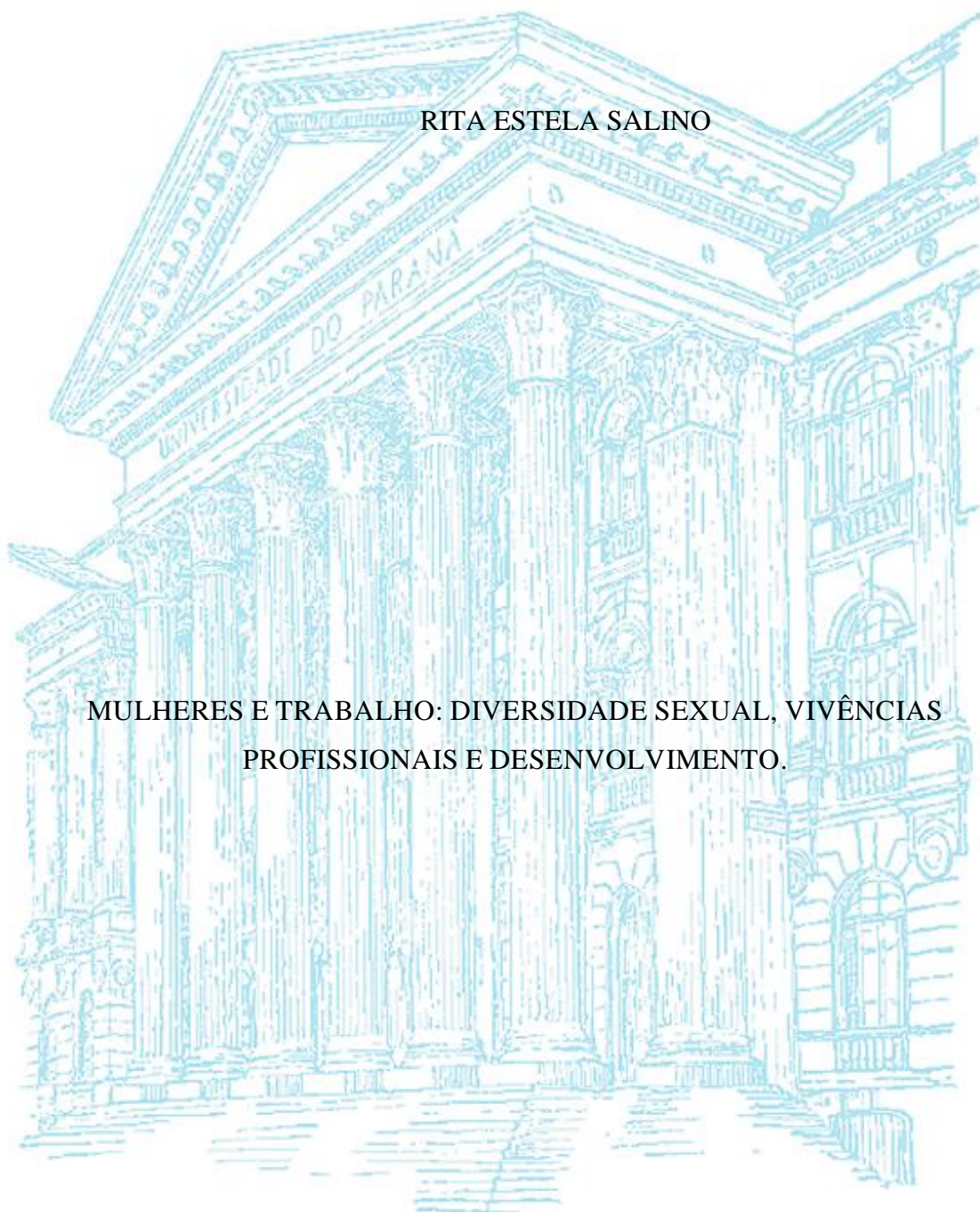


UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

RITA ESTELA SALINO



MULHERES E TRABALHO: DIVERSIDADE SEXUAL, VIVÊNCIAS  
PROFISSIONAIS E DESENVOLVIMENTO.

MATINHOS

2017

RITA ESTELA SALINO

MULHERES E TRABALHO: DIVERSIDADE SEXUAL, VIVÊNCIAS  
PROFISSIONAIS E DESENVOLVIMENTO

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Desenvolvimento Territorial Sustentável, no Curso de Pós Graduação em Desenvolvimento Territorial Sustentável, Setor Litoral, Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Marcos Claudio Signorelli.  
Co-orientadora: Profa. Dra. Nadia Terezinha Covolan

MATINHOS

2017

Dados Internacionais de Catalogação na Fonte  
Biblioteca da Universidade Federal do Paraná - Setor Litoral

S165 Salino, Rita Estela  
Mulheres e trabalho: diversidade sexual, vivências profissionais e desenvolvimento / Rita Estela Salino; orientador Marcos Claudio Signorelli; co-orientadora Nadia Terezinha Covolan. – 2017.  
128f.  
  
Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná – Setor Litoral, Matinhos/PR, 2017.  
  
1. Diversidade sexual – trabalho. 2. Mulheres – homossexualidade.  
3. Mulheres – bissexualidade. 4. Gênero – trabalho. 5. Mulheres - trabalho.  
I. Dissertação (Mestrado) – Programa do Mestrado em Desenvolvimento Territorial Sustentável. II. Título.

CDD – 305.3

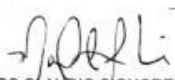


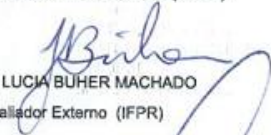
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
Setor LITORAL  
Programa de Pós-Graduação DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL SUSTENT

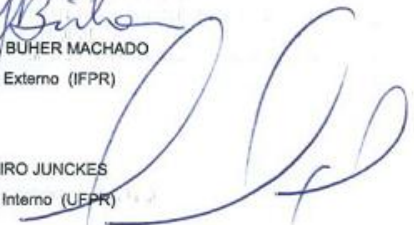
### TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL SUSTENTÁVEL da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da dissertação de Mestrado de **RITA ESTELA SALINO** intitulada: **MULHERES E TRABALHO: DIVERSIDADE SEXUAL, VIVÊNCIAS PROFISSIONAIS E DESENVOLVIMENTO**, após terem inquirido a aluna e realizado a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO.

MATINHOS, 30 de Março de 2017.

  
MARCOS CLAUDIO SIGNORELLI  
Presidente da Banca Examinadora (UFPR)

  
MARIA LUCIA BUHER MACHADO  
Avaliador Externo (UFPR)

  
IVAN JAIRO JUNCKES  
Avaliador Interno (UFPR)

---

*Dedico esse trabalho a minha família - Anita, Ednilson e Sophie - pelo apoio incondicional no aprimoramento de meus estudos, a Adolfo e Emilia in memoriam e para as mulheres que compartilharam suas vivências o que possibilitou este trabalho.*

---

## AGRADECIMENTOS

Ao Prof<sup>o</sup> Afonso Takao Murata pela divulgação do processo seletivo do mestrado/UFPR.

À Profa. Dra. Jane com suas reflexões metodológicas na Administração e os ensinamentos sobre a ética no trabalho acadêmico.

Ao Professor Ivan Jairo Junckes nas discussões das redes sociais e a descoberta da construção social do amor materno.

Ao Professor Valdir Frigo Denardin nos saberes do desenvolvimento territorial e sistemas produtivos.

Aos Professores Prof. Dr. Marcos Claudio Signorelli e Profa. Dra. Nadia Terezinha Covolan pelo acompanhamento e orientações.

Ao Colegiado do Curso de Pós-Graduação em Desenvolvimento Sustentável e aos docentes do programa pelo suporte e ensinamentos.

À Profa. Dra. Maria Lucia pelas contribuições e sugestões no trabalho.

À Marise (Mães pela Diversidade) por oportunizar a aproximação com o campo de estudo.

As amigas Simone e Márcia (Flor de Lis) pelas orientações, ensinamentos, carinho e atenção durante o aprofundamento da pesquisa.

As amigas: Renata e a Gianna pelo aprendizado conjunto no aprofundamento dos estudos.

As colegas de turma Luciana e Andrea no apoio na temática e reflexões.

As mulheres participantes que tornam essa pesquisa uma realidade.

Ao amigo Ednilson pela ajuda na leitura de textos e nos incansáveis debates sobre a orientação sexual no mundo corporativo.

À Anita em suas inúmeras indagações sobre a escolha da temática e por sua dedicação à família.

À Secretaria de Educação do Paraná pela concessão do afastamento para os estudos.

*Quem eu realmente seria se eu fosse livre?*

(Entrevistada Margarida, 23 anos, estudante e feirante).

---

## RESUMO

Este estudo investigou a relação entre mulheres e seus trabalhos, com foco nas intersecções entre diversidade sexual, vivências profissionais e desenvolvimento humano e sustentável. Partiu-se das perguntas norteadoras: Em que medida a diversidade sexual das mulheres influencia suas relações com o mundo do trabalho? Como a diversidade sexual de mulheres e sua relação com o trabalho interpela o desenvolvimento humano e sustentável? A abordagem metodológica envolveu a pesquisa quali-quantitativa com 108 mulheres com orientação sexual homossexual e bissexual de diversas regiões do Brasil, entre junho a outubro de 2016. Os dados quantitativos foram obtidos mediante questionário online e compilados mediante estatística descritiva; os dados qualitativos emergiram mediante 25 entrevistas em profundidade realizadas com questões semiestruturadas, gravadas, transcritas, codificadas. Os dados do campo foram cotejados com a literatura pertinente, especialmente com os estudos de gênero relacionados ao desenvolvimento humano e sustentável. A análise dos dados permitiu a elaboração de três artigos que integram a seção de resultados. No primeiro artigo, abordam-se as oportunidades de emprego e renda das mulheres homo e bissexuais, suas conquistas e desafios e a relação desses com o desenvolvimento sustentável. No segundo tratou-se das violências de gênero no acesso ao emprego, ascensão na carreira e das interações profissionais cotidianas que interpelam o desenvolvimento humano e sustentável. No terceiro, abordou-se a interseccionalidade de gênero, orientação sexual e raça/cor no acesso ao emprego, ascensão na carreira e interações profissionais para o desenvolvimento das mulheres. Por fim, são tecidas considerações sobre todo ouvido, lido e vivido nesse período. Com este estudo, em síntese, argumenta-se que: 1) a diversidade sexual engendra preconceitos no trabalho, que se interseccionam com questões de gênero; 2) o ambiente do trabalho configurou-se por um território com exercício de poder heteronormativo; 3) o trabalho pode caracterizar-se como um espaço limitador da autonomia feminina, uma vez que impede o direito das mulheres homo e bissexuais de terem asseguradas suas liberdades substantivas e de viverem de acordo com seus próprios valores; e por isso implica em entraves para o desenvolvimento humano e sustentável de mulheres com orientação sexual homossexual e bissexual no trabalho.

**Palavras-chave:** Gênero. Diversidade. Trabalho. Desenvolvimento Humano. Desenvolvimento Sustentável.



## ABSTRACT

This study investigated the relationship between women and their work, focusing on the intersections between sexual diversity, professional experiences and human and sustainable development. From the guiding questions: To what extent does the sexual diversity of women influence their relations with the world of work? How does the sexual diversity of women and their relation to labor challenge human and sustainable development? The methodological approach involved qualitative and quantitative research with 108 women with homosexual and bisexual sexual orientation from different regions of Brazil from June to October 2016. Quantitative data were obtained through online questionnaire and compiled through descriptive statistics; The qualitative data emerged through 25 in-depth interviews conducted with semi-structured, recorded, transcribed, coded questions. Field data were collated with relevant literature, especially with gender studies related to human and sustainable development. Data analysis allowed the elaboration of three articles that are part of the results section. The first article addresses the employment and income opportunities of homosexual and bisexual women, their achievements and challenges, and their relationship to sustainable development. The second dealt with gender-based violence in access to employment, career advancement and daily professional interactions that challenge human and sustainable development. In the third, the intersectionality of gender, sexual orientation and race / color in access to employment, career advancement and professional interactions for the development of women were addressed. Finally, considerations are woven over all heard, read and lived in this period. With this study, in summary, it is argued that: 1) sexual diversity generates prejudices at work, which intersect with gender issues; 2) the work environment was configured by a territory with exercise of heteronormative power; 3) work can be characterized as a space limiting female autonomy, since it impedes the right of homosexual and bisexual women to have their substantive freedoms guaranteed and to live according to their own values; and therefore implies obstacles to the human and sustainable development of women with homosexual and bisexual sexual orientation at work.

**Key-words:** Gender. Diversity. Work. Human Development. Sustaining Development.

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1	CARACTERIZAÇÃO SÓCIO-DEMOGRÁFICA – PARTE 1..	41
TABELA 2	CARACTERIZAÇÃO SÓCIO-DEMOGRÁFICA – PARTE 2..	42
TABELA 3	RESULTADO COMPLETO DO FORMULÁRIO ONLINE PELA ESCALA <i>LIKERT</i> .....	43
TABELA 4	PERFIL PARCIAL SÓCIO-DEMOGRÁFICO Trabalho e Desenvolvimento: um olhar para a orientação sexual feminina.....	57
	GRÁFICO 1 – Perfil Escolar e Profissional.....	59
TABELA 5	RESULTADO PARCIAL FORMULÁRIO ONLINE Trabalho e Desenvolvimento: um olhar para a orientação sexual feminina.....	58
TABELA 6	PERFIL PARCIAL SÓCIO-DEMOGRÁFICO Violência no trabalho contra mulheres homossexuais e mulheres bissexuais: reflexões sobre liberdade e desenvolvimento humano.....	77
TABELA 7	RESULTADO PARCIAL FORMULÁRIO ONLINE Violência no trabalho contra mulheres homossexuais e mulheres bissexuais: reflexões sobre liberdade e desenvolvimento humano.....	79
TABELA 8	PERFIL PARCIAL SÓCIO-DEMOGRÁFICO Mulheres lésbicas negras no trabalho: assimetrias que se somam.....	97

## LISTA DE SIGLAS

CLT	-	Consolidação das Leis Trabalhistas
DIEESE	-	Departamento Inter Sindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DST	-	Doenças sexualmente transmitidas
IDH	-	Índice de Desenvolvimento Humano
IFPR	-	Instituto Federal do Paraná
HIV	-	Human immunodeficiency vírus
IBGE	-	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LGBT		Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, e Transgêneros
OIT	-	Organização Internacional do Trabalho
OMS	-	Organização Mundial da Saúde
ONG	-	Organização Não Governamental
ONU	-	Organização das Nações Unidas
PIB	-	Produto Interno Bruto
PPGDTS	-	Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Territorial Sustentável.
RH	-	Recursos Humanos
TCLE	-	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TEDIS	-	Grupo Interdisciplinar de Pesquisa sobre Território, Diversidade e Saúde.
UFPR	-	Universidade Federal do Paraná

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>2.</b>	<b>REVISÃO DE LITERATURA</b> .....	17
2.1	ASPECTOS TEÓRICO-CONCEITUAIS.....	17
2.2	CONTEXTO HISTÓRICO.....	25
<b>3</b>	<b>MATERIAL E MÉTODOS</b> .....	37
3.1	DELIMITAÇÃO DO CAMPO DE ESTUDO.....	37
3.2	METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS.....	38
3.2.1	Tipo de Pesquisa.....	38
3.2.2	Análise dos dados.....	39
3.2.3	Organização dos resultados.....	40
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DE RESULTADOS</b> .....	41
4.1	DISCUSSÃO 1 - PERFIL SÓCIODEMOGRÁFICO.....	41
4.2	DISCUSSÃO 2 – ARTIGO 1.....	44
	TRABALHO E DESENVOLVIMENTO: UM OLHAR PARA ORIENTAÇÃO SEXUAL FEMININA	
4.3	DISCUSSÃO 3 – ARTIGO 2.....	72
	VIOLÊNCIA NO TRABALHO CONTRA MULHERES NÃO HETEROSSEXUAIS: REFLEXÕES SOBRE LIBERDADE E DESENVOLVIMENTO HUMANO	
4.4	DISCUSSÃO 4 – ARTIGO 3.....	92
	MULHERES LÉSBICAS NEGRAS NO TRABALHO: ASSIMETRIAS QUE SE SOMAM	
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	111
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	114
	ANEXO 1 – TERMO DE APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA.....	123
	APÊNDICE 1 - FORMULÁRIO ONLINE.....	124
	APÊNDICE 2 – FORMULÁRIO SEMIESTRUTURADO.....	126
	APÊNDICE 3 – TERMO DE CONSENTIMENTO QUANTITATIVO.....	127
	APÊNDICE 4 – TERMO DE CONSENTIMENTO QUALITATIVO.....	128

## 1 INTRODUÇÃO

Respeito à diversidade sexual, igualdade de gênero e de orientação sexual no trabalho para mulheres, configuram-se como reflexões primordiais propostas nesta pesquisa. Este trabalho, além de uma pesquisa de mestrado, é resultado de um longo processo de amadurecimento profissional e pessoal vivenciado pela carreira profissional em organizações privadas como Secretária Executiva e como Professora do Ensino Profissional nas Escolas Estaduais na disciplina de Gestão de Pessoas.

Nessas duas realidades profissionais vivenciei o preconceito e a discriminação praticada por colegas de trabalho, chefias e discentes para com pessoas homossexuais e bissexuais por atos hostilizadores e humilhantes. Por muitas vezes silencieei por não saber reagir diante da intolerância no cotidiano.

Senti a necessidade de voltar a estudar após vinte anos e, quem sabe, conseguir resolver os conflitos sociais que acompanhavam minha rotina. Iniciei com cursos ofertados para professores tais como: aperfeiçoamento em Gênero e Diversidade na Escola (UFPR), Relações étnico-raciais (UFPR) e especialização em Direitos Humanos (UFPR). O aprendizado destas formações propiciou a descoberta de inúmeras construções sociais baseadas em relações de poder fundamentadas em pressupostos coloniais e religiosos com as quais convivi e propaguei até então na vida pessoal e profissional.

A partir disto fui (des) envolvendo de verdades socialmente impostas para observar o que de fato era realidade. O interesse por desvelar ainda mais direcionou a continuidade dos estudos e ao ingresso no programa de Mestrado em Desenvolvimento Territorial.

O processo de desenvolvimento acadêmico pautou-se em quatro fases distintas que engendraram o processo científico desta dissertação: 1) o curso das disciplinas; 2) aproximação com o campo, 3) análise de dados e 4) divulgação científica.

As disciplinas ministradas no Mestrado contribuíram para a compreensão do desenvolvimento sustentável que vai muito além daquele viés do crescimento econômico que vivenciei na experiência corporativa. Compreendi a existência de três dimensões do desenvolvimento sustentável, o ambiental, o econômico e o social. Atentei-me para o social compreendendo que o homem e a mulher são os recursos mais preciosos do desenvolvimento (SACHS, 1993). E ainda seus pilares: a qualidade das

relações humanas e o respeito à diversidade de culturas tornando-se essencial para o enfrentamento de desigualdades e iniquidades.

Em relação ao meio ambiente assimilei seus desafios, o desmatamento irresponsável, o uso intenso de agrotóxicos, a exploração da mão-de-obra e a medicalização da vida. Conheci através de produtores rurais o valor do saber local para promover emprego, renda e qualidade de vida de um território e o quanto são necessárias políticas públicas para as pequenas propriedades rurais e pequenos negócios. Entendi o quanto as relações de trabalho caracterizam-se por um sistema capitalista e globalizado, sendo este planejado estrategicamente por pilares econômicos, produtivos e competitivos. Por estas e outras questões desvelaram-se a realidade do país permeada pela desigualdade e pela iniquidade em sua complexidade por construções sociais binárias por relações de poder. Percebi que as mulheres estão no centro do desenvolvimento sustentável porque além de se desenvolverem as mesmas promovem o desenvolvimento da família e da comunidade. Contudo, ainda grande parte permanece invisível e com liberdades de ser e fazer limitadas. A autonomia feminina ainda está longe de ser apropriada pelas mulheres tornando-se mais um desafio para o desenvolvimento humano e sustentável. E para transformar este cenário o desvelamento dos (as) atores (as) sociais no âmbito público e privado juntamente com políticas públicas e organizacionais torna-se essencial neste processo.

Em paralelo aos estudos do mestrado participei de reuniões abertas na Ordem de Advogados do Brasil quando houve a retirada dos conteúdos curriculares do gênero e diversidade no debate das escolas. Nessas reuniões, tive a oportunidade de ouvir o depoimento de uma mãe da ONG Mães pela diversidade que relatou: “Hoje perdemos mais um, ele se suicidou, o que estamos fazendo de errado?” Confesso que me emocionei muito, poderia ser meu filho, meu aluno, meu amigo, meu colega de trabalho e refleti mais um jovem que deixou de ter uma vida plena pelo preconceito e pela discriminação. A partir desse momento comecei a lembrar do cotidiano do trabalho, a sala de aula, as intolerâncias e as violências. E assim, emergiu o tema a ser explorado nesta pesquisa: a diversidade sexual.

Levando-se em consideração todos os aspectos da dimensão social do desenvolvimento sustentável este trabalho elucidou a orientação sexual feminina no mundo do trabalho. Visto que o emprego e a renda partes constitutivas do desenvolvimento humano e sustentável. Para isso, traçou-se a pergunta orientadora: Em

que medida a diversidade sexual das mulheres influencia suas relações como o mundo do trabalho?

O objetivo geral desta pesquisa consistiu-se por analisar as relações de trabalho das mulheres homossexuais e bissexuais em relação ao desenvolvimento humano e sustentável. Os objetivos específicos delinear-se por: 1) analisar a empregabilidade e particularidades na carreira em relação à condição de gênero e orientação sexual; 2) examinar as relações sociais do ambiente institucional do trabalho refletindo sobre os desafios e potencialidades em relação à condição de gênero e orientação sexual.

Dado o exposto, iniciaram-se os estudos da diversidade pelo TeDiS (Grupo Interdisciplinar de Pesquisas sobre Território, Diversidade & Saúde) que propõe o estudo de mulheres, homens, masculinidades, feminilidades, sobre pessoas LGBTs (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros), pessoas com deficiência, e outros estudos com recorte de gênero, raça/etnia, geração, dentre outras que perfazem a diversidade humana.

Realizaram-se sucessivas aproximações com o campo a partir do acolhimento de duas Organizações Sem Fins Lucrativos: Mães pela diversidade e Flor de Lis. Participei da Convenção Estadual LGBT e depois a Convenção de Direitos Humanos como ouvinte. A observação proporcionou a visualização dos diferentes tipos de violências praticadas a diferentes minorias como também a ausência de políticas públicas para o pleno exercício dos direitos civis.

No contexto dos estudos, frequentei ambiente do universo pesquisado, dentre os quais um bar em Curitiba em qual apreeci como em qualquer balada, a música, a alegria e os flertes.

Participei de grupos privados nas redes sociais que muito contribuiu para compreender as especificidades das relações afetivo-sexuais como também posicionamentos sociais tais como feminismo, movimentos sociais e maternidade dentre outros.

Foi um estudo exploratório quali-quantitativo. Os dados quantitativos e qualitativos coletados permearam questões relativas ao acesso ao emprego e renda, a ascensão na carreira e relações sociais nas diferentes profissões e relações de trabalho.

A pesquisa foi realizada entre julho a outubro de 2016 e contou-se com a participação de cento e oito interlocutoras sendo estas mulheres homossexuais e mulheres bissexuais de diferentes cidades do Brasil entre duas fases distintas, a primeira fase a pesquisa qualitativa com cem participações por meio do formulário online. Destas

participações, sessenta e cinco prontificaram-se voluntariamente a segunda fase da pesquisa: a entrevista em profundidade. Foram escolhidas aleatoriamente dezessete. Outras nove mulheres foram recrutadas e participaram apenas da pesquisa qualitativa. Perfando-se um total de vinte e cinco entrevistas em profundidades.

As entrevistas em profundidade foram organizadas privilegiando-se o bem estar e o contexto social da entrevistada. Sendo assim, cada entrevistada escolheu e local e horário que melhora se adequasse a sua rotina. Priorizaram-se encontros pautados no acolhimento, no diálogo aberto e informal em ambientes diversos tais como: restaurantes, cafés, espaços corporativos, eventos, residência, dentre outras. Muitas trabalhadoras escolheram horários durante a jornada de trabalho, intervalos para almoço ou entre jornadas. O tempo utilizado durante a coleta de dados foi adaptada conforme a disponibilidade da participante.

Os dados coletados foram analisados com metodologias que seguem o rigor científico. Utilizou-se a escala *likert* de cinco pontos no formulário online e os dados foram tabulados e analisados estatisticamente por gráficos no software *excel*. Já as observações e vozes que emergiram do campo foram transcritas no caderno de campo de acordo com as respostas as sete perguntas realizadas. Os dados foram analisados pelo conteúdo categorizadas tematicamente e cotejadas com discursos dos estudos de gênero e de desenvolvimento, no que tange o acesso ao emprego, ascensão na carreira e relações sociais no ambiente institucional do trabalho.

Os resultados parciais foram apresentados em encontros, jornadas, reuniões, seminários, simpósios, conferência com discussões e reflexões interdisciplinares a partir de olhares do desenvolvimento territorial sustentável.

O primeiro artigo completo foi apresentado no evento das ciências ambientais da Universidade Federal do Paraná – Litoral, o I Simpósio Brasileiro de Desenvolvimento Territorial Sustentável intitulado: “Educação, políticas públicas de gênero e diversidade e desafios para o desenvolvimento do cenário escolar (SALINO; SIGNORELLI, 2015). Já nas ciências da saúde na 22ª *IUPE WORL CONFERENCE ON HEALTH PROMOTION* apresentou-se um *workshop*: “Como seria uma sociedade homonormativa?” (SALINO et al, 2016) e uma apresentação oral “O Desenvolvimento Humano e Sustentável para a população LBGT e a relação da homofobia” (SALINO; SIGNORELLI, 2016). Também na saúde no 3º Congresso Paranaense de Saúde Pública com pôster sobre “Homossexualidade Feminina: a invisibilidade da saúde sexual pelo Sistema Único de Saúde” (SALINO et al, 2016) e 3). Nas ciências sociais e saúde na X



Jornada de Sociologia da Saúde: Medicalização da vida e saúde coletiva apresentou-se um resumo expandido intitulado “Uma intervenção pedagógica pela empatia: O Reino Homonormativo”. (SALINO et al, 2016). Na ciências humanas no IV Seminário Nacional sobre Múltiplas Territorialidades e IV Seminário Internacional sobre Microterritorialidades nas Cidades do Grupo de Estudos Territoriais da Geografia foi exposto o pôster “O trabalho como um território heteronormativo: resultados preliminares de um olhar para a violência na vivência de mulheres lésbicas, bissexuais e transexuais.” (SALINO, et al, 2016). Tais trabalhos resultaram em publicações em Anais e também a produção de outro artigo intitulado: “Estatuto da família em debate: retrocessos e resistências” (SALINO; SIGNORELLI, 2016) que foi publicado na Revista LES online.

Acredita-se, que a abordagem proposta por este estudo visibilize diversas questões relacionadas às experiências vivenciadas por mulheres homossexuais e bissexuais no trabalho, tornando-se um instrumento para a realização de novas pesquisas.

Esta dissertação está organizada em cinco capítulos: o primeiro apresenta a introdução; o segundo demonstra a revisão de literatura no que diz respeito ao Desenvolvimento Humano e Sustentável e a categoria teórica Gênero, bem como a construção histórica da divisão sexual do trabalho e das categorias sexuais; o terceiro detalha a metodologia empregada, o quarto aponta três produções científicas dos resultados no formato de artigos. Chama-se a atenção do leitor neste quarto capítulo para um novo formato de publicização da produção científica dos resultados organizada por artigos. Esta iniciativa buscou expor à crítica de outros investigadores que queiram dar continuidade aos trabalhos e discussão das seguintes temáticas: 1) Trabalho e Desenvolvimento: um olhar para a orientação sexual feminina; 2) Violência no trabalho contra mulheres homossexuais e mulheres bissexuais: reflexões sobre liberdade e desenvolvimento humano e 3) Mulheres lésbicas negras no trabalho: assimetrias que se somam. Por fim, o quinto capítulo, a conclusão que retomou a proposição inicial, a resposta da pergunta orientadora, baseada no que foi recebido, lido, ouvido, debatido e refletido ao longo desse trabalho.

Sendo assim, encerram-se estas considerações iniciais da introdução e apresentam-se os próximos quatro capítulos seguintes. Na próxima página inicia-se a revisão da literatura com os aspectos teóricos conceituais e o contexto histórico deste estudo.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

No intuito de conferir mais nitidez conceitual à apresentação dos temas abordados, este capítulo é estruturado em cinco tópicos. A primeira refere-se à contextualização do Desenvolvimento Sustentável trazendo uma discussão do progresso econômico e a *renda per capita* para avaliar os indicadores sociais corroborando para o escopo desse estudo, a sustentabilidade social perpassando pela delimitação do território, objeto dessa pesquisa, o território do trabalho. Na segunda parte enfatiza-se o desenvolvimento humano e as liberdades humanas no território heteronormativo privilegiando-se capacidades, recursos e funcionalidades. A terceira parte trata das construções sociais de gênero e de categorias sexuais, apresentando conceitos de gênero, a divisão sexual do trabalho, a dominação masculina, sexismo e disciplinamento de corpos. Na quarta apresenta-se o território do trabalho entrelaçado pelo gênero e orientação sexual, enfatizando a construção histórico-social da heteronormatividade, a invisibilidade e os desafios diante dos estereótipos, preconceitos e discriminações pela dupla condição: a de gênero e orientação sexual e as resistências. E a quinta e última parte aponta-se os desafios priorizando as diferentes violências e as estratégias de resistência.

### 2.1 ASPECTOS TEÓRICO-CONCEITUAIS

Muito se tem discutido na última década sobre o desenvolvimento sustentável. Amplos estudos apontam para o uso intensivo de recursos naturais, materiais e humanos e que estes tem provocado muitas transformações políticas, sociais e ambientais na sociedade contemporânea trazendo dentre inúmeras consequências o acréscimo de desigualdades e iniquidades para as populações.

O desenvolvimento (SACHS, 2002) requer uma visão holística dos problemas da sociedade de forma contraditória ao modelo civilizatório atual. O autor contexta o modelo atual e propõe o ecodeenvolvimento, um planejamento com oito dimensões de sustentabilidade: 1) social; 2) cultural; 3) ecológica; 4) ambiental; 5) territorial; 6) econômica; 7) política nacional e 8) política internacional.

Furtado (1963), Sachs (2002), Sen (2000) contribuem para reflexões de que o desenvolvimento sustentável vai muito além da dimensão econômica defendendo políticas públicas elementares de assistência principalmente em países em desenvolvimento,

sendo estas fundamentais para que o desenvolvimento realmente ocorra nas dimensões sociais e ambientais.

O sistema econômico vigente produz muitas riquezas, mas isto não quer dizer que todos (as) usufruam de plenas condições igualitárias e equânimes de bem-estar. Os autores apontam os desafios para o trabalho digno quando a desigualdade e sustentabilidade estão diretamente ligadas nos processos produtivos e referem que não respondem aos anseios de uma vida digna e sustentável para todos. Esse cenário (SACHS et al, 2010) agrava e empurra para impasses mais catastróficos que envolvem inclusive a ética ao parar de admirar a fortuna dos afortunados como símbolo de sucesso e centrar em si e nas instituições que melhoram o planeta e não no quanto consegue arrancar e ostentar fortunas escondendo-se os custos.

Os autores destacam que uma sociedade deve assegurar igualdade de condições para seus cidadãos e cidadãs, especialmente pelo acesso ao trabalho digno por meio de uma gestão pública de visão sistêmica, de longo prazo e de mecanismos de planejamento pelo conjunto de atores. Acrescentam ao dizer que o *stress* profissional fruto das exigências capitalistas está se tornando uma doença planetária e a questão da qualidade de vida no trabalho passa a ocupar um espaço central na análise do desenvolvimento sustentável.

O trabalho decente torna-se imprescindível e segundo a Organização Mundial do Trabalho (OIT - 1998) refere-se pela promoção do emprego produtivo e de qualidade, a proteção e diálogo social, a eliminação da discriminação, eliminação do trabalho forçado, liberdade sindical e direito a negociação coletiva. Portanto, é preciso que as oportunidades econômicas sejam ofertadas de forma igualitária e sem discriminações.

Prioriza-se nessa revisão a dimensão social do desenvolvimento sustentável, nomeada por Sachs (1993) pela sustentabilidade social ao referir-se ao desenvolvimento que objetiva a melhoria da qualidade de vida da população. Para países como o Brasil com problemas de desigualdade e de inclusão social, implica a adoção de políticas distributivas e políticas públicas para saúde, educação, habitação e seguridade social.

As políticas sociais devem levar em conta a garantia dos direitos humanos e liberdades fundamentais para garantir a oportunidade da realização plena do potencial humano por meio da subsistência livre de opressão e ecologicamente responsável com equidade nos marcadores sociais, gênero, orientação sexual, raça/cor dentre outros.

Dado o exposto, o desenvolvimento sustentável requer um olhar interdisciplinar muito além do crescimento econômico. O Brasil, em grandes momentos de crescimento econômico não proporcionou a distribuição de renda equânime. Segundo Furtado “[...] só haverá desenvolvimento, que não deve ser confundido com crescimento econômico, quando houver um projeto social subjacente” (FURTADO, 1968, p. 37).

Percebeu-se nos países em desenvolvimento que o aumento da renda per capita não incidia na melhoria dos indicadores econômicos. O economista indiano Amartya Sen (2000) aponta como exemplo o estado de Kerala na Índia, ao apresentar indicadores sociais superiores a regiões com renda superior justificando assim uma análise do desenvolvimento além da *renda per capita*<sup>1</sup>. Para corroborar nessa perspectiva o autor propõe vincular o princípio de justiça e ética na economia. Para o autor o nível de *renda per capita* e o padrão de vida não estão correlacionados. Isto não quer dizer que a renda não seja um dos pilares do desenvolvimento, todavia pode não ser o único critério para ponderar a qualidade de vida de um (a) cidadão (a).

Muito se discute a importância do território no desenvolvimento para compreender as relações que circundam seus atores. Santos (2009) observa que o território deve ser entendido como *território usado* como sendo o chão e mais a identidade, sendo esta um sentimento de pertencer àquilo que nos pertence. O território é o fundamento do trabalho, o lugar da residência, das trocas materiais e espirituais e do exercício da vida. (SANTOS, 2009, p. 8).

Para Raffestin (1993) a formação dos territórios esta relacionada com o poder que vai além do território Estado-Nação. O autor propõe o território produzido do indivíduo ao Estado, passando por todas as organizações. Assim, “em graus diversos, em momentos diferentes e em lugares variados, somos todos atores sintagmáticos que produzem territórios” (RAFFESTIN, 1993, p.152).

