

II SEMINÁRIO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS
GT: GÊNERO, INCLUSÃO SOCIAL E POLÍTICAS PÚBLICAS

GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL NO TRABALHO

OUTUBRO, 2018
CURITIBA/PR

GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL NO TRABALHO

Gênero, Inclusão Social e Políticas Públicas

Rita Estela Salino¹
Marcos Claudio Signorelli²

RESUMO

A pesquisa sobre mulheres e trabalho enfoca as desigualdades de gênero, a jornada dupla, a maternidade, entre outros pontos, dentro da visão tradicional heterossexual e heteronormativa. Este estudo analisou o acesso ao mercado de trabalho, carreira e relações interpessoais no ambiente de trabalho de um grupo de mulheres homossexuais e bissexuais brasileiras. A questão norteadora foi: a condição de gênero e orientação sexual no trabalho pode influenciar as relações de trabalho? Utilizou-se 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. 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. Esses resultados evidenciam a necessidade da proposição de políticas públicas específicas voltadas ao exercício profissional de mulheres homossexuais e bissexuais.

Palavras-chave: gênero, orientação sexual, trabalho

¹Mestre em Desenvolvimento Sustentável, Professora do Ensino Profissional/SEED – PR, ritasalino@yahoo.com.br

²Doutor em Saúde Coletiva, Professor do Programa de Pós Graduação em Saúde Coletiva e Desenvolvimento Sustentável – UFPR Curitiba e Litoral, signorelli.marcos@gmail.com

INTRODUÇÃO

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

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

Nesse sentido, estudos sobre mulheres que se relacionam afetiva e sexualmente com mulheres têm explorado diferentes aspectos de gênero, sexualidade e políticas públicas (HEILBORN, 1996; LACOMBE, 2007; FACCHINI, 2008; BUTLER, 2010). Não obstante, há uma carência de abordagem das experiências vivenciadas por mulheres homossexuais e mulheres bissexuais que afrontam as normas heterossexistas no ambiente de trabalho. Aborda-se aqui, mulheres cuja orientação sexual não se coaduna com as normas heterossexuais, e que são (in) visibilizadas e desconsideradas nos estudos sobre mulheres e trabalho.

Assim, o objetivo dessa pesquisa foi analisar o território social do trabalho para mulheres homossexuais e bissexuais, refletindo sobre como ocorre o acesso ao emprego e renda, os tipos de trabalhos acessados, bem como a ascensão na carreira. Nessa perspectiva, rompe-se o padrão hegemônico de estudos sobre a mulher heterossexual no trabalho e visibilizam-se as experiências vivenciadas pelas mulheres homossexuais e bissexuais, em suas especificidades de conquistas e desafios.

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 quantitativos e qualitativos coletados para responder uma questão específica pelas técnicas da

confirmação e complementariedade. Neste estudo, a primeira etapa dos métodos mistos foi a quantitativa, adotando-se a estratégia de “*Sequential explanatory strategy*” que tem como objetivo um mapeamento quantitativo preliminar da problemática, para que em uma segunda etapa, possa aprofundar-se mediante abordagem qualitativa, em uma estratégia sequencial. A primeira etapa foi realizada mediante o preenchimento de formulário online (*survey*) com dezenove questões 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, 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 sócio demográfica 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 sócio demográficas de mulheres homossexuais e bissexuais no trabalho

Características	N (n=100)	%
<i>Região Brasileira</i>		
Sul	62	62
Sudeste	31	31
Norte	2	02
Nordeste	1	01
Centro-Oeste	4	04
<i>Escolaridade Máxima</i>	<i>(n=100)</i>	
Fundamental	1	1
Médio Incompleto	2	2
Médio Completo	14	14
Superior Incompleto	18	18
Superior	38	38
Pós-Graduação	27	27
<i>Área Conhecimento</i>	<i>(n=100)</i>	
Humanas	75	75
Exatas	11	11
Biológicas	13	13
Sociais	1	1
<i>*Renda Média Mensal</i>	<i>(n=100)</i>	
1 a 2 salários mínimos	40	40
2 a 3 salários mínimos	21	21
3 a 4 salários mínimos	15	15
4 a 5 salários mínimos	12	12
5 a 6 salários mínimos	5	05
6 a 7 salários mínimos	3	03
7 a 8 salários mínimos	2	02
Acima de 9 salários mínimos	2	02
<i>Vínculo de Trabalho</i>	<i>(n=100)</i>	
Estagiária	4	04
Informal	12	12
Empresária	4	04
Funcionária Pública	29	29
Funcionária Privada	48	48
Voluntária	3	03
<i>Orientação Sexual</i>	<i>(n=100)</i>	
Bissexual	20	20
Homossexual	80	80

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

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

Verificou-se dentre as participantes, que 75% atuavam nas profissões da área de ciências humanas, podendo ou não ser uma amostra da reprodução observada em outros estudos, em que o trabalho feminino é tido como prolongamento das funções domésticas, constituindo-se por profissões destinadas ao ensino, cuidados e serviços (MOTT, 1987; RICH, 2012, BENSUNSAN, 2004). Já 65% possuíam curso superior expondo o avanço feminino no acesso aos estudos. Entretanto em contraposição 78% com renda entre um a

quatro salários mínimos apontando a baixa remuneração. 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.

