

TRABALHADORAS DISSIDENTES: MARCAS FEMININAS DA DISCRIMINAÇÃO LGBTFÓBICA NO TRABALHO

Marcelo Maciel Ramos¹
Pedro Augusto Gravatá Nicoli²
Bruna Salles Carneiro³
Henrique Figueiredo de Lima⁴

RESUMO: As normas sociais de gênero e sexualidade afetam diretamente o acesso e a permanência de pessoas LGBTQIA+ no trabalho. Com base em pesquisa empírica realizada pelo Diverso UFMG – Núcleo Jurídico de Diversidade Sexual e de Gênero, no âmbito do Observatório de Violências contra Pessoas LGBTQIA+, selecionamos oito entrevistas para análise qualitativa neste artigo. Dentre os relatos de travestis, mulheres trans, lésbicas e bissexuais, destacamos três elementos principais para a compreensão das discriminações LGBTfóbicas no trabalho. O primeiro é o próprio acesso e permanência no trabalho, sobretudo na realidade de mulheres trans e travestis. O segundo diz do silenciamento e constrangimento colocado às mulheres lésbicas e bissexuais sobre sua sexualidade, face da discriminação organizacional e da violência simbólica. O terceiro elemento é a discriminação exteriorizada por meio de zombarias mascaradas por supostas “piadinhas” e “brincadeiras” que sexualizam e violentam lésbicas e bissexuais. Constatamos que a cis-heteronormatividade e a heterossexualidade compulsória se desdobram também como dimensões do poder empregatício.

PALAVRAS-CHAVE: LGBTQIA+; mulheres; sexualidade; gênero; trabalho; discriminação.

1 Doutor em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professor da Faculdade de Direito da UFMG. Professor visitante no departamento de Gênero, Sexualidade e Estudos Feministas da Duke University, nos Estados Unidos (2019-2020). Coordenador do Diverso UFMG – Núcleo Jurídico de Diversidade Sexual e de Gênero. Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG. Contato: mmramos@ufmg.br.

2 Doutor em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professor da Faculdade de Direito da UFMG. Professor visitante no departamento de Gênero, Sexualidade e Estudos Feministas da Duke University, nos Estados Unidos (2019-2020). Co-coordenador do Diverso UFMG – Núcleo Jurídico de Diversidade Sexual e de Gênero. Chefe do Departamento de Direito do Trabalho e Introdução ao Estudo do Direito da UFMG. Contato: pedrogravata@ufmg.br.

3 Doutoranda e Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela PUC Minas. Graduada em Direito pela UFMG. Extensionista do Diverso UFMG. Pesquisadora do Grupo Trabalho e Resistências da UFMG. Advogada trabalhista. Contato: brunasallescarneiro@gmail.com

4 Doutorando em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG. Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da UFRJ. Bacharel em Direito pela Faculdade Nacional de Direito da UFRJ. Integrante do grupo de extensão Diverso UFMG. Integrante do grupo de pesquisa Trabalho e Resistências. Contato: henriquefiglima@gmail.com.

Introdução

Como trabalhadoras travestis, trans, lésbicas e bissexuais experimentam o mundo do trabalho? A dissidência de suas identidades de gênero e sexualidade afeta as experiências laborais delas? A discriminação LGBTfóbica tem algum tipo de ancoragem no trabalho? De que tipo, em quais momentos e como? Pretendemos considerar essas questões e, a partir delas, somar elementos empíricos e analíticos ao campo crescente⁵ de reflexão acerca da relação entre trabalho e dissidências de gênero e sexualidade. E o faremos a partir de achados coletados pelo Diverso UFMG – Núcleo Jurídico de Diversidade Sexual e de Gênero, da Universidade Federal de Minas Gerais –, projeto de pesquisa e extensão constituído com o escopo de promover pesquisas e ações direcionadas para mulheres e pessoas LGBTQIA+, especialmente na esfera de seus direitos em face da violência.

Nos anos de 2021, 2022 e 2023, o Diverso UFMG realizou pesquisa, no âmbito de seu Observatório de Violências contra Pessoas LGBTQIA+, para mapear as principais manifestações de violência contra pessoas LGBTQIA+ na Região Metropolitana de Belo Horizonte. A investigação se iniciou com questionários on-line auto aplicados e prosseguiu com a realização de entrevistas semiestruturadas para viabilizar a análise qualitativa dessas manifestações de violência. Foram coletadas 484 respostas de questionários e aplicadas 78 entrevistas em profundidade. Em um primeiro momento, 20 entrevistas foram selecionadas para a confecção do relatório qualitativo das violências, publicado no ano de 2023⁶. Nessa ocasião, notamos que nem sempre o trabalho surge como um vetor nítido e direto de violência reconhecido pelas pessoas LGBTQIA+. No entanto, um aprofundamento da análise demonstrou que existe uma relativa dificuldade em nomear certas condutas como práticas discriminatórias na relação entre trabalho, gênero e sexualidade.

A partir dessas constatações, verificamos a possibilidade de ampliação do recorte analítico para aprofundar as problematizações que irromperam das