Já para Ornat (2010) falar de território é fazer referência à ideia de limite, de delimitação do espaço, isolar, separar, ou manifestar uma relação de força em uma área precisa e restrita. Limite não apenas entendido como linear, mas também a partir de seu ponto de vista zonal. Os territórios são construídos e desconstruídos nas mais variadas escalas espaciais, da rua aos territórios que podem ser permanentes ou cíclicos. Em suma, o território apresenta uma riqueza de situações. Para o autor, o território é: um

---

<sup>1</sup>A *renda per capita* é obtida mediante a divisão da Renda Nacional (isto é, Produto Nacional Bruto ou o Produto Interno Bruto - PIB) pelo número de habitantes do país.

campo de força, uma teia ou rede de relações sociais que, a par de sua complexidade interna, define, ao mesmo tempo, um limite, uma alteridade: a diferença entre “nós” (o grupo, os membros de uma coletividade ou “comunidade”, os insiders) e os “outros” (os de fora, os estranhos, os outsiders).

Elias e Scotson (2000) contribuem para a reflexão do território como um espaço de poder ao afirmar que os indivíduos “superiores” fazem com que indivíduos inferiores se sintam carentes de virtudes, julgando-se humanamente inferiores. Esclarece-se que é um processo que se inicia quando um grupo estabelecido atribui para seus membros características humanas superiores. Os estabelecidos excluem os membros fora de seu grupo e os tratam como inferiores, exercendo assim um controle social, os autores explicam que:

Um grupo tem um índice de coesão mais alto do que o outro e essa integração diferencial contribui substancialmente para seu excedente de poder; sua maior coesão permite que esse grupo reserve a seus membros as posições sociais com potencial de poder mais elevado e de outro tipo, o que vem a reforçar sua coesão, e excluir dessas posições os membros de outros grupos – o que constitui, essencialmente, o que se pretende dizer ao falar de uma figuração de estabelecidos-outsidere. (ELIAS; SCOTSON, 2000, p. 10).

Como base nos autores (SANTOS, 2009; RAFFESTIN,1993; ELIAS; SCOTSON, 2000, ORNAT, 2010), delimita-se o objeto deste estudo, o ambiente de trabalho como fenômeno social em que se compartilham valores, atitudes, símbolos e comportamentos. Em analogia com os autores no território estudado os estabelecidos seriam os homens e os *outsiders*: as mulheres, assim como, os estabelecidos seriam os (as) heterossexuais e os (as) *outsiders*: os (as) não heterossexuais e o trabalho como um território, sendo este um território heteronormativo.

A sociedade contemporânea é circundada por uma gestão capitalista caracterizada pelos pilares econômicos, produtivos, competitivos, globalizados, sexistas e de maioria heterossexual fatos estes que se interiorizam nas relações no território do trabalho e são capazes de promover desigualdades e iniquidades.

Em virtude dos argumentos apresentados os aspectos econômicos não são suficientes para avaliar o desenvolvimento humano. A partir dessa premissa, em 1990, a Organização das Nações Unidas - ONU, representada por Mahbub ul Haq, cria o Relatório de Desenvolvimento Humano juntamente com Amartya Sen e conceituam o Desenvolvimento Humano como um processo de expansão das escolhas dos indivíduos, prosseguindo para o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), acrescentou-se a dimensão humana no desenvolvimento. A economia passa a ter um olhar para a vida

que as pessoas levam. A partir deste Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), um país tem condições mais razoáveis para avaliar o desenvolvimento que leva em consideração as capacidades básicas que são universalmente valorizadas: educação (anos médios de estudos), longevidade (expectativa de vida de uma população) e renda (PIB<sup>2</sup> e *renda per capita*).

O Relatório de Desenvolvimento Humano de 2015 mostra o Brasil com IDH de 0,755, ocupando a 75ª na posição no ranking entre 188 países e territórios reconhecidos pela ONU. Essa colocação evidencia os desafios diante da renda e da qualidade de vida principalmente na questão de gênero. Segundo a ONU (2015) no Brasil apenas 9,6% dos assentos no Congresso Nacional eram ocupados por mulheres em 2014, muito abaixo da média mundial (21,8%). No campo da saúde e da educação, as mulheres vivem e estudam mais do que os homens e mesmo assim a renda nacional bruta para elas é estimada como sendo 40,4% menor do que a dos homens. No mundo do trabalho as mulheres ocupam apenas 22% dos cargos de alta gerência e ganham, em média, 24% menos do que os homens. E dispõe de menos tempo livre para lazer e atividades sociais em virtude do tempo gasto em atividades domésticas e ao cuidado com crianças e idosos, sendo estas atividades exercidas sem remuneração.

Essa realidade social extrapola a renda e adentra a níveis mais sutis de diferenças de gênero:

A relação entre renda e capacidade seria acentuadamente afetada pela idade da pessoa (pelas necessidades específicas dos idosos e dos muitos jovens), pelos papéis sexuais e sociais, por exemplo, as responsabilidades especiais da maternidade e também as obrigações familiares determinadas pelo costume (...) e por outras variações sobre as quais a pessoa pode não ter controle ou ter um controle limitado. (SEN, 2000, p. 110).

Sen (2012) realiza uma reflexão diante da igualdade de gênero em sua obra “Desigualdade Reexaminada” questiona: desigualdade de quê? As mulheres têm as mesmas capacidades em relação aos homens? E a resposta que encontra remete a um arranjo familiar que é desigual e sexista. O autor aponta que a divisão de ganhos nessa cooperação familiar pode ser injusta pelas divisões específicas criadas e destaca que o importante seria que as mulheres pudessem ser livres para escolher novos arranjos fora das alternativas disponíveis tal como viver sem o arranjo familiar tradicionalmente instituído. O que deve prevalecer é um arranjo sem disparidades de oportunidades econômicas, sociais e políticas com liberdades para acessar educação, emprego e renda.

---

<sup>2</sup> Produto Interno Bruto

Para Sen existem cinco fontes de discrepância entre a renda e a situação do bem estar do indivíduo:

1) Heterogeneidades pessoais: idade, gênero, características físicas, etc.; 2) Diversidades ambientais: diferenças climáticas, pluviométricas, de qualidade de ar, da água, etc.; 3) Condições sociais: qualidade da educação pública, nível de violência, etc. 4) Diferenças nas perspectivas das relações intrassocietárias: convenções e costumes de uma sociedade etc.; 5) Distribuição familiar. (SEN, 2000, p. 70-71).

Como apontado pelo autor há uma heterogeneidade de fontes de discrepância, em especial no Brasil, ao correlacionar costumes sociais, a pluralidade de identidades, gênero, violência e distribuição familiar, fatos estes que implicam diretamente na realidade feminina promovendo situações específicas de privação e opressão.

As sociedades humanas que estabelecem diferenças entre homens e mulheres com costumes socioculturais próprios e também papéis sociais diferenciados. A formação social instituiu-se por regras de comportamentos e valores sexistas, que determinam papéis sociais para mulheres e homens.

Dessa forma, o empoderamento feminino se daria no sentido da agência feminina, ou seja, da autonomia, da liberdade de ser e de fazer da mulher. Na esteira de Sen, a economista Fukuda-Parr refere que:

O desenvolvimento humano diz respeito à criação de um ambiente no qual os indivíduos possam desenvolver seu potencial pleno e ter vidas produtivas, criativas, de acordo com suas necessidades e interesses, construir capacidades é fundamental para aumentar as escolhas – a variedade de coisas que as pessoas fazem ou são na vida. As capacidades para o desenvolvimento humano são ter uma vida longa e saudável, ser instruído, ter acesso aos recursos necessários a um padrão decente de vida e ser capaz de participar da vida da comunidade. Sem essas condições, muitas escolhas simplesmente não estão disponíveis, e muitas oportunidades na vida permanecem inacessíveis. (FUKUDA-PARR, 2002, p. 11).

Os argumentos apresentados apontam que o desenvolvimento humano requer a criação de oportunidades sociais que contribuam diretamente para a expansão das liberdades humanas por meio de recursos e desenvolvimento das capacidades humanas e qualidade de vida (SEN, 2000, p. 170). O desenvolvimento humano confere ênfase nas liberdades civis, políticas e a participação das pessoas na vida em comunidade. Os fatores sociais e ambientais influenciam a conversão de capacidades e funcionamentos.

Outra questão envolve o “desenvolvimento como liberdade”, para o autor as liberdades instrumentais: 1) liberdades políticas; 2) facilidades econômicas; 3)

oportunidades sociais, 4) garantias de transparências e 5) segurança protetora ligam-se umas às outras e contribuem para a liberdade humana em geral (SEN, 2000, p.25).

Além disso, o autor defende os “funcionamentos”, ou seja, o que de fato uma pessoa alcança em relação ao bem-estar e como este bem estar foi alcançado. Para o autor a liberdade e desigualdade não são alternativas, ao dizer que:

A liberdade está entre os possíveis campos de aplicação da igualdade e a igualdade está entre os possíveis padrões de distribuição da liberdade. A liberdade em duas perspectivas diferentes, a realização de fato conseguida e a liberdade para realizar. A desigualdade pode ser vista em termos de realização e liberdades, sem que estas se coincidam. A distinção destes é central para a avaliação social. (SEN, 2012, p. 54).

Dentre estes argumentos, a liberdade é central para o desenvolvimento humano e sustentável por uma razão avaliatória em que o progresso deve levar em consideração: 1) o aumento da liberdade das pessoas e 2) e a livre condição de agente das pessoas de acordo com seus valores que querem ver preservados.

Certamente, o fator renda é um meio para avaliar o desenvolvimento, contudo, não é o fim. Entretanto um meio importante para as pessoas atingirem a condição de uma vida digna e consigam sobreviver. Ressalva-se que não basta conseguir a renda somente. Reflete-se em que condições essa renda é obtida por um trabalho decente livre de opressões e restrições.

O fato de uma mulher bissexual ou homossexual ter algumas capacidades construídas tal como a escolaridade não a protege de preconceitos e discriminações tanto no momento de obter um emprego e renda quanto no momento de usufruir dos funcionamentos, ou seja, ao expor e viver livremente sua orientação sexual.

Para Sen (2000), o desenvolvimento precisa levar em consideração duas liberdades: a substantiva e a instrumental. As liberdades substantivas são constitutivas para o desenvolvimento e condizem as condições básicas de subsistência tais como: alimentação, saúde, educação, moradia e participação política. Já as liberdades instrumentais referem-se aos direitos cívicos no Estado democrático, recursos econômicos para consumo e produção, oportunidades sociais por meio de serviços, transparência por uma gestão responsável e a previdência social.

Estas liberdades estão correlacionadas com capacidades, recursos e funcionamentos. Sendo a capacidade caracterizada pela liberdade da pessoa em buscar seus objetivos e o potencial de transformação por meio de recursos obtidos por oportunidades reais. Destaca-se que os recursos exercem um fator de contribuição para que as pessoas tenham suas capacidades expandidas e as funções que os mesmos



exercem tais como direitos, expectativas, autoestima, poder de iniciativa, voz na comunidade dentre outros. Quando uma pessoa não possui acesso aos recursos ocorre ao contrário, a falta deste provoca limitações em alternativas de atingimento dos objetivos.

As pessoas precisam ter recursos iguais ou até em alguns casos recursos diferenciados para que possam ter oportunidades reais para consolidar-se como uma capacidade e assim ter o funcionamento efetivo, visto que a liberdade é condição fundamental para estas realizações.

Sendo que as desigualdades podem causar restrições nas escolhas no que se refere à educação, saúde e trabalho. As consequências refletem-se na perda da capacidade produtiva, tornando-os mais vulneráveis socialmente e não participantes do progresso econômico e social.

Nesse processo torna-se imprescindível o acesso a educação (SEN, 2000). A restrição dessa capacidade interfere na escolha de oportunidades de trabalho e nos funcionamentos. Já que para Sen os funcionamentos estão relacionados com o bem-estar usufruído de acordo com aquilo que a própria pessoa valoriza em sua vida. Conseqüentemente, a educação permite vislumbrar com clareza os direitos e deveres e assim exercer a cidadania tornando-se um (a) agente ativo (a) na construção de uma sociedade livre de opressões, restrições e corrupções. A formação de capacidades melhora no nível de conhecimento e amplia-se a condição de agente que é fundamental para o desenvolvimento humano.

O autor tece considerações em relação ao gênero em seus estudos e coloca as mulheres no centro do desenvolvimento humano, embora essas não usufruam da mesma liberdade que os homens, assim como outros grupos:

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 preocupação mencionada pelo autor refere-se que algumas diferenças são aceitas e outras não na sociedade heterogênea. Sendo esta um entrave para a sociedade democrática e que pela intolerância pode provocar violências e restrições para minorias.

Em vista dos argumentos apresentados, as pesquisadoras e o pesquisador preocupam-se com a governabilidade que foque a justiça na distribuição de renda e proporcione a qualidade de serviços sociais como educação, saúde e segurança uma vez que tendem a passar por situações de opressão e restrição de suas liberdades diante de uma dupla condição: de gênero e de orientação sexual.

## 2.2 CONTEXTO HISTÓRICO

Em muitas civilizações existiram mulheres que usufruíram de sua autonomia e não se submeteram as normas socialmente impostas. Contudo, esta pesquisa orientou-se no gênero como construção social desde o século passado na civilização ocidental predominantemente heteronormativa e baseou-se nos movimentos feministas que surgiram no século passado para questionar a posição subalterna de muitas mulheres na sociedade contemporânea.

Mead (1930) é a primeira a falar de “papéis sexuais” no seu livro “Sexo e temperamento”. Já em 1949, *Simone de Beauvoir*, escreveu o livro “O Segundo Sexo” remetendo a questões de desigualdade entre homens e mulheres e ao poder que tendia a inferiorizá-la. Sendo conhecida por uma famosa frase “não se nasce mulher, torna-se mulher”.

Diversos estudos de gênero vêm sendo produzidos nos últimos anos promovendo reflexões sobre as relações que se estabelecem entre os homens e as mulheres (SMALL, 1970, SCOTT, 1990; LOURO, 2000; BUTLER, 2010, BENTO, 2011; CARVALHO, 2015).

Para compreender essas relações de poder, Small (1970) afirma existir “uma estrutura básica que determina a vida de uma mulher desde os primeiros momentos em que ela aprende a observar o mundo, o qual lhe diz o que é natural fazer e ser”, sendo assim uma ideologia heterossexual. Sendo que as pessoas são naturalizadas com o ser homem e ser mulher e nem percebem que poderiam existir outras possibilidades comparando-se com a ideologia burguesa que aceita naturalmente a organização social do capitalismo, impedindo visualizar novos sistemas de produção. Para a autora o apoio à supremacia masculina por meio da linguagem apresenta como as mulheres trabalham gratuitamente e ainda são desvalorizadas pelos homens, cerceadas à procriação, a socialização dos filhos e a dedicação ao marido.

Já para Louro (1997) estabelece-se uma norma em nossa sociedade que remete ao homem branco, heterossexual, de classe média urbana e religião cristã e fora deste padrão os “outros”<sup>3</sup>, assim nomeados pela autora, passam a ser sujeitos sociais “marcados” e denominados a partir dessa referência. Louro enfatiza que dessa forma a mulher é representada como o “segundo sexo”. (LOURO, 1997, p. 15-16).

Tais fatos remetem ao trabalho de transformação dos corpos pela visão do corpo biológico. A masculinização do corpo masculino e a feminilização do corpo feminino que se fazem lembrar nas diferenças entre os sexos (atitudes, roupas e penteados) e, em detalhes aparentemente insignificantes no cotidiano, entretanto submetem os corpos à disciplina.

O discurso estabelecido sobre o que faz uma mulher parecer mulher, e um homem parecer um homem, faz perder de vista o fato de 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.

É como se o corpo fosse “dado” (LOURO, 2004) ao nascer e teria um legado a ser cumprido naturalmente, imbuído de características e com marcas de distinção. A autora esclarece que o corpo não é “dado” e sim produzido culturalmente, tornando-o distinto. A autora esclarece que historicamente o corpo e a mente foram disciplinados em processos escolares no intuito de vigiar, controlar, modelar e construir corpos de meninos e meninas.

Nesse sentido, Bento (2011) argumenta que a concepção de masculino e feminino são significados culturais que as sociedades atribuem à diferença sexual que reafirma a sua naturalização. Os gêneros inteligíveis obedecem à seguinte lógica: vagina–mulher–feminilidade versus pênis–homem–masculinidade.

Segundo Carvalho (2015) nas sociedades conhecidas, as atividades reprodutivas foram destinadas a mulher, o cuidado da prole e ao trabalho doméstico mesmo quando este não se concretiza na prática. Para a autora, observa-se essa construção de gênero binária desde antes do nascimento, na exigência de

---

<sup>3</sup>Inicialmente mesmo sabendo que a categoria não heterossexual poderia reforçar essa questão colocada por Louro (1997), optou-se pelo título de mulheres não heterossexuais para o recrutamento das interlocutoras, no intuito de que o termo inclui-se as diversas identidades que compuseram a pesquisa, como por exemplo: lésbicas, sapatas, butchers, ladys, tomboys, gays, caminhoneiras, dentre outras. Mesmo sabendo que o mesmo pudesse ser uma categoria não utilizada entre as interlocutoras, o que de fato ocorreu.

comportamentos, sentimentos e características de personalidade ditas condizentes com uma masculinidade e feminilidade determinada socialmente, o que se reflete no trabalho.

O uso do conceito de gênero foi formulado nos anos 1970 com profunda influência do pensamento feminista para distinguir a dimensão biológica da social, compreendendo que homens e mulheres são produtos da realidade social e não em decorrência da anatomia de seus corpos.

Para Pedro (2005) o uso da palavra “gênero” tem uma história tributária de movimentos sociais de mulheres, feministas, gays e lésbicas, sendo esta permeada por luta por direitos civis, direitos humanos, enfim, igualdade e respeito. (PEDRO, 2005, p. 78):

Este estudo tomou como norte o conceito de gênero de Scott (2009) em que “gênero é 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” e os eixos básicos da estrutura do gênero proposto por Young (2006): a divisão sexual do trabalho, a heterossexualidade normativa e as hierarquias generalizadas de poder.

Além da divisão sexual do trabalho introjetou-se socialmente o discurso da heterossexualidade compulsória. Sendo este, um discurso que afeta profundamente a população estudada. A cultura heterossexual (BUTLER, 2003) não admite um sujeito ser outra coisa do que homem e mulher, impondo também que a única forma de existência, implicando a todas as mulheres a heterossexualidade.

Para compreender essa dinâmica explica-se que as categorias sexuais foram socialmente construídas. A heterossexualidade (KATZ, 1996) tornou-se uma cultura dominante e consagrada por meio dos primeiros teóricos da heterossexualidade: Karl Maria Kertbeny e Richard Von Krafft-Ebing, sendo estes, homens heterossexuais por uma obsessão com o “sexo normal” (KATZ, 1996, p. 61).

Segundo Katz (1996) em 1920 um sistema sexual foi historicamente contemplado por meio da biologia e psicologia. Definiu-se uma identidade sexual e pessoal para o indivíduo, regulando normativamente o desejo e o comportamento íntimo. Instituiu-se a concepção do amor romântico realizado entre sexos opostos. Esse sistema hierárquico construído foi suficientemente forte para justificar o casamento e a reprodução. Sendo este ainda sistema responsável por apontar a homossexualidade

como símbolo de esterilidade. Constituindo-se assim os conceitos das categorias sexuais como sendo; heterossexualidade, homossexualidade e bissexualidade.

Kinsey (1948) pioneiramente elaborou um estudo entre 1938 e 1953, envolvendo a significativa participação de 11.240 indivíduos (5.300 homens e 5.940 mulheres) sobre a sexualidade e revelou grandes variações dos comportamentos sexuais, inclusive as experiências homossexuais frequentes e a mistura de experiências homossexuais e heterossexuais, afirmando que a mente humana constroi categorias para ordenar os fatos. O autor acrescenta ao dizer que o mundo é vivo e contínuo e que tal categorização imposta nega a existência de populações distintas e não é obra da natureza tal categorização e sim da sociedade que criou categorias para reforçar as diferenças.

Baldwin (1984) mencionou que as pessoas inventam categorias para se sentirem seguras. Os brancos inventaram os negros para dar aos brancos uma identidade tal como os heterossexuais masculinos. Para o autor, o Estado, a Igreja, e a Política interessam-se por meio de seus agentes a controlar as pessoas por meio do medo e da culpa. E questiona-se essa afirmação do autor no sentido de indagar: As pessoas inventam categorias ou trata-se de construir categorias como um propósito específico? Cita-se como exemplo as categorias branco/negro construídas com propósito específico de expansão e dominação eurocêntrica.

Katz (1996) complementa ao propor que não haveria um motivo para a divisão hetero/homo se os heteros não estivessem acima dos homossexuais em uma hierarquia social de prazeres superiores e inferiores. Se os homossexuais conquistassem a igualdade social com os heterossexuais, não haveria motivo para distingui-los. A distinção homossexual/heterossexual cairia em desuso, do mesmo modo como foi inventada um dia. (KATZ, 1996, p. 189).

Katz (1996) infere a supremacia masculina que oprime mulheres e aponta um único destino para a orientação sexual, a heterossexualidade. Sendo assim, iniciam-se as mobilizações das feministas liberais, radicais e lésbicas com análises críticas da supremacia masculina e o arranjo sexual da heterossexualidade. As feministas abriram a questão da estruturação social da heterossexualidade e a ligação com sexo, poder e política (reprodutiva, de sexo e prazer) que se apoiam na supremacia masculina e heterossexual e a geração de uma desigualdade estruturada socialmente e culturalmente.

Rubin (2009) conceituou a heterossexualidade obrigatória ou compulsória, que se apoia no gênero, na heterossexualidade obrigatória e na repressão da sexualidade feminina e um artifício para a divisão social do trabalho entre os sexos.

Já Rich (1982) contestou o usual tratamento silencioso da norma, como instituição política, por meio da economia e propaganda cultural e o modelo biológico (orientação inata predeterminada). A autora chama a atenção para a pressão que as mulheres sofrem para garantir que a heterossexualidade seja um destino comum de seu sexo, tal como remoção cirúrgica do clitóris, pena de morte para adultério, críticas à masturbação, incesto, estupros e destruição de provas da história do lesbianismo. A criação cultural ou política que trate a existência lésbica menos “natural” e como preferência é profundamente frágil. A experiência lésbica é percebida através de uma escala que parte do desviante ao odioso ou a ser simplesmente apresentada como invisível por características de poder masculino que incluem o poder do homem que: 1) nega a sexualidade das mulheres; 2) explora o trabalho feminino; 3) controla; 4) confina; 5) usa como objeto e 6) restringe a criatividade e por fim, retira amplas áreas do conhecimento e de realizações culturais. Para a autora, a mentira da heterossexualidade compulsória feminina aflige não apenas a produção acadêmica feminista, mas toda profissão, todo trabalho de referência, toda tentativa de organização, toda relação ou conversa onde ela se apresenta e alerta que é necessário uma economia que compreenda a dupla carga. A autonomia das mulheres (RICH, 1982) apresenta uma ameaça à família tradicional, à religião e ao Estado, sendo estas instituições controladoras da maternidade e da exploração econômica. A autora denuncia a discriminação ao conseguir trabalho, acusações e violências fazendo que muitas não assumam sua sexualidade e continuem no “armário”. Sedgwick (2007) comenta que algum momento o armário estará presente,

Mesmo num nível individual, até entre as pessoas mais assumidamente gays há pouquíssimas que não estejam no armário com alguém que seja pessoal, econômica ou institucionalmente importante para elas. Além disso, a elasticidade mortífera da presunção heterossexista significa que, como Wendy em Peter Pan, as pessoas encontram novos muros que surgem à volta delas até quando cochilam. (SEDGWICK, 2007. p.22).

Mott (1987) contribui com seu estudo sobre o lesbianismo no Brasil ao revelar que o lesbianismo esteve à cegueira por falta de documentos, indiferença e preconceito dos homens face à sexualidade feminina, considerada assunto de menor importância e

indigno da atenção do sexo forte. Segundo o autor, isso se deve pela alienação e inferioridade da mulher, como também pelo acatamento da história ocidental do amor e o erotismo entre pessoas do mesmo sexo como sujo, desonesto e pecaminoso.

Os papéis de gênero e o discurso da heteronormatividade alcançam os corpos com uma violência invisível. A heteronormatividade é uma construção presente em todas as instancias 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).

Para Louro estabeleceu-se socialmente para aqueles que fogem do padrão (homem branco, heterossexual, de classe média urbana e cristã) como desviantes da norma heterossexual. (LOURO, 1997, p. 15-16).

Miskolci (2012) refere que a verdadeira democracia só surgirá quando: “interpretações do que somos dialogarem com as experiências concretas e diversas de nossa população distribuída por um território tão vasto quanto marcado por experiências e especificidades culturais diversas e pouco reconhecidas”. (MISKOLCI, 2012, p. 55). Nesse sentido, questiona-se: Democracia surge? E ainda mais, verdadeira? Questionamentos estes que não serão tratados nesta pesquisa mas que permitem ampliar as questões para outras pesquisas nesta temática.

Importantes pesquisas vêm sendo concebidas a respeito de gênero e trabalho (HIRATA, BRUSCHINI, KERGOAT, 2007). Elas têm apontado diversos desafios a serem superados no que diz respeito à igualdade de gênero. Para Hirata & Kergoat (2007) o gênero “um sistema que organiza a diferença entre os sexos” promove a divisão sexual do trabalho: a hierarquia (o trabalho masculino tem sempre um valor superior ao trabalho feminino) e a separação (o trabalho masculino é diferente do trabalho feminino).

Nos anos 80 conquistou-se uma melhoria dos empregos femininos, ocupações relevantes e acesso a profissões de nível superior (mulheres escolarizadas), composto por mulheres mais velhas, casadas, com filhos, responsáveis por atividades domésticas e familiares com sobrecarga, sendo a maternidade uma geradora de dificuldades principalmente quando os filhos são pequenos.

E na década de 90, ocorre a redução de número de filhos e no tamanho das famílias, envelhecimento da população, maior expectativa de vida das mulheres, e

consequentemente, maior número de viúvas e famílias chefiadas por mulheres, chegando ao final do século a 26% do total de famílias brasileiras (BRUSCHINI, 2004). Os valores relativos ao papel social da mulher alteram a identidade feminina cada vez mais voltada para o trabalho produtivo.

As pesquisadoras Bruschini e Puppini (2004) destacam os “guetos femininos” que se caracteriza pela ocupação das mulheres em determinadas áreas do conhecimento: Linguística, Letras e Artes, Ciências Humanas, Ciências Biológicas e Ciências da Saúde, sendo característica da persistência da ocupação da mão de obra feminina na prestação de serviços, o setor agrícola, o social, o comércio de mercadorias e a indústria. Chama-se atenção para as mulheres como trabalhadoras domésticas (90%) que em 1998, 76% não tinham a carteira de trabalho e 88% ganhavam menos que dois salários mínimos. As mulheres recebiam uma remuneração inferior aos dos homens em relação às horas trabalhadas, a posição na ocupação e aos anos de estudo. Em 2000, 23,6% dos cargos eram ocupados por mulheres, sendo estes predominados em empresas de serviços comunitários e sociais.

Bruschini (2007) aponta que houve algum progresso pelo aumento da escolaridade e ocupação de mulheres em alguns cargos com mais prestígio tais como Medicina, Direito, Engenharias, tradicionais redutos masculinos – assim como em cargos executivos em empresas do setor formal. Contudo mais de 30% da força de trabalho feminina, continua sendo composta por um grupo de ocupações precárias e permanecem setores, ocupações e áreas de trabalho tradicionalmente femininas, tais como o setor de serviços, o social, a administração pública; e em cursos da área social e de humanidades.

Com a globalização na década de 90 no Brasil (HIRATA, 2011) houve o crescimento simultâneo do emprego vulnerável e precário que afetou o emprego feminino em dois polos para relações de emprego e renda muito diferenciadas entre mulheres-mulheres: um polo com mulheres altamente qualificadas com salários elevados e o segundo polo formado por empregos precários, sem plano de carreira e mal remunerados devido às oportunidades de trabalho em tempo parcial, temporários. Esse cenário implica em diferenças entre a relação mulheres-mulheres. Para a autora, houve uma bipolarização dos empregos, constituindo-se um grande polo de mulheres em profissões tradicionais consideradas pouco qualificadas, com baixa remuneração e pouco valorizadas socialmente.



As mulheres (HIRATA, 2011) têm probabilidade de atingir posições mais elevadas na carreira dentro da administração pública em comparação com o setor privado. No setor privado, as mulheres na direção predominam em empresa de médio ou pequeno porte e as diretoras são mais jovens do que os colegas em cargos similares e estariam no emprego a menos tempo do que eles e tem maior nível de escolaridade e recebem menos do que seus colegas diretores.

Como problematizado o gênero vem marcado por outras dimensões relevantes, tais como cor, etnia, classe social, escolaridade dentre outras. As múltiplas identidades (LOURO, 1997), não são unitárias, interferem e articulam-se, podendo ser até contraditórias, provocam diferentes posições e são marcadores sociais.

No que diz respeito à carreira, muitas mulheres estão inseridas no contexto do “teto de vidro” (LIMA, 2008), uma metáfora utilizada para representar o obstáculo invisível, porém, concreto que impede as mulheres de avançar posições de prestígio e de liderança.

Os estudos de gênero no trabalho no Brasil denunciam a divisão sexual do trabalho tal como proposto por SCOTT (1990) por relações de poder, entretanto, dentro de um viés heteronormativo como se não existe outra possibilidade da existência feminina no território do trabalho.

Em contraposição, esse estudo propõe dar visibilidades para essas mulheres no mundo do trabalho, especificamente com olhar para o desenvolvimento humano e sustentável para o trabalho como um território heteronormativo diante das características apontadas estabelece-se por pressupostos heteronormativos.

Irigaray (2008) afirma que nas organizações, mulheres, negros, obesos, deficientes e *gays* estão sujeitos a práticas discriminatórias, contudo, quando se trata de políticas de diversidade, as pessoas são mais propensas a aceitar as diferenças étnicas, sociais e gênero, mas resistem à diversidade de orientações sexuais. As empresas apresentam-se como entidades assépticas, a convivência ocorre de forma funcional e neutra em prol de objetivos econômicos comuns e negligenciam-se as minorias.

Neste estudo considera-se o termo “diversidade sexual”, conforme proposto por Weeks (2003), como um conceito no quais as matizes sexuais estariam representadas em um mesmo patamar. O termo “diversidade” vem sendo adotado nos últimos 15 anos no campo das políticas públicas, particularmente ligadas ao governo federal, com importantes ações junto às áreas como Educação e Saúde, por exemplo. (DANILIAUSKAS, 2011; VIANA, 2012)

A discriminação (IRIGARAY, 2008) esconde-se pela máscara do humor e informalidade. O que demonstra que o problema vai além das políticas públicas, em grande parte pela cultura heteronormativa impregnadas nas pessoas que habitam e compartilham do ambiente institucional. Por outro lado, a heteronormatividade exerce um papel dominador tão delimitador que muitas preferem omitir a união estável e deixar a companheira sem as garantias legais para que não seja descoberta a sua orientação sexual. Os riscos da rejeição, marginalização e violência por colegas e até mesmo o desligamento do ambiente institucional acarretam o medo que as paralisa diante de tal decisão.

As mulheres que contradizem as normas sofrem por serem consideradas abomináveis e pela invisibilidade, apagam-se da história as relações e considera-se de duas maneiras o sexo como exótico e perverso sexual pelo medo dos homens das mulheres serem indiferentes a eles. Rich (1982) afirma que todas são afetadas por atitudes e práticas desumanizantes sendo que ainda a lésbica é vista como doente destituída politicamente, sendo erroneamente considerada a versão feminina da homossexualidade masculina e apagando-se a condição feminina.

Muitas mulheres homo/bissexuais são acometidas pela abjeção constituindo-se pela experiência de ser temida e recusada com repugnância. A própria existência é como se fosse uma ameaça da visão homogênea e estável do que é comunidade. (MISKOLCI, 2012, p. 24).

A abjeção (BUTLER, 2002) é um processo, uma espécie de autonomia relativa, de até mesmo um vazio, uma falta de conteúdo que não pode ser captado por exemplos e constitui-se por atos que constituem um domínio daquilo que não pode ser dito e que condiciona a distinção entre impróprio e próprio. Sendo assim, explica-se:

Se o lesbianismo for entendido como uma dentre muitas formas de impropriedade, então a relação entre a sexualidade e gênero permanece intacta no sentido de que não nos perguntaríamos sob quais condições o lesbianismo realmente afetam a noção de gênero. Não é simplesmente a questão de o que é uma mulher própria ou imprópria, mas o que não é absolutamente concebível como uma mulher. E é aqui que retornamos para a noção de abjeção. [...] A abjeção sinaliza o que permanece fora das oposições binárias [...] Refiro-me a atos que constituem um domínio daquilo que não pode ser dito e que condiciona a distinção entre impróprio e próprio. (Butler, 2002, p.4).

Depois de deixar de ser considerada uma doença, há mais de 30 anos, a homossexualidade ainda é perseguida e estigmatizada, fazendo que muitos, optem pela

“invisibilidade homossexual”, evitando-se assim temporariamente problemas momentâneos.

A perseguição pode ser manifestada pela 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).

Levando em consideração a distinção, exclusão e referência estas podem ser diferenciadas, a forma direta de discriminação e a forma indireta de discriminação. 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.

Outra manifestação da perseguição é a criação de estereótipo que significa dizer, que algumas pessoas generalizam e atribuem o valor “correto” diante da construção social que pertencem. Conforme Elias e Scotson (2000) os estereótipos têm o propósito de estigmatizar grupos como sendo grupos de status inferior e de menor valor. Sendo assim:

Quando aqueles que as detêm são poderosos e podem pautar suas ações nelas, excluindo um grupo externo das oportunidades que estão ao seu próprio alcance, damos o nome de “preconceito” e o consideramos digno de investigação, talvez na esperança de que seja possível fazer alguma coisa a respeito dele no final. Mas o certo é que não se conseguirá fazer nada sobre ele se o “preconceito for estudado em isolamento, sem referência a toda a configuração em que se ocorre”. (ELIAS; SCOTSON, 2000, p. 181).

Já para Bobbio (2002) o preconceito é uma opinião acolhida pela tradição, costume ou por uma autoridade. O autor destaca que essa opinião não está no ambiente da razão e se impõe como uma certeza. O preconceito é um pré-julgamento antes do conhecimento. Nesse sentido, pode-se eliminar uma profissional por um pré-julgamento de sua inferioridade profissional apenas por sua orientação sexual. O autor considera que os preconceitos nascem na cabeça dos seres humanos. E para combater o preconceito é necessária uma sociedade livre para desenvolver as consciências por meio da educação mediante a luta incessante contra toda forma de sectarismo. Contesta-se o

autor ao naturalizar que o preconceito nasce na cabeça das pessoas e questiona-se: Será que as pessoas nascem preconceituosas ou são ensinadas a sê-la? Ao pensar em um recém-nascido sem contato social reconhece-se que o mesmo não desenvolveria suas capacidades físicas, motoras, cognitivas e comportamentais sem interferências. E portanto não exerceria qualquer preconceito ao percebemos que o mesmo não foi ensinado para comportar-se desta maneira.

