

GÊNERO, TRABALHO, INTERSECCIONALIDADES E ATRAVESSAMENTOS

Discriminações por gênero e orientação sexual no ambiente de trabalho

Discrimination based on gender and sexual orientation in the workplace

Willian Ricardo Binsfeld

Bacharel em Ciências Sociais. Pesquisador vinculado ao Laboratório de Sociologia do Trabalho (LASTRO) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). <https://orcid.org/0000-0002-5673-2978>

Thaís de Souza Lapa

Doutora em Ciências Sociais pela Unicamp e Mestre em Sociologia pela USP, com doutorado sanduíche no Centre de Recherche Sociologique et Politique de Paris, grupo Genre, Travail, Mobilités (GTM-CRESPPA/CNRS). Professora do Programa de Pós-graduação e do Departamento de Sociologia e Ciência Política da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), onde coordena o Laboratório de Sociologia do Trabalho (LASTRO). <https://orcid.org/0000-0002-1534-2738>

RESUMO: Este artigo visa discutir e propor uma ampliação às reflexões em torno do legado de pesquisas centradas na divisão sexual do trabalho e em que medida esta divisão tem se mantido de formas reconfiguradas nas relações de trabalho e repercutido em relações de gênero desiguais. A ampliação, que no âmbito teórico é proposta ao trazer à tona a orientação sexual como parte das discussões de gênero no trabalho, enquadrando a homofobia como parte da discussão sobre a dominação masculina e mobilizando a categoria analítica de homonegatividade, é também aventada ao recuperar resultados de pesquisas empíricas que evidenciaram discriminações no ambiente de trabalho fundadas ou associadas à orientação sexual, declarada ou suposta. Um dos resultados encontrados é o de que esta discriminação varia de acordo com o grau de homonegatividade no local de trabalho, afetando a manifestação ou ocultação da orientação sexual no local de trabalho - diferente do caso do sexo de quem trabalha, que não seria possível “omitir”. Com o conjunto de categorias e situações aqui reunidos e discutidos, acredita-se contribuir na construção de parâmetros e critérios de identificação de violências, discriminações e violações de direitos no ambiente de

trabalho fundados em critérios de gênero - mais especificamente, de um modo particular de compreender gênero que leva em conta a dimensão da sexualidade, cuja caracterização é um passo fundamental para seu posterior enfrentamento.

Palavras-chave: sexualidade, consubstancialidade, homonegatividade, divisão sexual do trabalho, homofobia.

ABSTRACT: This article intends to discuss and proposes to expand the reflections centered on sexual division of labor, focusing on its reproduction in reconfigured ways and on how this division produces unequal gender relations. The expansion is proposed by bringing sexual orientation to the scene as part of gender discussions at work, framing homophobia as part of the discussion on male domination and mobilizing the analytical category of homonegativity. Additionally, it recovers results from empirical research that showed discrimination in the workplace based on or associated with sexual orientation, declared or supposed. One of the results found on this review is that discrimination varies according to the degree of homonegativity in the workplace, affecting the manifestation or concealment of sexual orientation in that space. This specific feature marks a difference from the case of the sexual division at work, which would not be possible "to omit". From the set of categories and situations gathered and discussed, this article aims to contribute to the construction of parameters and criteria for identifying violence, discrimination and rights violations in work environment based on gender. More specifically, in a particular way of understanding gender that considers the dimension of sexuality, whose characterization is a fundamental step for subsequent confrontation of gender discrimination at work.

Keywords: sexuality, consubstantiality, homonegativity, sexual division of labor, homophobia.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo discute desigualdades no trabalho com relação às suas formas de manifestação motivadas por critérios de gênero e orientação sexual. Os conceitos de homonegatividade (Fric, 2019), de virilidade (Welzer-Lang; Molinier, 2009) e de “trabalho considerado feminino” (Falquet, 2009) estão entre os mobilizados para ampliar as reflexões sobre discriminações de gênero no ambiente de trabalho que já vêm sendo discutidas há cerca de quatro décadas pelas ciências sociais, à luz da problemática da divisão sexual do trabalho (Kergoat, 1987; Kergoat, 2009; Hirata, 2014).

A divisão sexual do trabalho como ponto de partida teórico admite que as relações sociais de sexo – termo francês análogo ao conceito gênero – possuem o trabalho como sua base material e se constituem pela disputa entre grupos de interesse, os homens e as mulheres. Tal divisão sexual opera sob dois princípios organizadores: a separação entre o trabalho dito “de homens” e “de mulheres” e a hierarquização, na qual atribui-se que o trabalho do homem “vale” mais que o da mulher (Kergoat, 2009, p. 67).

Contudo, deseja-se demonstrar que o exame das realidades laborais tendo em conta a dimensão do gênero vai além. Haveria uma hierarquia dos sexos e das sexualidades, a partir da qual criam-se expectativas de adequação dos gêneros a determinados lugares sociais e comportamentos nos ambientes de trabalho. Populações LGBTI+¹, por escaparem a tais condicionantes, sofrem discriminações no trabalho. Busca-se caracterizar tal situação desigual e as relações hierárquicas em que se ancora.

Orienta-se por perspectiva sociológica feminista materialista, que propõe o exame das relações sociais a partir não só de sua reprodução, mas também das práticas dos grupos, esquivando-se de determinismos, admitindo contradições e a possibilidade da mudança social (Kergoat, 1987). Como procedimentos metodológicos, adotou-se a revisão bibliográfica temática sobre discriminação no trabalho por orientação sexual, bem como especificamente a respeito da aplicação do conceito de “homonegatividade”. Segundo tal revisão, ainda são minoritários os estudos que levam a *orientação sexual* como critério de construção de desigualdades de gênero no trabalho entre os que se dedicam à população LGBTI+. Além disso, dentre cerca de 200 artigos que aplicavam o conceito de homonegatividade, pesquisados em língua portuguesa, identificou-se a predominância de discussões no campo da psicologia e focados em protocolos de saúde. Análises sociológicas com o propósito de examinar o ambiente laboral sob a perspectiva da homonegatividade não foram encontradas, salvo a pesquisa de Binsfeld (2021).