5 Um número relevante de estudos, em sua maioria de natureza etnográfica e qualitativa, vai ganhando corpo no mundo e no Brasil, debruçados sobre as dimensões de pessoas LGBTI+ no mundo do trabalho. Cf. HEARN, J.; PARKIN, W. **Sex at work: the power and paradox of organisation sexuality**. New York: Macmillan St. Martins Press, 1987; WILLIAMS, C.; GIUFFRÉ, P. From organizational sexuality to queer organizations: research on homosexuality and the workplace. **Sociology Compass**, [s.l.], v. 5, n. 7 p. 551-563, 2011; BÉRUBÉ, A. **My desire for history: essays in gay, community, and labor history**. The University of North Carolina Press: Chapel Hill, 2011; FRANK, M. **Out in the union: a labor history of queer America**. Philadelphia: Temple University Press, 2014; SIQUEIRA, M. V. S.; FERREIRA, R. C.; ZAU-LI-FELLOWS, A. Gays no ambiente de trabalho: uma agenda de pesquisa. In: **Encontro Anual da Associação Internacional em Administração**, n. 30, 2006, Salvador. Anais. Salvador: ANPAD, 2006; IRIGARAY, H. A. R. **A diversidade nas organizações brasileiras: estudo sobre orientação sexual e ambiente de trabalho**. 2008. Doutorado (Administração de Empresas) – FGV – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, SP, Brasil; RODRIGUES, M. C.; NARDI, H. C. Diversidade sexual e trabalho: reinvenções do dispositivo. **Bagoas** - Estudos gays: gêneros e sexualidades, Natal, n. 3, p. 127-143, 2009; VENCO, S. Centrais de teleatividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores? In: ANTUNES, R.; BRAGA, R. (orgs.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009; IRIGARAY, H. A. R.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. de P. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, s.l., v. 14, p. 890-906, 2010; MAGALHÃES, A. F.; ANDRADE, C. R. de; SARAIVA, L. A. S. Inclusão de minorias nas organizações de trabalho: análise semiótica de uma estratégia de recrutamento de uma multinacional de *fast food*. **Teoria e Prática em Administração**, João Pessoa, v. 7, p. 12-35, 2017; CAVALCANTE, I. F.; CAVALCANTI, N. C. S. B.; JESUS, J. G. de. Apresentação: Dossiê 'Mundo do trabalho, educação profissional e identidade de gênero'. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, Natal, v. 2, p. 1-2, 2021.

6 RAMOS, M. M. et al. **Relatos da violência contra pessoas LGBTQIA+ na região metropolitana de Belo Horizonte**. [Recurso eletrônico]. Belo Horizonte: Diverso UFMG, 2023.

entrevistas aplicadas. Com isso em mente, optamos por investigar as discriminações laborais contra mulheres trans, travestis, lésbicas e bissexuais, num recorte que aproxima o elemento feminino, a discriminação LGBTfóbica e o trabalho. Desse modo, levantamos 1 entrevista de uma travesti, 2 entrevistas de mulheres trans, 10 entrevistas de mulheres lésbicas e 24 entrevistas e mulheres bissexuais. Ao final, desse conjunto, selecionamos 8 entrevistas para aprofundamento no presente artigo.

A primeira constatação é que o acesso e permanência no mercado de trabalho formal é ainda um desafio para pessoas LGBTQIA+. Os relatos denunciam que a chegada e continuidade dessas mulheres nos postos de trabalho, quando ocorre, acontece a duras penas. Comentários, xingamentos e ações concretas expressam cotidianamente a violência contra mulheres lésbicas, bissexuais, trans e travestis no trabalho. Praticada por superiores hierárquicos, colegas ou colocada pela própria cultura organizacional, situações de sofrimento, vulnerabilidade, vergonha e assédio tornam-se corriqueiras, especialmente no contexto das atividades econômicas mais tradicionais.

Compreender a violência LGBTfóbica no ambiente de trabalho é um gesto complexo. Significa, ao mesmo tempo, entendê-la em suas especificidades e atravessamentos múltiplos, que se manifestam desde a violência física e psicológica direta, mas também na materialidade das relações sociais, em chave interseccional e com dimensões estruturais. A partir da constituição e posição de cada uma das trabalhadoras LGBTQIA+ é que se pode expandir o olhar, percebendo as relações de poder subjacentes e um *modus operandi* estrutural da sociedade sexista, cis-heteronormativa e capitalista. Gayle Rubin, ao escrever sobre “uma teoria radical da política da sexualidade”, defende que “o domínio da sexualidade também tem uma política interna, desigualdades e modos de opressão próprios”⁷.

A hierarquização das sexualidades persiste, especialmente nos ambientes profissionais, onde o controle e a sujeição colocam a “sexualidade ‘boa’, ‘normal’ e ‘natural’ como idealmente heterossexual, conjugal, monogâmica, reprodutiva e não comercial”⁸. Assim, as relações de trabalho não são apenas reguladas pelo direito, mas profunda e principalmente pelos arranjos de gênero, sexualidade e raça.

Com base nas narrativas de vida e trabalho coletadas nas entrevistas selecionadas, destacamos três elementos principais para a compreensão das discriminações LGBTfóbicas no trabalho. O primeiro é o próprio acesso e permanência no trabalho, sobretudo na realidade de mulheres trans e travestis. O segundo diz sobre o silenciamento e constrangimento colocado às mulheres lésbicas e bissexuais sobre sua sexualidade, face da discriminação organiza-

7 RUBIN, Gayle. *Políticas do sexo*. Tradução: Jamille Pinheiro Dias. São Paulo: Ubu Editora, 2017.

8 RUBIN, Gayle. *Políticas do sexo*. Tradução: Jamille Pinheiro Dias. São Paulo: Ubu Editora, 2017, p. 85.

cional⁹ e da violência simbólica¹⁰. O terceiro elemento é a discriminação exteriorizada por meio de zombarias mascaradas por supostas “piadinhas” e “brincadeiras” que sexualizam e violentam essas mulheres. Com base nesses três elementos, estruturamos o texto, apresentando os dados empíricos coletados mais relevantes para a discussão.

Para preservação das identidades, adotamos pseudônimos para as mulheres entrevistadas, sendo certo que seus verdadeiros nomes permanecerão de conhecimento apenas dos(as) envolvidos(as) diretamente nas pesquisas e análise de dados.

“Eu esqueci que eu preciso trabalhar”: O mercado de trabalho como espaço de violência para travestis e mulheres trans

Diana é uma travesti, branca e heterossexual. Com 39 anos, possui renda mensal inferior a mil e cem reais. Parte de sua história se assemelha a de outras travestis e mulheres trans, que desde a infância convivem com a violência doméstica-familiar. Aos 17 anos de idade foi expulsa de casa e precisou buscar refúgio com um amigo de seu pai. Após ser vítima de abusos sexuais, Diana foi morar com seu tio e, em seguida, fugiu da pequena cidade onde morava, depois de sobreviver a uma perseguição de dez homens, que tentaram matá-la em decorrência de sua travestilidade. Nas palavras da própria: “eu tive que sair de lá por causa desse motivo, para eu não morrer por ser o que eu sou”.