Oportunidades de acesso a emprego e renda tornam-se inviáveis por pressupostos heteronormativos sancionados a muitas mulheres que discorrem da norma socialmente imposta, a heterossexualidade. Os poderes (FOUCAULT, 1987) não estão localizados em nenhum ponto específico da estrutura social. Funcionam como uma rede de dispositivos ou mecanismos a que nada e ninguém escapa. Isto quer dizer que o poder não existe; existem práticas ou relações de poder.

Desde 1988, o Brasil consolidou-se como um Estado Democrático e com a luta dos movimentos sociais as minorias sociais despertam para a visibilidade. Contudo com ressalvas, alguns mais e outros menos.

Um dos desafios enfrentados por mulheres homossexuais e mulheres bissexuais reporta-se à visibilidade, especificamente no território (SANTOS, 2009; ELIAS; SCOTSON, 2000) de estudo, o ambiente de trabalho, que, inclusive em relatórios oficiais ainda permanece invisível levando em consideração de todas as mulheres fossem heterossexuais.

A homossexualidade feminina (FACCHINI, 2008) é recente na agenda política brasileira. A produção das ciências sociais sobre homossexualidade feminina aponta uma dificuldade de trabalhar com um conceito único de identidade sexual.

A identidade lésbica, de forma diversa de outras identidades sexuais, na cena pública brasileira, tem-se mantido bastante fluida e, em alguns contextos, pouco significativa, o que também pode obstruir a produção das ciências sociais sobre o tema. (ALMEIDA; HEIBORN, 2008, p. 13).

Minayo (2006) refere que a violência não se manifesta apenas com atos violentos de agressão física e alerta que há uma modalidade de atuação que provocam danos à própria pessoa, a outrem e à sociedade. Elas estão presentes na vida social brasileira, reproduzindo-se nas estruturas, nas relações e nas subjetividades, de maneira insidiosa e persistente. (MINAYO, 2006, p. 30).

Algumas chefias sexistas utilizam-se do assédio sexual e moral como armas intimidadoras e como moeda de troca por favores sexuais correlacionados com ascensão profissional. E ainda em casos extremos, agressões físicas, constrangimentos e abusos.

As mulheres homossexuais e bissexuais sofrem uma violência particular advinda de um duplo menosprezo, pelo fato de ser mulher e pelo fato de ser homossexual, acumulando-se discriminações contra o sexo e contra a orientação sexual. A violência manifesta-se no cotidiano por piadas, comentários pejorativos e maldosos pautados pelo deboche, ironia e brincadeiras que segundo Irigaray (2011) esconde-se sob a máscara do humor e da informalidade. Mascarando a homofobia (BORILLO, 2001) que devisa-se pela atitude de hostilidade para com pessoas homossexuais. E a lesbofobia (BORRILLO, 2001) uma múltipla discriminação vivenciada por lésbicas, permeada pelo sexismo e a homofobia que se interseccionam.

Considerando a impossibilidade de reação, muitas mulheres decidem pela omissão. Sedgwick (2007) aponta que a homossexualidade constitui-se associada ao segredo e que sua vivência foi marcada no século XX pela opressiva da invisibilidade no espaço público, no trabalho e na família, sendo estes sujeitos, estrategistas de sobrevivência em um contexto social heteronormativo, “o armário”.

A resistência (SILVA, 2007) não se justifica somente com o uso da força de luta, o oprimido age através de seus atos de resistência. A invisibilidade dos “outros” não implica em sua inexistência. E por isso, entende-se a omissão como uma estratégia de resistência para algumas mulheres.

Irigaray (2008) sinaliza uma estratégia de sobrevivência no trabalho, uma visibilidade negociada, denominada “vida dupla”, a vida vivida como uma mentira, uma visibilidade negociada ao abrir mão da construção de sua própria individualidade e construí-la com base na expectativa social.

No entanto, ressalta-se que a resposta à opressão implica em uma decisão que pode gerar sofrimento, desânimo e depressão visto que, produz-se a violência quando há a vigilância contra si mesma e de forma constante para não demonstrar quem se é de verdade e a vivência de uma vida dupla.

### 3 MATERIAL E MÉTODOS

Neste capítulo destacam-se métodos e técnicas adotadas na realização do trabalho, o instrumental utilizado na coleta de dados e, finalmente, os procedimentos adotados na análise final dos dados.

Inicialmente o estudo vislumbrou a participação de mulheres homossexuais e adotou-se o termo não heterossexual para abrigar as diferentes identidades que o termo pudesse sugerir, contudo ao longo da pesquisa de campo sugeriram mulheres bissexuais e uma mulher transexual lésbica. Tendo em vista, pressupostos da dimensão social do desenvolvimento humano e sustentável para este estudo, consideraram-se valiosas essas interlocuções e decidiu-se por incluí-las. Por isso, passou-se a nominar as interlocutoras por mulheres homossexuais e mulheres bissexuais em suas heterogeneidades de identidades.

#### 3.1 DELIMITAÇÃO DO CAMPO DE ESTUDO

Delimitou-se nesse estudo o ambiente institucional do trabalho em suas múltiplas formas de obtenção de emprego e renda nas diversas cidades do território nacional.

As participantes deste estudo foram selecionadas com base nos seguintes critérios:

- a) Mulheres Homossexuais e Mulheres Bissexuais;
- b) Trabalhadoras em algum regime de trabalho tais como: estagiárias, trabalhos em empresas privadas, trabalhos em empresas públicas, trabalhos terceirizados, trabalhos autônomos, trabalhos informais, empreendedoras, trabalhos terceirizados e prestação de serviços temporários;
- c) Maiores de 18 anos e com no máximo 70 anos (idade limite estabelecida ao comitê de ética/UFPR - Ministério da Saúde);
- d) De qualquer localização do território nacional;
- e) Com acesso à internet.

Os critérios de inclusão estabelecidos foram com vistas a privilegiar a dimensão social com caráter inclusivo promovendo a heterogeneidade de mulheres brasileiras participantes.

Todas as participantes aceitas foram as que 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, conforme ANEXO 1.

## 3.2 METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS

### 3.2.1 Tipo de pesquisa

A presente pesquisa pode ser classificada como um estudo exploratório quali-quantitativo. É exploratória por definir objetivos e buscar mais informações sobre determinado assunto, com vistas a familiarizar-se com o fenômeno, ou ainda, descobrir novas ideias. Como também uma pesquisa de campo, visto que foi realizada uma investigação, por meio da aplicação de entrevistas em profundidade Liamputtong (2013) junto a um grupo de mulheres, para analisar as relações de trabalho diante da condição de gênero e orientação sexual no que diz respeito ao acesso ao emprego e renda, ascensão profissional e interação profissional.

As participantes foram recrutadas mediante convites feitos em redes sociais direcionadas ao público de mulheres homossexuais e bissexuais. A partir da primeira participante utilizou-se a técnica *snowball* (bola de neve) refere-se à indicação espontânea por uma participante da pesquisa de outra participante, sendo utilizado até o momento da saturação da amostra. Privilegiou-se esta técnica por tratar-se de uma população que muitas vezes apresenta restrição de liberdade da expressão de sua orientação sexual.

Diante das indicações e das redes sociais as mulheres foram convidadas a responder o formulário online com questões sobre o perfil sócio demográfico como também 19 questões relacionadas à condição de gênero e orientação sexual no trabalho.

Posteriormente, foram escolhidas aleatoriamente mulheres para serem entrevistadas em profundidade. Oito mulheres que não participaram da pesquisa quantitativa  $n= (100)$  prontificaram-se a participar.

Sendo assim, algumas mulheres recrutadas na etapa qualitativa foram oriundas da pesquisa online (quantitativa), uma vez que havia um campo para sinalizarem seus contatos para participação na etapa qualitativa, das cem mulheres, selecionou-se 17

participantes para a pesquisa qualitativa. Outras oito mulheres não participaram exclusivamente da etapa quantitativa. O total de participantes concretizou-se por cem participantes online, dezessete participantes de ambas as pesquisas, totalizando n= (100) e oito participantes da pesquisa qualitativa totalizando-se 108 participantes (n=108) nas duas etapas.

### 3.2.2 Análise dos dados

Na primeira parte da pesquisa, a pesquisa quantitativa foram recebidas 100 mulheres (n=100) respostas.

Os dados quantitativos foram analisados mediante a análise do questionário online com dezenove questões por meio do *google forms*, baseadas na escala de *Likert* de cinco pontos, desenvolvida por Rensis Likert em 1932, utiliza-se para afirmações relacionadas a atitudes comportamentais. Segundo Cummins e Galone (2000) as propriedades básicas de uma escala tipo *Likert* são confiabilidade, validade e sensibilidade.

O formulário com as perguntas acima revelou as respostas provenientes da escala de *Likert* utilizada em cinco pontos, sendo as opções de marcação: um (Discorda Fortemente), dois (Discorda), três (Sem Opinião), quatro (Concorda), cinco (Concorda Fortemente). As respostas geraram um relatório estatístico tabuladas em *Microsoft Excel*. Foi realizada a análise dos dados adotando-se a técnica da estatística descritiva.

Na segunda parte, a pesquisa qualitativa, os dados foram coletados por meio da pesquisa social conforme Minayo (2002), com a participação de vinte e cinco interlocutoras (n=25) por meio de entrevistas em profundidade de acordo com Liamputtong (2013).

As entrevistas em profundidade foram organizadas privilegiando-se o bem estar e o contexto social da entrevistada. Sendo assim, cada entrevistada escolheu e local e horário que melhora se adequasse a sua rotina. Priorizaram-se encontros pautados no acolhimento, no diálogo aberto e informal em ambientes diversos tais como: restaurantes, cafés, espaços corporativos, eventos, residência, dentre outras. Muitas trabalhadoras escolheram horários durante a jornada de trabalho, intervalos para almoço ou entre jornadas. O tempo utilizado durante a coleta de dados foi adaptada conforme a disponibilidade da participante. Realizaram-se sete perguntas relacionadas ao gênero e a orientação sexual no trabalho.



Os discursos foram interpretados pela análise de conteúdo, conforme esclarece Franco (2012) que a mensagem é o ponto de partida seja ela verbal (oral ou escrita), gestual, silenciosa, figurativa, documental ou diretamente provocada, levando-se em consideração o locutor e o interlocutor da pesquisa. As observações e vozes que emergiram do campo foram categorizadas tematicamente e cotejadas com discursos dos estudos de gênero, de desenvolvimento e saúde coletiva, no que tange o acesso ao emprego, ascensão na carreira e relações sociais no ambiente institucional do trabalho.

Foram privilegiados os aportes teóricos do desenvolvimento sustentável especificamente no eixo da sustentabilidade social com o desenvolvimento humano como prática libertadora, proposta por Amartya Sen (2000).

### 3.2.3 Organização dos resultados

Os resultados foram organizados em partes distintas a partir dos dados coletados. Primeiramente traçou-se o perfil sócio-demográfico envolvendo as categorias: região, escolaridade, atuação, renda em salários mínimos vigentes em 2016, relação de trabalho, orientação sexual, identificação e idade.

Na sequência elaborou-se uma tabela geral das dezenove questões obtidas do formulário de acordo com a escala *likert* como também uma tabela no software *word* dividida em sete colunas com a descrição das falas das vinte e cinco entrevistadas por questão abordada.

A partir desse suporte de dados foram produzidos três artigos acadêmicos. Este formato inovador na dissertação buscou expor à crítica de outros investigadores que queiram dar continuidade aos trabalhos e discussão das temáticas: 1) Trabalho e Desenvolvimento: um olhar para a orientação sexual feminina; 2) Violência no trabalho contra mulheres homossexuais e mulheres bissexuais: reflexões sobre liberdade e desenvolvimento humano e 3) Mulheres lésbicas negras no trabalho: assimetrias que se somam.

As tabelas do perfil sócio demográfico e da escala *likert* como também os artigos correlacionados serão apresentados e discutidos no capítulo a seguir.

## 4 ANÁLISE DE RESULTADOS

### 4.1 PRIMEIRA DISCUSSÃO: PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Esta seção organiza-se pelos primeiros dados sócio-demográficos. Na sequência apresentam-se três artigos: o primeiro refere-se à investigação do acesso ao emprego e renda, o segundo sobre as violências no ambiente de trabalho e o terceiro a intersseccionalidade de marcadores sociais.

A caracterização sócio-demográfica da população que participou desse estudo comportou as seguintes características (TABELA 1 e TABELA 2):

Tabela 1 – Perfil das participantes nos quesitos: Região, Escolaridade, Atuação, Renda e Regimes de Trabalho.

REGIÃO	ESCOLARIDADE	ATUAÇÃO	TRABALHO	*RENDA
Sul	Fundamental	Humanas	Estagiária	1 a 2 salários
62%	1%	75%	4%	40%
Sudeste	Médio Incompleto	Exatas	Informal	2 a 3 salários
31%	2%	11%	12%	21%
Norte	Médio Completo	Biológicas	Empresária	3 a 4 salários
2%	14%	13%	4%	17%
Nordeste	Sup. Incompleto	Sociais	Funcionária Pública	5 a 6 salários
1%	18%	1%	29%	12%
Centro-Oeste	Superior		Funcionária Privada	6 a 7 salários
4%	38%		48%	5%
	Pós-Graduação		Voluntárias	7 a 8 salários
	27%		3%	3%
				Acima de 9 salários
				2%

\*Salário mínimo vigente no Brasil em 2016, R\$ 880,00.

Fonte: autoras e autores da pesquisa (ago./2016).

Verificou-se dentre as pesquisadas que 75% atuavam nas profissões da área de ciências humanas, 65% possuíam curso superior, 40% com renda entre um a dois salários mínimos, 21% com renda entre dois a três salários mínimos e 48% no funcionalismo privado. Cabe destacar que só foi possível contar com a participação de tantas mulheres, pois não se delimitou um território geográfico específico, ou seja, poderiam participar da pesquisa todas as mulheres que se não heterossexuais do país. Objetivou-se buscar uma diversidade de mulheres homossexuais e bissexuais com

relação à faixa etária, região, tipo de trabalho, etc. Todavia, pelas redes sociais, indicações das participantes e contatos das pesquisadoras e pesquisadores, ao final obteve-se amostra que se aproxima da própria rede de relações dos envolvidos na pesquisa, como por exemplo, a predominância de participantes da região Sul (62%), o que pode ser um fator limitante deste estudo.

Destaca-se no perfil da amostra a ocupação em profissões tradicionalmente vistas como femininas nas ciências humanas (75%) e com remuneração (78% com renda entre 1 a 4 salários mínimos). Tratou-se de uma população escolarizada (65%) com ensino superior com baixa remuneração. Fato este que pode abrir inúmeras hipóteses, tais como: Será que a ocupação feminina na área de humanas pode ter influenciado na renda? Ou, a escolarização feminina não interfere na renda? Há alguma relação entre renda e orientação sexual no trabalho? Enfim, inúmeras possibilidades podem ser exploradas e que não serão discutidas nesta pesquisa.

Outro fator analisado que não consta na tabela refere-se à ocupação de cargos, 89% encontram-se sob a liderança de outras pessoas.

Em relação à identidade sexual (GÊNERO, 2009) refere-se a duas questões: primeiro, é o modo como a pessoa se percebe em termos da orientação sexual e segundo, de que maneira ela torna pública (ou não). A identidade sexual corresponde ao posicionamento (nem sempre permanente) da pessoa como: homossexual, heterossexual ou bissexual, e aos contextos em que essa orientação pode ser assumida pela pessoa e/ou reconhecida em seu entorno. Nesta pesquisa realizaram-se duas perguntas: 1) Qual a orientação sexual? 2) Como se identifica? Os dados coletados referem-se tal como se reconhecem no universo da pesquisa. O que pode ou não ser igualmente praticado publicamente no contexto organizacional, visto que a pergunta não foi direcionada neste sentido. Os resultados são apresentados na continuação do perfil pela TABELA 2.

Tabela 2 – Continuação do perfil das participantes nos quesitos: idades, orientação sexual e identidades sexuais.

ORIENTAÇÃO SEXUAL	COMO SE IDENTIFICA	IDADE
Homossexual 80%	Lésbica <sup>4</sup> 39%	Entre 18 a 20 anos 3%
Bissexual 20%	Sapata 5%	Entre 20 a 30 anos 36%
	Mulher que gosta de Mulher 17%	Entre 30 a 40 anos 38%

<sup>4</sup>Lésbica, pessoa do gênero feminino que tem desejos, práticas sexuais e/ou relacionamentos afetivo-sexual com outras pessoas do gênero feminino. Sendo está uma categoria identitária e política (SOARES; SARDENBERG, 2014).

	Homossexual <sup>5</sup>	Entre 40 a 50 anos
	11%	17%
	Lady	Entre 50 a 60 anos
	1%	5%
	Gay <sup>6</sup>	Entre 60 a 70 anos
	9%	1%
	Outras*	
	18%	

\*Outras identidades sexuais foram apontadas pelas interlocutoras: “as sete colocadas na pesquisa mais outras não citadas”, “gosto de pessoas”, “mulher bissexual”, “Humana”, “<sup>7</sup>Bissexual”, “pessoa que gosta de pessoas”, “sem rótulos”, “mulher”, “todas as opções citadas no formulário”, “tomboy<sup>8</sup>”.

Fonte: autoras e autores 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 as interlocutoras, o surgimento de quatorze denominações perfazendo dezenove possibilidades nesse estudo. O que revela a diversidade de identidades dentro da orientação sexual. Esse resultado 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.

Em relação à faixa etária 77% das interlocutoras tinham entre 20 a 40 anos.

Apresentam-se brevemente as respostas recebidas pelo formulário online com dezenove questões baseadas na Escala de Likert, conforme Tabela 3. Cabe observar que as respostas obtidas por meio da Tabela 3 são discutidas em profundidade e de modo segmentado nos três artigos que compõem a seção de resultados.

Tabela 3: Panorama das respostas do formulário online.

QUESTÕES	Discorda Fortemente	Discorda	Sem opinião	Concorda	Concorda Fortemente
1- Considero que tenho opções de trabalho sem distinção entre mulheres heterossexuais mesmo revelando que sou homossexual/bissexual	26%	34%	8%	21%	11%
2 - Tenho acesso a empregos, crescimento na carreira e convivência harmoniosa no ambiente institucional do trabalho se eu omitir minha orientação sexual	13%	22%	7%	29%	29%
3 - Sou reconhecida na minha profissão e estou desenvolvendo minha carreira sem restrições mesmo revelando minha orientação sexual e condição de ser mulher.	14%	34%	7%	28%	17%
4 - Tenho as mesmas de condições de trabalho dos colegas heterossexuais sem esconder a minha orientação sexual e sendo mulher	28%	28%	5%	25%	14%
5 -Tenho a liberdade de ser quem sou e expresso	28%	26%	2%	22%	22%

<sup>5</sup>Homossexual: pessoa que se relaciona afetivo-sexualmente com pessoa do mesmo gênero. (KATZ, 1996)

<sup>6</sup>Gay, termo utilizado por pessoa do gênero masculino que tem relacionamentos afetivo-sexuais com pessoas do gênero masculino e que no sentido moderno é utilizado por mulheres homossexuais. (GÊNERO, 2009, p. 79).

<sup>7</sup>Bissexual: pessoa que se relaciona afetivo-sexualmente com pessoas de ambos os sexos. (KATZ, 1996)

<sup>8</sup>Tomboy se refere a uma menina com performance de menino (SOARES; SARDENBERG, 2014).

livremente minha orientação sexual no trabalho					
6 - A convivência com colegas de trabalho heterossexuais é satisfatória mesmo sendo uma mulher não heterossexual?	11%	23%	5%	40%	21%
7 - Quando sou convidada para eventos sociais da empresa, como confraternizações e festas, sinto-me à vontade para levar a companheira	30%	26%	11%	18%	15%
8 - Acredito que manifestar livremente a orientação sexual no trabalho contribui para o meu desenvolvimento humano	5%	12%	8%	22%	53%
9- Assumo minha orientação sexual no ambiente de trabalho indiferente de qualquer dificuldade que eu possa sofrer	17%	24%	5%	25%	29%
10 - Considero que meu ambiente de trabalho tem políticas de diversidade em relação às mulheres não heterossexuais	45%	21%	17%	11%	6%
11 – Considero que políticas de diversidade na empresa e políticas públicas contra a discriminação no ambiente de trabalho, contribuem para o meu desenvolvimento humano.	5%	5%	6%	32%	52%
12 – Sofro frequentemente com hostilizações como piadas, olhares reprovadores e repressores, principalmente dos homens heterossexuais	16%	27%	12%	28%	17%
13 – Por ser mulher não heterossexual muitos colegas de trabalho me desprezam e se afastam	19%	40%	17%	16%	8%
14 – Sofro com comentários maldosos daqueles que ainda consideram à homossexualidade uma doença e pecado devido às crenças religiosas	15%	26%	8%	28%	23%
15 - Sou vítima de assédio sexual no trabalho	45%	26%	8%	14%	7%
16 – Sou vítima de assédio moral no trabalho	30%	29%	9%	19%	13%
17 – Sou cobrada para ter vestuário feminino, comportamento delicado e cuidador	25%	20%	8%	26%	21%
18 - Teria mais chances de ser promovida se a sexualidade feminina fosse usada como troca	22%	24%	19%	15%	20%
19 - Sofro frequentemente com hostilizações como piadas, olhares reprovadores e repressores, principalmente de mulheres heterossexuais	22%	36%	11%	22%	9%

Fonte: as autoras e o autor.

Esclarece-se que os resultados da tabela acima serão discutidos a seguir nas seções: 4.2, 4.3 e 4.4 por meio de três artigos científicos.

## 4.2 SEGUNDA DISCUSSÃO – ARTIGO 1

Apresenta-se o primeiro artigo científico intitulado “Trabalho e desenvolvimento: um olhar para a orientação sexual feminina” foi submetido à revista “O Pagu” do Núcleo de Estudos de Gênero e teve como foco explorar o acesso ao emprego e renda e o desenvolvimento humano e sustentável das mulheres homossexuais e mulheres bissexuais. Os resultados podem ser observados na próxima página.

## TRABALHO E DESENVOLVIMENTO: UM OLHAR PARA ORIENTAÇÃO SEXUAL FEMININA

### WORK AND DEVELOPMENT: AN OVERVIEW OF WOMEN'S SEXUAL ORIENTATION

Rita Estela Salino<sup>9</sup>, Nadia Terezinha Covolan<sup>10</sup>, Marcos Claudio Signorelli<sup>11</sup>

#### RESUMO

O artigo investiga as oportunidades de emprego e renda de mulheres homossexuais e mulheres bissexuais. Adotou-se pesquisa qual-quantitativa com 108 mulheres de diferentes regiões do Brasil, ao longo de 2016. Após tabulação e análise dos dados, os achados revelaram: 1) heterogeneidades nos processos seletivos e no acesso a renda, particularmente quando se revela (ou não) a orientação sexual no contexto do trabalho; 2) a educação formal como estratégia de empoderamento e acesso ao trabalho e renda; 3) conquistas e resistências das mulheres, entremeadas por conflitos que somam os preconceitos de gênero aos de orientação sexual; 4) reforço de hierarquizações de gênero, configurando o trabalho como um território sexista e compulsoriamente heteronormativo.

Palavras-chave: Desenvolvimento Sustentável. Desenvolvimento Humano. Trabalho. Gênero. Orientação sexual.

#### ABSTRACT

The article investigates the employment and income opportunities of non-heterosexual women. Qualitative quantitative research was conducted with 108 women from different regions of Brazil throughout 2016. After tabulation and data analysis, the findings revealed: 1) heterogeneities in selective processes and access to income, particularly when it is revealed (or No) sexual orientation in the context of work; 2) formal education as a strategy of empowerment and access to work and income; 3) achievements and resistances of women, interspersed by conflicts that add gender bias to those of sexual orientation; 4) reinforcement of gender hierarchies, configuring work as a sexist territory and compulsorily heteronormative.

Key-words: Sustainable Development. Human Development. Job. Gender. Sexual Orientation.

---

<sup>9</sup>Universidade Federal do Paraná (UFPR), Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Territorial Sustentável, Matinhos (PR), Brasil, ritasalino@yahoo.com.br;

<sup>10</sup>Universidade Federal do Paraná (UFPR), Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Territorial Sustentável, Matinhos (PR), Brasil, nadiathe@gmail.com

<sup>11</sup>Universidade Federal do Paraná (UFPR), Programas de Pós Graduação em Desenvolvimento Territorial Sustentável e em Saúde Coletiva, Matinhos (PR), Brasil, signorelli.marcos@gmail.com

## INTRODUÇÃO

A agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável da ONU (Organização das Nações Unidas) inclui a igualdade de gênero, o empoderamento de todas as mulheres e meninas; assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos (as), em todas as idades; o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno, produtivo e decente para todos.

Para Sachs (1993) o desenvolvimento sustentável inclui a dimensão social. Para o autor, o homem e a mulher são os recursos mais preciosos do desenvolvimento. A qualidade das relações humanas e o respeito à diversidade de culturas torna-se essencial para o enfrentamento da desigualdade e iniquidades.

Conforme Sen (2000), o desenvolvimento humano concretiza-se pela expansão da liberdade e conseqüentemente pela ampliação das escolhas que as pessoas têm ao longo da vida. A liberdade é ao mesmo tempo o fim e o meio para o desenvolvimento. O autor teceu especial preocupação ao estudar o gênero, especificamente, o papel feminino no desenvolvimento. Para ele, a autonomia feminina baseia-se no desenvolvimento de suas capacidades fundamentalmente alcançadas pela educação e o acesso ao trabalho formal e remunerado. Pesquisas realizadas no mundo todo demonstram que essas liberdades substantivas das mulheres influenciam diretamente na diminuição do número de filhos, na diminuição da mortalidade infantil, na diminuição da violência em todas as suas formas, na preservação de recursos naturais, no cuidado com a família e na divisão da renda com familiares. Assim, a independência financeira das mulheres alavanca o desenvolvimento não apenas das mulheres, mas, de todo seu entorno, de toda a sociedade na qual ela está inserida.

A crescente presença das mulheres no mundo do trabalho vem engendrando importantes pesquisas. Nesse sentido, HIRATA; KERGOAT (2007) e BRUSCHINI, (2007), demonstram que a divisão sexual do trabalho e as assimetrias de gênero geram valências diferentes e negativas para as mulheres. Essas pesquisas são realizadas dentro do viés heteronormativo.

A heteronormatividade é uma construção presente em todas as instancias 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).

Nesse sentido, 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). Não obstante, 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.

Assim, o objetivo dessa pesquisa é analisar o território social do trabalho para mulheres homossexuais e mulheres bissexuais em sua pluralidade, refletindo sobre como ocorre o acesso ao emprego e renda, os tipos de trabalhos acessados, bem como a ascensão na carreira. Para alcançá-lo, partiu-se de questões formuladas por questionário e entrevistas, sobre as condições de acesso ao trabalho diante da orientação homossexual e heterossexual, para interpelar as categorias trabalho/orientação sexual feminina em relação ao desenvolvimento humano e sustentável,

As mulheres são diferentes, conforme sua profissão, condição econômica, religião, raça/cor, etnia e entre tantas diferenças, está a da orientação sexual, pois nem todas as mulheres se coadunam com as normas impostas socialmente. Muitas não querem ser mãe, ou esposas em relacionamentos heterossexuais e se sentem atraídas por outras mulheres afetivamente e sexualmente, o que não as impede de construir uma família, com união estável e a maternidade em suas múltiplas maneiras. O ambiente institucional do trabalho, embora envolto pela diversidade de pessoas e relações sociais, reproduz a hierarquia sexual (CARVALHO, 2015) e assim produz-se, segundo Santos (2009) uma categoria de análise específica.

Nessa perspectiva, rompe-se o padrão da mulher heterossexual no trabalho e visibilizam-se as experiências vivenciadas pelas mulheres homossexuais e mulheres bissexuais, em suas especificidades de conquistas e desafios.

## 1 REFERENCIAL TEÓRICO

### 1.1 DESENVOLVIMENTO HUMANO E SUSTENTÁVEL



Sachs; Lopes e Dowbor (2010) destacam que uma sociedade deve assegurar a igualdade e o acesso ao trabalho digno por meio de uma gestão pública de visão sistêmica, de longo prazo e de mecanismos de planejamento pelo conjunto de atores. O sistema econômico vigente produz muitas riquezas, mas isto não quer dizer que todos (as) usufruam de plenas condições igualitárias e equânimes de bem-estar. Os autores apontam os desafios para o trabalho digno quando a desigualdade e sustentabilidade estão diretamente ligadas nos processos produtivos e referem que não respondem aos anseios de uma vida digna e sustentável para todos:

Na realidade agrava todos os problemas, e nos empurra para os impasses cada vez mais catastróficos. Temos um deslocamento ético fundamental pela frente: parar de nos admirar com a fortuna dos afortunados, como se fossem símbolos de sucesso. A ética do sucesso deve estar centrada no que cada um de nós individualmente ou em atividades institucionais, contribui para melhorar o planeta, e não no quanto consegue dele arrancar, ostentando fortunas e escondendo os custos. (SACHS; LOPES; DOWBOR, 2010).

Em relação ao ambiente de trabalho, Sachs; Lopes; Dowbor (2010) apontam que o *stress* profissional fruto das exigências capitalistas está se tornando uma doença planetária e a questão da qualidade de vida no trabalho passa a ocupar um espaço central na análise do desenvolvimento sustentável. Nessa perspectiva, o economista indiano Amartya Sen aponta que:

O desenvolvimento requer que se removam principais fontes de privação de liberdade: pobreza e tirania, carência de oportunidades econômicas e destituição social sistemática, negligência dos serviços públicos e intolerância ou interferência excessiva de Estados repressivos. (SEN, 2000, p. 18).

Sen (2000) enfatiza que a sociedade é formada por pessoas diferentes, no entanto, algumas diferenças são aceitas e outras não. O fato de não serem aceitas, diferenças implicam em desigualdades e podem provocar iniquidades. Nesse sentido, um desenvolvimento humano e sustentável extrapola a renda, para adentrar a níveis mais sutis de diferenças de gênero:

A relação entre renda e capacidade seria acentuadamente afetada pela idade da pessoa (pelas necessidades específicas dos idosos e dos muitos jovens), pelos papéis sexuais e sociais, por exemplo, as responsabilidades especiais da maternidade e também as obrigações familiares determinadas pelo costume e por outras variações sobre as quais a pessoa pode não ter controle ou ter um controle limitado. (SEN, 2000, p. 110).

Para o autor a liberdade é central para o desenvolvimento humano e sustentável primeiro, por uma razão avaliatória em que o progresso deve levar em consideração: 1) o aumento da liberdade das pessoas e 2) o desenvolvimento depende da livre condição de agente das pessoas. Portanto, isso depende da liberdade que a pessoa afere, para

poder ser e fazer tudo aquilo que é capaz de ser e de fazer, e isso conforme seus próprios valores, que querem ver preservados. O autor tece considerações ao gênero em seus estudos e coloca as mulheres no centro do desenvolvimento humano, embora essas não usufruam da mesma liberdade que os homens, assim como outros grupos:

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).

Sen (2012) questiona a desigualdade em relação às mulheres, referindo que o arranjo familiar é desigual e sexista. O autor aponta que as mulheres têm seu desempenho prejudicado pelas divisões em vigor na família, que são injustas; destaca que o importante seria que as mulheres pudessem propor a possibilidade de viver sem família e fossem livres para novos arranjos alternativos. O que deve prevalecer é um arranjo sem disparidades de oportunidades econômicas, sociais e políticas com liberdades para acessar educação, emprego e renda. Dessa forma, o empoderamento feminino se daria no sentido da agência feminina, ou seja, da autonomia, da liberdade de ser e de fazer da mulher. Na esteira de Sen, a economista Fukuda-Parr refere que:

O desenvolvimento humano diz respeito à criação de um ambiente no qual os indivíduos possam desenvolver seu potencial pleno e ter vidas produtivas, criativas, de acordo com suas necessidades e interesses, construir capacidades é fundamental para aumentar as escolhas – a variedade de coisas que as pessoas fazem ou são na vida. As capacidades para o desenvolvimento humano são ter uma vida longa e saudável, ser instruído, ter acesso aos recursos necessários a um padrão decente de vida e ser capaz de participar da vida da comunidade. Sem essas condições, muitas escolhas simplesmente não estão disponíveis, e muitas oportunidades na vida permanecem inacessíveis. (FUKUDA, 2002, p. 11).

Assim, o desenvolvimento humano requer que se criem oportunidades sociais que contribuam diretamente para a expansão das liberdades humanas que influenciam nas capacidades humanas e qualidade de vida (2000, p. 170), principalmente no sujeito desse estudo, as mulheres, em suas múltiplas intersecções, tais como: orientação sexual, raça/cor, condição social, condições de saúde dentre outras que não serão aprofundadas nesse trabalho.

Para Sen (2000) a renda não é fim, mas um meio importante para as pessoas atingirem a condição de uma vida digna e consigam sobreviver. Contudo, não basta conseguir a renda somente, mas também as condições em que essa renda é obtida. Nesse

processo torna-se imprescindível o acesso à educação (SEN, 2000). A restrição dessa capacidade interfere na escolha de oportunidades de trabalho e nos funcionamentos.

Nos dados colhidos neste trabalho, discutem-se como uma mulher homossexual e uma mulher bissexual de rendas elevadas não estão protegidas de preconceitos e discriminações, tanto no acesso ao emprego quanto no momento de usufruir de seus funcionamentos e capacidades.

Sen (2000) identifica cinco fontes de discrepância entre a renda e a situação do bem estar do indivíduo:

1) Heterogeneidades pessoais: idade, gênero, características físicas, etc.; 2) Diversidades ambientais: diferenças climáticas, pluviométricas, de qualidade de ar, da água, etc.; 3) Condições sociais: qualidade da educação pública, nível de violência, etc. 4) Diferenças nas perspectivas das relações intrassocietárias: convenções e costumes de uma sociedade etc.; 5) Distribuição familiar. (SEN, 2000, p. 70-71).

As sociedades humanas estabelecem diferenças entre homens e mulheres com costumes socioculturais próprios e também papéis sociais diferenciados. A formação social instituiu-se por regras de comportamentos e valores sexistas, que determina papéis sociais para mulheres e homens. Scott (1990) refere o gênero 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. Compreende-se então que a sociedade é capaz de construir padrões culturais de comportamentos atribuídos aos sexos que permeiam relações de interesse e poder dependendo do momento histórico que se encontre.

Segundo (CARVALHO, 2015) nas sociedades conhecidas, as atividades reprodutivas foram destinadas a mulher, o cuidado da prole e ao trabalho doméstico mesmo quando este não se concretiza na prática. Para a autora, observa-se essa construção de gênero binária desde antes do nascimento, na exigência de comportamentos, sentimentos e características de personalidade ditas condizentes com uma masculinidade e feminilidade determinada socialmente, o que se reflete no trabalho.