São apresentados e discutidos também resultados de pesquisas próprias – um estudo sobre o trabalho de gays e lésbicas em Florianópolis e os resultados de duas pesquisas qualitativas sobre o trabalho e gênero em indústrias, nas quais emergiu a problemática da sexualidade. Estas foram colocadas em discussão com outras de similar escopo e examinadas à luz de um método qualitativo indutivo (Laparrière, 2008), que buscou identificar similaridades e padrões, a fim de caracterizar as formas de manifestação das desigualdades laborais por orientação sexual. O objetivo foi amplificar a discussão sobre desigualdades no trabalho com uma análise destoante da sombra da heteronormatividade, contribuir com o desenho de parâmetros para identificar discriminações por orientação sexual e municiar pessoas e instituições interessadas em construir ambientes de trabalho dignos e diversos. Além desta

¹ Sigla usada para referenciar ao grupo de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transgêneros, Intersexuais; o símbolo + representa outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero.

introdução e da conclusão, o presente artigo divide-se em três seções: (i) gênero, trabalho e sexualidade; (ii) homofobia, homonegatividade e discriminação no trabalho; (iii) o trabalho de gays e lésbicas: delimitando contornos.

2. GÊNERO, TRABALHO E SEXUALIDADE

O entrecruzamento de relações sociais de gênero, sexualidade, raça e classe produz as desigualdades vivenciadas pela população LGBTI+ no trabalho de forma interseccional/consustancial (Hirata, 2014). As pesquisas que se norteiam pela elaboração teórica sobre a divisão sexual do trabalho (Kergoat, 1987; Kergoat, 2009; Hirata, 2014), formulada com especial protagonismo da socióloga francesa Danièle Kergoat e da socióloga nipo-brasileira Helena Hirata (Lapa, 2022), têm se concentrado, porém, no debate sobre as desigualdades de gênero entre o trabalho de homens e mulheres. Trata-se, aqui, de ampliar as discussões para que englobem a dimensão da orientação sexual. Ao considerarmos que as desigualdades associadas ao trabalho não são vivenciadas e experimentadas de maneira uniforme entre o conjunto da população trabalhadora, logo identificamos a pertinência de estudos que se dediquem a aprofundar como se configura a heterogeneidade desta desigualdade laboral e suas implicações.

A preocupação em articular as diferentes dimensões de produção e reprodução de desigualdades e diferentes formas de subjugação tem mobilizado a teoria social, especialmente a de orientação feminista, a propor categorias de análise que dêem conta de explicar o modo pelo qual essa imbricação se dá. Ao mesmo tempo, permite evidenciar problemas sociais antes tratados de forma isolada como problemas sociológicos, pertencentes a uma mesma teia de relações, partes não indissociáveis de um todo.

É neste contexto que foram formulados os conceitos de “interseccionalidade” (Crenshaw, 1989) e “consustancialidade” (Kergoat, 2009), que propõem, de modos distintos, meios de interpretar o modo desta articulação de dimensões da realidade e as sínteses produzidas pelo enlaçamento das dimensões de classe, de gênero e de raça na sociedade. Um ponto em comum entre estas categorias respectivamente estadunidense e francesa, segundo Hirata (2014), é salientar a maneira pela qual situações sociais (como as de trabalho) são conformadas por relações de poder e dominação múltiplas, o que ajuda a revelar uma realidade mais complexa do que haveria em uma interpretação da classe trabalhadora como grupo social homogêneo.

É preciso salientar, porém, que as próprias discussões sobre trabalho e gênero possuem diferentes abordagens, que se relacionam, também, ao modo de articular dimensões da realidade social, em quais delas jogar mais luz e a partir de quais critérios. Isso se traduziu na formação de campos de estudos cujo desenvolvimento se deu quase que em

paralelo; enquanto, de um lado, as reflexões sobre gênero com ênfase no tema sexualidade foram feitas de forma mais sistemática por pesquisadoras anglófonas, de outro, o tema trabalho e gênero foi trabalhado pelo feminismo francófono a partir da problemática da divisão sexual do trabalho² (Hirata, 2014). A abordagem materialista, conforme discute a socióloga francesa Clair (2013), não apresenta consenso em incluir *sexualidade* como parte das elaborações sobre gênero³ e trabalho.

O que se verifica é a consolidação, de um lado, de um significativo acúmulo de teorizações sobre sexualidade sem discutir trabalho e, de outro, de um legado de pesquisas sobre trabalho que não discutem o tema sexualidade. Isso talvez explique o ainda escasso volume de estudos sobre trabalho e gênero que abordem a sexualidade de trabalhadores/as como parte da produção das desigualdades de gênero no trabalho.

Clair (2013) advoga em favor da pertinência desta inclusão, mobilizando uma compreensão de sexualidade que admite três dimensões, que na prática estão ligadas e se sobrepõem: a da sexualidade como instituição, como experiência e como identidade social e política. Nosso interesse é em recuperar esta primeira dimensão, da sexualidade como instituição, para pensar em que medida “institui ou ajuda a instituir uma hierarquia dos sexos e das sexualidades” (Clair, 2013, p. 93-94).

Compreende-se, com (Lobo, 2011, p. 202), que a divisão sexual do trabalho é um dos muitos lócus das relações de gênero. Nos espaços de trabalho, o que é definido como masculino e feminino e os critérios valorativos associados a estas definições não se expressa apenas pelo crivo da segregação por sexo, mas, também leva (ou pode levar) em conta a orientação sexual de quem trabalha.

Este argumento pode ser sustentado a partir da análise do trabalho de categorização das “relações sociais de sexo” de Devreux (2005), que permite compreender os condicionantes de gênero sobre as condutas, que acabam por funcionar como normas sociais. Devreux (2005) sustenta que há um modo de operar das categorizações sexuadas através de tais relações sociais de sexo, que “consiste em dar – e fixar como verdade – definições sociais”, a exemplo de “estabelecer o que é normal para uma mulher e o que não o é; estabelecer o que é possível para uma mulher e o que não o é; estabelecer o que é socialmente aceitável e o que é desvalorizável”. A autora ainda argumenta que

a posição dominante dos homens dispensa estabelecer o que é o masculino, pois o masculino é a norma de referência. É necessário, para essa dominação masculina,

2 A problemática da divisão sexual do trabalho influenciou e ainda influencia fortemente a produção sobre o tema “trabalho e gênero” em terreno brasileiro (Lapa, 2020).

3 Em realidade, na produção francófona nem sempre se reivindica a própria categoria “gênero”, havendo um conjunto de autoras que privilegia a discussão em termos de “relações sociais de sexo” (Devreux, 2005).

ditar o que não é suficientemente viril (por exemplo, com relação à homossexualidade) para consolidar a norma de referência (Devreux, 2005, p. 569)

No mesmo sentido, discute Welzer-Lang (2001) que o paradigma da heterossexualidade impôs um padrão de conduta virilizado para os homens que é totalmente antagônico ao padrão de conduta passivo imposto às mulheres, ou seja, aprende-se a ser homem através da violência e em oposição ao ser mulher. Quando se compreende o trabalho como relação social sexuada, sob a ótica da divisão sexual do trabalho e associada à heteronormatividade⁴, é possível identificar que além de uma separação dos trabalhos entre os sexos (feitos por mulheres ou por homens), há critérios que separam os trabalhos *considerados* femininos daqueles *considerados* masculinos.