Trabalhar sempre foi o desígnio de Diana. Ela dependeu e depende de uma renda básica para arcar com os artigos mínimos necessários para a sua sobrevivência, inclusive hormônios. Apesar dos esforços para acessar o mercado de trabalho formal, Diana tinha 39 anos quando a sua Carteira de Trabalho foi assinada pela primeira vez como mulher trans: “meu primeiro emprego de carteira assinada enquanto mulher trans, nunca tinha arrumado serviço de carteira assinada por eu ser travesti, foi a primeira vez na vida”.

A dificuldade de acesso ao mercado de trabalho formal é uma realidade para a grande maioria das mulheres trans e travestis na sociedade brasileira, alicerçada na racionalidade cis-heteronormativa, que entende os corpos de pessoas de gêneros e sexualidades dissidentes como abjetos. A história de Diana esquadrinha a realidade e ilustra como o estigma transfóbico afeta tanto o acesso ao trabalho formal quanto a própria transição de gênero, já que Diana

9 Entendemos a discriminação organizacional, a partir das noções de assédio moral, como aquela que acontece no ambiente de trabalho, por ação ou omissão da organização, em razão do espírito institucional, das condutas normativas internas, dos padrões de relacionamento.

10 Segundo Bourdieu, a violência simbólica reside nas “disposições modeladas pelas estruturas de dominação que as produzem” (p. 54), é “violência suave, insensível, invisível a suas próprias vítimas, que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento ou mais precisamente, do desconhecimento, do reconhecimento ou, em última instância, do sentimento” (p. 7-8). In: BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

precisou interromper a sua transição para assumir um emprego, no início dos anos 2000, de modo que quando decidiu encarar a transição, enfrentou o cerceamento de acesso aos espaços onde antes tinha entrada:

eu tive que parar para poder trabalhar em uma empresa, de 2002 a 2003, tive que parar a transição por causa disso (...) aí, quando eu saí dessa última empresa que eu trabalhei, todas as portas se fecharam mesmo. Aí, tive que ir para a prostituição, foi a única solução, a única casa que me acolheu foi a prostituição, acho que sem ela eu nem estava viva, porque não tinha o que comer, aí estou vivendo (...). Na prostituição eu tive moradia, aí tudo melhorou, mas a violência era diária, correndo risco de vida, isso foi em 2005, era muito... é perigo até hoje, acho que hoje até mais, não era nem tão... se não fosse a prostituição eu não tinha onde morar mais, acho que nem... eu já tinha ido para o crime já (...) a prostituição me deu casa, me deu comida, fez eu adquirir muita experiência de vida, até então era muito inocente. Na prostituição, ou você aprende a viver ou vive, você não tem a opção de não querer aprender, você é obrigada a aprender, aprender coisas boas, coisas ruins, aí vai de cada travesti, de cada prostituta, de qual caminho seguir. Mas não é nem questão de escolha, é marginalidade mesmo. Se não for por prostituição, eu acho que eu não seria o que eu sou hoje, uma pessoa inteligente, culta, porque a gente adquire muitas experiências com clientes, vivências, cada cliente é de um jeito. Aí, a gente é psicóloga, a gente é terapeuta, psiquiatra, a gente é tudo na prostituição, nós somos milhões de profissões, além de prostituta.

A bibliografia sobre o tema sugere que a relação das mulheres trans e travestis com a prostituição é ambígua. Enquanto algumas indicam que vivem do trabalho sexual em virtude dos obstáculos para o acesso ao trabalho formal, outras afirmam gostar desse tipo de trabalho¹¹. No particular, Diana enfatiza não gostar de trabalhar com prostituição, em decorrência da exposição a situações de insegurança e violência. Para ela, a prostituição foi um recurso de sobrevivência, já que tentou, de diversos, modos encontrar um emprego formal, e não obteve sucesso, exatamente por não se enquadrar no padrão cis-heteronormativo:

Tentei durante um ano, não consegui nada, aí eu fui pesquisando sobre travestis e prostituição, e foi a casa que me acolheu (...) eu ia em agência de emprego, milhares... aqui em Belo Horizonte tinha um monte, deixava currículo e tudo, não adiantou nada, ninguém chegou, qualquer coisa eu ia pegar, estava precisando, mas infelizmente nada funcionou. Aí, era o meu momento de transitar e encarar a vida. (...) Mas a prostituição foi boa para isso, se não fosse ela eu não estaria aqui, em questão de ter moradia, de ter o que comer e beber (...). A realidade das prostitutas travesti, a maioria é tudo igual, não tem muita di-

11 OLIVEIRA, J. F. Z. C. de. **“E travesti trabalha?”**: divisão transexual do trabalho e messianismo patronal. (Dissertação de mestrado) – Faculdade de Direito – Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2019.

ferença, umas fazem para ajudar a família, a maioria porque é expulsa de casa, sofre preconceito, não tem oportunidade de trabalho, mas a maioria que está na prostituição ou são expulsas de casa ou... e a família não gosta. Mas eu estou viva por milagre, também, porque a prostituição tem os perigos. Todo dia que você está na rua é carro que quer passar por cima de você, moto querendo te atropelar a todo momento, carro, é ovo, é pedrada, urinada, um tanto de coisa.