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

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

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

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

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

É importante saber o direito legal que o candidato à vaga possui, no entanto, geralmente quando um profissional busca uma oportunidade de emprego e renda, encontra-se numa situação de vulnerabilidade e em uma relação de poder. Dificilmente sente-se livre para exigir um direito. Nesse sentido, também Bourdieu (2012) chama atenção sobre que os cargos

a serem ocupados nas organizações seguem arranjos de agentes masculinos. Isto implica em definições de cargos além das capacidades técnicas, ou seja, com atribuições de gênero, orientação sexual, comportamentos, relacionando-se tanto a divisão sexual do trabalho e quanto à heterossexualidade compulsória. Lembra Louro (2000) que o corpo não é “dado”, mas sim produzido culturalmente. Os corpos são ajustados e produzem divisões e distinções.

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 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:

Tabela 2: Violências e restrições de liberdade à que podem estar sujeitas mulheres homo/bissexuais no trabalho

*Escala likert de cinco pontos (1 a 5)	Discorda Fortemente n=100	Discorda n=100	Sem opinião n=100	Concorda n=100	Concorda Fortemente n=100
Questões pesquisadas					
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%

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

Fonte: as autoras e os autores

A partir das respostas, 35% das mulheres consideram não haver distinção nas oportunidades de trabalho indiferente de sua orientação sexual. Tece-se especial atenção nesse dado, para identificar o que empodera essas mulheres em relação às outras 58 que referiram não usufruírem das mesmas oportunidades. Visualizou-se a predominância de mulheres com escolaridade superior, perfazendo o total de 27 mulheres entre a graduação e pós-graduação (especialistas, mestres, doutoras e pós-doutoradas). Muitas ocupam cargos em empresas

privadas (12) e públicas (8) e outros regimes (12). A atuação profissional é heterogênea, contudo, chama-se atenção para funções com menor escolaridade concentrada na área de produção (3) e teleatendimento (2).

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

Em contrapartida, numericamente, 58% do universo pesquisado discorda ter opção de trabalho sem distinção em relação às mulheres heterossexuais o que sugere desigualdades devido à orientação sexual. Um dado relacionado a essa questão, seria a aparência física e a omissão ou não da orientação homo ou bissexual. Levou-se em consideração que apenas 29% faz parte do quadro funcional da Administração Pública.

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

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

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

Durante as vinte e cinco entrevistas realizadas, em síntese os resultados desvelaram que sessenta mulheres sentem-se afetadas pela desigualdade de oportunidades em comparação com as mulheres heterossexuais. Outras cinquenta e quatro sentem-se oprimidas diante da orientação sexual e cinquenta e oito mulheres omitem para ter acesso emprego e a renda devido as construções de gênero envoltos por estereótipos.

Assumir ou omitir a orientação sexual? Dilemas e desafios. Nesse sentido apresenta-se a tabela 3:

Tabela 3 - Violências e restrições de liberdade à que podem estar sujeitas mulheres homossexuais e bissexuais no trabalho

Violências e restrições de liberdade à que podem estar sujeitas mulheres homo/bissexuais no trabalho					
*Escala <i>likert</i> de cinco pontos (1 a 5)	Discorda	Discorda	Sem	Concorda	Concorda
Questões pesquisadas	Fortemente		opinião		Fortemente
	n=100	n=100	n=100	n=100	n=100
Tenho liberdade de ser quem sou e expresso livremente minha orientação sexual no trabalho	28%	26%	2%	22%	22%

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

Fonte: as autoras e os autores

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.

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 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 pré-estabelecidas, 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 presentes 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.

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 [percebiam] que eu era lésbica pelo olhar, baixava a cabeça, a entrevista era curta. Fui chamada para uma entrevista em uma empresa do ramo de cimentos, a menina mal olhou para minha cara, tenho um curriculum muito bom, a entrevista levou cinco minutos, perguntou o básico do básico, na época eu estava com o cabelo bem curtinho e ela falou na minha cara que não tinha o perfil, sendo que eu tinha tudo que eles estavam pedindo. (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. 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, ao perceber a investigação sobre sua orientação sexual, omitem sua homossexualidade, submetendo-se ao padrão da norma heterossexual.

