

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/327275699>

Múltiplas Faces das Violências contra Mulheres Homossexuais e Bissexuais no Trabalho: Uma Abordagem de Pesquisa com Métodos Mistos

Article · January 2018

DOI: 10.5212/Rlagg.v9.i1.0010

CITATION

1

READS

48

4 authors, including:



N. T. Covolan

Universidade Federal do Paraná

2 PUBLICATIONS 1 CITATION

[SEE PROFILE](#)



Pedro Paulo Gomes Pereira

Universidade Federal de São Paulo

101 PUBLICATIONS 316 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



Marcos Signorelli

Universidade Federal do Paraná

50 PUBLICATIONS 215 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



#CRIANÇA EM CASA: Saúde, desenvolvimento e qualidade de vida de bebês e crianças brasileiras durante pandemia do Coronavírus (COVID-19) [View project](#)



Saúde da criança: promoção à atenção integral da saúde da criança e formação de redes [View project](#)

Revista
Latino-americana de

Geografia e Gênero

Volume 9, número 1 (2018)
ISSN: 2177-2886

Artigo
Les-Online

Múltiplas Faces das Violências contra Mulheres Homossexuais e Bissexuais no Trabalho: Uma Abordagem de Pesquisa com Métodos Mistos

*Múltiples Caras de la Violencia contra las
Mujeres Homosexuales y Bissexuales en el
Lugar de Trabajo: Un Enfoque de Investigación
con Métodos Mixtos*

*Multiple Faces of Violence against Homosexual
and Bisexual Women at the Workplace: A
Mixed-Methods Research Approach*

Rita Estela Salino

Universidade Federal do Paraná - Brasil
ritasalino@yahoo.com.br

Nadia Terezinha Covolan

Universidade Federal do Paraná, Litoral - Brasil
nadiathe@gmail.com

Pedro Paulo Gomes Pereira

Universidade Federal de São Paulo - Brasil
pedropaulopereira@hotmail.com

Marcos Claudio Signorelli

Universidade Federal do Paraná, Litoral - Brasil
signorelli.marcos@gmail.com

Como citar este artigo:

SALINO, Rita Estela; COVOLAN, Nadia Terezinha;
PEREIRA, Pedro Paulo Gomes; SIGNORELLI, Marcos
Claudio. Múltiplas Faces das Violências contra
Mulheres Homossexuais e Bissexuais no Trabalho:
Uma Abordagem de Pesquisa com Métodos Mistos.
Revista Latino Americana de Geografia e Gênero,
v. 9, n. 1, p. 177-194, 2018. ISSN 2177-2886.

Disponível em:

<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/rlagg>

Múltiplas Faces das Violências contra Mulheres Homossexuais e Bissexuais no Trabalho: Uma Abordagem de Pesquisa com Métodos Mistos

Múltiples Caras de la Violencia contra las Mujeres Homosexuales y Bissexuales en el Lugar de Trabajo: Un Enfoque de Investigación con Métodos Mixtos

Multiple Faces of Violence against Homosexual and Bisexual Women at the Workplace: A Mixed-Methods Research Approach

Resumo

Analizamos as violências reveladas por mulheres homossexuais e bissexuais no trabalho, por meio de métodos mistos de pesquisa com 108 mulheres homossexuais ou bissexuais. Primeiro, responderam a um survey quantitativo, e posteriormente 25 delas forneceram entrevistas em profundidade, cuja análise do conteúdo foi cotejada com estudos de gênero e violência. A análise a partir dos métodos mistos sinalizou: 1) hegemonia da heteronormatividade no espaço de trabalho, marcado por opressões e assimetrias de gênero e poder; 2) diferentes manifestações de violência no trabalho, com destaque para a violência de gênero; 3) privação de liberdades individuais e coletivas dessas mulheres, que engendram o que denominamos de “violência da invisibilidade”, seguindo pressupostos teóricos de Amartya Sen.

Palavras-Chave: Gênero; Violência no Trabalho; Sexismo; Minorias Sexuais; Homossexuais Femininas.

Resumen

Analizamos las violencias reveladas por mujeres homosexuales y bissexuales en el trabajo, a través de métodos mixtos de investigación con 108 mujeres homosexuales o bissexuales. En primer lugar, respondieron a una encuesta cuantitativa y, posteriormente, con 25 de ellas realizamos entrevistas en profundidad, cuyo análisis del contenido fue cotejado con estudios de género y violencia. El análisis a partir de los métodos mixtos señaló: 1) hegemonía de la heteronormatividad en el lugar de trabajo, marcado por opresiones y asimetrías de género y poder; 2) diferentes manifestaciones de violencia en el trabajo, en especial en relación a la violencia de género; 3) privación de libertades individuales y colectivas de esas mujeres, que engendran lo que denominamos “violencia de la invisibilidad”, siguiendo los presupuestos teóricos de Amartya Sen.