Louro (2004) considera a necessidade de desconstruir tais posições binárias de masculinidade e feminilidade:

A desconstrução das oposições binárias tornaria manifesta a interdependência e a fragmentação de cada um dos polos. Trabalhando para mostrar que cada polo conte o outro, de forma desviada ou negada, a desconstrução indica que cada polo carrega vestígios de outro e depende deste outro para adquirir sentido. A operação sugere também o quanto cada polo é em si mesmo fragmentado e plural. (LOURO, 2004, p. 43).

Para autora é como se o corpo fosse “dado” ao nascer e teria um legado a ser cumprido naturalmente, imbuído de características e com marcas de distinção. A autora esclarece que o corpo não é “dado” e sim produzido culturalmente, tornando-o distinto.

O disciplinamento dos corpos acompanhou, historicamente, o disciplinamento das mentes. Todos os processos de escolarização sempre estiveram - e ainda estão - preocupados em vigiar, controlar, modelar, corrigir, construir os corpos de meninos e meninas, de jovens homens e mulheres. (LOURO, 2000, p. 60).

Bento (2011) argumenta que a concepção de masculino e feminino são significados culturais que as sociedades atribuem à diferença sexual que reafirma a sua naturalização. Os gêneros inteligíveis obedecem à seguinte lógica: vagina–mulher–feminilidade versus pênis–homem–masculinidade.

A concepção binária de gênero refletiu na construção da categoria homossexual, e ainda permanece. Nesse sentido Katz (1996) afirma que:

Entre 1890 e 1970 os termos homossexual e heterossexual passaram a fazer parte da cultura popular americana, sendo a heterossexualidade uma afirmação da superioridade dos homens sobre as mulheres e a superioridade dos heterossexuais sobre homossexuais (KATZ, 1996, p. 118).

Nesse contexto, as mulheres homossexuais e mulheres bissexuais vivenciam os problemas assimétricos de gênero por serem mulheres, sempre com menor poder e liberdade, e podem somar os problemas relacionados à orientação sexual, por serem lésbicas ou bissexuais. O panorama de identidades hegemônicas é rejeitado pela instituição de uma identidade singular (Sen, 2012). Invisibiliza-se outra possibilidade de ser mulher que não seja heterossexual. Sobre a peculiaridade da experiência lésbica assim se refere Rich:

Percebo a experiência lésbica a ser, tal como a maternidade, uma experiência profundamente feminina, com opressões, significados e potencialidades particulares, que não podemos compreender quando nós a agrupamos simplesmente com outras existências sexualmente estigmatizadas. (RICH, 1993, p. 37).

Para Besunsan (2004), a sociedade agencia desejos porque institucionaliza a masculinidade, e isso exige pensar na distribuição de poder e de privilégios:

A denúncia do agenciamento é a especificação de como funciona a supremacia masculina; a supremacia da erotização da violência, da conjunção de prazer e morte, da tanatização do desejo. Essas estruturas que institucionalizam a supremacia são o marco de referência no qual pensamos sobre nossos problemas, escolhemos alternativas e somos movidos por nossos desejos. (BESUNSAN, 2004, p. 13).

O autor sustenta que a opressão age de forma a fazer com que o oprimido se veja com pouca estima, com vergonha e nem se quer percebe que esta sendo oprimido e ainda sinta-se com vergonha. Para ela a vergonha enfraquece a partir do momento que o oprimido não encontra forças para reivindicar justiça e não questiona o opressor. Instala-se o medo da rejeição é apontado por Besunsan (2004) por:

O medo de um sentimento de humilhação constitui como aceitamos o que pensamos e como agimos. A capacidade de controle da vergonha precisa que ela não seja apenas uma sensação que acontece quando estamos com os outros. A vergonha constitui o nosso caráter, o que parece que podemos e o que parece que devemos fazer. (BENSUNSAN, 2004, p. 6).

Sendo assim, para o autor muitas pessoas são controladas por medo da vergonha e esclarece que não é só o medo de ser visto por um (a) outro (a) imaginado (a), mas é um medo de ser visto por outro (a) imaginado (a) e com um determinado modo de ver, e por isso, somos moldados pela cultura do medo, pois precisamos da afirmação para nos constituirmos. Contudo, o opressor é raramente questionado a sentir vergonha por oprimir. (BESUNSAN, 2004)

Considerando a impossibilidade de reação, muitas mulheres decidem pela omissão. Sedgwick (2007) aponta que a homossexualidade constitui-se associada ao segredo e que sua vivência foi marcada no século XX pela opressiva da invisibilidade no espaço público, no trabalho e na família, sendo estes sujeitos, estrategistas de sobrevivência em um contexto social heteronormativo, “o armário”. A autora menciona que:

Mesmo num nível individual, até entre as pessoas mais assumidamente gays há pouquíssimas que não estejam no armário com alguém que seja pessoal, econômica ou institucionalmente importante para elas. Além disso, a elasticidade mortífera da presunção heterossexista significa que, como Wendy em Peter Pan, as pessoas encontram novos muros que surgem à volta delas até quando cochilam. (SEDGWICK, 2007. p.22).

Segundo Facchini (2005), o tema da homossexualidade feminina é recente na agenda política brasileira. Os grupos exclusivamente lésbicos começam a ser formados a partir de 1980 e ganham visibilidade nos anos 1990 nas iniciativas governamentais de combate à epidemia de HIV demarcando a visibilidade e a afirmação da vulnerabilidade para a discussão de políticas públicas em referência ao corpo lésbico. Contudo, questiona-se essa afirmação visto que neste período houve um enfoque governamental para os homossexuais masculinos e invisibilizou-se a saúde das homossexuais femininas.

Todas as questões apontadas engendram o território social do trabalho, primeiramente pela condição de gênero e orientação sexual.

## 1.2 GÊNERO E TRABALHO

As pesquisadoras Hirata e Kergoat (2007) como o gênero como um sistema que organiza a diferença entre os sexos e que promove a divisão sexual do trabalho: a hierarquia (o trabalho masculino tem sempre um valor superior ao trabalho feminino) e a separação (o trabalho masculino é diferente do trabalho feminino).

As autoras (BRUSCHINI, 2007), (HIRATA E KERGOAT, 2007) apontam a desigualdade de gênero a partir da divisão sexual do trabalho; evidenciam profissões e ocupações destinadas às mulheres, assim como a sua responsabilidade pelo trabalho doméstico não remunerado, a responsabilidade pelo cuidado com os filhos.

No que diz respeito à carreira, muitas mulheres estão inseridas no contexto do “teto de vidro” (LIMA, 2008), uma metáfora utilizada para representar o obstáculo invisível, porém, concreto que impede as mulheres de avançar posições de prestígio e de liderança.

Bruschini (2007) aponta que houve algum progresso pelo aumento da escolaridade e ocupação de mulheres em alguns cargos com mais prestígio tais como Medicina, Direito, Engenharias, tradicionais redutos masculino – assim como em cargos executivos em empresas do setor formal. Contudo, mais de 30% da força de trabalho feminina, continua sendo composta por um grupo de ocupações precárias e permanecem setores, ocupações e áreas de trabalho tradicionalmente femininas, tais como o setor de serviços, o social, a administração pública; e em cursos da área social e de humanidades. Com a globalização na década de 90 no Brasil (HIRATA, 2011) houve o crescimento simultâneo do emprego vulnerável e precário que afetou o emprego feminino em dois polos para relações de emprego e renda muito diferenciadas entre mulheres-mulheres. Para a autora, houve uma bipolarização dos empregos, constituindo-se um grande polo de mulheres em profissões tradicionais consideradas pouco qualificadas, com baixa remuneração e pouco valorizadas socialmente.

Nesse sentido, PAIVA; DUTRA; LUZ (2015) estudando trabalhadoras (es) de *call center* e constataram a presença de muitas mulheres jovens e solteiras e que tentam inserir-se no mercado de trabalho. Chamam atenção para o primeiro-emprego de muitos grupos (jovens, mulheres, homossexuais) e destacam a invisibilidade desse trabalho e o

tempo de trabalho parcial como precariedade. Nesse contexto, segundo Hirata (2011) o tempo parcial é uma modalidade de contratação que provoca insegurança no emprego, na carreira, na renda e nas perspectivas de formação e de representação sindical. Em relação a isso, implica para muitas mulheres a necessidade de obtenção de renda para a continuidade de estudos e por isso, trabalhos com jornadas menores tornam-se uma possibilidade atrativa. Em contrapartida, essas mulheres podem tornar-se uma mão-de-obra atrativa para esse segmento de prestação de serviços.

### 1.2.1 Gênero e Processos Seletivos

Quando uma organização econômica, de pequeno, médio ou grande porte, nacional ou internacional, pública, privada ou sem fins lucrativos precisa de um profissional para executar uma tarefa, recorre ao processo de recrutamento e seleção de pessoas. O recrutamento segue geralmente um conjunto de procedimentos que visam atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. A descrição do cargo envolve elencar tarefas, responsabilidades, qualificações (escolaridade) e relações na organização. Já a seleção constitui-se pela escolha do profissional adequado para ocupar um determinado cargo a partir da descrição do cargo. Este processo é um comparativo, de um lado as definições do perfil desejado e de outro as características dos candidatos, a fim de averiguar qual deles atende as exigências do cargo. (CHIAVENATO, 2006).

A escolaridade é um dos requisitos fundamentais para ocupar um cargo no Brasil. outros requisitos e critérios são estabelecidos para a seleção de pessoas, incluindo características físicas e comportamentais, além de indicações e contraindicações descritas para uma determinada vaga de emprego. Esses procedimentos são comuns em ambientes institucionais privados, mas também estão presentes nos cargos públicos.

A principal preocupação nesse processo centra-se em características e comportamentos socialmente instituídos por empregadores e selecionadores que impliquem em preconceito tal como a condição de gênero e a orientação sexual. De acordo com Carvalho (2015) no processo de socialização as meninas são educadas desde o nascimento para manifestar o estereótipo da mulher “sensível, ação conforme emoção, passividade e submissão” sendo estes vinculados às diferenças biológicas do sexo.

Essa realidade se materializa quando solicitam a foto no currículo e quando os gestores questionam para as mulheres em especial: Você pretende ter filhos? Você é casada? Qual a sua orientação sexual? Desejam saber os planos familiares, maternidade e orientação sexual, pergunta raramente realizada para um candidato do gênero masculino. Os papéis sexuais e sociais e as obrigações familiares podem interferir na independência econômica feminina por proibições que funcionam de forma implícita pelo poder das convenções e da conformidade. Assim refere Medeiros:

O trabalhador homossexual, como os demais trabalhadores, tem o direito de não responder nenhuma pergunta e de não prestar nenhuma informação que fira sua intimidade ou que viole sua privacidade. Tem-se que as únicas exigências e os únicos questionamentos que podem ser feitos a candidatos a uma vaga de trabalho dizem respeito às aptidões desse candidato para exercer a dita vaga. (MEDEIROS, 2007, p. 81).

É importante saber o direito legal que o candidato à vaga possui, no entanto, geralmente quando um profissional busca uma oportunidade de emprego e renda, encontra-se numa situação de vulnerabilidade e em uma relação de poder. Dificilmente sente-se livre para exigir um direito. Nesse sentido, também Bourdieu (2012) chama atenção sobre que os cargos a serem ocupados nas organizações seguem arranjos de agentes masculinos. Isto implica em definições de cargos além das capacidades técnicas, ou seja, com atribuições de gênero, orientação sexual, comportamentos, relacionando-se tanto a divisão sexual do trabalho e quanto à heterossexualidade compulsória. Lembra Louro (2000) que o corpo não é “dado”, mas sim produzido culturalmente. Os corpos são ajustados e produzem divisões e distinções.

A masculinização do corpo masculino e a feminização do corpo feminino, tarefas enormes e, em certo sentido, intermináveis que, sem dúvida, hoje mais do que nunca, exigem, quase sempre um gasto considerável de tempo e de esforços, determinam uma somatização da relação de dominação, assim naturalizada. Através do adestramento dos corpos que se impõem as disposições mais fundamentais, as que tornam ao mesmo tempo inclinados e aptos a entrar nos jogos sociais ao desenvolvimento da virilidade: a política, os negócios, a ciência etc. (BOURDIEU, 2012, p. 70)

Na Administração Pública as oportunidades de emprego são delineadas conforme a lei geral dos concursos (74/2010). O regulamento do processo seletivo é regido por editais e Qualquer pessoa que atenda os pré-requisitos acadêmicos, técnicos e de experiência profissional pode candidatar-se. Busca-se assim evitar que marcadores sociais (cor da pele, idade, orientação sexual, dentre outras) interfiram no ingresso a essas instituições. O concurso público torna-se uma alternativa, contudo, não para todas, pela exigência da escolaridade, sendo este um requisito fundamental para ingresso.



### 1.2.2 Gênero e orientação sexual: preconceito e estereótipo.

Para Bobbio (2000) o preconceito é uma opinião acolhida pela tradição, costume ou por uma autoridade. O preconceito no âmbito do trabalho é um pré-julgamento antes do conhecimento. Nesse sentido, pode-se eliminar uma profissional por um pré-julgamento de inferioridade profissional apenas por sua aparência do corpo e orientação sexual fora das normas socialmente instituídas.

Conforme Elias e Scotson (2000) os estereótipos têm o propósito de estigmatizar grupos como sendo grupos de status inferior e de menor valor. Os autores sustentam que é um processo em que estabelecidos excluem os membros fora do seu grupo e os tratam como inferiores (e estes se sentem carentes de virtudes) exercendo assim um controle social. Afirmam-se nessa pesquisa pelas pesquisadoras e pesquisador, os heterossexuais como os estabelecidos e os outsiders, os (as) não heterossexuais.

## 2 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo exploratório quali-quantitativo. A primeira etapa, a pesquisa quantitativa foi realizada mediante o preenchimento de questionário online com dezenove questões por meio do *google forms* baseadas na escala de *Likert* de cinco pontos, desenvolvida por Rensis Likert em 1932, sendo muito utilizada para afirmações relacionadas a atitudes comportamentais. As participantes foram recrutadas mediante convites feitos em redes sociais direcionadas ao público de mulheres LTB. Foram recebidas respostas de 100 mulheres (n=100). As respostas foram tabuladas em *Microsoft Excel* e analisadas mediante estatística descritiva.

A segunda etapa, a pesquisa qualitativa utilizou-se da pesquisa social com a participação de vinte e cinco interlocutoras (n=25) que realizaram entrevistas em profundidade. Algumas mulheres recrutadas na etapa qualitativa foram oriundas da pesquisa online (quantitativa), uma vez que havia um campo para sinalizarem seus contatos para participação na etapa qualitativa. Outras dez mulheres não participaram da etapa quantitativa, mas voluntariaram-se a participar da entrevista. O total de participantes concretizou-se por cem participantes online, treze participantes de ambas as pesquisas, totalizando n=(100) e oito participantes da pesquisa qualitativa totalizando-se 108 participantes (n=108) nas duas etapas.

Os discursos foram interpretados pela análise de conteúdo e relacionaram-se ao acesso ao emprego e renda. As observações e vozes que emergiram do campo foram categorizadas tematicamente e cotejadas com aportes teóricos em relação ao gênero, a liberdade individual, desenvolvimento humano como prática libertadora proposta Sen (2000) e o desenvolvimento sustentável apontado por Sachs (2010).

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.

### 3 ANÁLISE DE RESULTADOS

#### 3.1 PERFIL DAS PARTICIPANTES

Inicialmente, levantou-se a caracterização do perfil da população em estudo. No total foram 108 mulheres não heterossexuais, envolvendo profissões e relações de trabalho heterogêneas, conforme a Tabela 4:

Tabela 4 – Perfil das participantes nos quesitos: Região, Escolaridade, Atuação, Renda e Regimes de Trabalho.

REGIÃO	ESCOLARIDADE	ATUAÇÃO	*RENDA	TRABALHO
Sul	Fundamental	Humanas	1 a 2 salários	Estagiária
62%	1%	75%	40%	4%
Sudeste	Médio Incompleto	Exatas	2 a 3 salários	Informal
31%	2%	11%	21%	12%
Norte	Médio Completo	Biológicas	3 a 4 salários	Empresária
2%	14%	13%	17%	4%
Nordeste	Sup. Incompleto	Sociais	5 a 6 salários	Funcionária Pública
1%	18%	1%	12%	29%
Centro-Oeste	Superior		6 a 7 salários	Funcionária Privada
4%	38%		5%	48%
	Pós-Graduação		7 a 8 salários	Voluntárias
	27%		3%	3%
			Acima de 9 salários	
			2%	

\*Salário mínimo vigente no Brasil em 2016, R\$ 880,00.

Fonte: autoras e autores da pesquisa (ago./2016).

Verificou-se dentre as pesquisadas que 75% atuavam nas profissões da área de ciências humanas, (65%) possuíam curso superior, 40% com renda entre um/dois salários mínimos e 21% com renda entre dois/três salários mínimos. Atuantes em empresas privadas (48%) no Sul do Brasil (62%). Comentários adicionais sobre o perfil das participantes são feitos também nos artigos que compõem a seção de resultados, mais adiante.

### 3.2 DADOS QUANTITATIVOS

Após a análise do perfil dos respondentes da pesquisa, verificaram-se as respostas ao questionário online pela escala de verificação: escala de *Likert* utilizada em 5 pontos sendo as opções de marcação pela entrevistada: 1 (DISCORDA FORTEMENTE), 2 (DISCORDA), 3 (SEM OPINIÃO), 4 (CONCORDA), 5 (CONCORDA FORTEMENTE).

A pesquisa quantitativa contemplou a participação de cem mulheres que responderam dezenove questões. Nesse artigo, serão analisados os resultados de sete questões (1, 2, 5, 8, 10 e 11). As questões referem-se ao acesso ao trabalho pela população pesquisada correlacionando a restrição de liberdade e a desigualdade de oportunidades entre categorias sexuais (heterossexuais e não heterossexuais) conforme Tabela 5.

Tabela 5 – Respostas aos quesitos: acesso ao emprego, omissão e políticas diante da orientação sexual.

*Escala likert de cinco pontos (1 a 5)	Discorda Fortemente	Discorda	Sem Opinião	Concorda	Concorda Fortemente
1– Considero que tenho opções de trabalho sem distinção entre mulheres heterossexuais mesmo revelando que sou homossexual/bissexual	26%	34%	8%	21%	11%
2 -Tenho acesso a empregos, crescimento na carreira e convivência harmoniosa no ambiente institucional do trabalho se eu omitir minha orientação sexual	13%	22%	7%	29%	29%
5 -Tenho liberdade de ser quem sou e expresso livremente minha orientação sexual no trabalho	28%	26%	2%	22%	22%
8 - Acredito que manifestar livremente a orientação sexual no trabalho contribui para o meu desenvolvimento humano	5%	12%	8%	22%	53%

10 - Considero que meu ambiente de trabalho tem políticas de diversidade em relação às mulheres não heterossexuais	45%	21%	17%	11%	6%
11 – Considero que políticas de diversidade na empresa e políticas públicas contra a discriminação no ambiente de trabalho, contribuem para o meu desenvolvimento humano.	5%	5%	6%	32%	52%

\*Discorda Fortemente (5), Discorda (4), Sem Opinião (3), Concorda (2) e Concorda Fortemente (1).  
Fonte: as autoras e o autor.

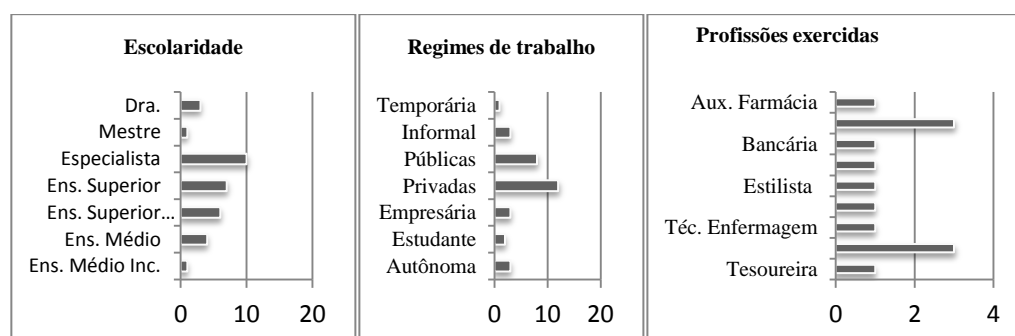
Em síntese os resultados desvelaram que sessenta mulheres homossexuais e bissexuais sentem-se afetadas pela desigualdade de oportunidades em comparação com as mulheres heterossexuais. Outras cinquenta e quatro sentem-se oprimidas diante da orientação sexual e cinquenta e oito mulheres omitem para ter acesso emprego e a renda.

Com relação às políticas organizacionais para o respeito à diversidade, sessenta e seis mulheres revelam que não são contempladas com essas políticas em seu cotidiano de trabalho. E destaca-se que 85 mulheres afirmam que políticas preventivas contra discriminação e a livre expressão da orientação sexual contribuiriam para o seu desenvolvimento humano.

### 3.2.1 Comparação de oportunidades de trabalho entre mulheres

A partir das respostas, 32 mulheres consideram não haver distinção nas oportunidades de trabalho indiferente de sua orientação sexual. Tece-se especial atenção nesse dado, para identificar o que empodera essas mulheres em relação às outras 60 que referiram não usufruírem das mesmas oportunidades. Nesse sentido, comparou-se o perfil escolar e profissional das entrevistadas, conforme o GRÁFICO 1.

Gráfico 1 – Perfil escolar e profissional



Fonte: as autoras e autor (2016).

Visualizou-se a predominância de mulheres com escolaridade superior, perfazendo o total de 27 mulheres entre a graduação e pós-graduação (especialistas, mestres, doutoras e pós-doutoradas). Muitas ocupam cargos em empresas privadas (12) e públicas (8) e outros regimes (12). A atuação profissional é heterogênea, contudo, chama-se atenção para funções com menor escolaridade concentrada na área de produção (3) e teleatendimento (2).

Esse resultado corrobora a assertiva de que a escolaridade torna-se essencial para a liberdade de escolha e interfere nas condições de acesso ao emprego e renda, tanto em empresas privadas quanto em empresas públicas. Chama-se atenção para outros regimes de trabalho, o empreendedorismo e o trabalho autônomo, sendo estas possibilidades de autonomia feminina que dispensam processos seletivos. Contudo, ressalva-se que pesquisas aprofundadas poderiam analisar detalhadamente a questão do empreendedorismo de gênero e orientação sexual no Brasil refletindo sobre a escolha do empreendedorismo por vocação ou por necessidade econômica. E ainda o trabalho autônomo permeado pelas mesmas indagações do empreendedorismo. Esclarece-se que estas questões não serão aprofundadas nesta pesquisa.

Outro fato relevante são empregos com maior destaque em funções executadas no ambiente interno das organizações e que necessitaria de outra pesquisa específica para ampliar a discussão.

Em contrapartida, numericamente, 60% do universo pesquisado discorda ter opção de trabalho sem distinção em relação às mulheres heterossexuais o que sugere desigualdades devido à orientação sexual. Um dado relacionado a essa sugestão, seria a aparência física e a omissão ou não da orientação não heterossexual.

### 3.2.2 Assumir ou omitir a orientação sexual? Dilemas e desafios

A partir das respostas online, 58% das entrevistadas revelam que tem acesso ao trabalho se omitirem a orientação sexual, porém, 35% afirmam não omitir e 7% não expressou opinião.

Dessas 58 mulheres que referem omitir, duas tem ensino médio e as restantes contemplam o ensino superior. Destaca-se também que 22 mulheres trabalham em empresas privadas em profissões variadas. Já 13 mulheres trabalham em empresas públicas, principalmente na área de educação e segurança.

Os resultados sugerem fortemente que a omissão não se relaciona a escolaridade e nem com a profissão exercida. A repressão é presente, não importa em que posição ou cargo seja preenchido por essa mulher. Outra questão a ser destacada é de que mesmo com trabalho em empregos públicos com estabilidade principalmente nas áreas de educação e segurança há opressão devido a preconceito. Destaca-se que a autonomia feminina em relação à renda, não apaga a limitação da liberdade de expressão da orientação não heterossexual. Contudo, surge um novo leque de discussões a respeito de classes sociais. Em que medida pertencer a uma determinada classe social influencia no respeito à diversidade sexual no trabalho? Esta questão poderá ser respondida através de novos estudos que estudem e discutam esta temática detalhadamente.

### 3.2.3 Políticas públicas e organizacionais para a orientação sexual

As políticas de acesso ao emprego, políticas educacionais, políticas de combate ao preconceito e discriminação são essenciais para remover as barreiras socialmente impostas. Para investigar as políticas para a diversidade partimos da questão: Considero que meu ambiente de trabalho tem políticas de diversidade em relação às mulheres não heterossexuais? As respostas das entrevistadas apontaram diferentes dados: 66% discordam, 17% não opinaram e 17% concordam. Das 100 mulheres, no entanto, 17 relataram trabalhar em ambiente com políticas para a diversidade, o que constitui um avanço significativo.

## 3.3 DADOS QUALITATIVOS

Foram realizadas vinte e cinco entrevistas em profundidade com sete perguntas abertas, mas neste artigo recortaram-se duas questões relacionadas à empregabilidade e a liberdade da expressão da orientação sexual no trabalho, cujos resultados são discutidos na sequência.

3.3.1 Que influência a sua condição de gênero e orientação sexual tem (ou não) em sua empregabilidade?

A entrevistada Nurse relata que no seu caso, “As relações de trabalho são tranquilas. Já houve uma mulher lésbica no meu trabalho que já abriu espaço para mim, e meu ambiente de trabalho é mais aberto.” (24 anos, Residente de Enfermagem). Nurse percebe um avanço na conquista da liberdade de expressão da orientação sexual no local de sua atuação profissional. Maria, outra entrevistada, também refere conquista nesse sentido:

*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. (67 anos, Ensino Superior, 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.

Em 1916 o Código Civil institui 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. Em 1977 o período da Ditadura Militar impôs a Lei da Imprensa com repressão à luta do direito de mulheres e de homossexuais. Uma entrevistada relata sobre este período: “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 demonstra a violência e a repressão de gênero.

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. Já quanto à orientação sexual somente em 1985, o Conselho Federal de Medicina retirou a homossexualidade do código 302.0 (desvios e transtornos sexuais) da classificação

internacional das doenças e em 1999, o Conselho Federal de Psicologia considerou que a homossexualidade não constitui doença, nem distúrbio e nem perversão. (BRASIL, 1999).

Mesmo com algumas conquistas importantes, muitas mulheres ainda são vítimas de violência, inclusive no próprio lar pelo gênero e orientação sexual, como comenta uma entrevistada, com o pseudônimo Riot Girl:

*Na minha cidade o preconceito é muito grande. Muitas vezes, a violência vem dos próprios familiares e a mídia acoberta isso. Uma mina aqui da minha cidade foi abusada pelo pai porque ele queria fazer ela virar mulher de verdade. Ela é lésbica e tem 17 anos. (21 anos, Estagiária de Administração).*

A violência comentada por Riot Girl expressa como muitas mulheres são tolhidas da escolha de viver sua sexualidade fora dos padrões socialmente estabelecidos. Nesse caso, a cobrança pelo exercício dos papéis socialmente atribuídos às mulheres e o papel masculino no seio da própria família pode implicar no controle e na punição para as mulheres que reagem ao poder masculino e heterossexista. Enfatiza-se nessa violência um olhar atento para a dupla condição de gênero e orientação sexual que sobrepõe à violência masculina.

Leslie compartilhou uma experiência de sua adolescência 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. (35 anos, Ensino Médio Incompleto, Copeira).*

A entrevistada não conseguiu terminar o ensino médio durante adolescência, passou por tratamentos para a dependência química, 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 na entrevista que a falta dessas capacidades influenciaram e influenciam nas limitadas escolhas no mundo do trabalho.

Já para Bia, mesmo com os avanços, a trajetória da mulher por ser mulher e também por não ser heterossexual no mundo do trabalho é limitada:

*A trajetória da mulher é um tanto complicada, vemos as diversas manifestações de machismo. A mulher é menosprezada todo momento. As dificuldades da mulher no trabalho são evidentes. É desvalorizada no mercado de trabalho, ganha menos e é desvalorizada, pela*



*homossexualidade. O preconceito é muito presente, percebo que a maioria das pessoas que dizem que aceitam, mas no fundo a gente sempre escuta algum tipo de comentário. Outra coisa, eu vejo com muita frequência, as pessoas que não sabem da minha orientação sexual chegam falando mal de homossexual, lésbicas, sabe, coisas horríveis. Na verdade é meio que uma farsa, as pessoas fazem que aceitem para aparentarem que tem a mente aberta, mas acredito que o preconceito ainda é muito grande e tem a questão de eu ser uma mulher, negra e homossexual que muda todo um contexto. Sinto uma desvalorização do meu nível de conhecimento e de minha capacidade, a condição da minha orientação sexual é colocada em primeiro lugar e me sinto prejudicada. (21 anos, Estagiária de Pedagogia).*

Como descreve Bia, a mulher tem liberdades restringidas e sofre consequências pela heterossexualidade compulsória que se intersecciona com outras questões sociais como cor/raça, condição social, condição de saúde dentre outras que não serão tratadas nessa pesquisa. A convivência do preconceito é compartilhada por Riot Girl, uma entrevistada, relata que:

*Minha cidade é bem preconceituosa, no final do ano passado, fui numa entrevista de emprego em uma loja e eles perguntaram sobre minha orientação sexual e fui reprovada, eu e mais dois meninos homossexuais. Depois disso, sempre que vou às entrevistas eu minto minha orientação. Sou prejudicada, as empresas não ligam para a capacidade. E mesmo se o homo tiver capacidade, é o hétero que consegue a vaga. (23 anos, Estagiária de Administração).*

A fala de Riot exemplifica o quanto algumas oportunidades podem ser negadas pelo preconceito, muitas vezes sutil. Sem ser manifestado diretamente pelo agente, apenas por não estar nos padrões socialmente definidos para os cargos a serem ocupados e ressalva-se a dificuldade de combater e comprovar esse tipo de preconceito. “Sapatão Afro” 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. (30 anos, Ensino Superior, Coordenadora Pedagógica).*

“Sapatão Afro” demonstra como o desejo é fiscalizado no território do trabalho heterossexista. A heterossexualidade é compulsivamente exigida, e o agenciamento de consciências é de tal forma manifesto e ocorre inclusive com mulheres não heterossexuais, como destaca Cami:

*Quanto à oferta de trabalho em relação à orientação sexual, eu não tive problema devido a minha fisionomia, eu sou normal, eu não aparento,*

*acredito que caso eu andasse masculinizada, teria um problema a mais na oferta de emprego. (22 anos, Estagiária de Engenharia).*

Dois termos chamam atenção na fala de Camila: “eu sou normal” e “eu teria um problema a mais”. 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.

Assim refere Rafa: “Não vejo restrições talvez porque sou bem feminina.” (Ensino Médio Completo, Tesoureira). A feminilidade referida por Rafaela 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.

A heterossexualidade compulsória apresenta diversos desafios para as mulheres não heterossexuais, desde o enfrentamento da abjeção, do estigma, do preconceito e da discriminação no acesso ao trabalho. Sabrina comenta a respeito e desabafa:

*Não posso ter o meu cabelo raspado, tenho que ser feminina, principalmente para ser Gerente, sou uma piada para meus colegas, no uniforme, um colega disse, escolha uma camisa de homem. Como Gerente, eu tenho que comportar como tal, tenho que deixar o cabelo crescer e usar salto (mesmo odiando aquela roupa, que não era eu). Eu quero ir de calça social e sapatilha. Não quero o perfil de sedução e eu não posso. (23 anos, Ensino Médio, Gerente de Compras).*

Geralmente os empregadores, ao traçar um perfil para o cargo, seguem essas normas e define quem irá ocupá-lo. Conforme Canaan:

*Percebo que as escolhas de quais pessoas ocuparão tais vagas (feita pelos superiores) é também conforme a orientação sexual. Mulheres lésbicas vão para segurança e estoque, por exemplo. Eu tenho uma aparência "meio nerd", já me colocaram em vários setores, pois o meu visual/orientação "não se encaixam" com esses padrões da empresa. (25 anos, Ensino Superior, Líder de vendas).*

Os comentários de Cannan demonstram os desafios diante da orientação sexual no trabalho. Esperam-se comportamentos, sentimentos e características de personalidade atribuídas socialmente para a mulher. Nessa perspectiva, a entrevistada Lelhie diz que: “Perdi muita oportunidade por não seguir o estereótipo feminino, hoje

vejo que o travestismo masculino é ilusório” (35 anos, Ensino Médio Incompleto, 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.

As experiências de Canaan e Lelhie visibilizam a segregação ocupacional pela aparência e orientação sexual que revelam um “estereótipo para mulher” que implica em comportamentos, atitudes e vestuário. Kris, transexual lésbica, conta sobre a dificuldade de conseguir emprego por sua diferença quando diz que:

*Eu percebo também que quando se descobre que a gente é uma transexual eles tentam dizer assim “a vaga já foi preenchida”, “você não faz o perfil da vaga”, é uma forma de você não colocar a pessoa dentro da organização, quando se consegue passar e se descobre que a gente não é heterossexual e aí vem aquela homofobia clássica, você é diferente. (36 anos, Ensino Superior, Administradora).*

O ‘ser diferente’ referido pela entrevistada é no sentido de primeiramente ser uma mulher transexual e segundo por sua orientação sexual ser homossexual, ou seja, uma mulher que provoca a desconstrução de pressupostos médicos de gênero e orientação sexual.

Nos ambientes, há incongruências entre discursos e práticas. Conforme refere Lelhie: “Falaram no dia da entrevista que não admitiam qualquer tipo de preconceito nesta empresa”. (35 anos, Ensino Médio Incompleto, Copeira). Percebe-se o quanto esse posicionamento da organização tranquiliza e proporciona bem-estar a trabalhadora. Já para Cecilia 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.” (36 anos, Pós-Graduada, Psicóloga).

Em contrapartida, essa não é realidade de Nurse quando diz que: “Não usufruir 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.” (24 anos, Residente de Enfermagem).

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. (46 anos, Ensino Superior, Assistente Administrativa).*

Como também Ana, outra entrevistada ao destacar a resistência feminina e a autonomia:

*Vejo como potencial a mulher cruzar a linha social, não casar, não ter filhos (eu tenho essa liberdade, não é problema dos outros, é meu). Isto vai me fazer feliz. Cruzar esta porta abre possibilidades e mais possibilidades que a maioria das mulheres heterossexuais não tem. (45 anos, Doutora, Profa. Universitária).*

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. (38 anos, Ensino Superior, Agente Educacional).*

A realidade vivida por Polly evidencia que a escolaridade lhe proporcionou a garantia da renda e a 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 para tomar medidas interventivas.

Outra experiência é a de Dedeo como empreendedora que relata que:

*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 foodbike de bolos e doces. Sou livre no sentido de não ter patrão, ser dona do meu negócio! Nunca me senti discriminada por isso (52 anos, Ensino Médio, Empreendedora).*

A entrevistada destaca a liberdade como pressuposto fundamental na decisão pelo empreendedorismo e relata que não sente discriminação diante da orientação sexual.

