

Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP  
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas – ICSA  
Departamento de Ciências Sociais, Jornalismo e Serviço Social – DECSO  
Curso de Serviço Social

**Wanessa Fernanda Ulhôa Oliveira**

**A DIVISÃO QUE NÃO É SOMENTE PRODUTIVA:  
uma discussão sobre sexualidade no ambiente de trabalho brasileiro**

MARIANA

2016

**Wanessa Fernanda Ulhôa Oliveira**

**A DIVISÃO QUE NÃO É SOMENTE PRODUTIVA:  
uma discussão sobre sexualidade no ambiente de trabalho brasileiro**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Serviço Social do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Ouro Preto, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Serviço Social.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Estela Saléh da Cunha.

MARIANA

2016

Catálogo na fonte: Bibliotecário: Essevalter de Sousa - CRB6a. - 1407 -  
essevalter@sisbin.ufop.br

0482d Oliveira, Wanessa Fernanda Ulhôa

A divisão que não é somente produtiva: uma discussão sobre sexualidade no ambiente de trabalho brasileiro [CD-ROM] / Wanessa Fernanda Ulhôa Oliveira. - Mariana, MG, 2016.

1 CD-ROM: quadro, figuras, tabs.; 4 3/4 pol.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Ouro Preto, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Departamento de Ciências Sociais, Jornalismo e Serviço Social, DECSO/ICSA/UFOF

1. Ambiente de trabalho - Teses. 2. MEM. 3. Opressão (Psicologia) - Teses. 4. Monografia. 5. Gênero - Teses. 6. Relações interpessoais - Teses. 7. Direitos humanos - Teses. I. Cunha, Estela Saléh da. II. Universidade Federal de Ouro Preto - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - Departamento de Ciências Sociais, Jornalismo e Serviço Social. III. Título.

CDU: Ed. 2007 -- 305  
: (81)  
: 15  
: 1415571

“A DIVISÃO QUE NÃO É SOMENTE PRODUTIVA:  
uma discussão sobre sexualidade no ambiente de trabalho”

Wanessa Fernanda Ulhôa Oliveira

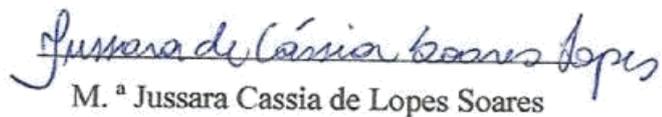
ORIENTADOR (A): D.ra Estela Saléh da Cunha

Trabalho de Conclusão de Curso submetida ao curso de Serviço Social da Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de bacharel em Serviço Social.

Aprovado em: 02/08/2016



M.e Esdras Tavares de Oliveira



M.ª Jussara Cassia de Lopes Soares



D.ra Estela Saléh da Cunha

Dedico este estudo a todas as pessoas que lutam pelo direito de **ser** e àquelas que têm **tido** (desabrochado).

## AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família (tia **Léia** e tio **Dudu**), ao meu irmão **Igor**, à minha mãe **Gilsele** e ao meu pai **Admilson**, por estarem sempre comigo e compreenderem minhas ausências (o mundo é logo ali).

Às Flores - Flor Cecília - **Júlia Reis**, **Yohaine Rocha** e **Mayra Marques**, por todos estes anos *tocando* a vida juntas. Por estarem ao meu lado e entenderem os meus outros trabalhos. “Eu sou pau pra toda obra, deus dá asas à minha cobra”, “não sou atriz, modelo, dançarina, garota de programa? Também não”. Mas eu posso ser louca, poetisa, musicista e Assistente Social. Obrigada pelos ensaios que silenciam a minha mente barulhenta.

À amiga **Fernanda Lima**, agradeço pelas conversas sem fim...

Aos amigos e **arquitetxs** do "patrimônio", onde a Wanessa cedeu lugar à **UÁ**, e onde cada dia é uma experiência diferente.

Aos companheiros de trabalho do DEFIS, e agora, **amigxs** do **Lounge 50db(A)**. Nós nos desconstruímos 'tododia' juntos. As discussões continuam, e agora dividem lugar com as aulas de gênero e “sexUÁlidade”. Aprendemos que somos iguais nas nossas diferenças. Na correria em Ouro Preto vocês ajudaram a construir esse trabalho.

Ao querido **Rafael Ribeiro** (Hikari-Shin), por clarear minhas ideias e perceber o que eu queria fazer, pelas palavras de amor que contribuem todos os dias com a vida. Que a luz e os ensinamentos de Buda te guiem sempre. Virei Liôuá.

Aos companheiros do curso de Serviço Social da UFOP, aos Professores e à turma 11.2 com quem tive a satisfação de partilhar várias experiências, em especial às amigas que encontrei **Dani**, **Lara**, **Marisa**, **Simone** e **Larissa**.

À **Flávia Mendes**, Assistente Social do CAPS 1 de Ouro Preto e supervisora de estágio, por contribuir com a minha formação profissional e pela civilidade com que leva o Serviço Social.

Ao **Esdras**, por aceitar o convite para participar da banca e por tantas contribuições.

À **Jussara Lopes**, especialmente, pelas aulas que inspiraram esta produção, por levar aos alunos novas discussões e por possibilitar as diversas manifestações de *inteligência* que existem dentro da Universidade. Obrigada!