Palabras-Clave: Género; Violencia en el Trabajo; Sexismo; Minorías Sexuales, Mujeres Homossexuales.

Rita Estela Salino, Nadia Terezinha Covolan,
Pedro Paulo Pereira, Marcos Claudio Signorelli



Abstract

In this article, we analyse the violence suffered by homosexual and bisexual women at work, by means of a mixed-methods research approach with 108 homosexual or bisexual women. Firstly, they answered a quantitative survey and, later, 25 of them provided in-depth interviews, whose contents were analysed under the perspective of gender and violence studies. The mixed-methods analysis revealed: 1) hegemony of heteronormativity in the work space, which is marked by oppressions and asymmetries of gender and power; 2) different manifestations of violence at the workplace, particularly gender based violence; 3) deprivation of individual and collective freedom for these women, which engender what we named "invisibility violence", following theoretical assumptions from Amartya Sen.

Keywords: Gender; Violence at Work; Sexism; Sexual Minorities, Female Homosexuals.

Introdução

Esta pesquisa objetivou analisar e refletir sobre as distintas violências vivenciadas por mulheres homossexuais e bissexuais no ambiente de trabalho, investigando os diferentes padrões de abuso a que são submetidas e como tais questões influenciam suas liberdades e capacidades de escolhas. Baseou-se nos estudos de gênero e nas reflexões sobre desigualdade, violência e desenvolvimento humano de Amartya Sen. Para esse autor, o desenvolvimento extrapola os aspectos econômicos, ligando-se diretamente à liberdade que as pessoas usufruem para ser e fazer o que desejarem, por meio do acesso a oportunidades e recursos, sendo aspecto fundamental para a saúde.

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

Diversos estudos (WAITE, 2015; KEATS, 2016; GUTHRIE, 2005) vêm apontando a problemática da violência contra pessoas LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros). O Relatório sobre Violência Homofóbica no Brasil (SDH, 2013) revela um panorama das violências contra essa população. Foram reportadas 1.695 denúncias de 3.398 violações relacionadas a esse grupo, envolvendo 1.906 vítimas, durante o ano de 2013.

No que tange à violência contra LGBT no trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (JORDÃO, 2011) estimou que trabalhadores/as LGBT encontram muitas barreiras no acesso ao emprego no Brasil. Já uma pesquisa conduzida em oito países pela '*Out Now Global LGBT 2020 Study*', revelou o Brasil como o país cujo maior número de pessoas LGBT relatou sofrer piadas e brincadeiras preconceituosas no trabalho, em comparação com Índia, França, Estados Unidos, Reino Unido, Itália, México e Alemanha.

Escassos estudos internacionais trazem a questão da violência relacionada ao trabalho de pessoas LGBT. Destaca-se estudos pioneiros sobre lesbofobia em trabalhadoras do esporte (GUTHRIE, 2005), até pesquisas mais atuais, com profissionais de coaching (KEATS, 2016). Esses estudos revelam danos causados pela violência no trabalho à saúde física e psicológica de mulheres

**Rita Estela Salino, Nadia Terezinha Covolan,
Pedro Paulo Pereira, Marcos Claudio Signorelli**

LGBT. No Brasil há uma lacuna nesse tipo de estudo, sendo de particular interesse para o campo dos estudos de gênero.

Diante desse cenário, este estudo traçou as seguintes perguntas norteadoras: Há situações de violências no trabalho reveladas por mulheres homossexuais e bissexuais que possam limitar seus acessos ao emprego e renda, à ascensão profissional e suas relações interpessoais no trabalho? Tais situações podem promover restrições às suas liberdades e consequentemente afetar o seu desenvolvimento humano, de acordo com o conceito de desenvolvimento humano de Amartya Sen?

Metodologia

Trata-se de um estudo exploratório com métodos mistos (PARANHOS; FIGUEIREDO FILHO et al, 2016), desenvolvido entre junho e outubro de 2016. Os métodos mistos de pesquisa viabilizam reflexões analíticas ao proporcionar a integração dos dados coletados para responder uma questão específica pelas técnicas da confirmação e complementariedade. Neste estudo, a primeira etapa dos métodos mistos foi a quantitativa, adotando-se a estratégia de *'Sequential explanatory strategy'* que tem como objetivo um mapeamento quantitativo preliminar da problemática, para que em uma segunda etapa, possa aprofundar-se mediante abordagem qualitativa, em uma estratégia sequencial. A primeira etapa foi realizada mediante o preenchimento de formulário online (*survey*) com dezenove questões por meio do *google forms* baseadas na escala de *Likert* (CUMMINS; GULLONE, 2000) e coleta de dados pessoais (idade, escolaridade, orientação sexual, profissão, cor/raça, cidade/região do país, dentre outros). As participantes foram recrutadas mediante convites feitos em redes sociais direcionadas ao público de mulheres homossexuais e bissexuais, em amostra de conveniência. A partir da primeira participante utilizou-se a técnica *snowball* (bola de neve) (BIENARCKI; WALDORF, 1981).