De acordo com a socióloga materialista francesa Jules Falquet (2008), o trabalho considerado feminino situa-se num *continuum* entre três grandes formas de trabalho socialmente destinados as mulheres – trabalho doméstico de manutenção famílias, trabalho sexual e trabalho de criação e cuidados com as crianças. Estas formas de trabalho, mais desvalorizadas socialmente, podem e são, segundo a autora, exercidas não exclusivamente por mulheres, mas também por indivíduos do sexo masculino, principalmente se estes forem etnicizados, racializados, estereotipados e naturalizados com este objetivo, como no caso de imigrantes, escravizados e *homossexuais*⁵. A distinção entre trabalhos considerados masculinos e femininos ocorre nas

relações sociais de sexo, marcadas pela dominação masculina, que determinam o que é considerado “normal” – e em geral interpretado como “natural” – para mulheres e homens (Molinier e Welzer-Lang, 2009, p.101).

Assim, este critério masculino-viril de delimitação (ou restrição) de expectativas e possibilidades socialmente aceitáveis sobre o que se é ou *deve* ser, que se aplica tanto para mulheres quanto para homens que escapem deste crivo viril, fornece elemento fundamental de como relações de gênero operam e modulam os espaços sociais.

Exemplo destas modulações pode ser encontrado na pesquisa de Lapa (2020) sobre relações de gênero em fábricas metalúrgicas no Estado de São Paulo. Conforme analisa, a sexualidade aparece a todo instante nas relações de convivência entre trabalhadores “como forma de demarcar compatibilidade do trabalhador com aquele espaço de trabalho eminentemente masculino. É preciso ser homem e heterossexual,

4 Heteronormatividade é aqui compreendida como um modelo político que organiza a vida das pessoas conforme o modelo heterossexual ou “sistema que normaliza a heterossexualidade e os comportamentos tradicionalmente ligados a ela, mostrando-os como única opção válida, tornando marginal qualquer forma de relação fora dos padrões/ideais heterossexuais, da monogamia e da conformidade de gênero” (UFSC, 2017, p. 13)

5 Grifo nosso.

o que expressa um ambiente viril” (Lapa, 2020, p. 223). A concepção de virilidade mobilizada considera a homofobia e a dominação masculina como seus componentes.

Na pesquisa de Lapa (2020), há o relato de dois dirigentes sindicais, um homem e uma mulher, sobre desconfortos vivenciados a partir de uma “suspeita” de que seriam homossexuais no ambiente fabril como algo fora da normalidade. No caso dele, por ser homem, mas não falar de mulheres ou namoradas em geral, passou a ser questionado se era gay - e sentiu desconforto por parecer que ser heterossexual ali era uma obrigação, respondendo “e se fosse[gay]?”. No caso dela, por ser dirigente sindical e ficar amiga de outra dirigente, fazendo com elas muitas atividades, sem que ambas nunca tenham se relacionado com homens da fábrica ou do sindicato, foi questionada se estava “tendo um caso” com ela, indagada se elas eram lésbicas. Ao que respondia com ironia “estou sim, você não sabia? Conforme analisa Lapa (2020, p. 224), “os dois entrevistados procuravam escapar de um dos comportamentos impostos ao seu gênero dentro do ambiente fabril ou mesmo do sindicato” - comportamentos que supostamente deveriam reproduzir, isto é, *manifestar* heterossexualidade para serem socialmente aceitos.

Em pesquisa anterior (Lapa, 2015), critérios associados à feminilidade chegam a ser mobilizados por uma entrevistada para justificar a presença majoritária de mulheres em linhas de montagem das fábricas de equipamentos eletroeletrônicos – feminilidade esta que poderia estar presente em mulheres, mas também em homens:

É a delicadeza. Porque tudo lá para eles, até notebook, tudo é muito delicado: é um fiozinho fininho, é um componentezinho pequenininho para soldar, então tudo envolve delicadeza, e essa delicadeza quem tem é a gente que é mulher. Ou então uma ‘flor’, né! (Lapa, 2015, p. 134-135).

Em outras palavras, “a trabalhadora admite que um trabalhador pode ter esta delicadeza para o trabalho de montagem, o que ela condiciona a ser uma ‘flor’, ou seja, ser homossexual” (Lapa, 2015, p. 135).

Lemos e Castro (2022) revelam outros significativos achados que demonstram como a sexualidade é produtora de normas de gênero no trabalho. Em estudo de fôlego sobre o setor de vestuário no Brasil, as autoras identificaram que este abriga um grande número de trabalhadoras/es LGBTI+, especialmente no segmento da confecção. Elas identificaram que em relação ao conteúdo do trabalho,

tanto as mulheres lésbicas e transgênero, quanto os homens gays são destinadas/os aos trabalhos associados historicamente à feminilidade e ao

papel social das mulheres cisgênero e heterossexuais nas sociedades moderno-ocidentais (Lemos e Castro, 2022, p. 206).

As autoras argumentam que devido ao fato de homens gays serem lidos e frágeis e delicados, são “tratados como indivíduos cujas habilidades assemelham-se às das mulheres”, o que converge com situação anteriormente mencionada a respeito do atributo da delicadeza (Lapa, 2015). Lemos e Castro desenvolvem o argumento, sustentando que, nos casos que pesquisaram, “a sexualidade parece atuar de forma mais marcante que o sexo biológico na definição do conteúdo do trabalho, pois espera-se uma performance feminina na atividade laboral” (Lemos e Castro, 2022, p. 206).

Uma caracterização que procurou reunir definições para gênero aplicáveis ao contexto do trabalho integrando as anteriormente mencionadas categorizações sexuadas, pode ser encontrada em Lapa (2020, p. 156):

quando redijo a respeito do ‘gênero do trabalho’ estou me referindo tanto: 1) à ordem patriarcal de gênero ou às relações sociais de sexo (indissociáveis das de classe) nas quais está inserida a divisão sexual do trabalho, 2) às categorizações sociais sexuadas (que se aproximam dos debates sobre ‘expectativas e papéis de gênero’, sobre o que é definido como masculino ou feminino) dos trabalhadores e trabalhadoras nos espaços de trabalho e 3) às possibilidades de construção de relações igualitárias entre os sexos no trabalho (equivalente à ‘igualdade de gênero’).