Em que pese Diana tenha conseguido obter o seu primeiro emprego formal, enquanto travesti, aos 39 anos de idade, seu cotidiano laboral não foi isento de episódios de transfobia, que assumiram a feição da sexualização e invasão de privacidade. Diana narra que, durante os quatro anos de trabalho, um colega, diariamente, mostrava seus órgãos genitais e fazia comentários indesejados, lastreando o cotidiano laboral com assédio:

Foram quatro anos de assédio, tirando o pau para fora para mim, falando putaria para mim. Direto quando ia tomar banho me chamava para ver pelado. Eu ia para manter meu emprego, mas eu nunca aceitei, sempre desconversava, mas é assédio mesmo, ao extremo, de não ter respeito nenhum, tanto é quando eu ia sempre trocar de roupa, eu evitava quando essa pessoa estava no meu local que eu de trocar, eu só trocava quando essa pessoa não estava. Fui burra, acredito, não sei se eu fui burra, não sei por que eu não denunciei, eu não denunciei para não perder o emprego, porque essa pessoa tem milhões de anos a mais que eu no serviço. (...) Não tem, como eu te falei, eu nunca pensei na possibilidade de denunciar, para manter meu emprego, só por causa disso, ainda mais que eu fui mandada embora, não sei se eles iam acreditar em mim, ou vão falar que era implicância minha porque fui mandada embora. Mas a minha família de consideração em BH sabia desses assédios, eu sempre falei com eles, mas lá na empresa nunca comentei com ninguém, não. (...) Nesse momento, eles ficariam em dúvida, meu medo é de prejudicar essa pessoa, sabe, mas acredito que ele possa fazer com outras pessoas que foram trabalhar com ele, que entrou uma nova funcionária mulher no meu serviço, sendo que eu sempre dei ideia da inclusão de pessoas trans em qualquer coisa lá dentro, e eu tive prova de que essa pessoa, que era minha chefe lá, ela não gosta de travesti, porque tanto é que a empresa... Eu fui mandada embora tem uma semana, eles nem quiseram que eu cumprisse o aviso prévio, no outro dia já tinha outra pessoa trabalhando no meu lugar. Então, se eu fui mandada embora hoje, no outro dia já tinha uma mulher cisgênero trabalhando no meu lugar. Então, foi tudo tramado.

Diana expressa um sentimento de inconformismo com a impunidade, em virtude do descrédito social que o fato de ser travesti pode representar perante pessoas orientadas pela ótica cis-heteronormativa.

Diana também nos conta que seu contrato foi rescindido sob a justificativa de “contenção de despesas”. Ela relata ter sido dispensada do cumprimento do aviso prévio pois outra empregada, cisgênero, fora contratada para desempenhar a mesma função. Ao final desse contrato, permeado por assédio sexual, Diana afirma acreditar que “mulher cis tem mais voz, dá cadeia, e quando é travesti a pessoa acha que não dá nada”. É por isso que afirma, no início de sua entrevista, que não depende de ninguém: “eu dependo de mim mesma, se não for eu ninguém me ajuda, então tenho que correr atrás, não tenho nenhum depende não, sou eu sozinha mesmo, eu, eu e eu”.

Esse sentimento de inadequação e solidão também se apresenta na história de Letícia, mulher trans, branca, com idade entre 54 e 58 anos. Apesar de possuir trajetória distinta de Diana, Letícia compara as dificuldades vivenciadas após a transição de gênero, que ocorreu aos seus 55 anos. Formada em Letras, Letícia trabalhou em diversos lugares, como escritório de arquitetura e agência de turismo. Para ela, sua transição ocorreu apenas aos 55 anos por falta de informação:

Eu trabalhei no setor de arquitetura, e se fosse só ficar desenhando em uma planta baixa ou inventar uma fachada, tudo ótimo, mas a empresa que eu fui trabalhar exigia que eu fosse para a obra todo final de semana. Um universo totalmente diferente. Eu sempre me vesti muito bem como homem, sapatos bem lustrosos, aquela coisa toda, e, quando eu ia chegar, eu pensava: “nossa, vou ter que pisar nessa lama”, sabe? Aí eu me via uma bailarina pulando as poças de lama dentro da obra e a *peãozada* caía de gozo em cima de mim. Me respeitavam porque sou um doutor, na cabeça deles, e aí nos bastidores caíam na gargalhada, “já viu como ele anda?”. Aquela coisa era ridícula. Sempre fui muito feminina. Esse foi um tipo de situação escondida, que eu estava lá na casa dos 20 anos, e era totalmente “Deus me livre!” que descobrissem alguma coisa de mim. Era um enrustido. Com o passar do tempo, lá para os 40 anos, eu resolvi assumir que sou gay, só que eu não era gay, eu era uma trans, mas eu não sabia que existia as classificações. Você é uma trans, você é um gay, não tinha a menor ideia disso (...)

Para Letícia, era fácil ignorar as ofensas enquanto performava como um homem gay, já que “era muito esnobe” e agia como se as ofensas não fossem direcionadas a ela. Quanto à agência de turismo, onde trabalhou por 25 anos, Letícia aponta que o ambiente era bem inclusivo, pois diversos colegas eram gays, de modo que não registra violências específicas. Ocorre que esse foi o último emprego em que teve a carteira assinada, já que tudo mudou após sua transição de gênero:

A única coisa que eu não me arrependo, mas está bem perto do arrependimen-

to, é enfrentar a situação da sociedade. Eu esqueci que eu preciso trabalhar, entendeu? E, na hora que você vai procurar um emprego, a porta está fechada. Eles querem te dar, por exemplo, eu tenho formação de terceiro grau, e na hora que eu vou procurar, olham o meu currículo e falam: “não, você está além”. Aí, eu já tirei essa informação, vou ficar com o segundo grau. Aí querem me dar o que? Caixa de supermercado, atendente de balcão, alguma coisa desse jeito. Não vejo nenhum problema... até que vejo, sim, você é um atendente de padaria, ótimo, o que você tem que fazer? Passar pano no chão. Vou dar uma de esnobe, estudei muito para passar pano no chão, eu passo na minha casa, no meu quarto, isso tudo bem, agora, cada um no seu setor. Eu sou balconista, a faxineira é faxineira; ou me pague para dupla função, alguma coisa nesse sentido, porque eu acho um absurdo.