Os critérios de inclusão foram mulheres brasileiras alfabetizadas, maiores de 18 anos, trabalhadoras que se identificassem como homossexual ou bissexual e com acesso à internet. A pesquisa abordou um total de 108 mulheres (n=108). As respostas do *survey* foram tabuladas em *Microsoft Excel* e analisadas mediante estatística descritiva.

A segunda etapa (qualitativa) utilizou-se da pesquisa social (MINAYO, 2011) com a participação de vinte e cinco interlocutoras (n=25), que realizaram entrevistas semiestruturadas em profundidade. A decisão pelo número de entrevistas levou em consideração o ponto em que foi atingida a saturação de dados. As entrevistas foram gravadas, transcritas e codificadas de acordo com as etapas metodológicas recomendadas para abordagens qualitativas. As vozes do campo foram categorizadas tematicamente, interpretadas pela técnica da análise de conteúdo (FRANCO, 2008). As falas foram cotejadas com aportes teóricos dos estudos de gênero e violência.

Todas as participantes concordaram em participar do estudo mediante a aceitação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A pesquisa foi anônima e voluntária, sendo que foram adotados pseudônimos para não identificar as participantes. O estudo foi aprovado no Comitê de Ética da

Universidade Federal do Paraná, sob o número: 54331116.5.0000.0102, sendo que este estudo foi uma pesquisa de dissertação de mestrado da primeira autora.

Resultados e Discussão

Inicialmente, tabulou-se a caracterização sociodemográfica das participantes. Das 108 mulheres que participaram do estudo, 100 respostas válidas (n=100) compuseram a primeira etapa (quantitativa), a partir do *survey* online. Foram 21% (n=21) mulheres bissexuais e 87% (n=87) homossexuais, envolvendo profissões, rendas e relações de trabalho bastante heterogêneas, conforme Tabela 1.

Tabela 1 - Características sociodemográficas das participantes do estudo

Características sociodemográficas de mulheres homossexuais e bissexuais no trabalho.

	Características	n	%
Região Brasileira (n=100)	Sul	62	62
	Sudeste	31	31
	Norte	2	02
	Nordeste	1	01
	Centro-Oeste	4	04
Escolaridade Máxima (n=100)	Fundamental	1	01
	Médio Incompleto	2	02
	Médio Completo	14	14
	Superior Incompleto	18	18
	Superior	38	38
	Pós-Graduação	27	27
Área do Conhecimento (n=100)	Humanas	75	75
	Exatas	11	11
	Biológicas	13	13
	Sociais	1	01
*Renda Média Mensal (n=100)	1 a 2 salário mínimos	40	40
	2 a 3 salário mínimos	21	21
	3 a 4 salário mínimos	15	15
	4 a 5 salário mínimos	12	12
	5 a 6 salário mínimos	5	05
	6 a 7 salário mínimos	3	03
	7 a 8 salário mínimos	2	02
	Acima de 9 salários mínimos	2	02

Rita Estela Salino, Nadia Terezinha Covolan,
Pedro Paulo Pereira, Marcos Claudio Signorelli



Vínculo de Trabalho (n=100)	Estagiária	4	04
	Informal	12	12
	Empresária	4	04
	Funcionária Pública	29	29
	Funcionária Privada	48	48
	Voluntária	3	03
Orientação Sexual (n=100)	Bissexual	20	20
	Homossexual	80	80

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

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

Geograficamente, a maioria das participantes foram oriundas da região Sul do Brasil, seguidas da região Sudeste. Verificou-se dentre as participantes, que 75% atuavam nas profissões da área de ciências humanas, 65% possuíam curso superior, 78% com renda entre um a quatro salários mínimos. Esses resultados remetem à outras pesquisas sobre gênero e trabalho. O gênero (SCOTT, 1986) 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. Constatou-se nesta amostra uma reprodução observada em outros estudos, em que o trabalho feminino (BRUSCHINI, 2008; HIRATA *et al*, 2007); é tido como prolongamento das funções domésticas, constituindo-se por profissões destinadas ao ensino, cuidados e serviços (MOTT, 1987; RICH, 2012; BENSUNSAN, 2004). Todavia, as autoras e autores reconhecem como uma limitação deste estudo a composição de sua amostra, fruto de conveniência e baseada em muitas de suas relações, estabelecidas por exemplo, com pessoas das regiões Sul e Sudeste do Brasil e de participantes com curso superior, o que não necessariamente traduz a realidade majoritária das mulheres lésbicas e bissexuais brasileiras.