Compreende-se, portanto, que discutir trabalho e gênero passa por reconhecer como as categorizações sociais de sexo orientam-se por critérios viris e que estes critérios, por sua vez, têm base tanto na dominação masculina como na homofobia. Na próxima seção, pretende-se discorrer mais sobre a homofobia e homonegatividade enquanto elementos nos quais se alicerçam discriminações no ambiente laboral.

3. HOMOFOBIA, HOMONEGATIVIDADE E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

A homossexualidade ainda é um estigma social que reproduz práticas homofóbicas nos espaços de trabalho. O sociólogo francês Daniel Welzer-Lang (2001) compreende a homofobia a partir das relações sociais de sexo, como um produto da dominação masculina, definindo-a como “discriminação contra as pessoas que mostram, ou a quem se atribui, algumas qualidades (ou defeitos) atribuídos ao outro gênero” (Welzer-Lang, 2001, p. 465). Ainda segundo o autor, a homofobia engessa as fronteiras do

gênero e associa os homens que não mostram sinais redundantes de “virilidade masculina” às mulheres ou a homossexuais – seus equivalentes simbólicos.

Para o sociólogo holandês Karel Fric (2019), a homossexualidade pode ser entendida como um estigma social que evoca atribuições e características negativas sobre grupo estigmatizado, resultando em preconceito. Fric (2019) também identifica que há uma relação direta entre a percepção da discriminação relacionada à orientação sexual e à homonegatividade no ambiente de trabalho. Cabe aqui, entretanto, uma diferenciação; quando tratamos dos preconceitos no trabalho relacionados à orientação sexual é necessário diferenciar a discriminação da homonegatividade:

Discriminação refere-se a incidentes discriminatórios ou condutas negativas percebidas pelos sujeitos que se dirigem a si próprios. A homonegatividade está relacionada à percepção de atitudes, clima e conduta de um sujeito em relação aos gays em seu local de trabalho em geral (ou seja, não direcionado diretamente aos próprios sujeitos) (Fric, 2019, p.3).

Apesar de conceitualmente ligados, o conceito de homonegatividade tem um alcance que se refere não somente a discriminações direcionadas, mas que pode dizer respeito a um ambiente de modo geral discriminatório. Ademais, há uma diferença entre a discriminação contra homossexuais em comparação a outros grupos minorizados, que é a de que

ao contrário dos negros, mulheres, deficientes e obesos, discriminados e estigmatizados pelas suas características físicas e mentais, os gays [e lésbicas] o são pela percepção social de um desvio de conduta moral, que comprometeria seus desempenhos profissionais (Irigaray, Saraiva e Carrieri, 2010, p. 893).

Baseada em minucioso levantamento de dados coletados da União Europeia, a pesquisa de Fric (2019) indicou haver uma correlação positiva e significativa entre a ocultação da orientação sexual e a discriminação percebida no local de trabalho; assim, indivíduos menos abertos sobre sua homossexualidade relatam com mais frequência que se sentem discriminados. Verificou haver também uma correlação positiva forte quanto à homonegatividade, a discriminação percebida e a ocultação da orientação sexual no trabalho: quanto maior a homonegatividade, maior será a discriminação percebida e a tendência à ocultação da orientação sexual no ambiente de trabalho.

A fim de melhor discutir aplicações deste conceito em contexto brasileiro, são apresentados a seguir resultados de pesquisa que jogou luz ao caso específico de Florianópolis/SC, único município brasileiro no qual foi aplicada pesquisa sociológica qualitativa para avaliar a homonegatividade no trabalho de gays e lésbicas a partir dos critérios estabelecidos por Fric (2019).

4. O TRABALHO DE GAYS E LÉSBICAS: DELIMITANDO CONTORNOS

A produção de dados a respeito do trabalho de gays e lésbicas encontra um desafio, pois a orientação sexual não é um critério medido em estatísticas populacionais no Brasil. Tendo isso em conta, mobiliza-se estudo que se dedicou a melhor delimitar contornos das situações de trabalho de gays e lésbicas em um município brasileiro – que fornece pistas sobre a diversidade interna dentro do grupo “homossexuais”.

Os dados analisados nesta seção foram extraídos da pesquisa sobre o trabalho de gays e lésbicas no município de Florianópolis/SC, realizada por Binsfeld (2021). O estudo coletou informações via formulário online, compartilhado entre as principais ONGs, instituições sociais e ativistas com interlocução na comunidade LGBTI+ do município. O formulário ficou disponível em julho e agosto de 2021 e contou com 93 respondentes, sendo que 35 identificaram-se como homens cisgênero gays e 25 como mulheres cisgênero lésbicas. Os resultados aqui discutidos concernem a gays/lésbicas.

Apesar de a maioria dos participantes da pesquisa de Binsfeld (2021) ter se autodeclarado branca, é possível observar uma distribuição étnica consideravelmente mais ampla entre as participantes lésbicas, grupo que contou com mais participantes autodeclaradas pretas, pardas e amarelas (Tabela 1).

Tabela 1 – Distribuição dos participantes Gays e Lésbicas por autodeclaração de cor/raça

Autodeclaração de Cor/Raça	Contagem Gays	% Gays	Contagem Lésbicas	% Lésbicas
Amarelo	-	-	2	8,0%
Branco	31	88,6%	16	64,0%
Pardo	2	5,7%	3	12,0%
Preto	2	5,7%	4	16,0%
Total Geral	35	100,0%	25	100,0%

Fonte: Elaborada pelos autores com base em Binsfeld (2021)

Quanto às ocupações, conforme indicado na Tabela 2, os respondentes gays e lésbicas que trabalhavam em Florianópolis no ano de 2021, estão distribuídos em áreas de trabalho diversas, havendo uma maior concentração de homens gays no grupo da educação e das mulheres lésbicas no grupo da saúde humana e serviços sociais.