Nesse sentido, Jaspion, uma entrevistada, relatou a preocupação com a demissão nesse momento de crise econômica no Brasil e por isso está deixando o cabelo crescer como forma de precaução, caso necessite de uma nova colocação profissional,

sendo esta uma estratégia para se adequar ao estereótipo feminino socialmente instituído para as mulheres.

### 3.3.2 Você usufrui de liberdade de ser quem é com relação à orientação sexual no seu trabalho?

Sabrina, entrevistada, comenta a respeito da necessidade econômica e a decisão pela omissão da orientação sexual para acessar oportunidade de trabalho:

*Já omiti pela sobrevivência, posso ganhar (R\$ 800,00) me declarando e posso ganhar (R\$ 2000,00) omitindo. É um conflito, não consigo viver com R\$ 800,00. “Pago só isso de aluguel”. Não tenho oportunidades se eu falar que sou gay. (23 anos, Ensino Médio, Gerente de Compras).*

A fala de Sabrina visibiliza o quanto a renda é importante para sobreviver em condições mínimas de sobrevivência digna tal como a moradia, alimentação, transporte dentre outros.

Valentina compartilhou sua realidade diante de sua decisão de assumir sua orientação sexual no trabalho e diz que: “depois que me assumi, nunca mais consegui emprego na minha área.” (40 anos, Ensino Superior, Administradora).

Outra entrevistada, Cami diz que: “Em alguns casos, eu omito para não ser julgada. Eu prefiro não me posicionar para não sofrer preconceito.” (22 anos, Estudante de Engenharia).

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.

A entrevistada Rosa refere às contradições entre o armário 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?” (41 anos, ensino médio incompleto, manicure).

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.

A heterossexualidade compulsória apresenta diversos desafios para as mulheres não heterossexuais, desde o enfrentamento da abjeção, do estigma, do preconceito e a discriminação no trabalho. A entrevistada Pérola diz: “Os desafios englobam o sexismo, a violência de gênero e o contexto androcêntrico”. (59 anos, Doutora, Professora Universitária). 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 a 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 lembrar 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).

A entrevistada Samanta, demonstra o quanto as regras em seu trabalho, impõe a incorporação de uma ‘feminilidade’ pré-estabelecida e o quanto isso implica num esforço diário para manter o padrão socialmente imposto para ocupar a função. Por outro lado, visualizam-se diariamente esses modelos, artistas, mulheres nas ruas, e profissionais diversas que ousam afrontar essas normas. Já Nurse, preocupa-se futuramente ao ocupar outro local de trabalho e diz: Eu posso voltar a omitir sua orientação pelo “medo de rejeição” (24 anos, Residente de Enfermagem).

Assim, a heterossexualidade compulsória além de oprimir em vários espaços do trabalho, faz com trabalhadoras sintam-se culpadas por serem mulheres e, não heterossexuais.

## 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; mesmo estando empregadas, elas se mantem em constante vigilância, especialmente em época de crise econômica. Ao assumirem a orientação sexual diferente da heterossexualidade compulsória da

sociedade, relatam restrições tanto nas escolhas e oportunidades de emprego, quanto no aumento da vulnerabilidade, somam-se a questão de gênero com a da orientação sexual. Observou-se fortemente, nos relatos de mulheres entrevistadas, que há restrição de oportunidade de trabalho pelo fato da mulher não corresponder ao modelo de feminilidade socialmente construído; isso geralmente ocasionado por preconceitos de agentes dos processos seletivos e empregadores, assim como também colegas homens ou mesmo mulheres, no trabalho.

Vislumbrou-se entre as entrevistadas, diferentes tipos de alternativas atitudinais que configuram bravas resistências, em frente ao preconceito e opressão.

O agenciamento das consciências, contudo, atinge também algumas das entrevistadas, no esforço para adaptarem-se às normas ditas femininas com seus corpos, silenciando a liberdade de expressão corporal e de orientação sexual para assegurar a colocação no mundo do trabalho evitando-se de alguma maneira a rejeição pela aparência.

As contribuições dos dados qualitativos e quantitativos e os pressupostos teóricos corroboram em apontar o território social do trabalho como um território heteronormativo, sexista e preconceituoso inferindo desigualdades e opressões que interpelam o desenvolvimento humano e sustentável.

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. Neste caso, a negação do trabalho nega a pessoa seu legítimo direito como ser humano. Corroborando a literatura pertinente quando confrontada com os dados das entrevistas e do campo, uma maior autonomia feminina é consideravelmente acessada pela educação e emprego formal com renda, pressupostos do desenvolvimento humano e sustentável.

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. O acesso ao emprego e renda em condições de igualdade de gênero e de orientação sexual é um propulsor do desenvolvimento humano e sustentável.

Esse panorama demonstra a necessidade de proposição de uma agenda mais ampla em busca do fortalecimento da fiscalização da legislação vigente quanto à igualdade de direitos por trabalhadoras e suas famílias e por fim, empenho de gestores públicos e privados ao enfrentamento dos desafios do desenvolvimento humano e sustentável.



#### 4.3 TERCEIRA DISCUSSÃO – ARTIGO 2

Na sequência de resultados apresenta-se o segundo artigo, intitulado “Violência no trabalho contra mulheres homossexuais e bissexuais: reflexões sobre liberdades e desenvolvimento” e será submetido à revista *Ciência e Saúde Coletiva* que compreende uma análise da limitação das liberdades e a investigação de possíveis violências praticadas nos acesso ao emprego e renda, na ascensão na carreira e nas relações sociais cotidianas contra mulheres homossexuais e bissexuais. Os resultados podem ser observados na próxima página.

## Violência no trabalho contra mulheres homossexuais e bissexuais: reflexões sobre liberdade e desenvolvimento humano

Violence at work against homosexual and bisexual women: reflections on freedom and human development

Rita Estela Salino<sup>12</sup>, Nadia Terezinha Covolan<sup>13</sup>, Pedro Paulo Gomes Pereira<sup>14</sup>, Marcos Claudio Signorelli<sup>15</sup>

**RESUMO:** Este artigo lança um olhar para as narrativas de experiências no trabalho de mulheres homossexuais e bissexuais. Objetivou-se investigar como situações de violências perpassam o acesso ao emprego, ascensão na carreira e interações profissionais cotidianas. Adotou-se pesquisa quali-quantitativa com 108 mulheres homossexuais ou bissexuais. Os dados quantitativos foram obtidos mediante questionário online e compilados pela estatística descritiva, já os dados qualitativos emergiram de 25 entrevistas semiestruturadas em profundidade. Estas foram gravadas, transcritas, codificadas e a análise do conteúdo foi posteriormente cotejada com estudos teóricos de gênero, violência e desenvolvimento humano. Os resultados apontaram: 1) hegemonia da heteronormatividade nas relações de trabalho, marcadas por assimetrias de gênero e poder; 2) diferentes manifestações de violência no trabalho, que podem permanecer obscurecidas pelo enunciado da violência institucional; 3) privação de liberdades individuais e coletivas e restrições ao desenvolvimento humano, conforme pressupostos de Amartya Sen. Tais resultados evidenciaram as distintas violências que mulheres homossexuais e bissexuais enfrentam no trabalho, trazendo visibilidade a um problema que permanece velado, afeta suas liberdades de escolha e traz implicações ao processo saúde-doença.

**PALAVRAS-CHAVE:** Trabalho. Gênero. Diversidade. Violência. Desenvolvimento humano.

**ABSTRACT:** This article takes a look at the narratives of experiences in the work of homosexual and bisexual women. The objective of this study was to investigate how situations of violence permeate access to employment, career advancement and daily professional interactions. Qualitative-quantitative research was conducted with 108 homosexual or bisexual women. Quantitative data were obtained through an online questionnaire and compiled by descriptive statistics, while qualitative data emerged from 25 semi-structured interviews in depth. These were recorded, transcribed, codified and content analysis was later collated with theoretical studies of gender, violence and human development. The results pointed out: 1) hegemony of heteronormativity in labor relations, marked by gender and power asymmetries; 2) different manifestations of violence at work, which may remain obscured by the statement of institutional violence; 3) deprivation of individual and collective liberties and restrictions on the human development of according to Amartya Sen's assumptions. These results showed the different violence that homosexual and bisexual women at work, bringing visibility to a problem that remains veiled, affects their freedoms Choice and brings implications to the health-disease process.

**Key-words:** Work. Gender. Diversity. Violence. Human development

---

<sup>1</sup>Universidade Federal do Paraná (UFPR), Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Territorial Sustentável, Matinhos (PR), Brasil, ritasalino@yahoo.com.br;

<sup>2</sup>Universidade Federal do Paraná (UFPR), Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Territorial Sustentável, Matinhos (PR), Brasil, nadiathe@gmail.com

<sup>3</sup>Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, São Paulo, Brasil, pedropaulopereira@hotmail.com

<sup>4</sup>Universidade Federal do Paraná (UFPR), Programas de Pós Graduação em Desenvolvimento Territorial Sustentável e em Saúde Coletiva, Matinhos (PR), Brasil, signorelli.marcos@gmail.com

## Introdução

Esta pesquisa buscou trazer visibilidade à vivência de mulheres não heterossexuais no ambiente de trabalho, objetivando analisar os diferentes padrões de violências a que são submetidas e como tais questões influenciam suas liberdades e seu processo de desenvolvimento humano. O estudo partiu de pressupostos teóricos dos estudos de gênero (BUTLER, 2010; BENTO, 2011; CARVALHO, 2015, SCOTT, 1990, MOTT, 1987; RICH, 2012, WARNER, 1991) bem como das reflexões sobre desigualdade, violência e desenvolvimento humano de Amartya Sen (2000). O desenvolvimento extrapola os aspectos econômicos estando ligada diretamente a liberdade que as pessoas usufruem, para ser e fazer o que desejarem por meio do acesso a oportunidades e recursos.

Em relação à orientação sexual, este estudo demarca como categoria as de análise as mulheres não heterossexuais. Mesmo ciente de todas as diversas identidades que os termos podem albergar. Neste estudo, as mulheres homossexuais são consideradas aquelas que se sentem atraídas afetiva e/ou sexualmente somente por mulheres e enquanto as bissexuais são mulheres que se sentem atraídas tanto por homens quanto por mulheres.

Diversos estudos (WAITE, 2015; NGUYEN, 2014; GUTHRIE, 2005; DIRKES, 2016) apontando a problemática da violência contra pessoas cuja orientação sexual diverge da norma heterossexual hegemônica. O Relatório sobre Violência Homofóbica no Brasil da Secretaria de Direitos Humanos revela um quadro de violências contra a população LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros). Foram reportadas 1.695 denúncias de 3.398 violações relacionadas a esse grupo, envolvendo 1.906 vítimas e 2.461 suspeitos durante o ano de 2013.

A Organização Internacional do Trabalho estimou que trabalhadoras LGBT encontrassem barreiras ao acesso ao emprego no Brasil em 2011. Já uma pesquisa uma pesquisa internacional conduzida em oito países (OUT NOW GLOBAL LGBT 2020 STUDY – 2015) apresenta o Brasil como o país em que as pessoas LGBT mais afirmaram que sofrem com piadas e brincadeiras preconceituosas no trabalho, em comparação com Índia, França, Estados Unidos, Reino Unido, Itália, México e Alemanha.

Para compreender a questão da violência contra as mulheres homossexuais e bissexuais no trabalho foi imprescindível analisar enunciados provenientes dos estudos de gênero, tais como heteronormatividade (WARNER, 1991). Para esse contexto, baseou-se nos ensinamentos sobre corpos (LOURO, 1997); ao disciplinar por meio de valores que garantem a obediência dos sujeitos tornando-os multiplicidades organizadas. E por fim, a reprodução da violência por estruturas sociais.

Investigar e visibilizar os modos como operam as relações de trabalho dessas mulheres permite analisar práticas do cotidiano, incluindo o acesso ao emprego e renda, ascensão na carreira e interação profissional no trabalho. Ressalta-se que trabalhadoras dispõem grande parte do tempo da vida adulta no trabalho, sendo este importante pilar na determinação social da saúde.

Escassos estudos internacionais vêm trazendo a questão da violência relacionada ao trabalho a que mulheres homo e bissexuais são submetidas. Destaca-se desde estudos pioneiros sobre lesbofobia em trabalhadoras do esporte (GUTHRIE, 2005), até pesquisas mais atuais, com profissionais de *coaching* (KEATS, 2016). No Brasil há uma lacuna nesse tipo de estudo, sendo de particular interesse para o campo da saúde coletiva, uma vez que as implicações ao processo saúde-doença por conta da orientação sexual de mulheres homossexuais e bissexuais vêm sendo recentemente documentadas em outros países. Esses estudos revelam danos à saúde física e psicológica dessas mulheres relacionados à violência, particularmente, lesbofobia, categoria muitas vezes invisibilizada sob o rótulo de homofobia e que será mais discutida adiante.

No Brasil realizaram-se importantes estudos sobre a violência heterossexista. Em relação aos estudos da saúde das mulheres homossexuais e bissexuais, poucos trabalhos focalizam a atenção à saúde dessas mulheres. Os estudos da saúde (COVOLAN, 2005; MORAES et al, 2011; VALADÃO, 2011, CORRÊA, 2012) focalizam a saúde sexual, DST/HIV/AIDS, menopausa e maternidade. No entanto, pesquisas que relacionem a saúde com trabalho, considerando essa interface (trabalho e homo/bissexualidade feminina) como possível determinante do processo saúde-doença não foi localizado.

Portanto, a partir desses pressupostos teóricos este estudo traçou as seguintes perguntas norteadoras: Há situações de violência no trabalho revelada por mulheres homo/bissexuais que possam limitar seu acesso ao emprego/renda, ascensão profissional

e relações sociais no trabalho? Tais relações podem promover restrições à liberdade individual de mulheres homo/bissexuais e conseqüentemente afetar o seu desenvolvimento humano, de acordo com o conceito de desenvolvimento de Amartya Sen?

## Metodologia

Trata-se de um estudo exploratório quali-quantitativo desenvolvido entre junho a outubro de 2016. A primeira etapa, a pesquisa quantitativa foi realizada mediante o preenchimento de formulário online com dezenove questões por meio do *google forms*. O instrumento compreendia coleta de dados pessoais (idade, escolaridade, orientação sexual, profissão, relação de trabalho, cor/raça dentre outras). Constavam também perguntas baseadas na escala de *Likert* (LIKERT, 1932; CULMMINS at al, 2000), sendo muito utilizada para afirmações relacionadas a atitudes comportamentais, perguntas estas relacionadas ao acesso ao emprego, carreira e interações profissionais cotidianas. As propriedades básicas de uma escala tipo *Likert* são confiabilidade, validade e sensibilidade. As participantes foram recrutadas mediante convites feitos em redes sociais direcionadas ao público de mulheres homossexuais e bissexuais. A partir da primeira participante utilizou-se a técnica *snowball* (bola de neve) (BIERNACKI at al, 1981) que refere-se a indicação espontânea por uma participante da pesquisa de outra participante, sendo utilizado até o momento da saturação da amostra. Privilegiou-se esta técnica por tratar-se de uma população que muitas vezes apresenta restrição de liberdade da expressão de sua orientação sexual.

Os critérios de inclusão foram mulheres alfabetizadas, maiores de 18 anos, trabalhadoras que se identificassem como homo ou bissexuais e que tivessem acesso à internet para participação na pesquisa. Foram recebidas respostas de 100 mulheres (n=100). As respostas foram tabuladas em *Microsoft Excel* e analisadas mediante estatística descritiva.

A segunda etapa, a pesquisa qualitativa utilizou-se da pesquisa social (MINAYO, 1996) com a participação de vinte e cinco interlocutoras (n=25) que realizaram entrevistas semiestruturadas em profundidade. Algumas mulheres (n=17) recrutadas na etapa qualitativa foram oriundas da pesquisa online (quantitativa), uma vez que havia um campo para sinalizarem seus contatos para participação na etapa qualitativa. Outras oito mulheres (n=08) não participaram da etapa quantitativa, mas

voluntariaram-se a participar da entrevista. As entrevistas foram gravadas, transcritas e codificadas de acordo com as etapas metodológicas recomendadas para abordagens qualitativas.

As vozes que emergiram do campo foram categorizadas tematicamente, interpretadas pela análise de conteúdo (FRANCO, 2008). Considerou-se a mensagem o ponto de partida seja ela verbal (oral ou escrita), gestual, silenciosa, figurativa, documental ou diretamente provocada, levando-se em consideração o (a) locutor (a) e o (a) interlocutor (a) da pesquisa. As falas foram cotejadas com aportes teóricos dos estudos de gênero, gênero e trabalho, violências e do desenvolvimento humano como prática libertadora. Este artigo faz parte de um trabalho maior de uma dissertação de mestrado intitulada: “Mulheres e trabalho: diversidade sexual, vivências profissionais e desenvolvimento”.

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.

## Resultados e Discussão

Por se tratar de uma pesquisa com abrangência de mulheres de todo território nacional, inicialmente, levantou-se a caracterização sócio demográfica da população em estudo. No total, 108 mulheres homo ou bissexuais participaram da pesquisa, sendo que 100 responderam ao formulário online (etapa quantitativa), outras oito participaram exclusivamente da entrevista em profundidade e 17 participaram de ambas. Foram vinte e uma mulheres bissexuais e oitenta e sete mulheres homossexuais envolvendo profissões e relações de trabalho bastante heterogêneas, conforme TABELA 6.

Tabela 6 – Perfil das participantes nos quesitos: Região, Escolaridade, Atuação, Renda e Regimes de Trabalho.

REGIÃO	ESCOLARIDADE	ATUAÇÃO	*RENDA	TRABALHO
Sul	Fundamental	Humanas	1 a 2 salários	Estagiária
62%	1%	75%	40%	4%
Sudeste	Médio Incompleto	Exatas	2 a 3 salários	Informal
31%	2%	11%	21%	12%
Norte	Médio Completo	Biológicas	3 a 4 salários	Empresária
2%	14%	13%	17%	4%

Nordeste	Sup. Incompleto	Sociais	5 a 6 salários	Funcionária Pública
1%	18%	1%	12%	29%
Centro-Oeste	Superior		6 a 7 salários	Funcionária Privada
4%	38%		5%	48%
	Pós-Graduação		7 a 8 salários	Voluntárias
	27%		3%	3%
			Acima de 9 salários	
			2%	

\*Salário mínimo vigente no Brasil em 2016, R\$ 880,00.

Fonte: autoras e autores da pesquisa (ago./2016).

Verificou-se dentre as pesquisadas que 75% atuavam nas profissões da área de ciências humanas, 68% possuíam ensino médio completo, 40% com renda entre um a dois salários mínimos e 21% com renda entre dois a três salários mínimos. Cabe destacar que só foi possível contar com a participação de tantas mulheres, pois não se delimitou um território geográfico específico, ou seja, poderiam participar da pesquisa as mulheres homo ou bissexuais do país. Objetivou-se buscar uma diversidade de mulheres homossexuais e bissexuais com relação à faixa etária, região, tipo de trabalho, etc. Todavia, pelas redes sociais, indicações das participantes e contatos das pesquisadoras e pesquisadores, ao final obteve-se amostra que se aproxima da própria rede de relações dos envolvidos na pesquisa, como por exemplo, a predominância de participantes da região Sul (62%), o que pode ser um fator limitante deste estudo.

Destaca-se no perfil da amostra a ocupação em profissões tradicionalmente ocupadas por mulheres (75%) e a baixa remuneração (78% com renda entre 1 a 4 salários mínimos). Outro fator não informado até o momento revela que 89% ocupam funções subordinadas. Essa realidade vai ao encontro de apontamentos de pesquisas de gênero (SCOTT, 1990; MOTT, 1987) e trabalho (HIRATA & KERGOAT, 2007; BRUSCHINI, 2007). O gênero (SCOTT, 1990) é aqui 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.

Sendo assim, observou-se aqui o exercício da lógica da supremacia masculina (BOURDIEU, 2010) em que: 1) o trabalho feminino é prolongamento das funções domésticas, constituindo-se por profissões destinadas ao ensino, cuidados, serviços e 2) uma mulher não pode ter autoridade sobre homens e ocupam funções subordinadas.

O formulário também revelou as respostas provenientes da escala de *Likert* utilizada em 5 pontos, sendo as opções de marcação: 1 (Discorda Fortemente), 2 (Discorda), 3 (Sem Opinião), 4 (Concorda), 5 (Concorda Fortemente). Investigou-se

dentre as dezenove questões do questionário online aplicado em 2016, questões relacionadas à violência e liberdade de expressão no acesso ao emprego, crescimento na carreira e convivência. Foi recortado neste estudo a análise de sete questões que evidenciam em número significativo menções a restrições de liberdade e distintas formas de violências, tais como ameaças, repressões, relações assimétricas de poder como também a relação da liberdade e desenvolvimento humano. Os resultados são apresentados na TABELA 7.

Tabela 7 – Violências e restrições de liberdades à que são sujeitas mulheres homo/bissexuais no trabalho.

<i>*Escala likert de cinco pontos (1 a 5)</i>	<i>*DF</i>	<i>*D</i>	<i>*S0</i>	<i>*C</i>	<i>*CF</i>
Tenho liberdade de ser quem sou e expesso livremente minha orientação sexual no trabalho	28%	26%	2%	22%	22%
Tenho acesso a empregos, crescimento na carreira e convivência harmoniosa no ambiente institucional do trabalho se eu omitir minha orientação sexual	13%	22%	7%	29%	29%
Sou vítima de assédio moral no trabalho	30%	29%	9%	19%	13%
Sofro com comentários maldosos daqueles que ainda consideram a homossexualidade uma doença e pecado devido às crenças religiosas	15%	26%	8%	28%	23%
Sofro frequentemente com hostilizações como piadas, olhares reprovadores e repressores, principalmente de homens heterossexuais.	16%	27%	12 %	28%	17%
Sofro frequentemente com hostilizações como piadas, olhares reprovadores e repressores, principalmente de mulheres heterossexuais.	22%	36%	11 %	22%	9%
Acredito que manifestar livremente a orientação sexual no trabalho contribui para o meu desenvolvimento humano	5%	12%	8%	22%	53%

\*Discorda Fortemente (5), Discorda (4), Sem Opinião (3), Concorda (2) e Concorda Fortemente (1).

Fonte: as autoras e os autores

Os dados coletados revelaram que das cem mulheres participantes da pesquisa online, a maioria, ou seja, 54 mulheres (54%) discordaram do fato de ter liberdade de ser quem são e não expressavam livremente a orientação sexual no ambiente institucional do trabalho. E ainda, cinquenta e oito mulheres (58%) omitiam sua orientação sexual para ter acesso a empregos, para crescer na carreira e para ter uma convivência harmoniosa no trabalho. Já trinta e duas mulheres (32%) sofreram assédio moral. E setenta e cinco mulheres (75%) concordaram que manifestar livremente a orientação sexual no trabalho contribui para o seu desenvolvimento humano.



Esses resultados evidenciam que a diversidade sexual não é totalmente aceita/permitida (SEN, 2000) no ambiente de trabalho. Os dados sugerem evidências de que socialmente espera-se que essas mulheres vivam o padrão socialmente instituído, a heterossexualidade. Impõe-se a invisibilidade, o silêncio e o segredo de sua vivência (SEDGWICK, 2007), negando-se a liberdade e a opção da escolha (SEN, 2000) a muitas dessas trabalhadoras. Manifesta-se a soberania do poder ao compelir uma identidade singular (SEN, 2015) e a prática da intolerância pela violência manifestada por formas perversas dentre humilhações, privações, perseguições e restrições fundamentadas em ressentimentos contra os que descumprem as normas pré-estabelecidas. Propicia-se a resistência (SILVA, 2007) pela omissão. Vigia-se e pune-se (LOURO, 1987) com a intenção de disciplinar os corpos e mentes.

Cinquenta e uma mulheres (51%) sofreram comentários de colegas de trabalho que ainda consideram a homossexualidade uma doença e um pecado por crenças religiosas. O debate em torno desse tema é extenso e não será o foco neste artigo. Apenas ressalta-se esta hostilização no local de trabalho, que se soma a outras, por meio de piadas ou atitudes reprovadoras e repressoras em relação à orientação sexual. Foi possível comparar-se os agentes hostilizadores segundo o gênero: homens ou mulheres. De acordo com as respostas, os homens heterossexuais parecem hostilizar mais (45%) que as mulheres heterossexuais (31%). Tais resultados contrastam com escassos estudos (KEATS, 2016) internacionais que verificaram a tolerância entre homens e mulheres à homossexualidade e que parecem demonstrar que não existem diferenças quando amostras maiores de homens e mulheres são estudadas. Por outro lado, pesquisas (IRIGARAY, 2008; GARCIA, 2010; FERREIRA, 2007) com homens homossexuais revelam que esses igualmente sofrem hostilizações em seus ambientes de trabalho em função de sua orientação sexual.

Esse resultado evidencia a repressão social (SEN, 2000) e a violência simbólica (BOURDIEU, 2010) por comentários sutis com grande capacidade de manifestação da intolerância em contraposição de atos mais agressivos tais como: o assédio moral (BARRETO, 2015), a homofobia (BORRILLO, 2001) e lesbofobia (BORILLO 2001; WAITE, 2015) também presentes no cotidiano de trabalho. Por conseguinte, esses atos resultam em sofrimento, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação.

Na sequência, conduziu-se a análise da segunda parte da pesquisa, a partir dos dados qualitativos. A partir dos dados obtidos por meio das entrevistas, optou-se por dividir a seção de análise qualitativa em três categorias emergentes: 1)

heteronormatividade nas relações de trabalho - assimetrias de gênero e poder; 2) manifestações de violência no trabalho – o risco de invisibilizar outras violências sob o enunciado da violência institucional; 3) liberdades individuais e coletivas e restrições ao desenvolvimento humano. Cada uma das categorias de análise será detalhada a seguir.

#### 1. Heteronormatividade e poder no trabalho: a (in) visibilidade de mulheres homossexuais e mulheres bissexuais

Este estudo considera o conceito de violência da Organização Mundial da Saúde (OMS), que a define como “uso da força física ou poder, em ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação” (DAHLBERG et al, 2006, p.1165).

O enunciado da OMS destaca o uso da palavra "poder" (DAHLBERG, 2006) que amplia a natureza de um ato violento e expande o conceito usual de violência, muito ligada à violência física, para incluir os atos que resultam de relações de poder. Englobam ameaças e intimidação, negligência ou atos de omissão e todos os tipos de abuso físico, sexual e psicológico, incluindo injúria psicológica, privação e desenvolvimento precário. Algumas interlocutoras revelaram situações em que se perceberam em posição assimétrica de poder em função de sua orientação sexual, como o caso de Jaspion:

*As pessoas diziam [percebiam] que eu era lésbica pelo olhar, baixava a cabeça, a entrevista era curta. Fui chamada para uma entrevista em uma empresa do ramo de cimentos, a menina mal olhou para minha cara, tenho um curriculum muito bom, a entrevista levou cinco minutos, perguntou o básico do básico, na época eu estava com o cabelo bem curtinho e ela falou na minha cara que não tinha o perfil, sendo que eu tinha tudo que eles estavam pedindo. Não sei entender este mundo. (Jaspion, 33 anos, Atendente de Telemarketing, Homossexual).*

Na fala de Jasper, ao perceber-se pelo seu tipo físico, seu corte de cabelo, suas vestimentas, suas falas, a entrevistadora nem se interessava mais pela entrevista, sendo que Jasper encontrava-se em posição de inferioridade, pois dependia da obtenção do trabalho e de renda para se sustentar, manifestando-se o poder pelo ato de conceder ou não uma oportunidade de emprego e renda. O que talvez não soasse importante para a entrevistadora, para Jasper lhe parecia uma injustiça, mas diante de uma relação assimétrica de poder (entrevistadora-entrevistada), o que poderia ela fazer?

Outra interlocutora também ilustra essa dinâmica, comentando que:

*Minha cidade é bem preconceituosa, no final do ano passado, fui numa entrevista de emprego em uma loja e eles perguntaram sobre minha orientação sexual e fui reprovada, eu e mais dois meninos homossexuais. Depois disso, sempre que vou às entrevistas eu minto minha orientação. Sou prejudicada, as empresas não ligam para a capacidade. E mesmo se o homo tiver capacidade, é o hétero que consegue a vaga. (Riot Girl, 23 anos, Estagiária de Administração, Homossexual).*

Na situação vivenciada por Riot, destaca-se a preocupação dos detentores do poder (entrevistadores) com relação à orientação sexual das (os) entrevistadas (os). E questiona-se, qual o motivo da pergunta? A orientação sexual interfere de alguma maneira na capacidade profissional? A entrevistada sentiu sua capacidade profissional inferiorizada pela assimetria entre categorias homo/heterossexual.

Jasper e Riot exemplificam o papel das instituições pelo poder disciplinar absolutamente indiscreto e que está em toda parte e sempre alerta, pois em princípio não deixa nenhuma parte às escuras. Uma anatomia política do detalhe, sem negligenciar pequenas coisas na minúcia dos regulamentos, as inspeções e o olhar nos pequenos movimentos. O uso da disciplina é capaz de fabricar corpos submissos e exercitados, nominados de “corpos dóceis” (LOURO, 1987). Este é o caso dessas interlocutoras, que ao perceber a situação, ‘docilizam’ suas sexualidades, sendo obrigadas a omitir sua orientação sexual, submetendo-se ao padrão da norma heterossexual.

O controle do comportamento dos corpos que necessita ser domesticado vai além, conforme abordado durante a entrevista por Carla:

*Eu fui mandada embora com minha namorada por justa causa. Trabalhei três anos e sempre bati as metas, aparentemente uma falsa aceitação da homossexualidade. Mandaram a gente embora sem justificativa certa, porque demos um abraço, sendo que outros colegas fazem isso todos os dias. Entramos na justiça para a reversão da justa causa e a empresa levou na audiência a gravação da Câmera. A juíza viu as imagens e questionou os gestores da empresa porque não utilizaram a advertência ou a suspensão em vez da justa causa. (Carla, 22 anos, estagiária de Engenharia, Homossexual).*

A entrevistada demonstrou em sua fala que atendia aos requisitos profissionais diante da função, no entanto, um comportamento considerado “normal” entre casais heterossexuais foi repreendido quando da execução por um casal homossexual. O poder disciplinar impetrou os padrões hegemônicos da heteronormatividade (WARNER, 1991) caracterizado pela normalização e socialização compulsória, sendo este um instrumento de regulação e controle contemporâneo e que impõe opressão e restrição para aqueles (as) que não seguem o padrão, a heterossexualidade.

Carla e sua namorada foram punidas com a demissão, por não corresponderem aos padrões heteronormativos. E ressalta-se a crueldade na demissão por justa causa, visto que, havia alternativa trabalhista prevista em lei, tal como advertência para orientar comportamentos “esperados” no ambiente de trabalho. Tal fato implicou em constrangimento, humilhação e estresse tanto no momento do ato, como também durante o período de acesso a justiça do trabalho, julgamento e cumprimento da sentença a seu favor.

Situação similar foi vivenciada por Sara, contudo a vigilância exerceu-se pelas redes sociais:

*Dois dias antes de acabar o período de experiência, o RH me chamou e disse, você vai ser desligada hoje, como você sabe, o dono é ligado a Deus e vimos que nas redes sociais que você tem um relacionamento homoafetivo. Não é o perfil que a empresa busca. “As pessoas se sentem acanhadas pela sua opção e não comentam e você não sabe lidar com esta situação.” “Meus índices de produtividade eram bem satisfatórios. Tentei falar com o dono, mas não deixaram, sempre diziam que estava ocupado, acho que partiu das pessoas do RH e não do dono.” (Sara, 23 anos, Gerente de Compras, Homossexual).*

A heteronormatividade esteve entremeada no discurso do gestor de Recursos Humanos. Atenta-se para o fato de que a entrevistada Sara cumpriu as cláusulas contratuais e entregou os resultados propostos em relação à produtividade. Nesse caso, a condição de sua orientação sexual pareceu sobrepor-se a sua capacidade técnica. E essa realidade é compartilhada por muitas mulheres que podem fazer com que as mesmas procurem estratégias de defesa. Sendo assim, Carla diz que: *Em alguns casos, eu omito para não ser julgada. Eu prefiro não me posicionar para não sofrer preconceito.* (22 anos, Estudante de Engenharia).

A opressão (BESUNSAN, 2004) age de forma a fazer com que o oprimido se veja com baixa autoestima, com vergonha e nem se quer perceba que está sendo oprimido e ainda sinta-se com vergonha. A vergonha enfraquece a partir do momento que o oprimido não encontra forças para reivindicar justiça. Manifestou-se o medo da rejeição e ainda uma sensação de culpa. Tais sentimentos são explicados:

*O medo de um sentimento de humilhação constitui como aceitamos o que pensamos e como agimos. A capacidade de controle da vergonha precisa que ela não seja apenas uma sensação que acontece quando estamos com os outros. A vergonha constitui o nosso caráter, o que parece que podemos e o que parece que devemos fazer. (BENSUNSAN, 2004, p. 6).*

Sendo assim, muitas pessoas são controladas por medo e vergonha que vão além do medo de ser visto por um (a) outro (a) imaginado (a), é um medo de ser visto por outro imaginado e com um determinado modo de ver, e por isso, sujeitos moldam-se

pela cultura do medo pela necessidade da afirmação de constituição. Destaca-se que não se pune<sup>21</sup> para apagar um crime, mas para transformar um culpado (atual ou virtual). O castigo deve levar em si uma técnica corretiva. Contudo, o opressor (BESUNSAN, 2004) é raramente questionado a sentir vergonha por oprimir.

Quando a liberdade não é permitida, a omissão torna-se uma estratégia de sobrevivência à heteronormatividade. Essa realidade pertence à Lima, outra entrevistada que adiciona:

*Viver sem ser quem você é, principalmente no vestuário, ficar no armário e se manter feliz e saudável escondendo o tempo inteiro. Sofremos várias violências (...). Eu sofro todo dia. (25 anos, Estudante de Doutorado, Homossexual).*

O relato de Lima evidencia a vigilância que exerce sobre si e apresenta a correlação entre a omissão e danos à sua saúde pelo sofrimento ao ter sua liberdade cerceada pela omissão da orientação sexual. A homossexualidade constitui-se associada ao segredo<sup>9</sup> e sua vivência foi marcada no século XX pela opressiva da invisibilidade no espaço público, no trabalho e na família, sendo estes sujeitos, estrategistas de sobrevivência em um contexto social heteronormativo, “o armário”:

Mesmo num nível individual, até entre as pessoas mais assumidamente gays há pouquíssimas que não estejam no armário com alguém que seja pessoal, econômica ou institucionalmente importante para elas. Além disso, a elasticidade mortífera da presunção heterossexista significa que, como Wendy em Peter Pan, as pessoas encontram novos muros que surgem à volta delas até quando cochilam. (SEDGWICK, 2007. p.22).