O formulário também revelou as respostas provenientes da escala de *Likert* sobre questões relacionadas à violência e liberdade de expressão no acesso ao emprego, crescimento na carreira e relações interpessoais no trabalho. Evidenciou-se um número significativo de respostas que apontam para situações de restrições de liberdades e distintas formas de violências, tais como ameaças, repressões e relações assimétricas de poder. Os resultados são apresentados na Tabela 2.

Os dados revelaram que das cem mulheres participantes da pesquisa online, a maioria, ou seja, 54 (54%) discordou do fato de ter liberdade de ser quem é e não expressava livremente a orientação sexual no trabalho. E ainda, cinquenta e oito (58%) omitia sua orientação sexual para ter acesso a empregos, crescer na carreira e ter uma convivência harmoniosa no trabalho. E setenta e cinco (75%) concordaram que manifestar livremente a orientação sexual no trabalho contribui para o seu desenvolvimento humano.

Múltiplas Faces das Violências contra Mulheres Homossexuais e Bissexuais no Trabalho: Uma Abordagem de Pesquisa com Métodos Mistos

Tabela 2 - Violências e restrições de liberdade à que podem estar sujeitas mulheres homossexuais e bissexuais no trabalho.

*Escala <i>Likert</i> de cinco pontos (1 a 5) Questões pesquisadas	Discorda Fortemente n=100	Discorda n=100	Sem opinião n=100	Concorda n=100	Concorda Fortemente n=100
Tenho liberdade de ser quem sou e expresso 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%
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.

Apesar de limitados, esses resultados evidenciam que a diversidade sexual não é totalmente aceita/permitida no ambiente de trabalho. 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. Presume-se que a mulher tenha uma única orientação sexual, a heterossexualidade, negando-se outras possibilidades, como a bissexualidade

Rita Estela Salino, Nadia Terezinha Covolan,
Pedro Paulo Pereira, Marcos Claudio Signorelli

ou a homossexualidade. Esse processo pode ser observado, por exemplo, na prática da intolerância manifestada por formas perversas de humilhações, hostilizações e piadas contra quem descumpra as normas preestabelecidas, como explicitado a seguir.

Das mulheres entrevistadas, 51% (n=51) sofreram comentários de colegas de trabalho que consideram a homossexualidade como doença ou pecado. O debate em torno desse tema é extenso e não será o foco neste artigo. Apenas ressalta-se essa hostilização no local de trabalho (IRIGARY, 2008), que se soma a outras, por meio de piadas ou atitudes reprovadoras e repressoras em relação à orientação sexual. Os resultados sugerem que os homens heterossexuais parecem hostilizar mais (45%) essas mulheres do que mulheres heterossexuais (31%). Tais resultados convergem com outras pesquisas (IRIGARY, 2008; IRIGARY; FREITAS, 2013) realizadas com homens homossexuais, revelando que esses igualmente sofrem hostilizações de colegas heterossexuais em seus ambientes de trabalho, em função de sua orientação sexual não normativa.

Esses resultados da primeira etapa, serviram para o mapeamento preliminar do campo de estudos, objetivando maior aprofundamento na segunda etapa. Evidenciou-se por meio das análises de métodos mistos que os resultados apontam em direção ao controle dos atos e formas de agir que ocorrem por ações sutis (como piadas e olhares), mas com grande capacidade de manifestação da intolerância presente no cotidiano de trabalho dessas mulheres, conforme será aprofundado adiante. Por conseguinte, esses atos podem resultar em sofrimento, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado e privação, conforme pôde ser aprofundado na segunda etapa, de abordagem qualitativa.

A análise dos dados qualitativos obtidos por meio das entrevistas em profundidade, consistiu o cerne deste estudo. Optou-se por dividir a discussão a partir de três eixos, com base nas categorias emergentes do trabalho de campo: 1) heteronormatividade nas relações de trabalho e assimetrias de gênero e poder; 2) manifestações de violência no trabalho e o risco de invisibilizar outras violências sob o enunciado da violência institucional; 3) privação de liberdades individuais e coletivas, restrições ao desenvolvimento humano e a ‘violência da invisibilidade’. Cada item será detalhado a seguir.

Heteronormatividade no Espaço de Trabalho

Grande parte das interlocutoras revelou situações em que se perceberam em posição assimétrica de poder em função de sua orientação sexual, bem como o espaço do trabalho como um espaço heteronormativo, como o caso de Jasper, referindo-se à entrevista de emprego:

As pessoas diziam [percebi] 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,

**Rita Estela Salino, Nadia Terezinha Covolan,
Pedro Paulo Pereira, Marcos Claudio Signorelli**

sendo que eu tinha tudo que eles estavam pedindo. (Jasper, 33 anos, Atendente de Telemarketing, Homossexual).