Tabela 2 – Distribuição dos participantes Gays e Lésbicas por grupo de trabalho

Grupamento de Trabalho	Contagem Gays	% Gays	Contagem Lésbicas	% Lésbicas
Administração pública	3	11,1%	-	-
Alojamento e alimentação.	1	3,7%	-	-
Atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas.	3	11,1%	3	20,0%
Comércio geral.	2	7,4%	2	13,3%
Construção civil.	2	7,4%		0,0%
Educação.	5	18,5%	3	20,0%
Indústria geral.	2	7,4%	-	-
Informação e comunicação.	3	11,1%	1	6,7%
Saúde humana e serviços sociais.	3	11,1%	5	33,3%
Outro	3	11,1%	1	6,7%
Total Geral	27	100,0%	15	100,0%

Fonte: Elaborada pelos autores com base em Binsfeld (2021)

Na Tabela 3, é possível verificar que a distribuição de renda entre os respondentes da pesquisa também varia, enquanto no grupo dos gays há maior concentração na faixa entre 3 e 5 salários mínimos. No caso do grupo das lésbicas a maior concentração está entre 2 e 3 salários mínimos. De acordo com os indicadores de renda do portal IBGE Cidades (2023), o salário médio mensal dos trabalhadores formais em Florianópolis/SC está na faixa de 4,4 salários mínimos. Ainda que a renda dos participantes da pesquisa seja equivalente à renda média do município, principalmente no caso dos gays, quando se observam as áreas de trabalho onde estão concentrados a maioria destes profissionais, constata-se que são tradicionalmente vinculadas às atividades ditas “de mulheres” – como educação, saúde e assistência social.

Tabela 3 – Distribuição dos participantes Gays e Lésbicas por renda

Renda Atual	Contagem Gays	% Gays	Contagem Lésbicas	% Lésbicas
Até 1 salário mínimo (Até R\$1.045,00)	1	3,7%	1	6,7%

Discriminações por gênero e orientação sexual no ambiente de trabalho

Entre 1 e 2 salários mínimos (Entre R\$1.045,01 e R\$2.090,00)	8	29,6%	2	13,3%
Entre 2 e 3 salários mínimos (Entre R\$2.090,01 e R\$3.135,00)	4	14,8%	7	46,7%
Entre 3 e 5 salários mínimos (Entre R\$3.135,01 e R\$5.225,00)	11	40,7%	4	26,7%
Entre 5 e 10 salários mínimos (Entre R\$ 10.450,01 e R\$20.900,00)	2	7,4%	1	6,7%
Sem renda	1	3,7%	-	-
Total Geral	27	100,0%	15	100,0%

Fonte: Elaborada pelos autores com base em Binsfeld (2021)

Conforme se verifica na Tabela 4, os participantes da pesquisa de Binsfeld (2021) possuem nível de escolaridade elevado, o que pode contribuir para uma renda média também elevada. Porém, quando comparados gays e lésbicas, observa-se desigualdades de gênero na distribuição da escolaridade entre os participantes; enquanto no grupo dos homens gays há uma concentração maior de pessoas com pós-graduação (34,3%) e graduação completa (31,4%), no grupo de mulheres lésbicas há menos pessoas com pós-graduação completa (20%) e mais com superior incompleto (24%).

Tabela 4 – Distribuição dos participantes Gays e Lésbicas por nível de escolaridade

Nível de Escolaridade	Contagem Gays	% Gays	Contagem Lésbicas	% Lésbicas
Ensino Médio Completo.	-	-	3	12,0%
Técnico Completo.	-	-	1	4,0%
Superior Incompleto.	7	20,0%	6	24,0%
Superior Completo.	11	31,4%	8	32,0%
Pós-graduação Incompleta	5	14,3%	2	8,0%
Pós-graduação Completa.	12	34,3%	5	20,0%
Total Geral	35	100,0%	25	100,0%

Fonte: Elaborada pelos autores com base em Binsfeld (2021)

Outro resultado que manifesta a desigualdade de gênero refere-se às diferenças na estabilidade financeira entre os dois grupos pesquisados. Conforme a Tabela 5, os participantes gays registram maior estabilidade financeira; 29,6% conseguiriam se sustentar por 6 meses ou mais caso perdessem sua principal fonte de renda. Por outro lado, entre o grupo das lésbicas, a maior frequência (33,3%) foi a do grupo que informou conseguir se sustentar por apenas um mês caso perdesse sua principal fonte de renda; neste grupo, uma participante informou que já não conseguia se sustentar.

Tabela 5 – Respostas à pergunta: Se você perder a sua fonte de renda hoje, você diria que conseguiria se sustentar por quanto tempo?

Alternativas	Contagem Gays	% Gays	Contagem Lésbicas	% Lésbicas
Menos de 15 dias.	3	11,1%	1	6,7%
Entre 16 dias e 1 mês	4	14,8%	5	33,3%
Mais de 1 mês e menos de 3 meses.	3	11,1%	1	6,7%
Mais de 3 e menos de 4 meses.	5	18,5%	2	13,3%
Entre 4 meses e 6 meses.	4	14,8%	1	6,7%
6 meses ou mais.	8	29,6%	4	26,7%
Já não está conseguindo.	-	-	1	6,7%
Total Geral	27	100,0%	15	100,0%

Fonte: Elaborada pelos autores com base em Binsfeld (2021)

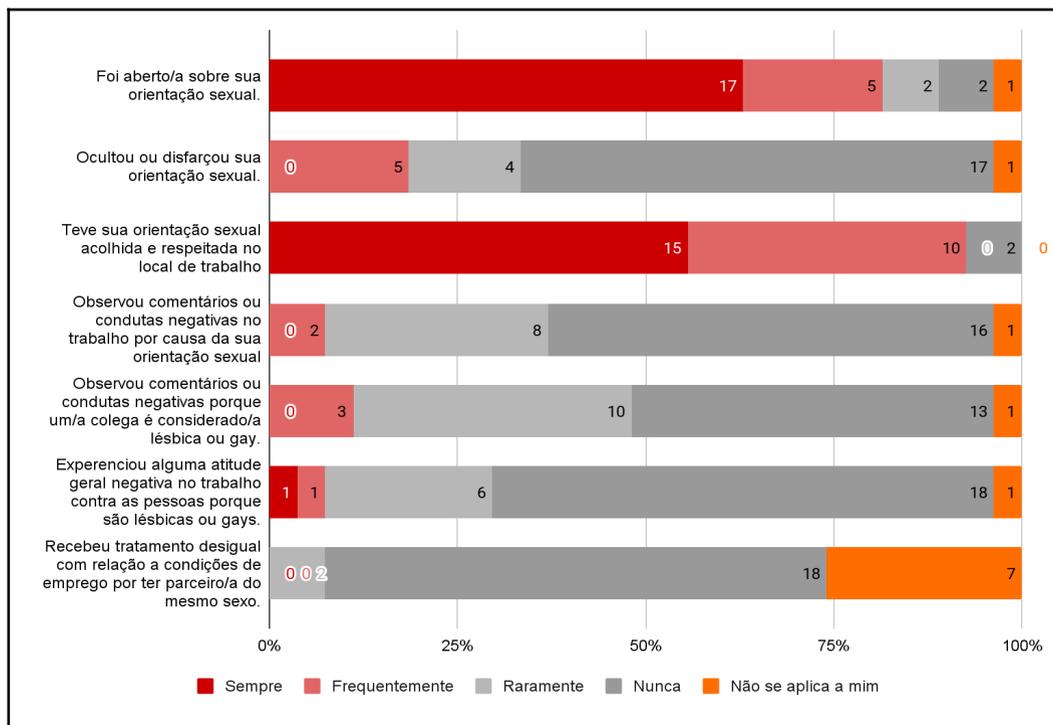
O conjunto de dados resultado desta pesquisa (Binsfeld, 2021) retrata a diversidade interna dentro do grupo de pessoas homossexuais no que se refere aos critérios raça, renda, escolaridade e estabilidade financeira. No entanto, observa-se certa homogeneidade no que se refere à predominância deste grupo em ocupações entendidas como tradicionalmente femininas (realizadas por mulheres ou associadas ao universo feminino), como nos casos da educação, saúde e assistência social.