O controle inclui a vigilância, conforme 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 em 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. 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.

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

questão poderá ser respondida através de novos estudos que estudem e discutam esta temática detalhadamente.

Políticas públicas e organizacionais para a orientação sexual

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

Questionou-se as entrevistadas: Que influência a sua condição de gênero e orientação sexual tem (ou não) em sua empregabilidade? A entrevistada Nurse relata que no seu caso, “As relações de trabalho são tranquilas. Já houve uma mulher lésbica no meu trabalho que já abriu espaço para mim, e meu ambiente de trabalho é mais aberto.” (24 anos, Residente de Enfermagem). Nurse percebe um avanço na conquista da liberdade de expressão da orientação sexual no local de sua atuação profissional. Maria, outra entrevistada, também refere conquista nesse sentido:

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

Como refere Maria, esperava-se socialmente da mulher um papel sexual determinado, a maternidade, a submissão ao marido, o cuidado dos filhos e dos afazeres domésticos e conseqüentemente a heterossexualidade com única forma de relação afetiva e sexual.

A entrevistada também comenta que as leis não a protegiam no exercício de seus direitos, em sua juventude, poucas mulheres trabalhavam e pensar em divórcio seria ir contra a família e a religião.

A trajetória da mulher é um tanto complicada, vemos as diversas manifestações de machismo. A mulher é menosprezada todo momento. As dificuldades da mulher no trabalho são evidentes. É desvalorizada no mercado de trabalho, ganha menos e é desvalorizada, pela homossexualidade. O preconceito é muito presente, percebo que a maioria das pessoas que dizem que aceitam, mas no fundo a gente sempre escuta algum tipo de comentário. Outra

coisa, eu vejo com muita frequência, as pessoas que não sabem da minha orientação sexual chegam falando mal de homossexual, lésbicas, sabe, coisas horríveis. Na verdade é meio que uma farsa, as pessoas fazem que aceitem para aparentarem que tem a mente aberta, mas acredito que o preconceito ainda é muito grande e tem a questão de eu ser uma mulher, negra e homossexual que muda todo um contexto. Sinto uma desvalorização do meu nível de conhecimento e de minha capacidade, a condição da minha orientação sexual é colocada em primeiro lugar e me sinto prejudicada. (Bia, 21 anos, Estagiária de Pedagogia).

Como descreve Bia, a mulher tem liberdades restringidas e sofre consequências pela heterossexualidade compulsória que se intersecciona com outras questões sociais como cor/raça, condição social, condição de saúde dentre outras que não serão tratadas nessa pesquisa. Esperam-se comportamentos, sentimentos e características de personalidade atribuídas socialmente para a mulher. Nessa perspectiva, a entrevistada Lelhie diz que: “Perdi muita oportunidade por não seguir o estereótipo feminino, hoje vejo que o travestismo masculino é ilusório” (35 anos, Ensino Médio Incompleto, Copeira). A entrevistada revelou que no passado, vestia-se com roupas que o senso comum compreende como sendo adequada ao gênero masculino, e por isso, sofreu discriminação no processo de seleção a emprego. A partir daí, optou por apresentar-se de acordo com algum padrão exigido ao feminino, porém, não omite no trabalho sua orientação sexual. Contudo, prefere omitir no ambiente escolar para que os filhos não sofram por isso.

Nos ambientes, há incongruências entre discursos e práticas. Conforme refere Lelhie: “Falaram no dia da entrevista que não admitiam qualquer tipo de preconceito nesta empresa”. (35 anos, Ensino Médio Incompleto, Copeira). Percebe-se o quanto esse posicionamento da organização tranquiliza e proporciona bem-estar a trabalhadora. Já para Cecília não há uma política específica LGBT na organização que atua, no entanto, no seu ambiente de trabalho a legislação é respeitada, e assim, relata: “Quando fiz o concurso não houve diferenciação no edital e quando recebi os documentos para preenchimento para minha contratação fui percebendo a possibilidade de anexar as documentações da minha companheira.” (36 anos, Pós-Graduada, Psicóloga).

A heterossexualidade compulsória apresenta diversos desafios para as mulheres não heterossexuais, desde o enfrentamento da abjeção, do estigma, do preconceito e a discriminação no trabalho.