Na fala de Jasper percebeu-se que o critério vinculado à aparência foi decisivo para o desinteresse pela seleção da candidata à oportunidade de trabalho. Outra interlocutora também ilustra essa dinâmica de relação assimétrica de poder (entrevistadora-entrevistada):

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 hetero que consegue a vaga. (Riot Girl, 23 anos, Estagiária de Administração, Homossexual).

Nessa relação, em que há assimetrias de poder entre entrevistada e entrevistador/a destaca-se a investigação sobre a orientação sexual das entrevistadas, que não poderia ser um critério de exclusão a uma vaga de emprego. E questiona-se o motivo da pergunta: a orientação sexual poderia interferir de alguma maneira na capacidade profissional? A entrevistada sentiu sua capacidade profissional inferiorizada pela assimetria entre categorias homo e heterossexualidade. Muitas entrevistadas, como Jasper e Riot, ao perceber a investigação sobre sua orientação sexual, omitem sua homossexualidade, submetendo-se ao padrão da norma heterossexual.

O controle inclui a vigilância, conforme foi expresso 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 interlocutora relatou que atendia aos requisitos profissionais da função, no entanto um comportamento considerado “normal” entre casais heterossexuais foi repreendido por ser homossexual, evidenciando o padrão heteronormativo. Carla e sua namorada foram punidas com a demissão por não corresponderem a esse padrão. Ressalta-se a intransigência na demissão por justa causa, visto que, havia alternativa trabalhista prevista em lei (advertência). Tal fato implicou no constrangimento, humilhação e estresse às mulheres, tanto pela exposição do ato em si, como também durante o processo trabalhista, marcado por audiências, julgamento e cumprimento da sentença, nesse caso, a favor delas. 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.” (Sara, 23 anos, Gerente de Compras, Homossexual).

Atenta-se que Sara mencionou que cumpriu as cláusulas contratuais e entregou os resultados propostos em relação à produtividade. Nesse caso, a condição de sua orientação sexual pareceu sobrepor-se à sua capacidade técnica. Essa realidade foi compartilhada por muitas mulheres deste estudo, fazendo com que muitas procurem estratégias de defesa, como a invisibilidade. 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).

Quando a liberdade não é permitida, a omissão da homo ou bissexualidade torna-se uma estratégia de sobrevivência no trabalho para muitas dessas mulheres. Essa realidade é vivida por 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 (SEDGWICK, 2007) e sua vivência foi marcada no século XX pela opressiva da invisibilidade no espaço público, sendo esses 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, uma interlocutora que se identifica como bissexual, 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 (WARNER, 1991) seja um destino comum. Todas são afetadas por atitudes e práticas que atentam aos direitos humanos.

Manifestações de Violência no Trabalho

O recorte deste estudo refere-se às instituições de trabalho e circunscreve a violência praticada especificamente nesse ambiente. A violência institucional (MINAYO, 2009) é 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; FERREIRA *et al*, 2016), ‘violência no trabalho’ (SILVA *et al*, 2014), ‘violência laboral’ (TORO; GÓMEZ, 2016) ou ‘assédio laboral’, mas neste estudo adotou-se violência institucional, cientes de que o termo não é capaz de traduzir todas as formas de violência no ambiente de trabalho.

Algumas entrevistadas relataram o termo ‘homofobia’ (BORRILLO, 2001) no trabalho. A homofobia é uma modalidade de violência de gênero, caracterizada por manifestações de hostilidade contra pessoas homossexuais. Mulheres homossexuais e bissexuais participantes deste estudo relataram sofrer uma dupla violência advinda de um menosprezo que se soma: por serem mulheres e também por serem homossexuais ou bissexuais, acumulando-se discriminações contra o gênero e a orientação sexual. Recentemente vem sendo proposto o termo lesbofobia (WAITE, 2015); (BORRILLO, 2001), sendo uma múltipla discriminação vivenciada por lésbicas: o sexismo e a homofobia que se interseccionam, de certo modo ‘somando’ essas diferentes modalidades de violência de gênero. Tais pressupostos corroboram a fala de uma professora:

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 somente a partir deste momento, eu consegui ter voz e foi entrado com processo. (Anita, 42 anos, Professora Universitária, Homossexual).

Observou-se diversas violências no ambiente de trabalho de Anita, com destaque para violência de gênero (SIGNORELLI; PEREIRA *et al* 2013), ao

conseguir impetrar um processo somente quando homens começaram a sofrer violência pelas redes sociais. Parece como que de forma silenciosa, haver uma naturalização da violência contra a mulher. 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. Não houve a preocupação de que o fato se tratou de um ato lesbofóbico e de que a ameaça poderia concretizar-se. O agressor foi preso por um período segundo ela, contudo, encontra-se livre. Anita encontra-se angustiada, visto que não conta com proteção específica nem do Estado e nem da instituição em que trabalha. Outra violência relatada foi o assédio moral (HELOANI; FREITAS *et al*, 2008), cujo debate é extenso e não será o foco deste artigo, mas cabe ressaltar que temas como assédio moral vem alcançando mais destaque na mídia, academia e em organizações sindicais, enquanto as violências de gênero no ambiente de trabalho continuam invisibilizadas.