No que tange à homonegatividade no trabalho, os resultados da pesquisa de Binsfeld (2021) corroboram com os da pesquisa de Fric (2019), indicando uma relação direta entre a baixa homonegatividade e a maior exposição da sexualidade e acolhimento no local de trabalho. Conforme retratado nos gráficos 1 e 2, a maioria dos participantes gays e lésbicas relataram (i) nunca ou raramente observar comentários ou condutas negativas no trabalho por causa da sua orientação sexual ou de um colega; (ii) nunca ou raramente experimentar alguma atitude discriminatória no trabalho com relação à

Discriminações por gênero e orientação sexual no ambiente de trabalho

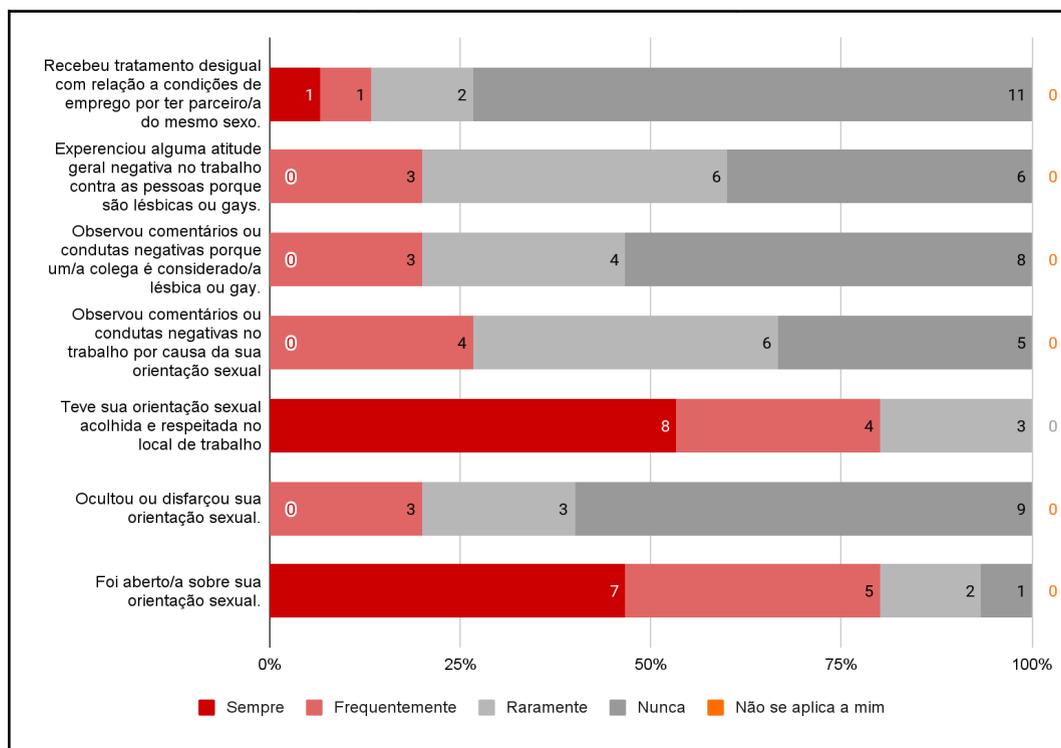
orientação sexual; (iii) nem receber tratamento desigual por causa de sua orientação sexual. Segundo Binsfeld (2021), estas tendências resultam numa maior abertura e acolhimento de sua orientação sexual nestes espaços de trabalho.

Gráfico 1 – Percepções sobre o ambiente laboral – Participantes Gays



Fonte: Binsfeld (2021, p.65)

Gráfico 2 – Percepções sobre o ambiente laboral – Participantes Lésbicas



Fonte: Binsfeld (2021, p.66)

Ainda que a pesquisa de Binsfeld (2021) tenha identificado uma baixa homonegatividade nos espaços de trabalho dos gays e lésbicas de Florianópolis, há relatos de discriminação no trabalho relacionadas à sexualidade. A pesquisa registrou ao menos 9 gays (25,7% do grupo) e 7 lésbicas (28% do grupo) que já se sentiram discriminados de alguma forma no trabalho por causa da sua orientação sexual (Tabela 6). A mesma pesquisa identificou, ainda, haver diferenças no local em que a discriminação ocorreu: enquanto para os gays foi relatada maior recorrência no ambiente de trabalho e no deslocamento até ele, para as lésbicas, a discriminação predominava em processos seletivos e reuniões de trabalho. Também foi possível identificar que a discriminação em espaços de confraternização externos ao trabalho é recorrente em ambos os grupos (Binsfeld, 2021, p. 69).

Tabela 6 – Respostas à pergunta: Nos últimos 5 anos você se sentiu pessoalmente DISCRIMINADO/A no trabalho por causa da sua ORIENTAÇÃO SEXUAL?

Alternativas	Contagem Gays	% Gays	Contagem Lésbicas	% Lésbicas
Sim	9	25,7%	7	28,0%
Não	23	65,7%	17	68,0%
Não se Aplica	3	8,6%	1	4,0%
Total Geral	35	100,0%	25	100,0%

Fonte: Elaborada pelos autores com base em Binsfeld (2021)

Os dados da pesquisa de Binsfeld (2021) corroboram com o levantamento bibliográfico realizado por Souza et. al. (2020) que identificam haver diferenças na discriminação experienciada por gays e lésbicas em seus contextos laborais:

Os homens homossexuais são mais discriminados, devido ao padrão de homofobia masculina, intrínseco à sociedade e às organizações. Nas mulheres seria diferente. Sendo vistas como alvo de desejo sexual, a sua sexualidade é autodeterminada como heteronormativa, mostrando uma misoginia internalizada, onde as relações afetivas entre mulheres são apenas possíveis como objeto de desejo masculino. (Souza et. al., 2020, p. 101)

As autoras constataam que as mulheres lésbicas sofrem uma sobrecarga discriminatória em seus locais de trabalho, levando-as a ocultar sua orientação sexual de colegas de trabalho para que a discriminação se mantenha apenas no campo do gênero.