E, à professora **Estela Saléh**, por “entrar” neste barco com tanta delicadeza, guia-lo e por não deixa-lo naufragar. Pelo tempo dedicado, pelo pensamento aberto e pela paciência em ouvir. Confesso que, se tivéssemos mais tempo aproveitaria ao máximo seus conhecimentos a serem compartilhados. Levo comigo as contribuições que obtive aqui. Obrigada.

Qual o lugar apropriado para nossa indignação? Artes, a disputa de leis, as manifestações de rua, a escrita? Onde devemos jogar nossas energias, nosso tempo, nossas entranhas? Devemos hierarquizar as dores, as exclusões? Como sentir como minha a dor do outro? Como transformar a alteridade, cantada em versos e prosas pelas Ciências Humanas, em ação política?

BERENICE BENTO

A postura política de um filósofo – ou de qualquer pessoa – é relevante para a compreensão de seus escritos. Não se trata de separar uma coisa da outra, como se o texto fosse uma produção artificial de uma vida; ao mesmo tempo, se trata de não condenar puramente, mas de discernir a partir de uma relação inevitável. Ninguém é diferente de sua obra. Se as obras são só artifícios, não valem nada. A obra é postura de vida. A vida é postura da obra.

MARCIA TIBURI

## RESUMO

O presente estudo teve como objeto as diversas manifestações de sexualidade no ambiente de trabalho brasileiro e evidenciou o uso e alcance das leis existentes aos sujeitos de direitos, a partir do manejo dos relacionamentos interpessoais em uma sociedade heteronormativa. Foi feita análise conjuntural de algumas legislações pertinentes em âmbito nacional e internacional que tem como foco a promoção da igualdade entre os sujeitos, evidenciando raça, etnia, gênero e sexualidade, e que incluem ambiente de trabalho. Para refletir como as empresas lidam com as diversas manifestações de gênero e sexualidade, analisa-se alguns programas que tentam promover a igualdade no ambiente de trabalho. A partir da pesquisa realizado com trabalhadores, via questionário online, foi possível identificar os locais onde estão inseridos, as áreas em que há diferenciação presente, as dificuldades encontradas ou não referentes à orientação/opção afetivo/sexual e a maneira que lidam com as situações. Para exposição do conteúdo optou-se pela amostra quantitativa e também é apresentada uma breve análise de caráter qualitativo. A existência de opressão relacionada à sexualidade ficou evidente. Esta análise possibilitou obter um panorama do trato da sexualidade e verificar a complexidade de se efetivar a luta de classe onde a divisão social econômica ainda impera. Sem ampla disposição dos sujeitos e do Estado, o engajamento isolado por cada trabalhador em si, não apresenta nada além do que satisfação e bem estar individual.

Palavras-chave: ambiente de trabalho; sexualidade; opressão; relações interpessoais; direitos humanos.

## **ABSTRACT**

It was proposed in the study to highlight, in a cyclical manner, issues related to sexuality through interpersonal relationship at the Brazilian workplace, and scope of laws to subjects in a heteronormative society. I was also proposed the analysis of some relevant legislation at national and international level which focuses on promoting equality, showing race, gender, ethnicity and sexuality, including work environment. We analyzed some programs that try to promote equality in the workplace, to reflect how companies deal with the various manifestations of gender and sexuality. From the analyses of the collected data by means of on-line questionnaires, it was possible to identify the places where the workers acted, the areas in which there are sex-based discrimination, the difficulties observed or not, regarding to sexual and affective orientation and thereby reveal how they deal with these situations. We presented the quantitative sample and qualitative analysis to display the content. The oppression to sexuality is evident. This analysis provides the possibility of obtaining an overview in handling the sexuality and also verifying the complexity of implementing the class struggle because prevailing the economic social division; for without broad willingness of the individual and the government, the isolated engagement practiced by the workers themselves is nothing but self satisfaction and welfare.

**Keywords:** workplace; sexuality; oppression; interpersonal relations; human rights.

## LISTA DE SIGLAS

BB – Banco do Brasil

CFESS – Conselho Federal de Serviço Social

CFM – Conselho Federal de Medicina

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CNMP – Conselho Nacional do Ministério Público

EUA – Estados Unidos da América

GGB – Grupo Gay da Bahia

GLBT – *Gays*, Lésbicas, Bissexuais, Travesti, Transexuais, Trangênero

GPTW – Great Place To Work

HIV – *Human immunodeficiency virus* - Vírus da Imunodeficiência Humana

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

LGBTs – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros.

LGBTI – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros e Intersexuais (ou Intersexo).

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONG – Organização não Governamental

ONU – Organização das Nações Unidas

PL – Projeto de Lei

PLS – Projeto de Lei do Senado

SUS – Sistema Único de Saúde

TT – Travestis e Transexuais

UFBA – Universidade Federal da Bahia

UFF – Universidade Federal Fluminense

UFOP – Universidade Federal de Ouro Preto

UNAIDS – Programa das Nações Unidas sobre HIV/AIDS

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

UNILAB – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira

## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

QUADRO 1: Tipos de agrupamentos familiares.....	33
IMAGEM 1: Campanha Banco do Brasil.....	46

## LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS

GRÁFICO 1: Exposição por região.....	51
TABELA 1: Exposição por idade.....	51
TABELA 2: Exposição por escolaridade .....	52
TABELA 3: Exposição por área de atuação .....	52
TABELA 4: Exposição por sexo biológico .....	53
TABELA 5: Exposição por expressão de gênero .....	54
TABELA 6: Exposição por identidade de gênero .....	54
TABELA 7: Exposição por orientação sexual.....	54
TABELA 8: Exposição por área de atuação e orientação sexual.....	55
TABELA 9: Sobre ter receio de ser questionado.....	55
TABELA 10: Sobre ter algum questionamento.....	56
TABELA 11: Sobre ter relacionamento no trabalho .....	57
TABELA 12: Sobre ter que mudar de trabalho.....	57
TABELA 13: Sobre sofrer constrangimento .....	58
TABELA 14: Nível de satisfação .....	58
TABELA 15: Sobre expor a sexualidade.....	59

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	13
<b>CAPÍTULO I – FAMÍLIAS</b> .....	21
<b>1.1 Fragmentos socio-históricos da instituição familiar</b> .....	21
<b>1.2 Impedimentos familiares, divergências e mudanças</b> .....	25
1.2.1 Qual grupo de pessoas define a família? .....	25
1.2.2 “Nossa família existe” .....	27
<b>1.3 O “estatuto da família” em dissonância ao contexto familiar brasileiro</b> .....	30
<b>CAPÍTULO II – DIREITOS LEGAIS LIMITADOS</b> .....	37
<b>2.1 “Livres e Iguais” quando?</b> .....	43
<b>2.2 Empresas e a “diversidade”</b> .....	44
<b>2.3 Sexualidade no ambiente de trabalho na visão dos trabalhadores</b> .....	50
2.3.1 Amostras.....	51
<b>2.4 Análises e resultados</b> .....	53
2.4.1 Sexo Biológico.....	53
2.4.2 Expressão de Gênero.....	53
2.4.3 Identidade de gênero.....	54
2.4.4 Orientação Afetivo-Sexual.....	54
2.4.5 Sobre os participantes terem ou não, receio de serem questionados quanto à orientação afetivo-sexual.....	55
2.4.6 Sobre questionar orientação sexual dos colegas de trabalho.....	56
2.4.7 Sobre terem ou não algum relacionamento afetivo no ambiente de trabalho....	57
2.4.8 Sobre terem que mudar de trabalho motivado pela orientação sexual.....	57
2.4.9 Sobre ter sofrido algum tipo de constrangimento no trabalho.....	58
2.4.10 Sobre a satisfação com a exposição ou não da orientação afetivo-sexual, no ambiente de trabalho.....	58
2.4.11 Sobre a exposição da orientação sexual no ambiente de trabalho.....	59
<b>2.5 O acesso ao mercado de trabalho por pessoas LGBTI</b> .....	63
2.5.1 Inclusão para quem? .....	65
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	67

<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>71</b>
<b>APÊNDICE.....</b>	<b>81</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>87</b>

## INTRODUÇÃO

Na tentativa de compreender as relações sociais considerando como meio o lucro capitalista, que influencia diretamente a sociedade na sua totalidade, na maneira que se apresenta, desenvolve, e envolve, surgem questionamentos e reflexões quanto às necessidades, direitos<sup>1</sup> e deveres do cidadão junto ao poder público. Principalmente no local onde se produz e reproduz<sup>2</sup>, ou seja, no ambiente de trabalho. Há de se levar em consideração o comportamento, o tratamento e a atenção a respeito da dignidade e privacidade do trabalhador, “o ambiente de trabalho sadio não é apenas aquele em que se observam as condições de segurança e higiene, mas também a qualidade das relações interpessoais, que devem se pautar pelo respeito, confiança e colaboração” (LOPES, 2013, p.37).

O interesse no debate vem de indagações quanto à realização do trabalho do Assistente Social, ativo e diretamente interventor na sociedade, e, pelas discussões tomadas ao longo do curso de Serviço Social da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP). Ponderando principalmente acerca das propostas e conteúdos apresentados pela disciplina eletiva “raça, etnia, gênero e sexualidades”, surgiu a intenção de analisar o ambiente de trabalho embasado em atitudes recorrentes de intolerância à sexualidade.

Outras contribuições vieram ao longo do ano de 2015, a partir da participação e exposição da proposta dessa pesquisa no II Seminário Internacional Desfazendo Gênero, realizado pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), no Seminário Nacional de Serviço Social da Escola de Serviço Social da Universidade Federal Fluminense (UFF), e das propostas nos grupos de debates que envolvem o Serviço Social e as relações de exploração/opressão de gênero, raça, etnia. Assim, a participação de Assistentes Sociais nas discussões de gênero tem se expandido. Das propostas de debate realizadas pelo Conselho Federal de Serviço Social (CFESS), pode-se destacar o “Seminário Nacional Serviço Social e Diversidade Trans: exercício profissional, orientação sexual e identidade de gênero” realizado

---

<sup>1</sup> “Quando se fala em direitos humanos, utilizamos a expressão como sinônimo dos direitos fundamentais. Portanto, direitos fundamentais são direitos individuais fundamentais (relativos à liberdade, à igualdade, à propriedade, à segurança, à vida); os direitos sociais (relativos à educação, ao trabalho, ao lazer, à seguridade social, entre outros); os direitos econômicos e direitos políticos”. (MARQUES, 2013, p.79).