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

Certos relatos indicaram que determinadas mulheres são percebidas como seres abjetos por alguns de seus colegas de trabalho e chefias, o que também se configura em uma violência. A abjeção (MILSKOLCI; JUNIOR, 2014) constitui-se pela experiência de ser temida e recusada com repugnância, pois sua própria existência é uma ameaça da visão homogênea e estável do que é comunidade. É um processo (COSTEIRA; PRINS, 2002), 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.

O movimento que instaura as sexualidades normais advém de atos de violência (PEREIRA, 2007) e exclusão que, ao mesmo tempo em que criam os corpos e sexualidades normais, geram corpos abjetos e sexualidades anormais. Essa realidade é vivenciada pela entrevistada Marcia que abordou em sua fala a repugnância sentida por parte de seus colegas pela sua aparência masculinizada, por sua orientação sexual e classe social, triplamente discriminada por preconceitos construídos. A entrevistada revela que as escolhas por oportunidades de emprego são limitadas e denuncia o preconceito por colegas de trabalho:

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 escala de trabalho, porque você não precisa

Rita Estela Salino, Nadia Terezinha Covolan,
Pedro Paulo Pereira, Marcos Claudio Signorelli

participar; acham que você não tem família, ignoram que tem companheira e filhos. Minha filha também queria conhecer outras crianças e brincar nas festas. (...) A folga é sempre na segunda. Você não vai conviver com sua família, o bolo da mãe é no domingo, todos os irmãos vão, menos você que está sempre trabalhando. (Marcia, 39 anos, Motorista, Homossexual).

Assinala-se que a fala da interlocutora em relação à profissão de faxineira não foi no sentido de menosprezar a profissão. Marcia destacou a restrição de liberdade ligada ao seu estereótipo e à profissão que foi contratada, sendo esta uma atividade laboral tão digna e importante quanto qualquer outra. A narrativa exemplifica a abjeção, a repugnância, a ameaça, a proibição do contato com os colegas de trabalho, que separa o próprio do impróprio, enfim, a invisibilidade. Destacou ainda, a repressão na participação de eventos sociais no ambiente institucional e a anulação dos laços familiares lésbicos, que são muitas vezes omitidos ou invisibilizados no trabalho.

Privação das Liberdades Individuais e Coletivas, Restrições ao Desenvolvimento Humano e a ‘Violência da Invisibilidade’

Das vinte e cinco entrevistas 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 (SEN, 2000). O desenvolvimento preconiza essencialmente duas questões primordiais: 1) o aumento da liberdade das pessoas e 2) sua livre condição de agente. Dessa 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 relatou que sempre ocupava vaga de trabalho condizente com sua formação acadêmica e ao longo de sua trajetória profissional obteve acesso aos recursos e desenvolveu suas capacidades (SEN, 2000). Contudo, após assumir sua orientação sexual, os empregadores subsequentes passaram a reduzi-la à sua orientação sexual, destituindo-a da possibilidade de uma nova recolocação profissional na área. Perpetrou-se uma violência (PEREIRA, 2007) por pressupostos heteronormativos contra essa trabalhadora que, conseqüentemente, resultou em desigualdade perante outros colegas com as mesmas qualificações e competências. Com base em exemplos como este e iluminados pelos pressupostos teóricos de Amartya Sen, sinalizamos uma adicional forma de violência que permeia os discursos dessas mulheres: trata-se da ‘violência da invisibilidade’.

A ‘violência da invisibilidade’ faz com que muitas dessas mulheres permaneçam ‘no armário’, silenciando partes significativas de suas vidas pessoais no ambiente de trabalho. Por mais que sejam assumidas para famílias e amigos, preferem permanecer invisíveis no trabalho. Foram vários os relatos

sobre a não-participação dessas mulheres em confraternizações das organizações, como as tradicionais festas de fim de ano ou casamentos de colegas, pois sentiam-se amedrontadas de levar suas companheiras e depois sofrer retaliações e piadas no trabalho. Ao mesmo tempo, o ‘não levar’ suas companheiras implicava a violência contra elas próprias, restringindo suas liberdades e configurando-se numa forma de violência invisível, que não tinha nome, e nem sequer podia ser comentada, mas que as afetava profundamente.

O desenvolvimento humano (SEN, 2000) requer que se criem oportunidades sociais que contribuam diretamente para a expansão das liberdades, que por sua vez, influenciam nas capacidades humanas e na qualidade de vida. Isso é particularmente oportuno para as participantes deste estudo, que relataram essas 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. (Nurse, 24 anos, residente de enfermagem, Bissexual).