Após a transição, Letícia passou a trabalhar autonomamente, como costureira, em regime de trabalho remoto. Sua história evidencia que a transfobia, praticada pelo impedimento do acesso de pessoas trans e travestis ao mercado de trabalho formal independe de classe social e qualificação profissional. Apesar de possuir experiência com trabalho corporativo e formação superior, Letícia enfrentou as mesmas dificuldades que Diana, de modo que o acesso ao emprego se tornou uma saga particular, de difícil sucesso, pelo que o trabalho precário acaba se tornando a realidade de pessoas trans para adquirir o mínimo necessário para a sobrevivência.

“Melhor não entrar nesse assunto”: o constrangimento e as normas sexuais e de gênero como formas de controle no trabalho de mulheres lésbicas e bissexuais

Deparar-se com a sua orientação sexual publicizada no ambiente de trabalho aparece como uma questão para grande parte das entrevistadas lésbicas e bissexuais. Por vezes, não se assumir representa uma forma de autopreservação e sobrevivência naquele espaço, como uma estratégia de manutenção do contrato de trabalho e garantia de seu sustento. A continuidade da prestação do serviço e o estreitamento dos laços com colegas, porém, só vai revelando a tensão e o constrangimento ao ocultar suas subjetividades, seus corpos e desejos, partes constituintes de suas existências.

Marta, mulher cis, branca e bissexual, 25 anos, conta que trabalhou numa empresa “mais descontraída”, com pessoas mais jovens, outras LGBTQIA+, e lá se sentia mais à vontade em contar sobre sua sexualidade. Já na segunda empresa, no ramo de engenharia, mais formal, onde está há três anos e meio, diz que:

Então, era mais... era mais assumir... era assumido completamente e nesse que eu estou agora não é assumido, tipo: não tem uma relação próxima com colegas de trabalho e também é uma... eu acho que é... com certeza um tabu, porque, sei lá, é um ramo de engenharia, né? com pessoal com a cabeça muito fechada. É, então, assim, não é mesmo assumido e não tenho vontade, porque eu não tenho uma relação de amizade mesmo.

Ela diz não se incomodar com isso, mas afirma que não se sentiria confortável para falar abertamente:

Nossa, não. Acho que, tipo, para as pessoas, assim, que estão, sei lá... no mesmo nível, vamos dizer, que eu, né? sei lá, pessoas da engenharia ou, então, gestores, eu acho que eu sentiria menos à vontade do que falar pro pessoal que [é] a mão de obra, assim, de menos escolaridade, sabe? que... que trabalha aqui, porque é até, sei lá, morar com minha melhor amiga. É uma coisa que eu não contei, assim, para eles, esse pessoal do meu setor, vamos dizer assim, mas pra pessoas, assim, do setor abaixo do meu, que eu tenho uma relação muito bacana, tipo: tem uns que sabem, tem uns que eu sinto afinidade de falar. (...) mas é... não me sentiria à vontade de falar, acho que com quase ninguém, assim, que trabalha comigo.

O constrangimento instaurado pelo poder cis-heteronormativo revela uma tensão da Marta em contar até mesmo que mora com a melhor amiga – e não com a namorada. A sexualidade ainda aparece como um tabu. Ao mesmo tempo, afirma que se sentiria mais à vontade para sair (mais uma vez) do armário com trabalhadoras(es) que estão abaixo de seu nível hierárquico, menos escolarizadas, mas mais acolhedoras. Em um momento, é perceptível que ela sentiu a empatia de um trabalhador “do setor abaixo”, que entendeu que ela tinha se casado com a amiga que divide apartamento: “aí ele falou assim ‘ah, mas a amiga também casa’ e eu achei muito engraçado, porque tipo mesmo ele... ele não entendendo, ele super validou sabe, eu achei muito fofo”.

Por outro lado, há relato de que, mesmo quando as pessoas do trabalho sabiam da orientação sexual, num ambiente “tranquilo”, não havia acolhimento propriamente dito. Como é o caso de Roberta, mulher cis, parda e bissexual, 21 anos: “É... não acolhida, né? é algo assim que não fazia muita diferença, na verdade”. A noção de um “ambiente de trabalho tranquilo” aparece na fala de outra entrevistada, Gabriela, mulher cis, branca e bissexual, 27 anos: “é super tranquilo, mas é porque eu geralmente não vou lá, sabe? mas mesmo com esse discurso, assim, é um espaço muito diverso, tem muitas outras pessoas LGBT”.

Nas narrativas, chama atenção que somente a existência de outras pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho altera a percepção das entrevistadas

sobre sua experiência. Isso significa que a possibilidade de identificação com outras colegas já faz com que o espaço se apresente com um menor potencial discriminatório, mesmo que assim não permaneça ao longo da prestação do serviço. É a garantia, ainda que frágil, de que, no mínimo, o constrangimento cis-heteronormativo será compartilhado. Entre a exposição e o constrangimento, para as entrevistadas bissexuais, a “sorte” de um trabalho “tranquilo”, em todas as suas nuances, aparece como o suficiente dentro daquilo esperado no ambiente de trabalho.

Para Judith Butler, a reunião dos corpos dissidentes é o exercício performativo do “direito de aparecer, uma demanda corporal por um conjunto de vidas mais vivíveis”¹². No ambiente de trabalho, a reunião de pessoas LGBTQIA+, por si só e num primeiro momento, representa uma resistência às normas sexuais e de gênero, que também sustentam o poder de mando do empregador. Entretanto, os cenários são diferentes para aquelas pessoas que reproduzem as normas genericadas, que performam a feminilidade e masculinidade dentro dos moldes binários. A performatividade de gênero relaciona-se às “formas diferenciais por meio das quais sujeitos se tornam passíveis de reconhecimento”¹³, de modo que “não caracteriza apenas o que fazemos, mas como o discurso e o poder institucional nos afetam, nos restringindo e nos movendo em relação ao que passamos a chamar de ‘própria ação’”¹⁴.