<sup>2</sup> O desenvolvimento do ser social mostra um conjunto de objetivações, a práxis, “o surgimento de uma racionalidade, de uma sensibilidade e de uma atividade que, sobre a base necessária do trabalho, criam objetivações próprias”. (Netto/ Braz, 2006, p 43). Para Forti, [...] “a compreensão do mundo humano requer o entendimento da atividade social e das relações sociais por meio das quais os seres humanos, intercambiando com a natureza, produzem as condições de sua existência – produzem seus meio de vida e simultaneamente se constroem.” (2013, p. 2).

em junho de 2015, que abordou principalmente a transfobia<sup>3</sup>, dentre outras manifestações que abrangem o debate.

A questão social<sup>4</sup> é discutida e aparece de formas e significados distintos, no entanto, não se pode negar sua real expressão nas desigualdades sociais, que aparece como um movimento cultural e tende a ser naturalizado.

A questão social é indissociável do processo de acumulação e dos efeitos que produz sobre o conjunto das classes trabalhadoras, o que se encontra na base da exigência de políticas sociais públicas. Ela é tributária das formas assumidas pelo trabalho e pelo Estado na sociedade burguesa e não um fenômeno recente. (IAMAMOTO, 2001, p. 11).

O esgotamento do processo de acumulação leva a decorrências que refletem diretamente nas condições da classe trabalhadora, são “as transformações do capital global, que culminaram no processo de reestruturação do capital, caracterizado pela introdução de novas tecnologias na produção e pela precarização das relações de trabalho” (CEOLIN, 2014, p.250). Assim, atrelada às mudanças, a *reestruturação produtiva* nada mais é, senão, resposta à crise estrutural<sup>5</sup> do modo de produção capitalista. Para Mészáros (2011) não é necessário dizer que a crise estrutural do capital não se limita somente à esfera econômica, pois esta se manifesta em todas as instituições políticas, incidindo também nas formas de regulação pelo Estado.

Para resolver as contradições assim geradas, seria necessária uma importante reviravolta, que afetasse não apenas as próprias condições imediatas de trabalho, mas também todas as facetas da vida social, inclusive as mais íntimas. O capital, ao contrário, pode produzir somente as condições

---

<sup>3</sup> Homo-lesbo-transfobia, são formas de discriminação, violência e preconceito contra gays, lésbicas, travestis, transexuais e transgêneros. Disponível em <<http://www.agenciajovem.org/wp/parada-lgbt-gente-mas-o-que-e-homolesbotransfobia/>>.

<sup>4</sup> Segundo Iamamoto (2005), questão social apreendida como conjunto das expressões das desigualdades da sociedade capitalista madura, que tem uma raiz comum: a produção social é cada vez mais coletiva, o trabalho torna-se mais amplamente social, enquanto a apropriação dos seus frutos mantém-se privada, monopolizada por uma parte da sociedade (IAMAMOTO, 2005, p.27). Para Yasbek, 2009, (In: Significado sócio histórico da profissão, p.3), suas diversas manifestações são indissociáveis das relações entre as classes sociais que estruturam esse sistema e nesse sentido a questão social se expressa também na resistência e na disputa política.

<sup>5</sup> Para Netto (2012) as crises financeiras são próprias do sistema capitalista, o “[...] que desde a segunda década do século XIX, ele vem experimentando regularmente” (p.415), as quais ele chama de “crises cíclicas”. O que trazemos como “crise estrutural” este autor classifica como “crise sistêmica”, pois é uma crise que se manifesta e envolve *toda a estrutura* da ordem do capital, e que, atualmente vem refletindo as transformações sofridas pelo capitalismo desde a década de 1970, onde suas “[...] transformações que desbordam amplamente os circuitos produtivos: elas envolvem a totalidade social, configurando a sociedade tardo-burguesa que emerge da restauração do capital” (NETTO, 2012, p. 417).

materiais necessárias para o desenvolvimento do indivíduo social autônomo, de modo a negá-las imediatamente. Também as nega materialmente quando ocorrem crises econômicas, bem como política e culturalmente quando é do interesse de sua própria e contínua sobrevivência como estrutura final de dominação. (MÉSZÁROS, 2011, p. 802).

Trata-se, “para o capital, de reorganizar o ciclo reprodutivo preservando seus fundamentos essenciais, reestrutura-la sem transformar os pilares essenciais do modo de produção” (ANTUNES, 2003, p.36). Ainda na visão deste autor, apesar das lutas sociais estarem presentes e acarretarem mudanças, “as mutações em curso são expressão da reorganização do capital com vistas à retomada do seu patamar de acumulação e ao seu projeto global de dominação” (Ibid., p.50). Vale então, ressaltar o início da exploração do chamado capital intelectual<sup>6</sup>, por exemplo.

A organização dos processos de trabalho, as condições e a gestão da força de trabalho são elementos que também acompanham a reestruturação produtiva do capital, repercutem – no mundo do trabalho – nas formas de exploração contemporâneas dos sujeitos sociais, nas práticas de classe e direitos do trabalho. Esse contexto é propício para a fragmentação das lutas de classe e evidencia a importância dos movimentos sociais como meio de mudança. Mistificadas pela concepção liberal de 'direitos humanos', os direitos civis são defendidos como necessidades básicas, e os direitos econômicos, sociais e culturais, como algo secundário, e que pode se constituir em um solo fértil “de reestruturação produtiva e de exarcebação do individualismo possessivo, egoísmo, violência, intolerância (étnico-raciais, de gênero, religiosas e sexuais)”, como afirma Vinagre (2004, p. 114).