Como relata Nurse, são impostas condições e muitas vezes não é possível escolher (SEN, 2001). O preconceito (BOBBIO, 2002) pode provar consequências em três níveis, primeiro pela discriminação jurídica pela exclusão do gozo de certos direitos. A segunda é a marginalização social. E a terceira e mais grave, a perseguição política. Sendo assim, a repressão social torna-se eminente:

A repressão social de determinados estilos de vida – de gays, imigrantes, grupos religiosos específicos – é comum em vários países do mundo. A insistência para que gays e lésbicas vivam como heterossexuais, ou que fiquem “dentro do armário”, é não só uma exigência de uniformidade, mas também uma negação da liberdade de escolha. Se a diversidade não é permitida, então muitas escolhas se tornam inviáveis. (SEN, 2012, p. 127).

Nessa perspectiva, quando se sentem ameaçadas e vítimas dessa ‘violência invisível’, algumas dessas mulheres homossexuais e bissexuais resistem de diferentes maneiras. A resistência (SILVA, 2007) não se justifica somente com o uso da força de luta, o oprimido age através de seus atos de resistência. A invisibilidade dos ‘outros’ não implica na sua inexistência. E por isso, entende-se a omissão como uma estratégia de resistência para algumas dessas mulheres. Outras, por outro lado, resistem ao assumir a orientação sexual. E um grupo de mulheres relatou prestar concursos públicos como uma estratégia de busca de emprego estável, podendo então, ter a liberdade de escolha de assumir sua orientação sexual no trabalho. No entanto, ressalta-se que a resposta à opressão implica nas decisões que podem gerar sofrimento, visto que, produz-se também essa ‘violência invisível’ quando há a vigilância contra si mesma e de forma constante para não demonstrar quem se é de verdade. Alguns relatos também foram no sentido de se cobrar excessivamente, para

demonstrar sua competência profissional, como uma estratégia de defesa, para não visibilizar sua orientação sexual.

Esses resultados sinalizam desafios para a saúde coletiva de mulheres homossexuais e bissexuais no trabalho, visto que a saúde é uma liberdade instrumental (SEN, 2000) para o desenvolvimento humano (FUKUDA, 2003), tal como a liberdade de expressão. Este estudo apresenta muitas limitações, como o número reduzido de participantes ou a amostra de conveniência, porém assinala uma temática que precisa ser incorporada ao campo de estudos da saúde coletiva.

Considerações Finais

Este estudo, baseado em métodos mistos de pesquisa, foi capaz de agregar dados quantitativos e qualitativos para responder seus objetivos, em torno das violências que mulheres homossexuais e bissexuais enfrentam no trabalho. A etapa inicial de mapeamento, de abordagem quantitativa, desvelou um cenário de opressões e restrições de liberdades. Esses dados iniciais foram aprofundados na etapa qualitativa, que apontou para a abjeção, ações discriminatórias e preconceituosas no trabalho, além da heteronormatividade que permeou os discursos e o próprio espaço do trabalho, como sendo um território hegemonicamente heteronormativo. Tais observações parecem afetar o acesso ao emprego, ascensão na carreira e as relações sociais dessas mulheres no trabalho.

Como ponto-chave, chama-se atenção às diversas violências endereçadas a essas mulheres, incluindo a violência de gênero, moral/psicológica, homofobia/lesbofobia, relações assimétricas de poder, que não se circunscrevem somente à gramática da violência institucional. Muitas vezes tais violências se somam e precisariam ser aprofundadas em outras pesquisas com recortes específicos. Neste estudo ainda emergiu uma outra modalidade, que denominamos de “violência da invisibilidade”, conforme ilustrado pela omissão da orientação sexual em distintas situações no ambiente institucional. Todas essas violências parecem prejudicar o desenvolvimento humano, produzir desigualdades e danos à saúde.

Este estudo apresentou diversas limitações, particularmente no que se refere ao tamanho da amostra quantitativa e à pluralidade de identidades das mulheres participantes da pesquisa. Trata-se de uma pesquisa circunscrita a uma dissertação de mestrado, financiada somente pela própria equipe. Todavia, apresenta potenciais, principalmente por ser pioneira no Brasil nesse recorte temático e trazendo à tona algumas das estratégias de resistência do grupo estudado, que permitem reflexões fecundas para o campo dos estudos de gênero.