Na pesquisa de Binsfeld (2021) também foi possível constatar uma elevada recorrência de assédio, sobretudo entre mulheres lésbicas; 56% do grupo indicou ter sofrido algum incidente de assédio em Florianópolis nos últimos 5 anos. Homens gays que experienciaram assédios representam 48,6% do total do grupo (Tabela 7).

Tabela 7 – Resposta a pergunta: nos últimos 5 (cinco) anos, você sofreu qualquer incidente de ASSÉDIO em Florianópolis?

Alternativas	Contagem Gays	% Gays	Contagem Lésbicas	% Lésbicas
Sim	17	48,6%	14	56,0%
Não	18	51,4%	11	44,0%
Total Geral	35	100,0%	25	100,0%

Fonte: Elaborada pelos autores com base em Binsfeld (2021)

Conforme demonstrado na Tabela 8, identificou-se ao menos 15 gays e 10 lésbicas que sofreram algum incidente de assédio relacionado ao trabalho nos últimos 5 anos. Entre os gays, as maiores ocorrências de assédio acontecem no ambiente de trabalho (46,7%) ou no deslocamento ao trabalho (40%). Já no caso das lésbicas, as principais ocorrências de assédio acontecem procurando emprego (30%) e no deslocamento ao trabalho (30%). Os dados também indicam o quão recorrente é o assédio em espaços públicos para ambos os grupos.

Tabela 8 – Ocorrência de assédio no trabalho em Florianópolis

Alternativas	Contagem Gays	% Gays	Contagem Lésbicas	% Lésbicas
Procurando emprego.	-	-	3	30,0%
Trabalhando no ambiente de trabalho.	7	46,7%	2	20,0%
Em capacitações, cursos ou atividades extras relacionadas ao trabalho.	1	6,7%	-	-
Em confraternizações de trabalho (Happy hour).	1	6,7%	2	20,0%
No deslocamento até o trabalho.	6	40,0%	3	30,0%
Total Geral	15	100,0%	10	100,0%

Fonte: Elaborada pelos autores com base em Binsfeld (2021)

Cabe alertar que, conforme já verificado em pesquisas no campo da saúde no trabalho, a discriminação por orientação sexual também traz consequências negativas para trabalhadores homossexuais, tais como a dificuldade para ascensão profissional, pressões sociais que resultam em danos à saúde mental, bem como o aumento de estresse no trabalho (Irigary, Saraiva e Carrieri, 2010, p. 894).

CONCLUSÃO

As pesquisas que se dedicaram a mapear as situações de discriminação, assédio e demais formas de vivenciar desigualdades no ambiente de trabalho por gays e lésbicas aqui sistematizadas e discutidas permitem identificar alguns pontos que merecem a atenção no que se refere a como caracterizar estes elementos, para posteriormente serem enfrentados. Um deles diz respeito à necessidade de não tratar grupos sociais como homogêneos na sua forma de experienciar as relações de trabalho.

As desigualdades de gênero não se restringem às vivenciadas pelas mulheres, nem as afetam de igual modo. Da mesma forma, sob a sigla LGBTI+ existem diferenças internas e estas, nos casos aqui examinados (lésbicas e gays), podem indicar diferentes realidades de trabalho para homens e mulheres que interferem na expressão (ou omissão) da sua orientação sexual como estratégia de sobrevivência no ambiente laboral. Tais situações de trabalho, quando têm as diferentes dimensões das relações sociais consideradas de modo entrecruzado, revelam situações nas quais desigualdades se recobrem ou mesmo se coproduzem.

No sentido da caracterização diferencial destes grupos aparentemente homogêneos, são importantes os achados de Binsfeld (2021) a respeito de lésbicas terem menor renda e escolaridade em comparação ao grupo de gays, assim como a instabilidade financeira ser maior entre as lésbicas. Uma análise que, vale salientar, não seria possível apenas levando em consideração a tríade clássica gênero-classe-raça que não inclui a dimensão da sexualidade.

Chama a atenção, contudo, a aproximação que existe entre gays e mulheres no que se refere ao conteúdo do trabalho, mais especificamente aos critérios mobilizados para o lugar que se atribui a ambos: os da fragilidade e delicadeza. Esta aproximação, verificada tanto em pesquisas qualitativas como as de Lapa (2015) e Lemos e Castro (2022), como na pesquisa de Binsfeld (2021), é reveladora da pertinência em incluir a dimensão da orientação sexual na compreensão dos critérios de divisão de trabalho, que não se restringem ao sexo de quem trabalha, mas considera atributos (ou suas expectativas) de feminilidade e masculinidade associados a habilidades necessárias para as funções.

De outra parte, é preciso salientar a importância de levar em consideração como são os ambientes de trabalho no que se refere ao seu grau de homonegatividade, incluindo este como um critério adicional para examinar desigualdades de gênero ali reproduzidas. Os dados da pesquisa de Binsfeld (2021) corroboram as pesquisas de Fric (2019), constatando que a exposição da sexualidade no espaço de trabalho está diretamente associada a homonegatividade, indicando que em espaços mais

acolhedores às diversidades sexuais, há maior abertura e aceitação de pessoas homossexuais e menor discriminação.

Quando se verifica haver baixa homonegatividade nos espaços de convívio do trabalho, há possibilidade de maior abertura, exposição e aceitação das sexualidades que escapam ao padrão heteronormativo. Contudo, como também alertou Binsfeld (2021) a partir de seus achados, mesmo no caso em que ambientes de exercícios de trabalho tenham baixa homonegatividade, é recorrente de discriminação e assédio tanto para gays como para lésbicas em espaços de convivência externos ao trabalho, como no de deslocamento e de confraternizações do tipo “*happy hour*”. Isso sem mencionar as discriminações sofridas nos próprios processos seletivos, mais relatadas por lésbicas em sua pesquisa; segundo revelou, de modo geral, o assédio é mais recorrente entre as lésbicas. Tais constatações demonstram que o espaço de exercício do trabalho é um dos quais se vê manifesta a expressão de discriminações de gênero, sem ser, porém, o único.