Marta, que diz não se incomodar pelo fato de sua orientação sexual não ser pública na empresa, posteriormente afirma que seu incômodo é justamente as pessoas deduzirem sua sexualidade pela aparência. “É muito chato quando alguém vira e fala ‘ah, achei que você fosse hétero’(...) mas tipo não acho que eu tenho que colocar uma placa assim no meu rosto e falar sobre o sexual (...), agora eu estou gostando de ter cabelo grande e aí, se eu quiser ter curto de novo, vai ser porque eu estou afim assim”.

O silenciamento e a invisibilização da existência de mulheres bissexuais e lésbicas guardam íntima relação com os padrões e estereótipos de gênero que deslegitimam tais sexualidades dissidentes. O controle dos modos de prestação de serviço é atravessado pelo controle dos corpos dissidentes em gênero e sexualidade. E o constrangimento também parece vir daí, pela “via da heterossexualidade compulsória por meio da qual a experiência lésbica é percebida através de uma escala que parte do desviante ao odioso ou a ser simplesmente apresentada como invisível”¹⁵.

E esse é um incômodo que não só Marta relata. Fernanda, 23 anos, mulher cis, negra e lésbica, diz:

12 BUTLER, J. **Corpos em aliança e a política das ruas**: Notas para uma teoria performativa de assembleia. 5ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2023, p. 31.

13 Ibidem, p. 46.

14 Ibidem, p. 71.

15 RICH, A. Heterossexualidade compulsória e existência lésbica. **Bagoas** - Estudos gays: gêneros e sexualidades, Natal, v. 4, n. 5, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/view/2309>. Acesso em: 25 mar. 2024, p. 21.

O que é suficiente para essas pessoas? ou não estou peituda o suficiente... vários estereótipos que são marcadores de feminilização, que é: você não tem corpo, você não tem marcas de maquiagem, ou até para ser uma mulher lésbica você ainda não está no padrão *femme*, porque não existe padrão...

“Melhor não entrar nesse assunto” foi o que uma mulher bissexual escutou quando começou a falar sobre a sua sexualidade numa entrevista de emprego. O silenciamento pela autoproteção ou pelo ambiente apático – ainda que supostamente “tranquilo” pelo olhar dessas mulheres – revela o preconceito heterossexista. Essa face da violência simbólica constituída no trabalho “fundamenta-se no paradoxo que define tal violência, impedindo-nos de ver o que não vemos, ou seja, impossibilita ao sujeito identificar os limites de sua própria percepção da realidade”¹⁶

Sobre isso, sintetiza Adrienne Rich¹⁷:

Uma lésbica “no armário” (...) não é simplesmente forçada a negar a verdade sobre suas relações no mundo exterior ou na sua vida privada. Seu emprego depende de que ela finja ser não apenas heterossexual, mas também uma *mulher* heterossexual em termos de seu vestuário, ao desempenhar um papel feminino, atencioso, de uma mulher “de verdade”.

Nesse contexto, a régua da “tranquilidade” para o ambiente de trabalho não é a mesma para mulheres lésbicas e bissexuais que performam mais ou menos a feminilidade, dentro dos binarismos, em determinado momento da vida, ainda que nunca seja o suficiente, como relatou Fernanda. As estéticas, para além das *femmes e butches*¹⁸, inscrevem a aparição da sexualidade de formas diferentes, alterando as relações no trabalho e sua visibilidade enquanto mulher lésbica e os modos como o constrangimento se dá. As transgressões à matriz heterossexual binária põem em questão a ordem simbólica vigente. Especialmente, as mulheres que performam masculinidades¹⁹, em certa ocasião, afastando-se da noção hegemônica do feminino, desestabilizam o sistema binário de gênero, afirmando a sua existência lésbica²⁰ e o seu corpo político, o que traz a menor possibilidade de serem lidas nos marcos da heterossexualida-

16 CARRIERI, A. de P.; SOUZA, E. M. de; AGUIAR, A. R. C. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 1, p. 78–95, jan. 2014.

17 RICH, A. Op. cit., p. 28.

18 Tais terminologias aparecem principalmente na literatura *queer* norte-americana, não sendo tão comum, no contexto brasileiro, a autoidentificação das mulheres lésbicas a partir dessas conceituações. Segundo Lacombe, “as *femme* são as lésbicas cuja estética é hiperfeminina: minissaias, salto alto, lábios pintados, muita maquiagem e modos suaves”, já as *butches* (hiper masculinas) são aquelas mulheres que performam sua masculinidade, especialmente por meio de seu vestuário. In: LACOMBE, A. De entendidas e sapatonas: socializações lésbicas e masculinidades em um bar do Rio de Janeiro. **Cadernos Pagu**, n. 28, p. 207–225, jan. 2007. p. 220.

19 HALBERSTAM, J. **Female masculinity**. Durham and London: Duke University Press, 1998.

20 RICH, A. Op. cit.

de compulsória, inclusive no trabalho.

“Mas ainda demorou um pouco para eu falar não, sou sapatona”²¹: entre zombarias e a sexualização de mulheres lésbicas e bissexuais

Enquanto o silenciamento e a invisibilização constituem uma face da discriminação organizacional e da violência simbólica, as zombarias, mascaradas por supostas “piadinhas”, exteriorizam a violência no trabalho contra as mulheres lésbicas e bissexuais. Nesse momento, o preconceito heterossexista, praticado diretamente pelos colegas e superiores, é revestido perversamente de “brincadeira” e “humor”.

Judite, mulher lésbica, relata alguns episódios de discriminação pelos colegas do serviço público, num ramo tradicional, mesmo sendo “reservada” e trabalhando no mesmo cargo há mais de 19 anos:

Ele fez um comentário no ambiente de trabalho, não foi em um ambiente relaxante, de sítio, aí foi uma coisa muito desagradável, fiquei muito envergonhada. (...) E já teve uma situação que eu estava... tenho atendimento ao balcão, que eu trabalho internamente, trabalho no setor administrativo (...), aí eu estava lá no setor conversando, atendendo, e trocando conversa, jogando conversa fora, e uma colega falou assim: “você que entende...”, eu nem lembro que assunto era, “você que entende muito desse assunto”, aí outro colega falou assim: “ela é muito entendida”, quer dizer, quis me colocar em uma situação delicada.