Procura-se, desmistificar essas posições, com causa aparente faz-se necessário intervir nas relações na sociedade e incentivar a luta conjunta e combinada, tanto no ambiente de trabalho como fora dele, uma forma de minimizar “a distribuição desigual dos meios de vida e de trabalho”, como adverte Yamamoto (2010, p. 13). Os movimentos surgem com uma barreira a ser superada, “[...] apesar de sua radicalidade, a ação dos trabalhadores enfraqueceu-se e refluíu, não sendo capaz de se contrapor hegemonicamente à sociabilidade do capital” (ANTUNES, 2009, p. 44). Para Bihl,

[...] ‘a contestação do poder do capital sobre o trabalho não se estendeu ao poder fora do trabalho’, não conseguindo articular-se com os chamados ‘novos movimentos sociais’ então emergentes, como os movimentos ecológicos, urbanos, antinucleares, feministas, dos homossexuais, entre outros. (apud ANTUNES 2009, p. 44).

---

<sup>6</sup> Aliado à reestruturação produtiva, em que se muda a maneira de explorar, porém não as bases essenciais de exploração, não há uma ruptura com o modo de produção capitalista.

Por tanto, não significa lutar somente pelo direito *ao* trabalho, remuneração adequada, distribuição equipada dos lucros, boas condições estruturais na produção, uma jornada de trabalho amena. Mudar significa intervir também e principalmente, na reprodução antagônica das relações sociais. O próprio surgimento da profissão de Serviço Social vem diretamente vinculado a essa necessidade.

As condições que circunscrevem o trabalho do assistente social expressam a dinâmica das relações sociais vigentes na sociedade. O exercício profissional é necessariamente polarizado pela trama de suas relações e interesses sociais. Participa tanto dos mecanismos de exploração e dominação, quanto, ao mesmo tempo pela mesma atividade, da resposta às necessidades de sobrevivência das classes trabalhadoras e da reprodução do antagonismo das relações sociais. Isso significa que o exercício profissional participa de um processo que tanto permite a continuidade da sociedade de classes quanto cria as possibilidades de sua transformação. Como a sociedade é atravessada por projetos sociais distintos- projeto de classes para a sociedade- tem-se um terreno sócio histórico aberto à construção de projetos profissionais também diversos, indissociáveis dos projetos mais amplos para a sociedade. (IAMAMOTO, 2010, p.12).

E, para o enfrentamento, é preciso salientar a possibilidade de desigualdade levando em consideração a condição de classe, pois, dependendo desta, “as formas de preconceitos e opressões, embora pertencente ao mesmo gênero, etnia, orientação sexual” (CISNE, 2015, p. 112), pode aparecer aos sujeitos de formas diferentes. Esta constatação nos remete à heterogeneidade das categorias de classe, e dependendo do ambiente de trabalho inserido a opressão pode ser/estar mais presente ou não.

As discussões e estudos de gênero na divisão social do trabalho, por vezes apresentam somente considerações sobre homens e mulheres, salienta-se assim, a importância de se considerar e relevar a sexualidade neste estudo, pressupondo-se também o trato distinto a partir dessa, conforme veremos adiante. Cisne (2012) em “Gêneros e a divisão social do trabalho e Serviço Social”, traz uma abordagem sobre a opressão de gênero, e atenta o leitor da importância de se considerar a luta de classe nesses debates.

A opressão não se submete somente às associadas e apresentadas sobre a dicotomia entre homens e mulheres; ao machismo, à exploração, ao racismo, feminismo, e outros, tão quanto e mais camuflado, ocorre às sexualidades. Uma imposição que pode se apresentar acompanhada das citadas anteriormente, porém, causando danos em igual ou maior proporção, dependendo do ambiente de trabalho inserido, da identidade, expressão de gênero, da afetividade e da orientação sexual. Como foi percebido durante as investigações.

É certo que o gênero não possui apenas sexo, mas possui raça, etnia, orientação sexual, idade etc. Essas diferenças e especificidades devem ser percebidas. No entanto, dentro desta sociedade, não podem ser vistas isoladas de suas macrodeterminações, pois, por mais que o gênero una as mulheres, a homossexualidade una *gays* e lésbicas, a geração una as (os) idosas (os) ou jovens etc., a classe irá dividi-las (los) dentro da ordem do capital. Em outras palavras, a classe irá determinar como essas mais variadas expressões de opressões irão ser vivenciadas por esses sujeitos. Com certeza, de modo bastante diferenciado entre a classe trabalhadora e a dominante. (CISNE, 2012, p. 87-88).

Procura-se evidenciar tratamentos diferenciados no âmbito da sexualidade no ambiente de trabalho brasileiro e questões associadas à opressão, em uma sociedade heteronormativa<sup>7</sup>. Não abordaremos todas as questões relacionadas às sexualidades, tenta-se revelar o não uso e alcance das leis existentes aos sujeitos de direitos, no âmbito da sexualidade no ambiente de trabalho, a partir do manejo dos relacionamentos interpessoais, evidenciado por homo-lesbo-transfobia, que fazem questionar-se a eficácia dessas, por serem predeterminadas.