Ressalta-se, por fim, a necessidade de ampliar o debate sobre o trabalho sob perspectiva interseccional/consubstancial, tendo em conta a imbricação entre as relações sociais estruturais como gênero, classe, raça, sem abdicar da dimensão da orientação sexual ao considerar as desigualdades de gênero nas contratações e nos ambientes de trabalho. Considera-se que tal incorporação permite avaliar mais precisamente a dinâmica dessas relações nos espaços em que elas acontecem e, a partir disso, desenhar as estratégias de enfrentamento às desigualdades resultantes destas interações.

Considera-se que análises qualitativas como a presente podem contribuir com a melhor identificação e enfrentamento de um problema social, o da discriminação de gays e lésbicas no trabalho, ao traçar possíveis parâmetros para o desenho de políticas públicas de acesso e permanência no trabalho orientadas à construção de relações de gênero igualitárias. Avalia-se ser fundamental, no mínimo, municiar-se da compreensão mais ampla do que são relações desiguais e discriminatórias de gênero no trabalho. Para tal, ter em conta que se expressam tanto na já reconhecida segregação e hierarquia por sexo em desfavor de mulheres, como também na categorização social sexuada que define socialmente e busca fixar, a partir de critérios masculinos associados à virilidade, o que é aceitável, (des)valorizável e mesmo o que é ou não normal – refletindo um conjunto de expectativas limitadoras (quando não discriminadoras, violentas) que afetam em especial mulheres, mas também homens.

Se gênero é uma relação social que opera e modula não só os comportamentos dos indivíduos, mas de seus grupos de pertencimento e os espaços sociais nos quais se inserem e se relacionam, como o espaço de trabalho, cabe também a reflexão de quão limitadas se tornam saídas individualizadoras, que atribuem responsabilidades de discriminações a relações interindividuais, quando frequentemente há ambientes nos

quais elas são toleradas, legitimadas, naturalizadas ou mesmo estimuladas. Neste sentido, caberia um olhar mais atento ao clima dos ambientes de trabalho e se tende à homonegatividade, para compreender o fenômeno e propor soluções coletivas de enfrentamento às desigualdades reproduzidas nestes espaços.

REFERÊNCIAS

Binsfeld, W. (2021) Um passo fora do armário: o trabalho em Florianópolis sob a perspectiva de gênero e orientação sexual. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/230494>

Clair, I. (2013) Pourquoi penser la sexualité pour penser le genre en sociologie? Retour sur quarante ans de réticences, *Cahiers du Genre*, n° 54, p. 93-120. <https://doi.org/10.3917/cdge.054.0093>

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex; a black feminist critique of discrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, pp. 139-167.

Devreux, A. (2011) A teoria das relações sociais de sexo: um quadro de análise sobre a dominação masculina. *Cadernos de Crítica Feminista*, n. 4, ano V, p. 6-28, dez. 2011.

Facchini, R.; França, I. (2009) De cores e matizes: sujeitos, conexões e desafios no Movimento LGBT brasileiro. *Sexualidad, Salud y Sociedad-Revista Latinoamericana*, n. 3, p. 54-81.

Falquet, J. (2008) Repensar as relações sociais de sexo, classe e “raça” na globalização neoliberal, *Mediações, Londrina*, v. 13, n.1-2, p. 121-142, Jan/Jun e Jul/Dez.

Fric, K. (2019). How does being out at work relate to discrimination and unemployment of gays and lesbians?. *Journal for Labour Market Research*, Nuremberg, 53(14).

Hirata, H. (2014). Gênero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social. Revista de Sociologia da USP*, v.26, n.1 pp. 61-79. São Paulo.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2023), Portal Cidades, disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/florianopolis/panorama>> Acesso em 10 de maio de 2023.

Irigaray, H.; Saraiva, L.; Carrieri, A. (2010) Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional, RAC, Curitiba, v. 14, n. 5, art. 7, pp. 890-906, Set./Out.

Kergoat, D. (1987) Em defesa de uma sociologia das relações sociais. Da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação. In: O Sexo do Trabalho. São Paulo: Paz e Terra, pp. 79-93.

Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais e de sexo. In: Hirata, H.; Laborie, F.; Le Doaré, H.; Senotier, D.(orgs.). Dicionário Crítico do feminismo. São Paulo, Editora UNESP. pp. 67-76.

Lapa, T. Bionota "Helena Hirata". In: LIMA, Jacob et al. Memória Retratos: sociólogos e sociólogas brasileiras. vol.2, 1ed. Florianópolis: Tribo da Ilha, 2022, p. 138-142.

Lapa, T. (2020). O gênero do trabalho operário. Marília: Lutas Anticapital.

Lapa, T. (2015). Processo de trabalho, divisão sexual do trabalho e práticas sociais das operárias no contexto da flexibilidade produtiva. Universidade de São Paulo, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas.

Laparrière, A. (2008) Os critérios de cientificidade dos métodos qualitativos. In: Poupart et. al. A pesquisa qualitativa. Petrópolis: Vozes. pp. 410-435.

Lemos, P.; Castro, M. (2022). Costurando gênero: processo de trabalho na indústria brasileira do vestuário. Argumentum, 14(1), pp. 194-210. <http://10.0.185.96/argumentum.v14i1.35149>

Lobo, E. (2011) A classe operária tem dois sexos. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.

Molinier, P.; Welzer-Lang, D. (2009) Feminilidade, masculinidade, virilidade. In: Hirata, H. et.al. (orgs). Dicionário Crítico do feminismo. São Paulo: Editora UNESP. pp. 101-105.

Nunes, R. (2017) Homossexualidade e Ambiente de trabalho: Contribuições da comunicação organizacional para a gestão da diversidade sexual. Brasília: Universidade de Brasília, Faculdade de Comunicação.

Souza, S., Matos, F., Mesquita, R., Henriques, M. & Cardoso, A. (2020). Discriminação positiva e discriminação negativa de pessoas com sexualidade não-normativa no contexto laboral. *New Trends in Qualitative Research*, 4, 96–111. <https://doi.org/10.36367/ntqr.4.2020.96-111>

Torma, C. (2013) A Lésbica no Ambiente de Trabalho: Análise dos efeitos de ser Lésbicas em Organizações Contemporâneas. Brasília: Universidade de Brasília: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade.

UFSC. Glossário da Diversidade. Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidade (SAAD), 2017.

Welzer-Lang, D. (2001) A construção do masculino: dominação das mulheres e homofobia. *Revista Estudos Feministas*, 9(2), Florianópolis, pp. 460-482.

Data de submissão: 31/05/2023

Data de aprovação: 31/07/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.