Referências

- BENSUSAN, Hilan. Observações sobre a libido colonizada: tentando pensar ao largo do patriarcado. **Estudos feministas**, v. 12, n. 1, p. 131 – 155, 2004.
- BIERNACKI, P.; WALDORF, D. Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. **Sociological methods & research**, v. 10, n. 2, p. 141 - 163, 1981.
- BOBBIO, Norberto. **Elogio da serenidade e outros ensaios**. Tradução de Marco Aurélio Nogueira. São Paulo: Editora Unesp, 2002.
- BORRILLO, Daniel. **Homofobia**. Barcelona: Bellaterra, 2001.
- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537 - 572, 2007.
- COSTERA, Meijer, I., PRINS, B. (2002). Como os corpos se tornam matéria: entrevista com Judith Butler. **Estudos Feministas**, v. 10, n. 1, p. 155 – 167, 2002.
- CUMMINS, R. A.; GULLONE, E. Why we should not use 5-point Likert scales: The case for subjective quality of life measurement. **Anais... Proceedings, second international conference on quality of life in cities**, National University of Singapore, Singapore, 2000, p. 74 – 93.
- FUKUDA-PARR, S. (2003). The human development paradigm: operationalizing Sen's ideas on capabilities. **Feminist economics**, v. 9, n. 2-3, p. 301-317, 2003.
- FRANCO, M. L. P. B. **Análise de conteúdo** (Vol. 6). Brasília: Liber Livro, 2008.
- GUTHRIE, Sharon. Following the Straight and Narrow: An Exploratory Study of Lesbophobia and Eating Disorder Symptomatology among Lesbian Athletes. **Women in Sport and Physical Activity Journal**, v. 14, n. 1, p. 6 - 23, 2005.
- HELOANI, J. R. M., FREITAS, M. E., BARRETO, M. M. S. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- HIRATA, Helena, KERGOAT, Daniela. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595 - 609, 2007.
- IRIGARAY, H. A. R. **A diversidade nas organizações brasileiras**: Estudo sobre orientação sexual e ambiente de trabalho. 2008. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.

IRIGARAY, H. A., FREITAS, M. E. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. **Revista Psicologia Política**, v. 13, n. 26, p. 75 - 92, 2013.

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**, v. 24, p. 155 - 158, 2011.

KEATS, Tracy. Lesbophobia as a Barrier to Women in Coaching. **Taboo**, v. 15, n. 1 - 14, 2016.

MILSKOLCI, R.; JUNIOR, J. L. **Diferenças na educação: outros aprendizados**. São Carlos: EdUFSCar, 2014.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Editora Vozes Limitada, 2011.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Conceitos, teorias e tipologias de violência: a violência faz mal à saúde individual e coletiva. In: SOUSA, E. R. (Orgs). **Curso impactos da violência na saúde**. Rio de Janeiro: EAD/ENSP; 2007, p. 24 - 35.

MOTT, Luiz Roberto de Barros. **O lesbianismo no Brasil**. Vol. 16. Mercado Aberto, 1987.

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

PARANHOS, R.; FIGUEIREDO FILHO, B.; CARVALHO, E.; JUNIOR, J. A., FREITAS, D. Uma introdução aos métodos mistos. **Sociologias**, v. 18, n. 42, p. 384 – 411, 2016.

PEREIRA, P. P. G. As estruturas elementares da violência. **Cadernos Pagu**, v. 29, p. 459 - 468, 2007.

RICH, Adrienne. Heterossexualidade compulsória e existência lésbica. **Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 5, p.17 – 44, 2012.

SCOTT, Joan. **El género: una categoría útil para el analisis historico**. Historical review, 1986.

SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS (SDH). **Relatório sobre violência homofóbica no Brasil**: ano de 2013. Brasília: SDH; 2013.

SEDGWICK, Even Kosofsky. Epistemology of the Closet. **Cadernos Pagu**, v. 28, p. 19 - 54, 2007.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade** (Vol. 11). São Paulo:

Rita Estela Salino, Nadia Terezinha Covolan,
Pedro Paulo Pereira, Marcos Claudio Signorelli

Companhia das Letras., 2000.

SEN, Amartya. **Desigualdade reexaminada**. Rio de Janeiro, Record, 2012.

SIGNORELLI, M. C.; AUAD, D.; PEREIRA, P. P. G. Violência doméstica contra mulheres e a atuação profissional na atenção primária à saúde: um estudo etnográfico em Matinhos, Paraná, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 29, n. 6, p. 1230 – 1240, 2013.

SILVA, Joseli Maria. Gênero e sexualidade na análise do espaço urbano. **Geosul**, v. 22, n. 44, p. 117 - 134, 2007.

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

TEIXEIRA, A., FERREIRA, T., BORGES, E. Bullying no trabalho: Percepção e impacto na saúde mental e vida pessoal dos enfermeiros. **Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental**, v. 15, p. 23 - 29, 2016.

TORO, J. P., GÓMES, C. R. 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.

WAITE, Helen. Old lesbians: Gendered histories and persistent challenges. **Australasian journal on ageing**, v. 34, n. 2, p. 8 - 13, 2015.

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

Recebido em 06 de Novembro de 2017.

Aceito em 10 de Abril de 2018.

**Rita Estela Salino, Nadia Terezinha Covolan,
Pedro Paulo Pereira, Marcos Claudio Signorelli**