O último relatório de violência homofóbica publicado pelo Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos, em 2016, traz dados ainda do ano de 2013. Segundo Rosa (2016, *online*), “naquele ano, foram registradas 1.965 denúncias de 3.398 violações relacionadas à população Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (LGBT)<sup>8</sup>, envolvendo 1.906 vítimas e 2.461 suspeitos”. Não há informações concretas nem estudos realizados pelo Governo Federal neste quesito. Os dados utilizados no relatório trazem estatísticas apresentadas pelo Grupo Gay da Bahia (GGB)<sup>9</sup>, que de forma independente realiza suas pesquisas. O último relatório apresentado pelo GGB mostra que em 2014 foram registradas 326 casos de crime homofóbico, alguns ocasionando mortes. Em 2015 foram 318 casos. Em 2016, somente no mês de janeiro foram registrados 30 assassinatos, números elevados considerando a motivação para os crimes.

---

<sup>7</sup> Define-se aqui, como uma sociedade sexualmente adversa, para designar um ambiente contrário, desfavorável e hostil aos relacionamentos e sexualidades que não se enquadram em um tipo de padrão definido historicamente, e que reluta sofrer mudanças. Na mesma perspectiva outra definição diz que: considera a heterossexualidade e os relacionamentos entre pessoas de sexo diferente como fundamentais e naturais dentro da sociedade, levando por vezes à marginalização de orientações sexuais diferentes da heterossexual. (heteronormatividade In dicionário da Língua Portuguesa com Acordo Ortográfico [Em linha]). Porto: Porto Editora, 2003-2014.

<sup>8</sup> Alguns documentos apresentam também o “i” de intersexual, ficando assim, LGBTI ou LGBTIs no plural. Outras definições em “Orientação sobre identidade de gênero: conceitos e termos”. (JESUS, 2012).

<sup>9</sup> Disponível em: <<https://homofobiamata.wordpress.com>>. Acesso em: junho de 2016.

A realização da pesquisa e o objeto de estudo, são de suma importância para uma maior aproximação profissional e compreensão das mais diversas formas de manifestações sociais, que por vezes causam danos aos cidadãos, não só econômicos, mas também físicos e psicológicos<sup>10</sup>. De fato a sexualidade não demanda explanação, mas, se é considerada um meio pelo qual se fazem valer tratamentos dicotômicos, sua discussão é necessária.

Para a efetivação desta produção, propôs-se fazer uma análise conjuntural de algumas legislações pertinentes, em âmbito nacional e internacional, que tem como foco a promoção da igualdade entre os sujeitos, evidenciando raça, etnia e sexualidade, e que incluem ambiente de trabalho.

Para refletir sobre como as empresas lidam com as diversas manifestações de gênero e sexualidade, no ambiente corporativo, e saber se este é receptivo e atende às demandas e necessidades dos sujeitos envolvidos, foi feito levantamento com algumas listadas no ranking<sup>11</sup> do ano 2014 do Great Place To Work (GPTW)<sup>12</sup>, como melhores empresas grande porte, para se trabalhar no Brasil. A escolha deste grupo de pesquisa baseou-se no critério para seleção do GPTW das melhores empresas para se trabalhar. Segundo reportagem publicada pela revista Exame<sup>13</sup>, para composição do ranking, a pesquisa inclui como item para uma boa avaliação, a “percepção dos funcionários em relação ao ambiente de trabalho – medindo orgulho, camaradagem, trabalho em equipe [...]”, (EXAME, 2015, *online*), entre outras questões, como o bom tratamento pessoal independente da orientação sexual. As análises sobre como as empresas veem as diversas manifestações de gênero e sexualidade no ambiente de trabalho, partiram das divulgações em seus canais de comunicação virtuais e/ou mídias sociais, com programas de “diversidade” e “inclusão social”.

Os demais dados da pesquisa vêm da proposta de trabalho acadêmico da disciplina “raça, etnia, gênero e sexualidades” do segundo semestre de 2014. Na ocasião foi realizada

---

<sup>10</sup> Não existe um relatório específico relacionado às sexualidades no ambiente de trabalho, entretanto o Relatório de Violência Homofóbica, 2012-13 do Governo Federal apresenta com clareza os danos causados pela opressão fora deste. “Esse cenário se torna ainda mais preocupante ao se levar em conta a subnotificação de dados relacionados a violências em geral, e a este tipo de violência em particular. Muitas vezes, ocorre a naturalização da violência como único tratamento possível, ou a auto-culpabilização. Cabe reiterar que as estatísticas analisadas ao longo dessa seção referem-se às violações reportadas, não correspondendo à totalidade das violências ocorridas cotidianamente contra LGBTs, infelizmente muito mais numerosas do que aquelas que chegam ao conhecimento do poder público”. (Relatório de Violência Homofóbica, 2012-13. p.18).

<sup>11</sup> Em anexo: Melhores empresas para trabalhar no Brasil (2014).

<sup>12</sup> “O Great Place to Work é uma empresa global de pesquisa, consultoria e treinamento que ajuda as empresas a identificar, criar e manter excelentes ambientes de trabalho através do desenvolvimento da cultura de confiança no ambiente de trabalho [...]” (Disponível em: <<http://www.greatplacetowork.com.br/sobre-nos>>, acesso em 2016).

<sup>13</sup> Revista brasileira da Editora Abril, especializada em negócios e economia do país. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/>>. (Acesso em: maio/2015).

uma pesquisa que teve como público alvo pessoas inseridas em algum ambiente de trabalho. Através de uma plataforma<sup>14</sup> *online*, foi disponibilizado um questionário previamente elaborado, com questões de múltiplas escolhas e pressupostos referentes às sexualidades e às relações interpessoais no ambiente de trabalho. No questionário também havia uma questão aberta, espaço para que os participantes manifestassem as experiências e ocasiões vivenciadas. Os sujeitos foram convidados aleatoriamente via email, ou por redes sociais.