Ana, outra entrevistada comentou que no passado atuou como professora do ensino infantil e optou pela omissão:

*Eu não contei, mas também não menti. Receio que não sei te explicar, medo da criança e reação dos pais, a associação “ela é gay e ela está sozinha”. Acho que foi por precaução e ficava imaginando: o que as pessoas vão pensar de mim? (45 anos, Professora Universitária, Bissexual).*

O depoimento de Ana revela o quanto pessoas bissexuais também sofrem pressão para garantir que a heterossexualidade (RICH, 1982; WARNER, 1991) seja um destino comum. Todas são afetadas por atitudes e práticas que atentam aos direitos humanos.

## 2. Das distintas manifestações de violência no trabalho à violência institucional

Nesta pesquisa, o campo de estudo refere-se às instituições de trabalho e circunscreve a violência praticada especificamente nesse ambiente. Minayo (2006)

postula a violência institucional como uma modalidade de violência realizada dentro das instituições, sobretudo por meio de suas regras, normas de funcionamento e relações burocráticas e políticas, reproduzindo as estruturas sociais injustas. O termo violência institucional é bastante amplo, não restrito apenas aos locais de trabalho das pessoas. Outros autores preferem termos como “bullying no trabalho” (TEIXEIRA et al, 2016), “violência no trabalho” (SILVA et al, 2014), “violência laboral” (TORO et al 2016) ou “assédio laboral” (BARRETO, 2015), mas neste estudo adotou-se violência institucional, cientes de que o termo não é capaz de traduzir todas as formas de violência que as mulheres homo e bissexuais sofrem em seus ambientes de trabalho.

Algumas entrevistadas relataram a homofobia (BORILLO, 2001) manifestada pela atitude de hostilidade para com pessoas homossexuais. Atenta-se para distinção da homofobia por consistir uma especificidade do gênero. As mulheres homossexuais e bissexuais sofrem uma violência particular advinda de um duplo menosprezo, pelo fato de ser mulher e pelo fato de ser homo/bissexual, acumulando-se discriminações contra o sexo e contra a orientação sexual. A lesbofobia (BORILLO, 2001; WAITE, 2015) é uma múltipla discriminação vivenciada por lésbicas, sendo o sexismo e a homofobia que se interseccionam. Esses pressupostos teóricos corroboram para compreender a fala de Anita, quando revela que:

*Desde 2005, vinha sofrendo ameaças e assédio moral. Em 2012 houve um ataque homofóbico de um aluno nas redes sociais por meio da abertura de uma página com uma foto minha e que tinha uma lista de pessoas que deviam morrer. A Anita, Sapatão Mor, como era chamada por ele, e em 2014 houve um ataque sexual contra uma mulher. Foi realizado um boletim de ocorrência por ameaça e em 2015, reunião com as vítimas. Chama-se atenção que em 2014 começaram a atacar homens da instituição e a partir deste momento, eu consegui ter voz e foi entrado com processo. Muitas vezes o que importa é manter a ordem. Mostrar o que está acontecendo pode manchar a imagem da instituição. A instituição é muito conservadora. (Anita, 42 anos, Professora Universitária, Homossexual).*

Observaram-se diversas violências na experiência de Anita no ambiente de trabalho, com destaque para violência de gênero (DAHLBERG, 2006; DE SOUZA, 2015) ao constatar que somente conseguiu atenção quando homens começaram a sofrer a violência praticada pelo aluno nas redes sociais.

Parece, como que de forma silenciosa, haver uma naturalização da violência contra a mulher e que esta deve aceitar sem realizar alardes. Já para o homem existe a obrigação da reação, como uma imposição social esperada. A isso, soma-se a violência diante da orientação sexual, como se o ataque à sua sexualidade não tivesse importância ou até não existisse. Em nenhum momento houve a preocupação de que o fato tratou-se

de um ato lesbofóbico e que a ameaça poderia ser concretizada. Anita convive até hoje com essa angústia, o autor deste ato foi preso por um período e no momento encontra-se livre e pode continuar praticando violências, visto que a mesma não conta com nenhuma proteção específica nem do Estado e nem da instituição em que trabalha. Outra violência sofrida por Anita diz respeito ao assédio moral (BARRETO, 2015), cujo debate também é extenso e não será o foco deste artigo.

Tais violências continuam sendo invisibilizadas pelo fato de que a história do lesbianismo no Brasil (MOTT, 1987) é marcada como fruto de alienação e inferioridade da mulher. Até pouco tempo era página totalmente em branco. As relações sociais baseadas no gênero tornaram as mulheres homossexuais 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. Somente nos últimos anos tem merecido atenção de alguns estudiosos.

A homossexualidade feminina (RICH, 1982) está atrelada a esse julgamento fetichista e machista e a sua visibilidade só é evidente perante tal conceituação. Nessa perspectiva a entrevistada Lima revelou que: “Sofremos várias violências e a violência é outra, o fetiche. Eu sofro todo dia”. (Lima, 25 anos, Estudante de Doutorado). Lima nomeia uma violência, “a violência do fetiche”, que para a entrevistada significa dizer que a lésbica só é vista ou visibilizada como um objeto do desejo masculino, que se sente atraído pelo ato sexual com duas mulheres. Nessa direção, estudos alertam que:

As lésbicas são conscientes do dano que está provocando esta onda pornográfica que introduziu a prática da homossexualidade feminina de uma forma desnaturalizada, desumanizada, totalmente errônea e adaptada para servir interesses de um Estado capitalista, que sublima a condição do macho, quer dizer, o lesbianismo é usado para satisfazer a uma sociedade de consumo machista. A imagem distorcida que dão da lésbica à maior parte destas exibições impressas, é totalmente negativa para a liberação sexual de que tanto se necessita. (MOTT, 1987, p. 192)

Certos relatos indicaram que determinadas mulheres são percebidas como seres abjetos por alguns de seus colegas de trabalho e chefias. A abjeção (MISKOLCI, 2014) constitui-se pela experiência de ser temida e recusada com repugnância, pois sua própria existência, como se fosse uma ameaça da visão homogênea e estável do que é comunidade.

A abjeção (BUTLER, 2002) é um processo, uma espécie de autonomia relativa, de até mesmo um vazio, uma falta de conteúdo que não pode ser captado por exemplos

e constitui-se por atos que constituem um domínio daquilo que não pode ser dito e que condiciona a distinção entre impróprio e próprio. Sendo assim, explica-se:

Se o lesbianismo for entendido como uma dentre muitas formas de impropriedade, então a relação entre a sexualidade e gênero permanece intacta no sentido de que não nos perguntaríamos sob quais condições o lesbianismo realmente afeta a noção de gênero. Não é simplesmente a questão de o que é uma mulher própria ou imprópria, mas o que não é absolutamente concebível como uma mulher. E é aqui que retornamos para a noção de abjeção. [...] A abjeção sinaliza o que permanece fora das oposições binárias [...] Refiro-me a atos que constituem um domínio daquilo que não pode ser dito e que condiciona a distinção entre impróprio e próprio. (BUTLER, 2002).

A entrevistada Simone destaca em sua fala a repugnância que foi sentida por parte de seus colegas pela sua aparência masculinizada, por estar fora dos padrões de beleza heteronormativas socialmente construídas, por estar acima do peso e pela classe social, triplamente discriminada. A entrevistada conta que as escolhas por oportunidades de emprego são limitadas e ainda, sobre a limitação social de comunicação com colegas de trabalho, quando conta que:

*Eu sirvo para faxineira e que não tenha contato com pessoas. Como tenho esse jeito, trabalhei como faxineira. Trabalhei numa firma que na hora do descanso não podia me comunicar com as pessoas, se não me mandariam embora, me viam como ameaça. Na festa da firma, fico sempre na escada, porque você não precisa participar, acham que você não tem família, ignoram que tem companheira e filhos. A folga é sempre na segunda. Minha filha também queria conhecer outras crianças e brincar nas festas. (Marcia, 39 anos, Motorista, Homossexual).*

Assinala-se que a fala da entrevistada em relação à profissão de faxineira, em momento algum, foi no sentido pejorativo de menosprezar a profissão. Simone destacou a restrição de liberdade ligada ao seu estereótipo e a profissão que foi contratada, sendo esta uma atividade laboral tão digna e importante quanto qualquer outra. A narrativa exemplifica o a abjeção: a repugnância, a ameaça, a proibição do contato com os colegas de trabalho, que separa o próprio do impróprio, enfim, a invisibilidade. Atenta-se também para outro fato, o envolvimento de outras pessoas nesse processo social, a criança pertencente a essa família e que convive com limitações e exclusões sociais. Tal fato remete ao questionamento: será que esta realidade vivenciada socialmente por essa criança provocará impactos para sua vida adulta? Questão esta que não será tratada nesta pesquisa, contudo, novas pesquisas mais aprofundadas podem ser sugeridas envolvendo esta temática.



A entrevistada destacou ainda a repressão na participação de eventos sociais no ambiente institucional. A entrevistada Marcia continua, ressaltando como o tratamento que recebe em seu trabalho impacta em sua vida pessoal:

*Sou prejudicada (...). As folgas são geralmente na segunda e quarta no trabalho. Você não vai conviver com sua família, o bolo da mãe é no domingo, todos os irmãos vão menos você que está sempre trabalhando. Você fica de fora e aquele irmão preconceituoso, reforça seu preconceito para seu filho, dizendo ainda bem que aquela sapatona não vem, para ensinar meus filhos homens a ser gay. (Marcia, 39 anos, Motorista, Homossexual).*

Destaca-se na fala de Marcia, a extensa jornada em escalas de trabalho e a anulação dos laços familiares lésbicos, que são muitas vezes omitidos ou invisibilizados no trabalho dessas mulheres.

### 3. Liberdades individuais e coletivas e restrições ao desenvolvimento humano

Das vinte e cinco entrevistadas em profundidade apenas duas mulheres relataram a plena liberdade da expressão da orientação sexual no trabalho. Esse resultado vai ao encontro da questão da centralidade da liberdade para o desenvolvimento humano. O desenvolvimento preconiza essencialmente duas questões primordiais (SEN, 2000): 1) o aumento da liberdade das pessoas e 2) a livre condição de agente das pessoas. Desta maneira, o desenvolvimento depende da liberdade que a pessoa afere, para poder ser e fazer tudo aquilo que é capaz de ser e de fazer, e isso conforme seus próprios valores, que querem ver preservados.

A entrevistada Valentina desabafa: *depois que me assumi, nunca mais consegui emprego na minha área.* (40 anos, Ensino Superior, Administradora). Primeiramente, a entrevistada sempre ocupava vaga de trabalho condizente com sua formação acadêmica e que ao longo de sua trajetória profissional obteve acesso aos recursos e desenvolveu suas capacidades (SEN, 2000), contudo, baseados na orientação sexual, futuros empregadores a destituíram da possibilidade de uma nova recolocação profissional. Cabe ressaltar que para ela, nada interfere na consecução de suas tarefas profissionais cotidianas. Imputou-se nessa trabalhadora uma violência por pressupostos heteronormativos que conseqüentemente resultam em desigualdade perante outros colegas com as mesmas qualificações e competências. E conseqüentemente, estabeleceram-se restrições aos seus funcionamentos (SEN, 2000).

As mulheres (SEN, 2000; 2012) têm seu desempenho prejudicado pelas divisões em vigor na família, que são injustas. Como seria se as mulheres pudessem propor a possibilidade de viver sem família e fossem livres para novos arranjos alternativos? Talvez nesse caso a autonomia feminina (SEN, 2000) tornar-se-ia uma realidade, tão necessária ao desenvolvimento humano:

O desenvolvimento humano diz respeito à criação de um ambiente no qual os indivíduos possam desenvolver seu potencial pleno e ter vidas produtivas, criativas, de acordo com suas necessidades e interesses, construir capacidades é fundamental para aumentar as escolhas – a variedade de coisas que as pessoas fazem ou são na vida. As capacidades para o desenvolvimento humano são ter uma vida longa e saudável, ser instruído, ter acesso aos recursos necessários a um padrão decente de vida e ser capaz de participar da vida da comunidade. Sem essas condições, muitas escolhas simplesmente não estão disponíveis, e muitas oportunidades na vida permanecem inacessíveis. (FUKUDA, 2002, p. 11).

O desenvolvimento humano (SEN, 2000) requer que se criem oportunidades sociais que contribuam diretamente para a expansão das liberdades humanas que influenciam nas capacidades humanas e qualidade de vida. Isso é particularmente oportuno para os sujeitos deste estudo, as mulheres; em suas múltiplas intersecções, tais como: orientação sexual, raça/cor, condição social, condições de saúde dentre outras, cujas complexas e múltiplas interseccionalidades não serão aprofundadas nesse trabalho. Aqui o foco dado é dado a orientação sexual, e mulheres bissexuais também relatam restrições às suas liberdades:

*Sou afetada nas coisas mais simples. Desde andar de mãos dadas com minha namorada. Medo de frequentar determinados lugares. Não posso falar com liberdade como você fala do seu marido no trabalho. Familiares que não aceitam. Para minha mãe é como se minha namorada fosse minha amiga, minha irmã não aceita faz dois anos e tenho medo dela me separar do meu sobrinho. (24 anos, residente de enfermagem, Bissexual).*

Como relata Nurse, são impostas muitas condições e muitas vezes não é possível escolher (SEN, 2000). O preconceito (BOBBIO, 2002) pode provar consequências em três níveis, primeiro pela discriminação jurídica pela exclusão do gozo de certos direitos. A segunda grave 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).

Nessa perspectiva, quando se sentem ameaçadas, as mulheres não heterossexuais femininas 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. A invisibilidade dos “outros” não implica em sua inexistência. E por isso, entende-se a omissão como uma estratégia de resistência para algumas mulheres. Outras resistem ao assumir a orientação sexual e procuram concursos públicos para ingressar no mundo do trabalho e ainda enfrentam desafios diante da vigilância constante da competência profissional, e que exige um esforço extra em relação aos outros colegas de trabalho. No entanto, ressalta-se que a resposta à opressão implica em uma decisão que pode gerar sofrimento, desânimo e depressão visto que, produz-se a violência quando há a vigilância contra si mesma e de forma constante para não demonstrar quem se é de verdade, o enfrentamento da objeção ou a cobrança excessiva diante da competência profissional.

Esses resultados sinalizam desafios para a saúde coletiva de mulheres homo e bissexuais no trabalho, visto que a saúde é uma liberdade instrumental (SEN, 2000) para o desenvolvimento humano, tal como a liberdade de expressão. E tais violências implicam na qualidade de vida dessas trabalhadoras que convivem diuturnamente com os desafios da heteronormatividade.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados quantitativos desvelam um cenário complexo diante do gênero e orientação sexual entremeado pela restrição de liberdade, assédio moral, hostilizações por preceitos médicos e religiosos, situações essas que contribuem para a resistência e barreiras ao acesso ao emprego e renda, ascensão na carreira e interações sociais profissionais por meio da omissão. As participantes consideram que expressar livremente a orientação sexual contribuiria efetivamente para o desenvolvimento humano.

Já os resultados qualitativos apontam para a abjeção manifestada por ações discriminatórias e preconceituosas fruto da heteronormatividade manifestada por agentes de poder disciplinar no acesso ao emprego, na ascensão da carreira e nas interações sociais ao vigiar, repreender e punir os corpos de mulheres que resistem às normas. São relações assimétricas de poder caracterizadas por excluir, banalizar,

inferiorizar e diferenciar práticas trabalhistas entre categorias sexuais (héteros e não-heteros) tal como: jornadas de trabalho, comportamentos e convivência.

Como ponto-chave, chama-se atenção às violências suportadas por muitas mulheres, sendo essas diversas, incluindo a violência de gênero, violência moral, a violência psicológica, violências de cunho homofóbico e lesbofóbico, que inclusive em alguns casos se somam e precisam ser aprofundadas em pesquisas com recortes específicos, especialmente a “violência do fetiche” nomeada por uma entrevistada. Neste estudo ainda parece emergir outra modalidade, a “violência da invisibilidade” dessas mulheres no ambiente institucional do trabalho.

Além das situações reveladas, soma-se a limitação de escolhas no mundo do trabalho pela dupla condição, a de gênero e de orientação sexual visto que este é permeado pela heteronormatividade. Apesar dos achados, deve-se ressaltar que este estudo também apresenta limitações, particularmente no que se refere ao tamanho da amostra tendo em vista a pluralidade de identidades das mulheres participantes da pesquisa.

Sendo assim, retomando-se a pergunta norteadora: há violência no trabalho revelada por mulheres homo/bissexuais que possam limitar seu acesso ao emprego/renda, ascensão profissional e relações sociais no trabalho, bem como provocar restrições à liberdade e afetar seu desenvolvimento humano? Este estudo sinaliza que sim. Diante dos resultados apresentados, marcados por violências e por relações assimétricas de poder, que não se circunscrevem somente à gramática da violência institucional. Violências essas que prejudicam o desenvolvimento humano das trabalhadoras e produzem desigualdade e danos à saúde.

Diante desse cenário, sinalizamos com este estudo a necessidade de políticas públicas e organizacionais que visem o bem estar, assim como também ações preventivas. Os ataques lesbofóbicos no trabalho não são notificados pela inexistência de tipificação criminal. Portanto, é necessário o avanço de leis e políticas que permitam que essas mulheres se sintam seguras e saudáveis em todos os ambientes sociais, inclusive no espaço do trabalho.

#### 4.4 QUARTA DISCUSSÃO – ARTIGO 3

Prossegue-se nos resultados com o terceiro artigo, intitulado “Mulheres lésbicas negras no trabalho: assimetrias que se somam” que foi submetido à Revista Bagoas de estudos gays, gêneros e sexualidades.

O enfoque neste artigo foi um recorte entre as participantes da pesquisa de mulheres negras lésbicas e sua interseccionalidades diante do desenvolvimento humano e sustentável. Os resultados poderão ser observados na próxima página.

## MULHERES LÉSBICAS NEGRAS NO TRABALHO: ASSIMETRIAS QUE SE SOMAM

## BLACK LESBIAN WOMEN AT WORK: ASYMMETRIES THAT ARE ADDED

Rita Estela Salino<sup>16</sup>, Nadia Terezinha Covolan<sup>17</sup>, Marcos Claudio Signorelli<sup>18</sup>

**RESUMO:** Este artigo lança um olhar para as narrativas de experiências no trabalho de mulheres lésbicas negras. Objetivou-se investigar semelhanças e diferenças nas relações de trabalho em relação ao acesso ao emprego, ascensão na carreira e interações profissionais cotidianas em relação ao gênero, orientação sexual e raça/cor. Adotou-se a pesquisa qualitativa com oito mulheres lésbicas. Os dados qualitativos emergiram mediante quatro entrevistas semiestruturadas em profundidade e comentários escritos. Estas foram gravadas, transcritas, codificadas e a análise do conteúdo foi posteriormente cotejada com estudos teóricos de gênero e desenvolvimento humano. Os resultados apontaram: 1) assimetrias de gênero, 2) assimetrias por raça/cor; 3) assimetrias por orientação sexual; sendo estas uma sucessão de atos preconceituosos e discriminatórios. Tais resultados evidenciaram distintas desigualdades para essas mulheres no cotidiano de trabalho, visibilizando limitação de liberdades no que diz respeito à autonomia feminina sendo este um entrave ao desenvolvimento humano e sustentável.

Palavras-chave: Gênero; Raça, Orientação Sexual; Trabalho; Desenvolvimento Humano.

**ABSTRACT:** This article takes a look at the narratives of experiences in the work of black lesbian women. The objective was to investigate similarities and differences in work relations in relation to access to employment, career advancement and daily professional interactions in relation to gender, sexual orientation and race / color. Qualitative research was adopted with eight lesbian women. Qualitative data emerged through four in-depth semi-structured interviews and written comments. These were recorded, transcribed, codified and content analysis was later collated with theoretical studies of gender and human development. The results pointed out: 1) gender asymmetries, 2) asymmetries by race / color; 3) asymmetries due to sexual orientation; These being a succession of prejudicial and discriminatory acts. These results evidenced different inequalities for these women in the daily work, making visible the limitation of freedoms with respect to the female autonomy being this an obstacle to the human and sustainable development.

Keywords: Gender; Race, Sexual Orientation; Job; Human development.

---

<sup>16</sup>Universidade Federal do Paraná (UFPR), Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Territorial Sustentável, Matinhos (PR), Brasil, ritasalino@yahoo.com.br;

<sup>17</sup>Universidade Federal do Paraná (UFPR), Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Territorial Sustentável, Matinhos (PR), Brasil, nadiathe@gmail.com

<sup>18</sup>Universidade Federal do Paraná (UFPR), Programas de Pós Graduação em Desenvolvimento Territorial Sustentável e em Saúde Coletiva, Matinhos (PR), Brasil, signorelli.marcos@gmail.com

## INTRODUÇÃO

A agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável da ONU (Organização das Nações Unidas - 2015) inclui a igualdade de gênero, o empoderamento de todas as mulheres e meninas; assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos (as), em todas as idades; o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno, produtivo e decente para todos.

Muito se tem discutido, recentemente, acerca do empoderamento feminino. A população feminina brasileira é heterogênea (Dias *et al* 2017), fruto da união entre europeus, africanos e ameríndios. Sendo assim, 99,5% da população brasileira tem diferenças físicas que levaram divisão equivocada de raças e a inferiorização. Em consequência, muitas mulheres negras ainda na contemporaneidade são vítimas de racismo.

Outro fato nesse contexto é de que a Organização Internacional do Trabalho (OIT 2011) estimou que trabalhadoras LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros) encontraram barreiras no acesso ao emprego no Brasil.

As condições de gênero, de orientação sexual e de raça/cor empreendem a mulher brasileira desafios no mundo do trabalho e para compreender a questão, esta pesquisa buscou trazer visibilidade à vivência de mulheres lésbicas negras no ambiente de trabalho.

Este artigo tem por objetivo analisar a tripla condição: a raça/etnia, a de gênero e a de orientação sexual que estão submetidas e como tais condições influenciam suas liberdades e seu processo de desenvolvimento humano interseccionando o marcador social racial em relação ao acesso ao emprego, interação profissional e ascensão na carreira.

Essa pesquisa relaciona estudos de gênero, a heterossexualidade compulsória e o racismo presentes na sociedade pra refletir e discutir sobre o desenvolvimento das mulheres lésbicas e negras.

Nesse sentido, consideram-se os aportes teóricos de Sen (2000), para quem a liberdade é fator imprescindível do desenvolvimento humano. Para ele a liberdade que as pessoas usufruem para serem e fazerem o que são capazes, de acordo com seus próprios valores e que para tanto, necessitam de maior autonomia – agência – e também oportunidades mediante políticas públicas.

Outro aporte é dos estudos de gênero (SCOTT, 1990) 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. Foi imprescindível analisar os estudos de gênero, a dominação masculina, o heterossexismo e a heteronormatividade. Privilegiaram-se para esse contexto, estudos sobre gênero e trabalho de Hirata (2007), Kergoat (2007) Bruschini (2007), Puppini (2004) sobre a presença feminina no trabalho, assim como a relação de trabalho entre categorias sexuais: heterossexuais, homossexuais e bissexuais no trabalho com Warner (1991) e Katz (2007), interseccionalidade e desigualdade com Henning (2015) e Piscitelli (2008).

Em relação à orientação sexual este estudo demarca como categorias de análise as mulheres lésbicas como uma categoria política de análise, mesmo ciente da diversidade de identidades que não se pode albergar. Neste estudo, as lésbicas são consideradas as mulheres que se sentem atraídas afetiva e/ou sexualmente somente por mulheres.

Portanto, a partir desses pressupostos teóricos este estudo traçou a seguinte pergunta norteadora: Em que medida ser mulher, negra e homossexual lésbica influencia o desenvolvimento humano a partir do trabalho?

## METODOLOGIA

Este artigo faz parte de uma pesquisa de mestrado, de maior abrangência, com duas etapas: quantitativa e qualitativa, desenvolvidas entre junho a outubro de 2016. A pesquisa de mestrado contou com a participação de cento e oito mulheres com relação ao acesso ao emprego e renda, interações profissionais e ascensão na carreira diante da condição de gênero e orientação sexual.

Para este artigo realizou-se um recorte de mulheres que autodeclararam-se conforme o censo demográfico pela cor da pele de acordo com as categorias: branca, preta, amarela e parda e em relação à orientação sexual como mulheres homossexuais. Das cento e oito mulheres participantes da pesquisa, oito mulheres reconheceram-se como pretas e nove como pardas.

Utilizou-se da pesquisa social (MINAYO, 1996). As entrevistas foram gravadas, transcritas e codificadas de acordo com as etapas metodológicas recomendadas para abordagens qualitativas.



As vozes que emergiram do campo foram categorizadas tematicamente, interpretadas pela análise de conteúdo (FRANCO, 2008) Considerou-se a mensagem o ponto de partida seja ela verbal (oral ou escrita), gestual, silenciosa, figurativa, documental ou diretamente provocada, levando-se em consideração o (a) locutor (a) e o (a) interlocutor (a) da pesquisa. As falas foram cotejadas com aportes teóricos dos estudos de gênero e trabalho e do desenvolvimento humano como prática libertadora.

Segundo Oliveira (2004) a população negra, para a demografia, IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) é o somatório de preto + pardo e ressalta preto é cor e negro é raça.

Todas as participantes concordaram em participar do estudo mediante a aceitação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A pesquisa foi voluntária e 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.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Perfizeram a pesquisa dezessete mulheres da população negra, sendo oito mulheres lésbicas com a cor da pele preta e nove lésbicas com a cor da pele parda.

As participantes responderam seis perguntas sobre o perfil sócio demográfico, outras cinco participaram de entrevista semiestruturada em profundidade e outras seis escreveram comentários voluntariamente no formulário online assim destinado: *Este espaço é para você manifestar sugestões, críticas e comentários se desejar.*

A caracterização sócio-demográfica das dezessete mulheres negras lésbicas envolveram profissões e relações de trabalho heterogêneas, conforme TABELA 8.

Tabela 8 – Perfil das participantes negras nos quesitos: Idade, Escolaridade, Atuação, Renda, Regimes de Trabalho e Região do País.

Pseudônimo	Idade	Escolaridade	Profissão	*Renda	Regime de trabalho	Estado
Bia	entre 20 a 30 anos.	Ensino Superior Incompleto	Estudante de Pedagogia	entre 1 a 2 salários	estagiária	Goiania
Polly	entre 30 e 40 anos	Ensino Superior	Agente Educacional II	entre 3 a 4 salários	funcionária pública	Paraná
Beatriz	entre 30 a 40 anos	Ensino Superior	Assistente Social	entre 1 a 2 salários	funcionária pública	Paraná
Sapatão Afro	entre 20 a 30 anos	Ensino Superior	Coordenadora Pedagógica	entre 3 a 4 salários	funcionária pública	Bahia
Aline	entre 30 a 40 anos	Ensino Superior	Professora	entre 3 a 4 salários	contrato temporário	Santa Catarina
Lu	entre 40 a 50 anos	Ensino Superior Incompleto	Motorista de caminhão	entre 3 a 4 salários	funcionária privada	São Paulo
Boneca de pano	entre 40 a 50 anos	Ensino Superior	Mãe de Santo <sup>2</sup> Merendeira	Entre 1 a 2 salários	funcionária privada e voluntária <sup>4</sup>	Paraná
Margarida	entre 20 a 30 anos	Ensino Superior Incompleto	Feirante	entre 1 a 2 salários	Informal	Paraná
Sophia	entre 20 a 30 anos	Ensino Superior Completo	Advogada	entre 3 a 4 salários	autônoma	Paraná
Eab	entre 20 a 30 anos	Especialista	Educadora Social	entre 3 a 4 salários	funcionária Privada	São Paulo
Pitty	entre 20 a 30 anos	Especialista	Supervisora de Vendas	entre 5 a 6 salários	funcionária Privada	Paraná
Mila	entre 30 a 40 anos	Especialista	Psicóloga	Acima de 9	autônoma	São Paulo
Rahloh	entre 20 a 30 anos	Ensino Médio Completo	Operadora de Máquina	entre 1 a 2 salários	Funcionária Privada	Minas Gerais
Oy	entre 30 a 40 anos	Ensino Superior Incompleto	Vendedora	entre 3 a 4 salários	Funcionária Privada	Paraná
Pater Alves	entre 30 a 40 anos	Ensino Superior	Médica Veterinária	entre 3 a 4 salários	funcionária Privada	Paraná
Infinito Particular	entre 30 a 40 anos	Doutorado	Socióloga	entre 1 a 2 salários	autônoma	São Paulo
Duda	entre 30 a 40 anos	Especializada	Corretora de Imóveis	entre 6 a 7 salários	Empresária	Paraná

<sup>1</sup> Salário mínimo vigente no Brasil em 2016, R\$ 880,00.

<sup>2</sup> Mãe de Santo /Iyalorixá do ILE ASÉ ODÉ AYÔ ATI ONI OYÁ, considerou-se como ofício religioso.

<sup>3</sup> A subsistência/renda está submetida aos vencimento como merendeira e doações espontâneas.

<sup>4</sup> Dirigente do Centro.

Fonte: as autoras e autor

Primordialmente analisou-se o perfil das mulheres lésbicas negras que se constituiu por mais da metade por mulheres escolarizadas, atuantes em trabalhos

privados, com renda entre um a quatro salários mínimos pertencentes à região sul do país.

Cabe destacar que só foi possível contar com a participação de tantas mulheres, pois não se delimitou um território geográfico específico, ou seja, poderiam participar da pesquisa as mulheres homossexuais do país. Objetivou-se buscar uma diversidade de mulheres homossexuais e bissexuais com relação à faixa etária, região, tipo de trabalho, etc. Todavia, pelas redes sociais, indicações das participantes e contatos das pesquisadoras e pesquisadores, ao final obteve-se amostra que se aproxima da própria rede de relações dos envolvidos na pesquisa, como por exemplo, a predominância de participantes da região Sul, o que pode ser um fator limitante deste estudo.

Em relação à escolaridade, as dezessete mulheres concluíram o ensino médio e treze contemplam o ensino superior. Esse resultado demonstra que as mulheres lésbicas negras condizem com os resultados da pesquisa de Bruschini & Lombardi (2011) em que houve uma alteração do perfil da força de trabalho feminina, de muita importância, o maior nível de instrução, quando comparado ao dos homens brasileiros.

Tal como as autoras, Sen (2000) prioriza a educação para o desenvolvimento de capacidades que viabilizam o acesso ao trabalho formal e remunerado e conseqüentemente a autonomia feminina. Pesquisas realizadas no mundo todo demonstram que essas liberdades substantivas das mulheres influenciam diretamente na diminuição do número de filhos, na diminuição da mortalidade infantil, na diminuição da violência em todas as suas formas, na preservação de recursos naturais, no cuidado com a família e na divisão da renda com familiares. Assim, a independência financeira das mulheres alavanca o desenvolvimento não apenas das mulheres, mas, de todo seu entorno, de toda a sociedade na qual ela está inserida e promovem o desenvolvimento humano. (SEN, 2000)

O Dossiê sobre Mulheres Negras no Brasil (2013) aponta que:

Entre 1995 a 2009 houve ampliação da presença de mulheres negras no ensino superior, fortemente influenciada por estratégias de ação afirmativa implementada ao longo dos últimos anos, mas destaca a necessidade de que este movimento seja analisado de forma crítica, considerando-se a noção de hierarquização, ou seja, das diferenciações valorativas entre cursos e entre instituições de ensino superior e a distribuição das mulheres negras e brancas segundo estes cursos e instituições. (SOTERO, 2013, p. 16)

Quanto à inserção profissional deram-se de forma diversificada principalmente na área de educação com seis profissionais e uma profissional da sociologia, quatro profissionais na área de vendas, duas profissionais na área operacional (Operadora de

Máquina e Motorista de Caminhão), duas profissionais na prestação de serviços médicos (psicologia e medicina veterinária), uma prestadora de serviços jurídicos (advogada).

Uma participante estava inserida profissionalmente em um lugar que não é ocupado por muitas mulheres, sendo motorista de caminhão. Uma profissão tão legítima para homens quanto para mulheres, embora a maioria da sociedade tradicionalmente não as legitime nessa ocupação.

SILVA (2016) pesquisou a trajetória no trabalho de mulheres motoristas de caminhão em Itupeva/SP. A autora revela que o cotidiano de trabalho é atravessado de preconceitos e discriminações pelo gênero e orientação sexual decorrentes das relações interpessoais marcadas pela falta de reconhecimento e condições de trabalho inadequadas em relação à falta de infraestrutura no local de trabalho e nas rodovias brasileiras em relação à alimentação e higiene pessoal

Esse resultado pode indicar uma lógica da supremacia masculina (BOURDIEU, 2012), em que o trabalho feminino é um prolongamento das funções domésticas, constituindo-se por profissões destinadas ao ensino, cuidados e serviços.

Ou aspecto relevante condiz com a renda concentrada entre 1 a 4 salários, apenas três recebem acima de cinco salários. Bruschini e Puppim (2004, p. 109) afirmam que mesmo com maior escolaridade e ocupando novos espaços de trabalho em similaridade dos homens, as mulheres continuam submetidas às desigualdades de gênero e ainda ganham menos que os pares masculinos.

Nesse sentido, o Dossiê de Mulheres do Brasil (2013) ressalta que:

Os “caracteres adscritos” de raça e gênero seguem sendo determinantes, tanto da forma de inserção no mercado, quanto dos retornos, em termos de salários. Concluem, ainda, que a herança socioeconômica e os padrões culturais e valorativos – que constroem estereótipos limitadores da inserção e ação de determinados grupos sociais – “continuam a operar nos processos de estratificação nos quais negros e mulheres são alocadas em posições subalternas”. (LIMA; FLAVIA, FRANÇA, 2013, p. 17).

Outro fato relacionado à renda é de que mulheres negras ganham menos que outras categorias tais como: homens e mulheres brancas e homens negros. Segundo (SCHUMAHER; SCHUMA, 2006) o processo abolicionista foi profundamente marcado pela ausência de políticas públicas direcionadas aos negros e as negras. Reforçou-se a desigualdade social pela dominação colonial com resquícios das variantes do gênero e de raça manifestam-se na contemporaneidade.

Para demonstrar essa dinâmica, a pesquisa de emprego e desemprego do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE – 2015) em relação aos negros e as negras no mercado de trabalho metropolitano revelou sobreposição da discriminação sobre as mulheres negras, que apresentam as mais elevadas taxas de desemprego em comparação aos demais grupos.

Das mulheres participantes apenas quatro ocupam cargos de liderança em suas especificidades. Uma Coordenadora Pedagógica, uma dirigente de um Centro Espírita no ofício de Mãe de Santo, uma Supervisora de Vendas e uma Empresária do ramo imobiliário.

Bia, uma mulher lésbica e negra em recente ingresso ao mundo do trabalho por um contrato de estágio comenta:

*A trajetória da mulher é um tanto complicada, no campus vemos as diversas manifestações de machismo, onde a mulher é menosprezada a todo o momento [...] as dificuldades da mulher no trabalho é evidente, o quanto é desvalorizada no mercado de trabalho e ganha menos. Ser mulher, negra e homossexual, muda todo um contexto. (Bia, estagiária de pedagogia).*

A experiência de Bia e os dados do perfil expostos anteriormente contribuem ao apontar a condição do gênero e a divisão sexual do trabalho (SCOTT, 1990; HIRATA; BRUSCHINI; KERGOAT, 2007).