Ela usa o termo “ironias” para se referir aos episódios lesbofóbicos, mas reconhece que o intuito era justamente afetá-la. Os comentários com “ar de graça” são insultos que transparecem a violência contra sua pessoa, reafirmando que o espaço de trabalho não lhe é seguro, mas constituído de opressão e controle de sua sexualidade. Ser “muito entendida” expressa a sexualização estereotipada das mulheres lésbicas e a invasão de sua intimidade e privacidade. Mas Judite completa que continua resistindo no – e pelo – trabalho:

Então, quer dizer, esse tipo de situação... já passei por isso muitas vezes. Aí, hoje em dia, como eu me posiciono? eu não me afeto mais com isso, porque se a pessoa quiser falar: “sou mesmo, sou lésbica, sou sapatão, sou homossexual, sou gay”, pode usar a palavra que quiser.

21 Essa frase foi falada por uma outra entrevistada, mulher cis, branca, lésbica, 38 anos, servidora pública. É perceptível como o termo “sapatão” foi apropriado pelo movimento lésbico como forma de afirmação de suas existências e resistências, em resposta ao seu uso como xingamento preconceituoso.

Ela reafirma sua existência, questionando a lesbianidade enquanto um tabu e expressando sua “rejeição de um modo compulsório de vida”²² – a heterossexualidade.

As contradições presentes nas dinâmicas laborais ficam evidentes quando Carolina, mulher cis, branca, bissexual, 23 anos, relata que sofreu bifobia pela colega de trabalho lésbica. Na época do assédio, Carolina tinha 18 anos e trabalhava como atendente em uma papelaria. Essa outra funcionária fazia comentários que questionavam a sua moral e a sexualizavam:

(...) tinha um assédio por parte dela e da esposa quando elas iam para a papelaria pra trabalhar lá ou ela ia buscar a esposa dela na papelaria e, aí, eu sempre ouvia comentários referentes a isso, porque nessa época já era assumida. Então, eu via comentários um pouco que sexualizavam ou, senão, comentários de julgamento por parte dela, sabe? Aí, foi a primeira vez que eu que eu percebi isso, como que era diferente a forma como as pessoas me enxergavam por conta disso.

Ela conta que isso se repetiu em outro ambiente de trabalho, no estágio: “era uma brincadeira, as pessoas levavam como brincadeira, mas às vezes eu acho que passava um pouco dos limites... que era a questão da moral sabe ‘ah, ela é bissexual, ela sabe’...”

Aqui, as supostas “brincadeiras” servem como ferramenta para o apagamento e super sexualização das mulheres bissexuais. De um lado, o apagamento, ao tratar da bissexualidade como “só uma fase” e “indecisão”. De outro, a promiscuidade. São esses os estereótipos que denunciam um “ciclo paradoxal e vicioso”²³ nas trajetórias das mulheres bissexuais, como Elizabeth Lewis nomeou em sua pesquisa de campo. Segundo a autora, se, por um lado, as bissexuais precisam insistir que sempre sentiram atração por ambos os gêneros, por outro, “ao insistir nisso, são super-sexualizadas e chamadas de promíscuas”. Em resposta, há uma tendência de se colocarem como monogâmicas, “são rotuladas de lésbicas ou heterossexuais, apagando novamente a bissexualidade”²⁴.

A sexualização e objetificação das mulheres lésbicas e bissexuais, guardadas suas especificidades, é reflexo do ideário sexista e da constante tentativa de domínio pelos homens cis. Com base nas entrevistas realizadas, constatamos que o trabalho para mulheres lésbicas e bissexuais é um espaço de violência, na medida que impõe conduta, garante o “império do binarismo e das sexualidades tidas como padrão”²⁵.

22 RICH, A. Op. cit., p. 36.

23 LEWIS, E. S. O ciclo paradoxal de apagamento e super-sexualização da bissexualidade nos movimentos LGBT: resistências em narrativas de ativistas bissexuais. In: **Seminário Internacional Enlaçando Sexualidades**, n. 5, Salvador, Bahia, 2017.

24 Ibidem, p. 11.

25 RAMOS, M. M.; NICOLI, P. A. G. Para mulheres e pessoas LGBT+ o direito fundamental ao trabalho digno é uma disputa. In: VIEIRA, R. S. C.; TRAMONTINA, R. (org.). **Desafios presentes e futuros do direito do trabalho: buscas entre intersecções por um novo alvorecer**. Joaçaba: Editora Unoesc, 2020.

De fato, o direito ao trabalho digno, previsto constitucionalmente, para a população LGBTQIA+ ainda é uma disputa²⁶. A discriminação contra corpos e sexualidades dissidentes é reproduzida e enaltecida no ambiente de trabalho, seja por meio do constrangimento silencioso, próprio da organização, seja por meio das zombarias e humilhações por colegas e superiores. A dignidade alcançada pelo trabalho, capaz de garantir o sustento e o mínimo de qualidade de vida, é atravessada pela objetificação e sexualização das mulheres lésbicas e bissexuais num contexto de violência e assédio. Por sua vez, a afirmação de suas existências nesses espaços, por si só, aparece como uma resistência e enfrentamento aos padrões sexistas e cis-heteronormativos.

Considerações finais

A discriminação LGBTfóbica é prática cotidiana nas relações de trabalho. Quando consideramos o trabalho de travestis, mulheres trans, lésbicas e bissexuais, a estruturação geral do preconceito homotransfóbico se associa aos elementos do sexismo para produzir situações próprias de expressão desse preconceito no feminino. A partir da análise das entrevistas selecionadas para este artigo, pudemos confirmar como a cis-heteronormatividade e a heterossexualidade compulsória se desdobram também como dimensões do poder nas relações de trabalho, que se exprimem no acesso, no não acesso, na permanência e nos modos de experiência no trabalho para mulheres de identidades de gênero, sexualidades e expressões de si em dissidência.