Na tentativa de elencar as dificuldades encontradas ou não, referentes à orientação afetivo/sexual nos locais onde o trabalhador está inserido, e de identificar as áreas em que há uma diferenciação presente, a participação não foi limitada a um grupo específico, as áreas de atuação foram aparecendo no momento em que os participantes respondiam as questões, nem dividido sexualmente, pois o englobamento é peça fundamental para avaliação deste estudo. Todos os convidados foram informados dos objetivos da pesquisa, com participação voluntária, sigilosa e de livre consentimento. A partir do conteúdo descritivo, optou-se por um método de análise de caráter qualitativo para exposição do conteúdo, classificada segundo Silva (2005, p. 20-21), no entanto, também é apresentada a amostra quantitativa.

Não compartilhamos com a ideia da existência de diferença, seja quanto ao prejulgamento de inferior desempenho das atividades no ambiente de trabalho, ou, por ideias moralistas engendradas na sociedade capitalista, entre outros fatores, em que o contexto é propício para a fragmentação das lutas de classe. Assim, a abordagem se faz necessária para demonstrar as dificuldades encontradas pelos sujeitos, ao evidenciar nas relações interpessoais as considerações que elucidam a opressão. Por tudo isso, o estudo proposto almejou investigar e analisar as questões recorrentes em relação à sexualidade.

O trabalho encontra-se dividido em três capítulos. Para compreensão do objeto de pesquisa, são feitos apontamentos que evidenciam as contradições de textos legislativos em detrimento à realidade social brasileira e o uso impositivo que fazem destes e da “historicidade” para defender e focar um segmento. Por outro lado, a tentativa dos sujeitos de desnaturalizar o que se impregna como correto, e a busca por igualdade.

O primeiro capítulo, *Famílias*, faz um breve levantamento sócio-histórico da instituição familiar, e traz apontamentos sociais que levam a questionar a imposição que a instituição carrega, e em que isso reflete nas relações sociais, inclusive no ambiente de trabalho, além de demonstrar a multiplicidade e a variedade de sua composição no Brasil.

---

<sup>14</sup> Para facilitar a coleta de dados e manter o sigilo dos participantes. Disponível em: <<https://goo.gl/8yIXDC>>.

No segundo capítulo são elencadas algumas legislações em âmbito nacional e internacional que têm como referência principal o ambiente de trabalho e que incluem como foco o público LGBT, a proteção dos trabalhadores, a promoção de Direitos Humanos e da igualdade. É onde surgem outros questionamentos quanto à efetividade do direito e o alcance das leis, por serem pré-determinados.

Na sequência, além de referenciar os programas de promoção de Direitos Humanos que procuram intervir nas relações sociais no ambiente de trabalho brasileiro, são feitos levantamentos que demonstram as tentativas de promoção da “diversidade” nas corporações, nem sempre bem sucedidas. Apresentam-se os dados quantitativos da pesquisa e análises dos resultados que evidenciam a existência de opressões relacionadas à identidade de gênero e da orientação afetivo/sexual, além de outros pressupostos da divisão sexual no trabalho. E, um sucinto questionamento em relação o acesso ao trabalho pelo público LGBTI, dentre outros apontamentos. Nas considerações finais as análises levam para compreensão de que a divisão social econômica se sobrepõe às demais, e que os esforços para romper com a divisão de classes trazem os limites impostos pela sociedade capitalista, que devem ser considerados.

## CAPÍTULO I - FAMÍLIAS

### 1.1 Fragmentos sócio-históricos da instituição familiar

Família – instituição de complexa definição – que para muitos transluz como algo “natural”<sup>15</sup>, mesmo na impossibilidade de firmar argumentos quando assim defendem. A realidade que compõe a instituição é diversa, e são inúmeras as tentativas de esclarecimento. Como se define, quando definem?

Bruschini (1993) dispõe sobre a importância de dar significado a este conceito considerando suas transformações e apresentações como instituição em diferentes momentos históricos. Deste modo, é exatamente a historicidade o elemento principal que contrapõe a naturalidade desta instituição, principalmente pela forma que se expõe em grupos heterogêneos.

Assim como suas várias expressões e disparidade entre as épocas, os conceitos e funções atribuídas a esta instituição se diferem também entre algumas áreas de estudos. Quanto aos conceitos, segundo Bruschini (1993), para a *sociologia* a família seria um grupo conjugal combinado com a unidade residencial, com a função *social* de ser criadora da personalidade dos indivíduos, onde se destacam os vínculos afetivos, elementos repressivos e autoritários. Para a *antropologia*<sup>16</sup>, é um grupo social formado por relações de parentesco, afetividade, consanguinidade e aliança. Funcionalmente seria um grupo de procriação, consumo e lugar onde incide a divisão sexual do trabalho<sup>17</sup>. Para a *psicologia*, além de formar a estrutura psíquica dos indivíduos, constitui espaço distinto onde impera a hierarquia de

---

<sup>15</sup> “[...] a família não é uma instituição natural, podendo assumir configurações diversificadas em sociedades e grupos heterogêneos [...], a mutabilidade seria, portanto, outra característica do grupo familiar.” (BRUSCHINI, 1993, p. 51).