Outro aspecto sinalizado pela entrevistada relaciona-se a correlação do gênero, cor de pele e orientação sexual. Essa realidade pode ser compreendida pela interseccionalidade:

*A interseccionalidade inicia um processo de descoberta, nos alertando para o fato de que o mundo a nossa volta é sempre mais complicado e contraditório do que nós poderíamos antecipar. (...) Ela não provê orientações estanques e fixas para fazer a investigação feminista (...). Ao invés disso, ela estimula nossa criatividade para olhar para novas e frequentemente não ortodoxas formas de fazer análises feministas. A interseccionalidade não produz uma camisa-de-força normativa para monitorar a investigação (...) na busca de uma 'linha correta'. Ao invés disso, encoraja a cada acadêmica feminista a se envolver criticamente com suas próprias hipóteses seguindo os interesses de uma investigação feminista reflexiva, crítica e responsável (DAVIS, 2008, p. 79).*

Para Piscitelli (2008) a interseccionalidade não se trata da diferença sexual, nem da relação entre gênero e raça ou gênero e sexualidade, mas da diferença, em sentido amplo, para dar cabida às interações entre possíveis diferenças em contextos específicos (PISCITELLI, 2008, p. 266). Contextos estes apontados na fala de Bia.

Muito se tem discutido a interseccionalidade para o estudo das desigualdades para um enfoque integrado como uma teoria transdisciplinar:

A interseccionalidade remete a uma teoria transdisciplinar que visa apreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado. Ela refuta o enclausuramento e a hierarquização dos grandes eixos da diferenciação social que são as categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual. O enfoque interseccional vai além do simples reconhecimento da multiplicidade dos sistemas de opressão que opera a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais (BILGE, 2009, p. 70).

Esses pressupostos contribuem para uma discussão ampla das diversas opressões de mulheres lésbicas. Uma simples analogia pode ajudar a compreender a questão. Em uma simulação poderíamos ter duas mulheres brancas de mesma idade, no entanto, uma mora no espaço urbano e outra no espaço rural, realidades territoriais que podem mudar todo um contexto. Sendo assim, interseccionalidade torna-se essencial para as análises heterogêneas.

Ao entrevistar Beatriz sobre a influência da condição de gênero e orientação sexual no trabalho ela destacou: *“Antes de ser homossexual no trabalho, eu sou negra, o preconceito já começa por aí e depois vêm outras questões”*. (Beatriz, Assistente Social, Homossexual). A entrevistada destaca o preconceito racial como um primeiro marcador social a ser visibilizado no trabalho e denuncia a existência dos outros, que se interseccionam.

Nesse contexto, as mulheres lésbicas negras e pardas vivenciam a interseccionalidade dos problemas assimétricos de gênero por serem mulheres, sempre com menor poder e liberdade e ainda se somam a orientação sexual e a cor da pele. Nessa perspectiva escreveu a entrevistada que se chamou de Sapatão Afro:

*Considero que os distanciamentos de oportunidades trabalhistas se intensificam quando vem carregada por questões raciais, por não encaixar nos padrões de beleza (ser gorda, por exemplo) e ou não performar feminilidade que é o caso de muitas lésbicas (butch, bofinhos, caminhão). Observo que por ser preta e gorda já fui muito excluída em oportunidades de empregos, muitas vezes, fui dispensada antes da oportunidade de ser entrevistada mesmo com o interesse da empresa pelo meu currículo, não sou um sapatão caminhão/butch, porém a minha forma de me vestir não padronizada causa esse distanciamento nas oportunidades. 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, Coordenadora Pedagógica).*

Sapatão Afro contribuiu em sua fala com reflexão da questão racial, a construção social diferenciada entre mulheres brancas e negras. Embora as raças não existam, a raça é humana, “o termo raça (SANTOS et al, 2010). tem uma variedade de definições geralmente utilizadas para descrever um grupo de pessoas que compartilham certas características morfológicas.” (SANTOS, 2010, p. 122)

Essa construção social baseou-se na superioridade da mulher branca, sinalizando a interseccionalidade entre o gênero cor, orientação sexual dentre outras. A fala atribuiu uma sequência de restrições para o acesso a emprego e a renda em sua experiência profissional. Essa experiência contribuiu ao revelar que o racismo estende-se para o ambiente institucional do trabalho e dissemina desigualdades e iniquidades pelo heteronormatividade e racismo. Realidade totalmente diferenciada por Zaha que escreveu:

*Nunca tive muito problema com discriminação no ambiente de trabalho. Mas tenho plena consciência de que isso se deve ao fato de eu ser uma mulher branca, instruída, feminina e que não expressa fisicamente a orientação sexual. Já ouvi várias vezes colegas mulheres heterossexuais falarem que ficam à-vontade perto de mim, pois eu nem pareço ser “sapata”. Tenho certeza e conheço muitas mulheres que por terem um visual mais masculino ou expressam sua orientação de forma explícita, sofrem muito com a discriminação e isso precisa parar. (Arquiteta).*

Zaha percebe a desigualdade quando comparou com outras mulheres de mesma orientação sexual em relação à cor de sua pele, escolaridade e aparência condizente com o padrão socialmente instituído. Sendo a entrevistada também envolvida de forma sutil e propulsora da heterossexualidade compulsória ao incorporar o padrão socialmente instituído. Percebeu-se o agenciamento da consciência que afeta inclusive as próprias mulheres que compartilham da orientação sexual homossexual, que acabam reproduzindo a norma heterossexual mesmo sendo homossexuais. A entrevista da manifestou a abjeção ao referir-se ao termo “sapata”. Isto remete a dizer que muitas mulheres são percebidas como seres abjetos por alguns de seus colegas de trabalho e chefias. A abjeção (MISKOLCI, 2014) constitui-se pela experiência de ser temida e recusada com repugnância, pois sua própria existência, como se fosse uma ameaça da visão homogênea e estável do que é comunidade.

A abjeção (BUTLER, 2002) é um processo, uma espécie de autonomia relativa, de até mesmo um vazio, uma falta de conteúdo que não pode ser captado por exemplos e constitui-se por atos que constituem um domínio daquilo que não pode ser dito e que condiciona a distinção entre impróprio e próprio. Sendo assim, explica-se:

Se o lesbianismo for entendido como uma dentre muitas formas de impropriedade, então a relação entre a sexualidade e gênero permanece intacta no sentido de que não nos perguntaríamos sob quais condições o lesbianismo realmente afeta a noção de gênero. Não é simplesmente a questão de o que é uma mulher própria ou imprópria, mas o que não é absolutamente concebível como uma mulher. E é aqui que retornamos para a noção de abjeção. [...] A abjeção sinaliza o que permanece fora das oposições binárias [...] Refiro-me a atos que constituem um domínio daquilo que não pode ser dito e que condiciona a distinção entre impróprio e próprio. (BUTLER, 2002).

Exerce-se na experiência de Sapatão Afro a vigilância por meio de mentes submissas à heterossexualidade compulsória como também o agenciamento de consciência exposto por Zara. Esta submissão segundo Bourdieu (2012) concretiza-se por um poder masculino introduzido pela dimensão simbólica em que o dominador consegue obter do dominado (homens e mulheres) uma adesão inconsciente e imediata de um conjunto de ideias dos papéis masculinos e femininos que inferiorizam a mulher de forma natural por pressupostos biológicos e androcêntricos.

Em relação a esses jogos sociais, Bourdieu (2012) ilustra que:

A masculinização do corpo masculino e a feminização do corpo feminino, tarefas enormes e, em certo sentido, intermináveis que, sem dúvida, hoje mais do que nunca, exigem, quase sempre um gasto considerável de tempo e de esforços, determinam uma somatização da relação de dominação, assim naturalizada. É através do adestramento dos corpos que se impõem as disposições mais fundamentais, as que tornam ao mesmo tempo inclinados e aptos a entrar nos jogos sociais ao desenvolvimento da virilidade: a política, os negócios, a ciência etc. (BOURDIEU, 2012, p. 70)

Em contraposição a realidade de Zaha, outra entrevistada, Menina de Pano correlacionou:

*Ser pobre, favelada, negra e mãe de santo é muito diferente de ser uma artista famosa. Sendo que a maioria se mantém no armário por interesse em mídia e dinheiro. Já 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 fala de Boneca de Pano expõe a articulação de categorias que pertence e que 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 a ser destacado na fala de Boneca de Pano refere-se ao renegar uma imposição social: o arranjo familiar em torno da procriação, cuidado dos filhos e a submissão masculina.

Sen (2012) questiona a desigualdade em relação às mulheres, referindo que o arranjo familiar é desigual e sexista. O autor aponta que as mulheres têm seu



desempenho prejudicado pelas divisões em vigor na família, que são injustas; destaca que o importante seria que as mulheres pudessem propor a possibilidade de viver sem família e fossem livres para novos arranjos alternativos. O que deve prevalecer é um arranjo sem disparidades de oportunidades econômicas, sociais e políticas com liberdades para acessar educação, emprego e renda. Dessa forma, o empoderamento feminino se daria no sentido da agência feminina, ou seja, da autonomia, da liberdade de ser e de fazer da mulher. Na esteira de Sen (2000), a economista Fukuda-Parr refere que:

O desenvolvimento humano diz respeito à criação de um ambiente no qual os indivíduos possam desenvolver seu potencial pleno e ter vidas produtivas, criativas, de acordo com suas necessidades e interesses, construir capacidades é fundamental para aumentar as escolhas – a variedade de coisas que as pessoas fazem ou são na vida. As capacidades para o desenvolvimento humano são ter uma vida longa e saudável, ser instruído, ter acesso aos recursos necessários a um padrão decente de vida e ser capaz de participar da vida da comunidade. Sem essas condições, muitas escolhas simplesmente não estão disponíveis, e muitas oportunidades na vida permanecem inacessíveis. (FUKUDA, 2002, p. 11).

Assim, o desenvolvimento humano requer que se criem oportunidades sociais que contribuam diretamente para a expansão das liberdades humanas que influenciam nas capacidades humanas e qualidade de vida (2000, p. 170), principalmente no sujeito desse estudo, as mulheres, em suas múltiplas intersecções, tais como: orientação sexual, raça/cor, condição social, condições de saúde dentre outras que não serão aprofundadas nesse trabalho.

Bia denuncia o preconceito manifestado de forma sutil e velada, ao dizer que:

*Na homossexualidade, o preconceito é muito presente, o que eu percebo é que a maioria das pessoas que dizem que aceitam, dizem que não tem problema com homossexual, mas no fundo a gente sempre escuta algum tipo de comentário. Outra coisa que eu vejo com muita frequência. Às vezes as pessoas que não sabem da minha orientação sexual chegam falando mal de homossexual e lésbicas. Sabe, são coisas horríveis que infelizmente a gente escuta, na verdade é meio que uma farsa, as pessoas fazem que aceitem para aparentarem que tem a mente aberta, mas acredito que o preconceito ainda é muito grande. (Bia, Estagiária de Pedagogia)*

Nesse caso, a heteronormatividade presente na sociedade ocidental contemporânea consolidou-se por uma construção que atinge todas as instancias 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) historicamente constituída segundo Katz:

Entre 1890 e 1970 os termos homossexual e heterossexual passaram a fazer parte da cultura popular americana, sendo a heterossexualidade uma afirmação da superioridade dos homens sobre as mulheres e a superioridade dos heterossexuais sobre homossexuais (KATZ, 1996, p. 118).

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, Estagiária de Pedagogia).*

Como aponta Bia, o preconceito impede o acesso ao emprego e consequentemente a renda. Para Bobbio (2000) o preconceito é uma opinião acolhida pela tradição, costume ou por uma autoridade. O preconceito no âmbito do trabalho é um pré-julgamento antes do conhecimento. Assim, destaca-se que uma profissional pode ser eliminada por um pré-julgamento de inferioridade profissional apenas por sua aparência do corpo, cor da pele e orientação sexual.

Além do preconceito, criam-se os estereótipos (Elias; Scotson, 2000) que têm o propósito de estigmatizar grupos como sendo grupos de status inferior e de menor valor. Os autores sustentam que é um processo em que estabelecidos excluem os membros fora do seu grupo e os tratam como inferiores (e estes se sentem carentes de virtudes) exercendo assim um controle social.

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 tornou-se funcionária pública e esta contemplada com a renda e a estabilidade no emprego, 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. (Assistente Social).*

A entrevistada reconhece que diante de sua decisão de omitir sua orientação sexual, mantém-se discreta e reservada 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 influência 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. Tal questão remete ao fato de que mesmo com as liberdades substantivas, outras liberdades são cerceadas. Seu relato expressa que a segurança empregatícia não a liberta do preconceito, apenas lhe oportuniza a renda. Já em relação à ascensão na carreira corre riscos de desigualdades e iniquidades

Nesse sentido Sen (2000) enfatiza que a renda não é fim, mas um meio importante para as pessoas atingirem a condição de uma vida digna e consigam sobreviver. Contudo, não basta conseguir a renda, mas analisar as condições em que essa renda é obtida através de um trabalho digno e descente livre de opressões.

Já para Margarida, outra entrevistada, os desafios de gênero e a lesbianidade englobam a misoginia (o preconceito contra mulheres) ao dizer que:

*Me são oferecidos trabalhos em bares, lanchonete e caixa de mercado. Eu não me enquadro, eu desconstruo, sou o fracasso da sociedade, saí do fluxo contínuo [...] Vivemos num mundo de enganação pelos olhos, julga-se demais por ele. E me pergunto: quem eu realmente seria se eu fosse livre? (Estudante e Feirante)*

Percebeu-se na fala da entrevistada o quanto a resistência às normas socialmente instituídas provocam conflito social pela dupla condição, a de gênero e de

orientação sexual influenciando nas opções de trabalho tal como na opressão que sente. Condição esta especialmente vivenciada pela experiência lésbica, explicada por Rich.

Percebo a experiência lésbica a ser, tal como a maternidade, uma experiência profundamente feminina, com opressões, significados e potencialidades particulares, que não podemos compreender quando nós a agrupamos simplesmente com outras existências sexualmente estigmatizadas. (RICH, 1993, 37).

Como formula Rich (1982) ser lésbica implica em uma especificidade feminina e essa experiência pode condizer em um preconceito particular que não implica em dizer que não pode estar articulado com outras categorias tais como raça/cor, condição social, religião dentre outras produzindo assim as interseccionalidades.

Sendo assim, oportunidades de acesso a emprego e renda tornam-se inviáveis por pressupostos heteronormativos e que implicam no desenvolvimento humano. Sen (2000) enfatiza que a sociedade é formada por pessoas diferentes, no entanto, algumas diferenças são aceitas e outras não. O fato de não serem aceitas, diferenças implicam em desigualdades e podem provocar iniquidades. Nesse sentido, um desenvolvimento humano e sustentável extrapola a renda, para adentrar a níveis mais sutis de diferenças de gênero:

A relação entre renda e capacidade seria acentuadamente afetada pela idade da pessoa (pelas necessidades específicas dos idosos e dos muitos jovens), pelos papéis sexuais e sociais, por exemplo, as responsabilidades especiais da maternidade e também as obrigações familiares determinadas pelo costume (...) e por outras variações sobre as quais a pessoa pode não ter controle ou ter um controle limitado. (SEN, 2000, p. 110).

Para o autor a liberdade é central para o desenvolvimento humano e sustentável primeiro, por uma razão avaliatória em que o progresso deve levar em consideração: 1) o aumento da liberdade das pessoas e 2) o desenvolvimento depende da livre condição de agente das pessoas. Assim, de acordo com a liberdade que a pessoa afere, para poder ser e fazer tudo aquilo que é capaz de ser e de fazer, e isso conforme seus próprios valores, que querem ver preservados. O autor tece considerações ao gênero em seus estudos e coloca as mulheres no centro do desenvolvimento humano, embora essas não usufruam da mesma liberdade que os homens, assim como outros grupos:

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).

Desta maneira, Bia disse “para evitar o preconceito, ou até por medo em alguma situação, eu omito” (Estagiária de Pedagogia). Como revela Bia, o segredo (SEDGWICK, 2007) marcou o século XX pela opressiva da invisibilidade no espaço público, no trabalho e na família, sendo estes sujeitos, estrategistas de sobrevivência em um contexto social heteronormativo, “o armário”:

Mesmo num nível individual, até entre as pessoas mais assumidamente gays há pouquíssimas que não estejam no armário com alguém que seja pessoal, econômica ou institucionalmente importante para elas. Além disso, a elasticidade mortífera da presunção heterossexista significa que, como Wendy em Peter Pan, as pessoas encontram novos muros que surgem à volta delas até quando cochilam. (SEDGWICK, 2007. p.22).

Em contrapartida, Polly, outra entrevistada refere como resiste à condição do gênero e orientação sexual no trabalho estatutário por ações preventivas:

*Trabalho em escola. Logo procuro tomar pequenos cuidados com o público que atendemos: alunos e alunas, pais e mães ou responsáveis, mas nada que seja necessário esconder minha condição de mulher lésbica. No meu trabalho, existe uma estabilidade de função. Tenho liberdade inclusive na maneira de me vestir. Porém, quando se há algum movimento preconceituoso dentro da escola, logo, sou a primeira a procurar o foco discriminatório e trata-lo. (Agente Educacional).*

Polly age estrategicamente nos focos discriminatórios tornando o seu ambiente de trabalho aberto à convivência com as diferenças e conseqüentemente tolerante, sendo uma característica essencial para o desenvolvimento como defende Sen (2000) ao dizer que:

O desenvolvimento requer que se removam principais fontes de privação de liberdade: pobreza e tirania, carência de oportunidades econômicas e destituição social sistemática, negligência dos serviços públicos e intolerância ou interferência excessiva de Estados repressivos. (SEN, 2000, p. 18).

Como apontado por Sen (2000) são necessárias ações que removam as principais fontes de privação. E quais seriam as fontes para estancar os problemas? Análise interseccional (HENNING, 2015) ajudada a focar ou reforçar a importância de um marcador de diferença ou ainda a interação entre alguns deles em detrimento de outros. Existem diferenças que fazem diferença em termos específicos, históricos e localizados e, obviamente, políticos. Tal como a raça/cor. A investigação do poder nas interseccionalidades deve levar em consideração as resistências, as fugas, ou seja, tudo o que for produzido. Piscitelli (2008) refere que:

E os marcadores de identidade, como gênero, classe ou etnicidade não aparecem apenas como formas de categorização exclusivamente limitantes.

Eles oferecem simultaneamente, recursos que possibilitam a ação. (PISCITELLI, 2008, p. 268)

Uma demonstração dessa ação abordada pela autora refere-se à fala da entrevistada, a Boneca de Pano ao articular a 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. (Merendeira e Mãe de Santo)*

Boneca de Pano aufere 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 diz não vitimizar-se, pelo contrário, a resistência é evidente, ao não permitir atos preconceituosos e discriminatórios que estejam presentes no trabalho e deixa claro o quanto preconiza o respeito nas interações profissionais.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste recorte observou-se uma população escolarizada, com atuações heterogêneas, no entanto os relatos evidenciaram para essa população a divisão sexual do trabalho pela condição de gênero.

Em relação à orientação sexual as mulheres negras homossexuais sofrem restrições de liberdade por atos preconceituosos e discriminatórios que se somam a raça/cor. Percebeu-se a abjeção nas próprias mulheres que compartilham a mesma orientação sexual.

As categorias de análise gênero, raça/cor e orientação sexual se interseccionam de diferentes maneiras na ambiente institucional do trabalho. Sendo este um panorama que implica em desigualdades e iniquidades que inferem no desenvolvimento humano por implicar a essas mulheres, a limitação de escolhas.

Contudo, essas mulheres resistem em sua infinidade de articulações estratégicas para remover as barreiras socialmente impostas: 1) o desenvolvimento acadêmico; 2) a resistência; 3) a reação imediata a atos preconceituosos e discriminatórios por meio do diálogo.

Em suma esses resultam esclarecem a pergunta norteadora ao revelar que as assimetrias de gênero, de orientação sexual e de raça/cor se somam e influenciam na liberdade de escolhas que restringem oportunidades do pleno desenvolvimento humano.

Apontam-se limitações na pesquisa no que se refere à população e o tamanho da amostra. Nesse sentido, abre-se um vasto campo para outras pesquisas sobre as vivências das mulheres lésbicas negras no ambiente institucional do trabalho. Cabe-se ressaltar que recortes territoriais específicos necessitam ser aprofundados para o enfrentamento das questões apontadas, especialmente a proposição de políticas públicas que fomentem o ambiente de trabalho como espaço privilegiado para a remoção de obstáculos diante do gênero, cor/raça e orientação sexual.

## 5 CONCLUSÃO

A aproximação com o campo de estudo apontou inúmeras identificações da orientação sexual feminina e por isso adotou-se na primeira etapa desta pesquisa o termo mulheres não heterossexuais. Este apontamento confirmou-se ao surgirem durante a pesquisa inúmeras identificações demonstrando que as pessoas não se encaixam totalmente em categorias socialmente definidas e que as mesmas são capazes de construir outras possibilidades de vivências em relação ao gênero e orientação sexual. Sendo assim, auferiu-se que somos diversamente diferentes.

Em relação ao recrutamento das participantes da pesquisa teceu-se prudência no convite e no aceite pela participante, constataram-se restrições de liberdade da exposição pública da orientação sexual. Desta forma, muitas mulheres só participaram por intermédio de indicações e consolidou-se a participação quando as mesmas sentiram-se seguras com a seriedade da pesquisa, pela garantia do anonimato e sigilo.

Esta pesquisa visibilizou uma parcela da população feminina, uma alteridade pouco considerada no mundo do trabalho: as mulheres homossexuais e bissexuais. Relacionou-se essa condição específica em sua interface com trabalho e com os pressupostos do desenvolvimento humano e sustentável.

O perfil sócio demográfico das participantes consolidou-se por 62% da Região Sul do Brasil, 97% com Ensino Médio Completo, 65% com ensino superior, 48% trabalhadoras de empresas privadas, 80% homossexual, 20% bissexual, 78% com renda entre um a quatro salários mínimos. Sendo assim, grande parte da amostra consolidou-se por mulheres escolarizadas, no entanto, com baixos salários.

Os resultados desta pesquisa revelaram desafios diversos enfrentados pelas mulheres homossexuais e mulheres bissexuais tais como: o acesso ao emprego e renda, a ascensão da carreira e as relações sociais. Também se observou formas diferentes de resistências aos preconceitos. Igualmente, desvelaram-se conquistas, pois as entrevistadas, ao assumirem suas vidas e orientação sexual, afrontam tanto o sexismo quanto a heteronormatividade compulsória da sociedade, algo impensável até pouco tempo atrás.

Ao assumir a orientação diferente da norma heterossexual no trabalho, as mulheres somam os preconceitos de gênero ao de orientação sexual. Algumas entrevistadas com elevada escolaridade que têm acesso a melhores empregos e rendas, declararam, não obstante isso, a manutenção de restrições sutis às suas liberdades e



autonomia por questões de gênero e de orientação sexual. As entrevistadas com menor escolaridade encontram limitações severas no acesso ao trabalho e renda e ainda restrições por preconceito que afetam de modo profundo a sua autonomia. Assim, os resultados deste trabalho corroboram a literatura pertinente consultada, pois evidenciam que a educação e a renda são condições imprescindíveis para que as mulheres possam desenvolver suas capacidades e funcionalidades e assim, alcançarem um real desenvolvimento humano e sustentável.

No mundo do trabalho, as entrevistadas destacaram duas preocupações: 1) a exigência de ter uma aparência conforme o modelo de feminilidade socialmente construído: branca, magra, com maquilagem e vestuário dito/considerado modelo feminino; 2) a heterossexualidade compulsória. Assim, diversos relatos apontam violências praticadas por agentes corporativos baseados em estereótipos de gênero; foram relatados preconceitos e discriminações e assim, manifestações lesbofóbicas.

Em relação às condições atuais no trabalho, 56% população estudada apontou diferenciações nas relações orientadas pelo gênero e pela orientação sexual, 60% declarou distinções em opções de trabalho entre categorias sexuais. E ainda, 54% sentem restrição da liberdade de expressão da orientação sexual no trabalho. Esse cenário evidenciou desigualdades e iniquidades entre categorias sexuais e de gênero.

Nesse contexto, resistências também se revelaram de várias maneiras: um grupo de mulheres omite a orientação sexual, outras adequam seus corpos ao padrão socialmente determinado para a mulher, outras procuram relações de trabalho mais flexíveis tais como empreendedorismo, trabalhos autônomos e concursos públicos como estratégias de sobrevivência no território heteronormativo.

Outrossim, embora em menor escala, entrevistadas também apontaram práticas libertárias nos empregos, nas suas instituições, atos de solidariedade e de respeito a diversidade humana.

Auferiu-se durante as entrevistas importantes conquistas, tais como: o rompimento da invisibilidade, o afrontamento ao sexismo e heterossexualidade compulsória; o acesso à escolaridade, o exercício dos direitos no trabalho tal como a inclusão de companheiras em planos de saúde, previdência e benefícios corporativos e a prosperidade em algumas áreas profissionais.

Nesse sentido, as políticas voltadas para as mulheres e diversidade sexual são sementes importantes que precisam ser fortalecidas. Torna-se imprescindível formulações políticas que respeitem a interseccionalidade entre gênero/orientação

sexual/raça-cor/classe social para possibilitar a expansão das escolhas pessoais, para aumentar a liberdade de ser e fazer com respeito a valores da diversidade.

Nessa esteira, responde-se a pergunta norteadora: Em que medida a diversidade sexual das mulheres influencia suas relações com o mundo do trabalho? Na medida em que as violências, a negação do acesso a emprego e renda, as demissões pelo preconceito, as piadas, os deboches, os deprezos e a discriminação manifestadas juntamente por outros marcadores sociais somados a condição feminina e a orientação sexual provocam desigualdades, iniquidades e restrições à liberdade no trabalho interpelam ao desenvolvimento humano e sustentável.

Em relação aos objetivos, os mesmos foram concretizados por emergir particularidades desta minoria em relação o acesso ao emprego e renda, ascensão na carreira e relações nas sociais contribuindo para novos estudos.

Algumas limitações dessa pesquisa podem ser apontadas, no que se refere ao tamanho da amostra e também pelo formulário online poder ter limitado a participação de mulheres homossexuais e mulheres bissexuais que não tem acesso à tecnologia. Não obstante a isso, abre-se um vasto campo para outras pesquisas, sobre as vivências das mulheres não heterossexuais no trabalho. Nesse sentido, sugerem-se estudos com recortes territoriais específicos para o aprofundamento e enfrentamento das questões exploradas, especialmente a proposição de políticas públicas e corporativas que fomentem o ambiente de trabalho como espaço para a remoção de obstáculos as mulheres em suas vivencias especificas e que promovam capacidades ampliando sua autonomia. Assim, tornando o território do trabalho um ambiente potencial para o respeito às diferenças e para a inclusão da diversidade humana.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Gláucia; HEILBORN, Maria Luiza. Não somos mulheres gays: identidade lésbica na visão de ativistas brasileiras. Niterói, v. 9, n. 1, p. 225-249, 2008.

BALDWIN, James. “Go the Way Your Blood Beat’s. Interview...by Richard Goldstein.” Village Voice (26 de junho de 1984): 13-14, 16.

BARBOSA, Regina Maria et al. Acesso a cuidados relativos à saúde sexual entre mulheres que fazem sexo com mulheres em São Paulo, Brasil. Cadernos de Saúde Pública, 2009.

BARRETO, Margarida et al. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. 2015.

BENSUNSAN, H. Observações sobre a libido colonizada: tentando pensar ao largo do patriarcado. Rev. Fem. Vol. 12, nº1, Florianópolis Jan/Abri. 2004.

BENTO, Berenice. Na escola se aprende que a diferença faz a diferença. *Rev. Fem*, v. 17, n. 2, Florianópolis, 2011.

BENTO, Berenice. A diferença que faz a diferença: corpo e subjetividade na transexualidade. Revista Bagoas. n. 4, 2009, p. 95-112.

BIERNACKI, P. & WALDORF, D. Snowball Sampling: Problems and techniques of Chain Referral Sampling. *Sociological Methods & Research*, vol. nº 2, November. 141-163p, 1981.

BICEGLIA, Tânia Regina; FUNES, Gilmara Pesquero Fernandes Mohr. A mulher e a evolução histórica de suas conquistas na legislação civil e constitucional brasileira. v. 5, n. 5, 2008.

ALVES, C; FONTOURA, C. M. M; TORALLES, M. B. P. A Aplicação e o Conceito de Raça em Saúde Pública: Definições, Controvérsias e Sugestões para Uniformizar sua Utilização nas Pesquisas Biomédicas e na Prática Clínica. *Gazeta Médica da Bahia* 2005;75(1):Jan-Jun:92-115.

BILGE, Sirma. (2009), “Théorisations féministes de l’intersectionnalité”. *Diogène*, 1 (225): 70-88.

BOBBIO, Norberto. Elogio da serenidade e outros ensaios. Tradução de Marco Aurélio Nogueira. São Paulo: Editora Unesp, 2002.

BOLETIM DESENVOLVIMENTO HUMANO 2015. Disponível em:<<https://nacoesunidas.org/brasil-mantem-tendencia-de-crescimento-do-idh-e-reduz-pobreza-diz-relatorio-de-desenvolvimento-humano>> Acesso em: 04 jan. 2016.

BORILLO, D. A homofobia. p. 15-43, Barcelona: Bellaterra; 2001.

BOURDIEU, Pierre. A dominação masculina. In: A dominação masculina. Bertrand Brasil, 2012.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. Cadernos de pesquisa, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. Cadernos de pesquisa, v. 34, n. 121, p. 105-138, 2004.

BUTLER, Judith. *Problemas de Gênero: Feminismo e subversão da identidade*. Tradução Renato Aguiar. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010

\_\_\_\_\_. O parentesco é sempre tido como heterossexual. Cadernos pagu, v. 21, n. 2003, p. 45-49, 2003.

CANDIDO, HP, PESSOA, DKN. Diversidade Sexual nas Organizações: uma análise bibliométrica de publicações em Administração. In: XXXVII Encontro da ANPAD – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, RJ, Set. 2013.

CARVALHO, Marília Gomes de. *A dicotomia masculino x feminino na construção do gênero e suas implicações sociais*. Covolan, N. T.; Oliveira, D. C. (Orgs.). Educação & diversidade: a questão de gênero e suas múltiplas expressões, Rio de Janeiro: Editora Autografia, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações*. 8ª Edição, São Paulo: Atlas, 2006.

CORRÊA, Maria Eduarda Cavadinha. Duas mães?: mulheres lésbicas e maternidade. 2012.

COVOLAN, Nadia Terezinha. *Corpo vivido e gênero: a menopausa no homoerostismo feminino*. Ciências Humanas. Tese de Doutorado UFSC, 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.

DAHLBERG, L. L., KRUG, E. G. Violência: um problema global de saúde. Ciênc. saúde coletiva, vol.11, Rio de Janeiro, 2006.

DANILIAUSKAS, Marcelo. Relações de gênero, diversidade sexual e políticas públicas de educação: uma análise do Programa Brasil Sem Homofobia. Acessado em, v. 9, 2017.

DIAS, S; GONÇALVES, A. Migração e Saúde. in DIAS, Sónia (org.), Revista Migrações - Número Temático Imigração e Saúde, n.º 1, Lisboa: ACIDI, pp. 2007.

DIRKES, Jessica et al. Sexual identity development: relationship with lifetime suicidal ideation in sexual minority women. Journal of clinical nursing, v. 25, n. 23-24, p. 3545-3556, 2016.

DE BEAUVOIR, Simone. O segundo sexo. Nova Fronteira, 2014.

DE SOUZA, Martha Helena Teixeira et al. Violência e sofrimento social no itinerário de travestis de Santa Maria, Rio Grande do Sul, Brasil Violence and social distress among transgender persons in Santa Maria, Rio Grande. Cad. Saúde Pública, v. 31, n. 4, p. 767-776, 2015.

ELIAS, N.; SCOTSON, JL. *Os estabelecidos e os outsiders*: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade. Tradução de Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 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.

GÊNERO e diversidade na escola: formação de professoras/es em Gênero, Orientação Sexual e Relações Étnico-Raciais. Livro de Conteúdo. Versão 2009 – Rio de Janeiro: CEPESC; Brasília: SPM, 2009.

FERREIRA, C.F. O Gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. 125 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Estudos Organizacionais, Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

FOUCAULT, M. Vigiar. Punir: nascimento da prisão. Petrópolis: Vozes, p. 256-257, 1987.

FRANCO, Maria Laura Puglisi Barbosa. Análise de conteúdo. Líber Livro, 2008.

FURTADO, Celso; IGLÉSIAS, Francisco. Formação econômica do Brasil. Editora Universidade de Brasília, 1963.

GARCIA, Agnaldo et al. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. Revista de Administração Pública, v. 44, n. 6, p. 1353-1377, 2010.

GUTHRIE, Sharon R. "Following the straight and narrow": an exploratory study of lesbophobia and eating disorder symptomatology among lesbian athletes. Women in Sport & Physical Activity Journal, v. 14, n. 1, p. 6, 2005.

HEILBORN, Maria Luiza. Ser ou estar homossexual: dilemas de construção de identidade social. In: PARKER, R.; BARBOSA, R. M. (Org.). Sexualidades brasileiras. Rio de Janeiro: Relume Dumará; ABIA; IMS/UERJ, 1996. p. 136-145.

HENNING, Carlos Eduardo. Interseccionalidade e pensamento feminista: As contribuições históricas e os debates contemporâneos acerca do entrelaçamento de marcadores sociais da diferença. Mediações, v. 20, n. 2, p. 97, 2015.

HIRATA, H. Tendências da Precarização social e do trabalho: Brasil, França e Japão. Caderno CRH, Salvador, v. 24. N. spe 01, p. 13-20, 2011.

\_\_\_\_\_. A Precarização e a Divisão Internacional e Sexual do Trabalho. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 11, nº 21, jan./jun. 2009, p. 24-41.

HIRATA, Helena; Kergoat, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v.37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

IRIGARAY, Helio Arthur; FREITAS, Maria Ester. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. *Revista Psicologia Política*, v. 13, n. 26, p. 75-92, 2013.

\_\_\_\_\_. Sexualidade e Organizações: estudo sobre Lésbicas no ambiente de trabalho. *Rev. O&S*, Salvador, v. 18, n. 59, p. 625-641, Outubro/Dezembro, 2011.

IRIGARAY, HAR; SARAIVA, LAS; CARRIERI, AP. Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional. *RAC*, Curitiba, v. 14, art. 7, p. 890-906, Set./Out. 2010.

IRIGARAY, H. A. R. A diversidade nas organizações brasileiras: Estudo sobre orientação sexual e ambiente de trabalho. São Paulo, 2008. Tese de Doutorado. 331 p.

JORDÃO, Albertina. Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo: Relatório Global no quadro do seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. *Ex aequo*, n. 24, p. 155-158, 2011. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/>> Acesso em: dez/2016.

KATZ, Jonathan Ned. A invenção da Heterossexualidade. Rio de Janeiro, Editora Ediouro, 1996.