No que diz respeito às formas mais extremas de obstáculos de acesso, as entrevistas com pessoas trans e travestis confirmam os dados conhecidos. A grande maioria de pessoas trans e travestis experimenta enorme dificuldade de acesso ao mercado de trabalho formal, dado confirmado pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), que afirma que mais de 90% das pessoas trans vivem do trabalho precário, especialmente da prostituição. Ou seja, a identidade de gênero, na expressão dissidente da feminilidade trans e travesti, tem grande peso na demarcação dos destinos laborais dessas pessoas.

Os relatos analisados ainda demonstram que a obtenção de um emprego formal não protege essas trabalhadoras de práticas discriminatórias por motivos de gênero e identidade de gênero. Notamos que há uma experiência comum entre mulheres trans, travestis, lésbicas e bissexuais decorrente da sexualização do corpo feminino, que encontra espaço em ampla gama de práticas de discriminação, desde as mais diretas e concretas até as zombarias com falso tom de inocência.

Aqui é que o encontro das matrizes de opressão atinge uma forma intensa de controle dos corpos e identidades. Na dependência de seu trabalho

26 Ibidem.

para afirmarem uma autonomia possível, essas mulheres LGBTQIA+, enquanto mulheres e enquanto LGBTQIA+, são expostas ao cotidiano da discriminação e, eventualmente, forçadas a uma vida de informalidade, de carências materiais, de autolimitação extorquida, de violência psíquica, sexual, física e de sofrimento para garantirem suas subsistências. Para essas pessoas LGBTQIA+ a precariedade trabalhista não é apenas material. É, a partir de suas existências femininas dissidentes, uma precariedade também subjetiva, experienciada, sentida, vivida.

Referências Bibliográficas

- BÉRUBÉ, A. **My desire for history**: essays in gay, community, and labor history. The University of North Carolina Press: Chapel Hill, 2011.
- BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.
- BUTLER, J. **Corpos em aliança e a política das ruas**: notas para uma teoria performativa de assembleia. 5ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2023.
- CARRIERI, A. de P.; SOUZA, E. M. de; AGUIAR, A. R. C. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 1, p. 78–95, jan. 2014.
- CAVALCANTE, I. F.; CAVALCANTI, N. C. S. B.; JESUS, J. G. de. Apresentação: Dossiê 'Mundo do trabalho, educação profissional e identidade de gênero'. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, Natal, v. 2, p. 1-2, 2021.
- FRANK, M. **Out in the union**: a labor history of queer America. Philadelphia: Temple University Press, 2014.
- HALBERSTAM, J. **Female masculinity**. Durham and London: Duke University Press, 1998.
- HEARN, J.; PARKIN, W. **Sex at work**: the power and paradox of organisation sexuality. New York: Macmillan St. Martins Press, 1987.
- IRIGARAY, H. A. R. **A diversidade nas organizações brasileiras**: estudo sobre orientação sexual e ambiente de trabalho. 2008. Doutorado (Administração de Empresas) – FGV – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, SP, Brasil.
- IRIGARAY, H. A. R.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. de P. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, s.l., v. 14, p. 890-906, 2010.
- LACOMBE, A. De entendidas e sapatonas: socializações lésbicas e masculinidades em um bar do Rio de Janeiro. **Cadernos Pagu**, n. 28, p. 207–225, jan. 2007.
- LEWIS, E. S. O ciclo paradoxal de apagamento e super-sexualização da bissexualidade nos movimentos LGBT: resistências em narrativas de ativistas bissexuais. In: **Seminário Internacional Enlaçando Sexualidades**, n. 5, Salvador, Bahia, p. 1-12, 2017.
- MAGALHÃES, A. F.; ANDRADE, C. R. de; SARAIVA, L. A. S. Inclusão de minorias nas

organizações de trabalho: análise semiótica de uma estratégia de recrutamento de uma multinacional de fast food. **Teoria e Prática em Administração**, João Pessoa, v. 7, p. 12-35, 2017.

OLIVEIRA, J. F. Z. C. de. **“E travesti trabalha?”**: divisão transexual do trabalho e messianismo patronal. (Dissertação de mestrado) – Faculdade de Direito – Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2019.

RAMOS, M. M.; NICOLI; GRAVATÁ, P. A. Para mulheres e pessoas LGBTQ+ o direito fundamental ao trabalho digno é uma disputa. In: VIEIRA, R. S. C.; TRAMONTINA, R. (org.). **Desafios presentes e futuros do direito do trabalho**: buscas entre intersecções por um novo alvorecer. Joaçaba: Editora Unoesc, 2020.

RAMOS, M. M. et al. **Relatos da violência contra pessoas LGBTQIA+ na região metropolitana de Belo Horizonte** [Recurso eletrônico]. Belo Horizonte: Diverso UFMG, 2023.

RICH, A. Heterossexualidade compulsória e existência lésbica. **Bagoas** - Estudos gays: gêneros e sexualidades, Natal, v. 4, n. 5, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/view/2309>. Acesso em: 25 mar. 2024.

RODRIGUES, M. C.; NARDI, H. C. Diversidade sexual e trabalho: reinvenções do dispositivo. **Bagoas** - Estudos gays: gêneros e sexualidades, Natal, n. 3, p. 127-143, 2009.

RUBIN, G. **Políticas do sexo**. Tradução: Jamille Pinheiro Dias. São Paulo: Ubu Editora, 2017.

SIQUEIRA, M. V. S.; FERREIRA, R. C.; ZAULI-FELLOWS, A. Gays no ambiente de trabalho: uma agenda de pesquisa. In: **Encontro Anual da Associação Internacional em Administração**, 30, 2006, Salvador. Anais. Salvador: ANPAD, 2006.

VENCO, S. Centrais de teleatividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores? In: ANTUNES, R.; BRAGA, R. (orgs.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

WILLIAMS, C.; GIUFFRE, P. From organizational sexuality to queer organizations: research on homosexuality and the workplace. **Sociology Compass**, s. l., v. 5, n. 7 p. 551-563, 2011.