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

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

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

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

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo apontou vários desafios para as mulheres homossexuais e mulheres bissexuais pesquisadas no mundo do trabalho, e também visibilizou resistências e conquistas não imaginadas até pouco tempo atrás. Para muitas mulheres entrevistadas, a busca da renda para sobrevivência implica em uma preocupação constante e extra com o visual, como o cumprimento dos cabelos e vestuário; mesmo estando empregadas, elas se mantem em constante vigilância, especialmente em época de crise econômica. Ao assumirem a orientação sexual diferente da heterossexualidade compulsória da sociedade, relatam restrições tanto nas escolhas e oportunidades de emprego, quanto no aumento da vulnerabilidade, somam-se a questão de gênero com a da orientação sexual. Observou-se fortemente, nos relatos de mulheres entrevistadas, que há restrição de oportunidade de trabalho pelo fato da mulher não corresponder ao modelo de feminilidade socialmente construído; isso geralmente ocasionado por preconceitos de agentes dos processos seletivos e empregadores, assim como também colegas homens ou mesmo mulheres, no trabalho.

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

O agenciamento das consciências, contudo, atinge também algumas das entrevistadas, no esforço para adaptarem-se às normas ditas femininas com seus corpos, silenciando a

liberdade de expressão corporal e de orientação sexual para assegurar a colocação no mundo do trabalho evitando-se de alguma maneira a rejeição pela aparência.

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

A diferença é a riqueza da humanidade, as pessoas devem ser livres para ter escolhas diferentes. O que não pode ocorrer é diferenças se transformarem em desigualdades ou ainda em iniquidades. Neste caso, a negação do trabalho nega a pessoa seu legítimo direito como ser humano. Corroborando a literatura pertinente quando confrontada com os dados das entrevistas e do campo, uma maior autonomia feminina é consideravelmente acessada pela educação e emprego formal com renda, pressupostos do desenvolvimento humano e sustentável.

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

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

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Gláucia; HEILBORN, Maria Luiza. Não somos mulheres gays: identidade lésbica na visão de ativistas brasileiras. *Niterói*, v. 9, n. 1, p. 225-249, 2008.
- BENSUNSAN, H. Observações sobre a libido colonizada: tentando pensar ao largo do patriarcado. *Rev. Fem.* Vol. 12, nº1, Florianópolis Jan/Abri. 2004.
- BIERNACKI, P. & WALDORF, D. Snowball Sampling: Problems and techniques of Chain Referral Sampling. *Sociological Methods & Research*, vol. nº 2, November. 141163p, 1981.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

COVOLAN, Nadia Terezinha. *Corpo vivido e gênero: a menopausa no homoerotismo feminino*. Ciências Humanas. Tese de Doutorado UFSC, 2005.

CUMMINS, R. A.; GULLONE, E. Why we should not use 5-point Likert scales: the case for subjective quality of life measurement. In. Second International Conference on Quality of Life in Cities, Singapore, 2000.

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

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

DIAS, S; GONÇALVES, A. Migração e Saúde. in DIAS, Sónia (org.), Revista Migrações - Número Temático Imigração e Saúde, n.º 1, Lisboa: ACIDI, pp. 2007. DIRKES, Jessica et al. Sexual identity development: relationship with lifetime suicidal ideation in sexual minority women. *Journal of clinical nursing*, v. 25, n. 23-24, p. 35453556, 2016.

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

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

ELIAS, N.; SCOTSON, JL. *Os estabelecidos e os outsiders: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade*. Tradução de Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

FACCHINI, R. *Entre umas e outras: mulheres, (homo) sexualidades e diferenças na cidade de São Paulo*. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2008.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IRIGARAY, HAR; SARAIVA, LAS; CARRIERI, AP. Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional. RAC, Curitiba, v. 14, art. 7, p. 890906, Set./Out. 2010.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

_____. Currículo, gênero e sexualidade. Porto Editora, 2000.

_____. Gênero, sexualidade e educação. Petrópolis, RJ, 1997.

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

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

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

_____. Violência e saúde. SciELO-Editora FIOCRUZ, 2006.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PAIVA, Kelly; DUTRA, Michelle; LUZ, Talita. Comprometimento organizacional de trabalhadores de call center. Rev. Adm. (São Paulo) [online]. 2015, vol.50, n.3, pp.310324

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

_____. Identidade e violência: a ilusão do destino. Tradução José Antonio Arantes. 1ª Edição, São Paulo, Editora Iluminuras: Itaú Cultural, 2015.

SILVA, Iracema Viterbo; AQUINO, Estela ML; PINTO, Isabela Cardoso de Matos. Violência no trabalho em saúde: a experiência de servidores estaduais da saúde no Estado da Bahia, Brasil. *Cad. saúde pública*, v. 30, n. 10, p. 2112-2122, 2014.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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