KEATS, Tracy. Lesbophobia as a Barrier to Women in Coaching. *Taboo*, v. 15, n. 1, p. 79, 2016.

KINSEY, Alfred Charles et al. *Sexual behavior in the human male*. 1948.

LACOMBE, Andrea. De entendidas e sapatonas: socializações lésbicas e masculinidades em um bar do Rio de Janeiro. *Cadernos Pagu* (28), janeiro-junho, p. 207-225, 2007.

LIAMPUTTONG, P. *Qualitative research methods*, 4th ed. South Melbourne, Oxford University Press, c. 2013.

LIKERT, Rensis. A technique for the measurement of attitudes. *Archives of psychology*, 1932.

LIMA, Betina Stefanello. *Teto de vidro ou labirinto de cristal? As margens femininas das ciências*. 2008. 133 f. Dissertação (Mestrado em História)-Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

LOURO, Guacira Lopes. *Um corpo estranho: ensaios sobre sexualidade e teoria queer*. Autêntica, Belo Horizonte, 2004.

\_\_\_\_\_. Currículo, gênero e sexualidade. Porto Editora, 2000.

\_\_\_\_\_. Gênero, sexualidade e educação. Petrópolis, RJ, 1997.

MALIK, Khalid. Sustentar o Progresso Humano: Reduzir as Vulnerabilidades e Reforçar a Resiliência. Portugal, Camões, Instituto da Cooperação e da Língua, PNUD: ONU. 2014. 148p. Relatório do Desenvolvimento Humano, 2014.

MARCONDES, Mariana Mazzini et al. Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. 2013.

MARQUES, António Manuel; OLIVEIRA, João Manuel de; NOGUEIRA, Conceição. A população lésbica em estudos da saúde: contributos para uma reflexão crítica. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 18, n. 7, p. 2037-2047, 2013.

MEAD, Margaret. *Growing up in New Guinea*. 1930.

MEDEIROS, Marcia. O trabalhador homossexual: o direito a identidade sexual e a não discriminação no trabalho. In: POCAHY, F. *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, teoria e atuação*. Porto Alegre: Nuances, 2007.

MINAYO, M. C. S. (Org.) DESLANDES, Suely Ferreira; NETO Otávio Cruz; GOMES, Romeu. *Pesquisa Social*. 14ª Edição. Editora Vozes, 1996.

\_\_\_\_\_. *Violência e saúde*. SciELO-Editora FIOCRUZ, 2006.

MISKOLCI, Richard; PELÚCIO, Larissa. Fora do sujeito e fora do lugar: reflexões sobre performatividade a partir de uma etnografia entre travestis. *Revista Gênero*, v. 7, n. 2, 2012.

MISKOLCI, Richard, JÚNIOR, Jorge Leite. *Diferenças na educação: outros aprendizados*. São Carlos: EdUFSCar. 2014, 253 p.

MORAES, Lorena; ESTEVES, Marcelle Cristiane. *Práticas sexuais de mulheres lésbicas e bissexuais e a relação com a prevenção das DST/HIV/AIDS*. 2011.

MOTT, Luiz. *O Lesbianismo no Brasil*. Mercado Aberto, Porto Alegre, 1987.

MUNDO, ONU Transformando Nosso. a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>>. Acesso em: 26/01/2017.

NGUYEN, Trang Quynh; BLUM, Robert W. Homosexuality Tolerance Among Male and and Demographic/Contextual Characteristics. *Journal of Adolescent Health*, v. 55, n. 6, p. 823-829, 2014. Female Vietnamese Youth: An Examination of Traditional Sexual Values, Self-Esteem.

OLIVEIRA, Fátima. *Ser Negro no Brasil: alcances e limites*. *Estud. av.* vol. 18 nº 50. São Paulo, jan./apr. 2004.

ORNAT, Marcio Jose. Do territorio instituido ao territorio instituinte do ser travesti: algumas reflexoes teoricas e metodologicas. *Espaço e cultura*, v. 27, p. 75-88, 2010.

OUT NOW GLOBAL LGBT 2020 STUDY; Show me the Business Case, Launch edition, Netherlands, 2015.

PAIVA, Kelly; DUTRA, Michelle; LUZ, Talita. Comprometimento organizacional de trabalhadores de call center. *Rev. Adm. (São Paulo)* [online]. 2015, vol.50, n.3, pp.310-324

PEDRO, Joana Maria. Traduzindo o debate: o uso da categoria gênero na pesquisa histórica. *História*, São Paulo, v. 24, n.1, 2005.

PISCITELLI, Adriana. Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. *Sociedade e cultura*, v. 11, n. 2, 2008.

POCAHY, Fernando. (Org.). Rompendo o Silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade. Porto Alegre: Nuances, 2007.

PRINS, Baukje; MEIJER, Irene Costera Meijer. "Como os corpos se tornam matéria: entrevista com Judith Butler." *Revista estudos feministas* 10.1 (2002): 155-167.

RAFFESTIN, Claude. Por uma Geografia do Poder. São Paulo: Editora Ática, 1993, 269 p.

RELATÓRIO SOBRE VIOLÊNCIA HOMOFÓBICA NO BRASIL: ANO DE 2013. Secretaria de Direitos Humanos. <<http://www.sdh.gov.br/> 2012>. Acesso em 30/10/2015.

REUNIÃO BRASILEIRA DE ANTROPOLOGIA, 26<sup>a</sup>, 2008, Porto Seguro, BA. Mulheres, (homos)sexualidade e diferenças: uma reflexão sobre políticas públicas segmentadas. Regina Facchini, pesquisa Programa Doutorado em Ciências Sociais Unicamp, orientação da Prof.<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Maria Filomena Gregori.

RICH, Adrienne. Heterossexualidade compulsória e existência lésbica. *Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades*, v. 4, n. 05, 1982.

RIOS, Roger Raupp. O princípio da igualdade e a discriminação por orientação sexual: a homossexualidade no direito brasileiro e norte-americano. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

ROHM, RHD; POMPEU, SLE. Homofobia, discriminação e produção de subjetividades: um estudo com pessoas homossexuais em empresas do Rio de Janeiro. *Revista Periódicus*, Salvador, n.3, v. 1, mai./out. 2015. Revista de estudos interdisciplinares em gêneros e sexualidades, Grupo de Pesquisa CUS, UFBA.

RUBIN, Gayle. The "political economy" of sex. *Feminist Anthropology: a reader*. Oxford: Blackwell, p. 87, 2009.



SACHS, Ignacy. Barricadas de ontem, campos de futuro. *Estud. av.* vol. 24. no. 68. São Paulo, 2010.

\_\_\_\_\_. Estratégias de transição para o século XXI. Para pensar o desenvolvimento sustentável. São Paulo: Brasiliense, p. 29-56, 1993.

\_\_\_\_\_. Desenvolvimento humano, trabalho decente e o futuro dos empreendedores de pequeno porte no Brasil. Sebrae, 2002.

SALINO, Rita Estela; SIGNORELLI, M. C.; TOZETTI, R.; SCHEREIBER, G. O Reino Homonormativo: Uma proposta de uma intervenção pedagógica através da empatia: In: ENCONTRO DE SAÚDE COLETIVA, 2017, Curitiba, Paraná. A pesquisa na saúde coletiva, Curitiba: Núcleo Intersdisciplinar de Pesquisa em Ciências Farmacêuticas da UFPR, 2017, v. 17, p. 60-61.

SALINO, Rita Estela; SIGNORELLI, M. C. Educação, políticas públicas de gênero e diversidade e desafios para o desenvolvimento do cenário escolar. In: I Seminário em Desenvolvimento Territorial Sustentável, UFPR, Matinhos, Paraná. Diálogos Interdisciplinares em Desenvolvimento Territorial Sustentável: políticas, ecologias e saberes, 1. ed. Matinhos: UFPR, 2015. v. 1. 543p. Ebook disponível em: <<http://www.ppgdts.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/02/>> Acesso em: 12/01/2017.

\_\_\_\_\_. Estatuto da Família em Debate: Retrocessos e Resistência. *LES Online*, v. 8, n. 1, p. 66-79, 2016.

\_\_\_\_\_. O Desenvolvimento Humano e Sustentável para a população LBGT e a relação da homofobia. In: 22ª CONFERÊNCIA MUNDIAL NA PROMOÇÃO DA SAÚDE, 2016, Curitiba, Paraná. Anais Saúde e Sociedade. São Paulo: USP – Faculdade de Saúde Pública, 2016, p. 93.

SALINO, R. E.; TOZETTI, R.; SIGNORELLI. Como seria uma sociedade homonormativa? In: 22ª CONFERÊNCIA MUNDIAL NA PROMOÇÃO DA SAÚDE, 2016, Curitiba, Paraná. Anais Saúde e Sociedade. São Paulo: USP – Faculdade de Saúde Pública, 2016, p. 93.

\_\_\_\_\_. Uma intervenção pedagógica pela empatia: “O Reino Homonormativo”. In: X Jornada de Sociologia da saúde, UFPR, Departamento de Sociologia e Saúde, 2016.

SALINO, R. E.; COVOLAN, N. T.; SIGNORELLI, M. C. O trabalho como um território heteronormativo: resultados preliminares de um olhar para a violência na vivência de mulheres lésbicas, bissexuais e transexuais. In: IV Seminário Nacional e Internacional sobre múltiplas territorialidades, 2016, Ponta Grossa, Paraná. Anais visibilidades, escalas geográficas, desafios metodológicos, Ponta Grossa: UEPG, 2016, v. 1. p. 886-903.

\_\_\_\_\_. Homossexualidade Feminina: a invisibilidade da saúde sexual pelo Sistema Único de Saúde. In: 3º Congresso de Saúde Pública, 2016, Matinhos, Paraná.

SANTOS, D. J. S. *et al.* Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar. *Dental Press J Orthod.* May-June;15(3):121-4. 2010.

SANTOS, Milton. O dinheiro e o território. *GEOgraphia* 1.1 (2009): 7-13.

SCHUMAHER, Schuma; BRAZIL, Erico Vital. *Mulheres negras do Brasil*. Senac, 2006.

SCOTT, Joan Wallch. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*. Porto Alegre, vol. 16, nº 2, jul./dez. 1990.

SEDGWICK, Eve Kosofsky. A Epistemologia do Armário. In: *Cadernos Pagu*. Tradução de Plínio Dentzien. Campinas: Núcleo de Estudos de Gênero Pagu, 2007.

SEN, Amartya Kumar. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

\_\_\_\_\_. *Desigualdade reexaminada*. Tradução e apresentação de Ricardo Doninelli Mendes. 3ª Edição, Rio de Janeiro, Editora Record, 2012.

\_\_\_\_\_. *Identidade e violência: a ilusão do destino*. Tradução José Antonio Arantes. 1ª Edição, São Paulo, Editora Iluminuras: Itáu Cultural, 2015.

SILVA, Iracema Viterbo; AQUINO, Estela ML; PINTO, Isabela Cardoso de Matos. 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.

SOARES, Gilberta Santos; SARDENBERG, Cecília Maria Bacellar. *Estilo Bofe: Ferramentas de produção de Gênero e sexualidade em lésbicas e bissexuais*. 18º REDOR; UFRPE, 2014.

SOUZA, Marcelo Lopes de. O Território: Sobre Espaço e Poder, Autonomia e Desenvolvimento. In: CASTRO, Iná Elias de; GOMES, Paulo Cesar da Costa; CORRÊA, Roberto Lobato. *Geografia: Conceitos e Temas*. 2ª ed, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000, p. 77-115.

SMALL, Margaet. "Lesbians and the class position of Women" Em Myron e Bunch (1975): 49-62.

TEIXEIRA, Antónia; FERREIRA, Teresa; BORGES, Elisabete. Bullying no trabalho: Perceção e impacto na saúde mental e vida pessoal dos enfermeiros. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, n. 15, p. 23-29, 2016.

TORO, Juan Pablo; GÓMEZ-RUBIO, Constanza. Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Ciencia & trabajo*, v. 18, n. 56, p. 110-116, 2016

VALADÃO, Rita de Cássia et al. A homossexualidade feminina no campo da saúde: da invisibilidade à violência. 2011.

VIANNA, Cláudia et al. Gênero, sexualidade e políticas públicas de educação: um diálogo com a produção acadêmica. Pro-Posições, Campinas, v. 23, n. 2, p. 68, 2012.

WAITE, Helen. Old lesbians: Gendered histories and persistent challenges. Australasian journal on ageing, v. 34, n. S2, p. 8-13, 2015.

WARNER, Michael. Introduction: Fear of a queer planet. Social text, p. 3-17, 1991.

WEEKS, Jeffrey. Sexuality (Key Ideas). Ed.2. Routledge, 2003

WHITE, Carolynne; LENTIN, Primrose; FARNWORTH, Louise. An investigation into the role and meaning of occupation for people living with on-going health conditions. Australian occupational therapy journal, v. 60, n. 1, p. 20-29, 2013.

YOUNG, Iris Marion. Representação política, identidades e minorias. Lua Nova, São Paulo, 137-190, 2006.

## ANEXO 1 – TERMO DE APROVAÇÃO COMITÊ DE ÉTICA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ - SETOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE/ SCS  
PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

Pesquisador: Marcos Claudio Signorelli

Título da Pesquisa: GÊNERO, TRABALHO E DESENVOLVIMENTO: UM OLHAR PARA AS VIVÊNCIAS PROFISSIONAIS DE MULHERES NÃO HETEROSSEXUAIS

Instituição Proponente: PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL

Versão: CAAE: 2 54331116.5.0000.0102

Área Temática: DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Número do Parecer: 1.523.074

## DADOS DO PARECER

O Projeto tem como título “GÊNERO, TRABALHO E DESENVOLVIMENTO: UM OLHAR PARA AS VIVÊNCIAS PROFISSIONAIS DE MULHERES NÃO HETEROSSEXUAIS.”.

A pesquisadora principal é a aluna de mestrado Rita Estela Salino do Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Territorial Sustentável tendo como orientador o Prof. Dr. Marcos Claudio Signorelli

Todos foram apresentados. Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória: Solicitamos que sejam apresentados a este CEP, relatórios semestrais e final, sobre o andamento da pesquisa, bem como informações relativas às modificações do protocolo, cancelamento, encerramento e destino dos conhecimentos obtidos, através da Plataforma Brasil - no modo: NOTIFICAÇÃO. Demais alterações e prorrogação de prazo devem ser enviadas no modo EMENDA. Lembrando que o cronograma de execução da pesquisa deve ser atualizado no sistema Plataforma Brasil antes de enviar solicitação de prorrogação de prazo. Recomendações: As pendências do parecer anterior foram atendidas. - É obrigatório retirar na secretaria do CEP/SD uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido com carimbo onde constará data de aprovação por este CEP/SD, sendo este modelo reproduzido para aplicar junto ao participante da pesquisa.

Situação do Parecer: Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP: Não

## APÊNDICE 1 – FORMULÁRIO DE PESQUISA QUANTITATIVA

FORMULÁRIO DE PESQUISA					
ENTREVISTADA: _____* pseudônimo escolhido pela entrevistada					
1ª parte: IDENTIFICAÇÃO DA PARTICIPANTE (Questões de 1 a 14)					
<p>1 – Qual a faixa etária/idade:</p> <p><input type="checkbox"/> entre 18 a 20anos.</p> <p><input type="checkbox"/> entre 20 a 30 anos.</p> <p><input type="checkbox"/> entre 30 a 40anos.</p> <p><input type="checkbox"/> entre 40 a 50 anos.</p> <p><input type="checkbox"/> entre 50 a 60 anos.</p> <p><input type="checkbox"/> entre 60 a 70 anos.</p> <p>2 - Escolaridade:</p> <p><input type="checkbox"/> Ensino fundamental</p> <p><input type="checkbox"/> Ensino médio incompleto</p> <p><input type="checkbox"/> Ensino médio completo</p> <p><input type="checkbox"/> Ensino superior incompleto</p> <p><input type="checkbox"/> Ensino superior completo</p> <p><input type="checkbox"/> Especialização</p> <p><input type="checkbox"/> Mestrado</p> <p><input type="checkbox"/> Doutorado</p> <p>3 - Estado civil:</p> <p><input type="checkbox"/> Solteira</p> <p><input type="checkbox"/> União estável</p> <p><input type="checkbox"/> Casada</p> <p><input type="checkbox"/> Viúva</p> <p><input type="checkbox"/> Divorciada</p> <p>4 - Cor/raça:</p> <p><input type="checkbox"/> Negra</p> <p><input type="checkbox"/> Branca</p> <p><input type="checkbox"/> Amarela</p> <p><input type="checkbox"/> Parda</p>	<p>5-Filhos:</p> <p><input type="checkbox"/> sim</p> <p><input type="checkbox"/> não</p> <p>6 - Religião</p> <p><input type="checkbox"/> Católica</p> <p><input type="checkbox"/> Evangélica</p> <p><input type="checkbox"/> Protestante</p> <p><input type="checkbox"/> Espírita</p> <p><input type="checkbox"/> Ortodoxa</p> <p><input type="checkbox"/> Judaica</p> <p><input type="checkbox"/> Islâmica</p> <p><input type="checkbox"/> Budista</p> <p><input type="checkbox"/> Candomblé</p> <p><input type="checkbox"/> Umbanda</p> <p><input type="checkbox"/> Muçulmana</p> <p><input type="checkbox"/> outra: _____</p> <p>7 - Orientação sexual</p> <p><input type="checkbox"/> homossexual</p> <p><input type="checkbox"/> bissexual</p> <p>8 – Como se identifica?</p> <p><input type="checkbox"/> gay</p> <p><input type="checkbox"/> lésbica</p> <p><input type="checkbox"/> sapata</p> <p><input type="checkbox"/> mulher que gosta de mulher</p> <p><input type="checkbox"/> homossexual</p> <p><input type="checkbox"/> outra _____</p> <p>09 - Profissão: _____</p> <p>10 – Você ocupa cargo de:</p> <p><input type="checkbox"/> Presidenta, Diretora, Gerente, Consultora ou Especialista;</p> <p><input type="checkbox"/> Analista, Técnica, Coordenadora ou Supervisora;</p> <p><input type="checkbox"/> Assistente, Auxiliar, ou Operação/Produção</p>	<p>11 – Renda- <i>Ref. salário mínimo 2016: R\$880,00</i></p> <p><input type="checkbox"/> entre 1 a 2 salários mínimos</p> <p><input type="checkbox"/> entre 3 a 4 salários mínimos</p> <p><input type="checkbox"/> entre 5 a 6 salários mínimos</p> <p><input type="checkbox"/> entre 6 a 7 salários mínimos</p> <p><input type="checkbox"/> entre 7 a 8 salários mínimos</p> <p><input type="checkbox"/> acima de 9 salários mínimos</p> <p>12 – Trabalha como:</p> <p><input type="checkbox"/> formal/carteira assinada</p> <p><input type="checkbox"/> informal/sem carteira assinada</p> <p><input type="checkbox"/> empresária</p> <p><input type="checkbox"/> autônoma</p> <p><input type="checkbox"/> funcionária pública</p> <p><input type="checkbox"/> contratada temporária</p> <p><input type="checkbox"/> estagiária</p> <p><input type="checkbox"/> outra: _____</p> <p>13 – Qual a cidade trabalha:</p> <p>_____</p> <p>14 – Qual Estado trabalha:</p> <p>_____</p>			
2ª parte: ESCALA LIKERT (Questões de 1 a 14)					
Considere o 1 (DISCORDA FORTEMENTE), 2 (DISCORDA), 3 (SEM OPINIÃO), 4 (CONCORDA), 5 (CONCORDA FORTEMENTE).					
QUESTÕES	1	2	3	4	5
1– Considero que tenho empregabilidade sem distinção entre mulheres heterossexuais mesmo revelando que sou homossexual (avalia-se empregabilidade, oportunidades)					
2 - Tenho empregabilidade, ascensão na carreira e convivência harmoniosa no ambiente institucional do trabalho se eu omitir minha orientação sexual. (restrição liberdade)					
3 - Sou reconhecida profissionalmente e estou desenvolvendo minha carreira sem restrições mesmo revelando minha orientação sexual e condição de ser mulher. (avalia-se o desenvolvimento no trabalho)					

4- Tenho as mesmas de condições de trabalho dos colegas heterossexuais sem esconder a minha orientação sexual e sendo mulher. (avalia-se a discriminação)					
5 - Tenho liberdade de ser quem sou e expresso livremente minha orientação sexual no trabalho. (restrição liberdade)					
6 - A convivência com colegas de trabalho heterossexuais é satisfatória mesmo sendo mulher não heterossexual. (avaliem-se relações sociais)					
7 – Quando sou convidada para eventos sociais da empresa, como confraternizações e festas, sinto-me à vontade para levar a companheira (avaliem-se relações sociais)					
8 - Acredito que manifestar livremente a orientação sexual no trabalho contribui para o meu desenvolvimento humano. (avalia-se o desenvolvimento humano)					
9– Assumo minha orientação sexual no ambiente de trabalho indiferente de qualquer dificuldade que eu possa sofrer. (avalia-se a teoria queer)					
10 - Considero que meu ambiente de trabalho tem políticas de diversidade em relação às mulheres não heterossexuais. (avaliem-se políticas no desenvolvimento.)					
11 – Considero que políticas de diversidade na empresa e políticas públicas contra a discriminação no ambiente de trabalho, contribuem para o meu desenvolvimento humano. (avalia-se políticas e desenvolvimento)					
12 – Sofro frequentemente com hostilizações como piadas, olhares reprovadores e repressores, principalmente dos homens heterossexuais. (avalia-se poder masculino e violência)					
13 – Por ser uma mulher não heterossexual muitos colegas de trabalho me desprezam e se afastam. (avaliem-se relações sociais)					
14 – Sofro com comentários maldosos daqueles que ainda consideram à homossexualidade uma doença e pecado devido às crenças religiosas. (avalia-se violência)					
15 – Sou vítima de assédio sexual no trabalho (avalia-se a violência de gênero)					
16 – Sou vítima de assédio moral no trabalho (avalia-se a violência de gênero)					
17 – Sofro frequentemente com hostilizações como piadas, olhares reprovadores e repressores, principalmente de mulheres heterossexuais (violência)					
18 – Sou cobrada para ter vestuário feminino, comportamento delicado e cuidador (Gênero)					
19 – Teria mais chances de ser promovida se a sexualidade feminina fosse usada como troca (violência)					

#### INFORMAÇÕES IMPORTANTES

Prezada voluntária: Esta pesquisa pode ser mais aprofundada e continuada pessoalmente em horário agendado e conforme sua disponibilidade. Suas informações são muito importantes para o detalhamento desta pesquisa com outras perguntas. Caso deseje participar e tenha disponibilidade, entrarei em contato. Por gentileza, preencha o formulário abaixo.

E-mail:  
Telefone/opcional:

Desejamos que esta pesquisa tenha um grande número de participantes. Tendo em vista que a mesma é cunho sigiloso e confidencial, pedimos a sua ajuda na indicação de mulheres não heterossexuais (companheiras, amigas e conhecidas) que possam ser voluntárias para que tenhamos uma expressividade lésbica satisfatória. Nome: \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_

Sinceros agradecimentos pela participação.

Rita Salino (Pesquisadora)/Dr. Marcos Claudio Signorelli (Orientador da Pesquisa)

## APÊNDICE 2 - FORMULÁRIO ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

FORMULÁRIO DE PESQUISA – Pesquisa Qualitativa		
ENTREVISTADA: _____ * pseudônimo escolhido pela entrevistada		
1ª parte: IDENTIFICAÇÃO DA PARTICIPANTE (Questões de 1 a 14)		
1 – Qual a faixa etária/idade: <input type="checkbox"/> entre 18 a 20anos. <input type="checkbox"/> entre 20 a 30 anos. <input type="checkbox"/> entre 30 a 40anos. <input type="checkbox"/> entre 40 a 50 anos. <input type="checkbox"/> entre 50 a 60 anos. <input type="checkbox"/> entre 60 a 70 anos.  2 - Escolaridade: <input type="checkbox"/> Ensino fundamental <input type="checkbox"/> Ensino médio incompleto <input type="checkbox"/> Ensino médio completo <input type="checkbox"/> Ensino superior incompleto <input type="checkbox"/> Ensino superior completo <input type="checkbox"/> Especialização <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutorado	3 - Estado civil: <input type="checkbox"/> Solteira <input type="checkbox"/> União estável <input type="checkbox"/> Casada <input type="checkbox"/> Viúva <input type="checkbox"/> Divorciada 4 - Cor/raça: <input type="checkbox"/> Negra <input type="checkbox"/> Branca <input type="checkbox"/> Amarela <input type="checkbox"/> Parda 5-Filhos: <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não	6 - Religião <input type="checkbox"/> Católica <input type="checkbox"/> Evangélica <input type="checkbox"/> Protestante <input type="checkbox"/> Espírita <input type="checkbox"/> Ortodoxa <input type="checkbox"/> Judaica <input type="checkbox"/> Islâmica <input type="checkbox"/> Budista <input type="checkbox"/> Candomblé <input type="checkbox"/> umbanda <input type="checkbox"/> muçulmana <input type="checkbox"/> outra: _____ 7 - Orientação sexual <input type="checkbox"/> homossexual <input type="checkbox"/> bissexual
8 – Como se identifica? <input type="checkbox"/> gay <input type="checkbox"/> lésbica <input type="checkbox"/> sapata <input type="checkbox"/> mulher que gosta de mulher <input type="checkbox"/> homossexual <input type="checkbox"/> outra _____ 09 – Profissão _____ 10 – Você ocupa cargo de: <input type="checkbox"/> Presidenta, Diretora, Gerente, Consultora ou Especialista; <input type="checkbox"/> Analista, Técnica, Coordenadora ou Supervisora <input type="checkbox"/> Assistente, Auxiliar ou Operação/Produção	11 – Renda/ref. salário mínimo/2016: R\$880,00 <input type="checkbox"/> entre 1 a 2 salários mínimos <input type="checkbox"/> entre 3 a 4 salários mínimos <input type="checkbox"/> entre 5 a 6 salários mínimos <input type="checkbox"/> entre 6 a 7 salários mínimos <input type="checkbox"/> entre 7 a 8 salários mínimos <input type="checkbox"/> acima de 9 salários mínimos  12 – Você é portadora de alguma deficiência? <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não	13 – Trabalha como: <input type="checkbox"/> formal/carteira assinada <input type="checkbox"/> informal/sem carteira assinada <input type="checkbox"/> empresária <input type="checkbox"/> autônoma <input type="checkbox"/> funcionária pública <input type="checkbox"/> contratada temporária <input type="checkbox"/> estagiária <input type="checkbox"/> outra: _____ 14 – Qual a cidade trabalha: _____ 15– Qual Estado trabalha: _____
2ª parte: ENTREVISTA EM PROFUNDIDADE ( 7 QUESTÕES)		
1. Que influência a sua condição de gênero e orientação sexual tem (ou não) em sua empregabilidade? 2. Como você é tratada pelos profissionais (colegas e chefias) em seu trabalho em relação a sua condição de gênero e orientação sexual? 3. Qual a sua possibilidade de ascensão profissional considerando sua condição de gênero e orientação sexual? 4. Você usufrui de liberdade de ser quem é com relação à orientação sexual no seu trabalho? 5. Como você avalia a sua visibilidade, desafios e potencialidades no trabalho em relação a sua condição de gênero e orientação sexual no trabalho? 6. Você se sente prejudicada em relação ao seu desenvolvimento humano no trabalho diante da condição de gênero e orientação sexual? 7. Você omite ou já precisou omitir sua orientação sexual no trabalho?		
Prezada voluntária; Desejamos que esta pesquisa tenha um grande número de participantes para dar expressividade de mulheres não heterossexuais. Tendo em vista que a mesma é cunho sigiloso e confidencial, pedimos a sua ajuda na indicação de mulheres não heterossexuais (companheiras, amigas e conhecidas): Nome: _____ E-mail: _____ <div style="text-align: center;">             Rita Estela Salino (Pesquisadora)              Dr. Marcos Claudio Signorelli (Orientador da Pesquisa)           </div>		

## APÊNDICE 3 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### Pesquisa QUANTITATIVA

Nós, Prof. Dr. Marcos Claudio Signorelli e Rita Estela Salino da Universidade Federal do Paraná, estamos convidando você mulher não heterossexual a participar de um estudo intitulado GÊNERO, TRABALHO E DESENVOLVIMENTO: UM OLHAR PARA AS VIVÊNCIAS PROFISSIONAIS DE MULHERES NÃO HETEROSSEXUAIS, que objetiva entender as relações de trabalho de mulheres não heterossexuais no Brasil quanto às oportunidades de emprego, as possibilidades de crescimento na carreira e como são as relações com os colegas de trabalho no dia-a-dia pelo fato de ser mulher e gostar de se relacionar afetivamente com mulheres. Caso você participe da pesquisa, será necessário preencher um formulário online com trinta e três questões (sendo quinze de identificação pessoal e dezenove com particularidades na carreira e relações sociais em relação à condição de gênero e orientação). Para tanto você deverá preencher online o questionário com marcação de alternativas de identificação e as demais pela escolha de itens de (1 a 5): 1 (DISCORDA FORTEMENTE), 2 (DISCORDA), 3 (SEM OPINIÃO), 4 (CONCORDA), 5 (CONCORDA FORTEMENTE, o que levará aproximadamente entre 10 a 15 minutos. Os benefícios esperados com essa pesquisa são compreender as relações de trabalho das mulheres não heterossexuais a fim de sugerir novas políticas organizacionais e políticas públicas. Nem sempre você será diretamente beneficiado com o resultado da pesquisa, mas poderá contribuir para o avanço científico. A pesquisadora responsável por este estudo poderá ser localizada no e-mail: ritasalino@yahoo.com.br e pelos telefones: 41 3585-5549 e 41 8406-8890 das 08:00 as 22:00 para esclarecer eventuais dúvidas que possa ter e fornecer-lhe as informações que queira, antes, durante ou depois de encerrado o estudo, como também o Prof Marcos Claudio Signorelli: signorelli@yahoo.com.br e pelos telefones: 41 3585-5549 e 41 8406-8890 das 08:00 as 22:00. A sua participação neste estudo é voluntária e se você não quiser mais fazer parte da pesquisa poderá desistir a qualquer momento e solicitar que lhe devolvam este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado. As informações relacionadas ao estudo poderão ser conhecidas por pessoas autorizadas como orientador. No entanto, se qualquer informação for divulgada em relatório ou publicação, isto será feito sob forma de (pseudônimo), para que a sua identidade seja preservada e mantida sua confidencialidade. O material obtido dos questionários são utilizadas unicamente para essa pesquisa e será destruído/descartado, os arquivos serão deletados do *google forms*. Você não receberá qualquer valor em dinheiro pela sua participação. Você terá a garantia de que problemas psicológicos que possam ser decorrentes do estudo serão tratados por meio do atendimento profissional psicológico. Você será convidada para participar da segunda fase da pesquisa, a pesquisa qualitativa, uma entrevista com sete perguntas realizadas pessoalmente, podendo ser gravada ou não, de acordo com sua autorização no local e horário de sua preferência, não sendo obrigatória a sua participação e por sua livre e espontânea manifestação de participar. Quando os resultados forem publicados, não aparecerá seu nome e sim um pseudônimo. Se você tiver dúvidas sobre seus direitos como participante de pesquisa, você pode contatar também o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP/SD) do Setor de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Paraná, pelo telefone 3360-7259. Eu, \_\_\_\_\_ li esse Termo de Consentimento e compreendi a natureza e objetivo do estudo do qual concordei em participar. A explicação que recebi menciona os riscos e benefícios. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento sem justificar minha decisão e sem qualquer prejuízo para mim. Eu concordo voluntariamente em participar deste estudo. Matinhos, de junho de 2016.

Assinatura da Participante  
NOME:

Assinatura da Pesquisadora  
RITA ESTELA SALINO



## APÊNDICE 4 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO Pesquisa QUALITATIVA

Nós, Prof. Dr. Marcos Claudio Signorelli e Rita Estela Salino da Universidade Federal do Paraná, estamos convidando você mulher não heterossexual a participar de um estudo intitulado GÊNERO, TRABALHO E DESENVOLVIMENTO: UM OLHAR PARA AS VIVÊNCIAS PROFISSIONAIS DE MULHERES NÃO HETEROSSEXUAIS, que objetiva investigar as relações de trabalho e destaca a necessidade de promover a visibilidade das relações de trabalho de mulheres não heterossexuais no Brasil. Caso você participe da pesquisa, será necessário participar de uma entrevista pessoalmente com quatorze questões sobre sua identificação (Idade, Identidade, Profissão, Formação Acadêmica, etc.) e sete perguntas abertas envolvendo empregabilidade, particularidades na carreira, relações sociais em relação à condição de gênero e orientação. É possível que você experimente algum desconforto, principalmente relacionado às questões de gênero e orientação sexual. Alguns riscos relacionados ao estudo podem ser detectados como o constrangimento. Os benefícios esperados com essa pesquisa são compreender as relações de trabalho das mulheres não heterossexuais a fim de sugerir novas políticas organizacionais e políticas públicas. Nem sempre você será diretamente beneficiado com o resultado da pesquisa, mas poderá contribuir para o avanço científico. A pesquisadora responsável por este estudo poderá ser localizada no e-mail: [ritasalino@yahoo.com.br](mailto:ritasalino@yahoo.com.br) e pelos telefones: 41 3585-5549 e 41 8406-8890 das 08:00 as 22:00 para esclarecer eventuais dúvidas que possa ter e fornecer-lhe as informações que queira, antes, durante ou depois de encerrado o estudo. A sua participação neste estudo é voluntária e se você não quiser mais fazer parte da pesquisa poderá desistir a qualquer momento e solicitar que lhe devolvam este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado. As informações relacionadas ao estudo poderão ser conhecidas por pessoas autorizadas como orientador. No entanto, se qualquer informação for divulgada em relatório ou publicação, isto será feito na forma de pseudônimo, para que a sua identidade seja preservada e mantida sua confidencialidade. O material obtido: gravações da entrevista e anotações de campo – são utilizadas unicamente para essa pesquisa e será destruído/descartado e incinerado ao término do estudo. O deslocamento será de responsabilidade da pesquisadora e você não receberá qualquer valor em dinheiro pela sua participação. Você terá a garantia de que problemas psicológicos que possam ser decorrentes do estudo serão tratados por meio do atendimento profissional psicológico. Quando os resultados forem publicados, não aparecerá seu nome e sim um pseudônimo. Se você tiver dúvidas sobre seus direitos como participante de pesquisa, você pode contatar também o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP/SD) do Setor de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Paraná, pelo telefone 3360-7259. Eu, \_\_\_\_\_ li esse Termo de Consentimento e compreendi a natureza e objetivo do estudo do qual concordei em participar. A explicação que recebi menciona os riscos e benefícios. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento sem justificar minha decisão e sem qualquer prejuízo para mim.

Eu concordo voluntariamente em participar deste estudo.

Matinhos, de junho de 2016.

\_\_\_\_\_  
Assinatura da Participante  
NOME:

\_\_\_\_\_  
Assinatura da Pesquisadora  
RITA ESTELA SALINO