<sup>16</sup> “A antropologia contribui para pensar a desnaturalização e desuniversalização da família tal como a conhecemos em nossa sociedade, tarefa relativamente fácil para essa disciplina, que se constitui a partir do estudo de sociedades diferentes da nossa. Sua contribuição principal está na discussão sobre o parentesco, que regulava a organização das sociedades tribais, nas quais não havia o Estado. [...] Essa ciência nos fornece provas de que todas as sociedades se organizam em torno da divisão sexual do trabalho. A tendência de separar a vida social, ou a esfera pública, atribuindo-a aos elementos masculinos do grupo, de uma esfera privada ou doméstica, mundo feminino por excelência, parece ser universal”. (BRUSCHINI, 1993, p. 60-61).

<sup>17</sup> Neste caso especificamente, as considerações se remetem à posição e atribuições impostas à mulher no contexto familiar e de trabalho. “A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão social trabalho decorrente das relações entre os sexos; mais do que isso é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor adicionado (políticos, econômicos, militares etc)”. (Hirata; Kergoat, 2007 apud Gama, 2014, p.38).

idade e sexo, e onde definem suas diferenças e relações de poder. Outras funções do contexto familiar foram deliberadas, *economicamente* seria a unidade básica de produção, se apresentando com divisão sexual das atividades, que por sua vez só se intensificou com o advento da industrialização<sup>18</sup>, acentuando e diferenciando o “público do privado”<sup>19</sup>. *Ideologicamente*, evidencia-se a internalização das normas, “a função da família como espaço de transmissão de hábitos, costumes, ideias, valores e padrões de comportamento”, (BRUSCHINI, 1993, p. 66). A autora salienta ainda a importância de todas as funções atribuídas, para que sejam relevantes as considerações sobre família.

A instituição no seu formato “moderno”, mesmo não sendo único, sobrevém a ter funções não apenas econômicas, apesar de continuarem predominantes. De tal modo, a família passa a ser um ambiente aconchegante, lugar de afinidade, e, enquanto grupo, separa-se mais nitidamente do que antes do espaço público. Para o homem, pai de família, no que diz respeito a seu papel social, [...] “torna-se uma figura moral que inspira respeito a toda sociedade” (BRUSCHINI, 1993, p. 52).

Por outro lado, a posição e pesos atribuídos ao papel da mulher/mãe no seio da família, são que, além do trabalho realizado no ambiente privado, também desempenham atividades na produção. Segundo Gama (2004), a separação entre família e trabalho fornece os termos que explicam a visão do trabalho remunerado feminino<sup>20</sup> como “problema”, isso acontece pela naturalização de diferença entre homens e mulheres que é usada como base para organização social.

---

<sup>18</sup> Young e Willmot *apud* Bruschini (1993) relatam a família em três estágios distintos, a partir do período pré-industrial. “Nesse primeiro estágio, homens, mulheres e crianças trabalhavam juntos tanto na casa quanto no campo e a unidade familiar era antes de tudo uma unidade de produção. O segundo estágio é definido pela ruptura advinda com a Revolução Industrial do século XIX e a industrialização da venda da força de trabalho. A partir do começo do século XX, já em seu terceiro estágio, a unidade da família é restaurada em torno de sua função como unidade de consumo. A vida se torna mais privatizada, a família extensa cede importância à nuclear [...]”. (BRUSCHINI, 1993, p. 51).

<sup>19</sup> “Na aristocracia dos séculos XVI e XVII não havia separação rigorosa entre o público e o privado, as famílias viviam nas ruas, nas festas, não se isolavam. [...] Por volta do século XVIII, a privatização da instituição familiar e a passagem das funções socializadoras para o âmbito restrito do lar burguês constituem alguns dos mecanismos fundamentais para a constituição da família moderna. [...] Tomando como referência duas épocas distintas- a idade Média e o século XIX – e optando por uma análise calcada na História da Mentalidade, Ariès aponta alguns acontecimentos marcantes que teriam mudado a História. Entre eles menciona o novo papel do Estado que, a partir do século XV, vai interferir cada vez com mais frequência no espaço social antes entregue às comunidades. Essas e inúmeras outras mudanças, como novas atitudes em relação ao corpo, gosto pelo isolamento etc. contribuem para uma nova maneira de conceber e levar a vida cotidiana. A família muda de sentido. Deixa de ser uma unidade econômica e tende a tornar-se lugar de refúgio, de afetividade[...].” (BRUSCHINI, Cristina, 1993, p. 51-52).

<sup>20</sup> “Uma questão crucial no debate feminista é a atividade que as mulheres realizam na família e que muitas consideram pertencer ao domínio do trabalho. O conceito de divisão sexual do trabalho visa, além de denunciar as desigualdades entre homens e mulheres, repensar o próprio ‘trabalho’”. (GAMA, 2014, p.38).

Para Gama (2014), a família é ao mesmo tempo expressão das relações de gênero e espaço para sociabilidade, que se torna mutável ao longo do tempo, e, no qual irá dinamizar as relações sociais. Para melhor entendimento é indispensável citar o papel social da mulher, função que vem sofrendo mudanças desde o início da industrialização, e, que infere conseqüentemente na posição da figura feminina na família/trabalho e em divisões. Assim, as imposições em relação ao seu papel doméstico e principalmente no trabalho se tornam cada vez mais presente, [...] “o lugar das mulheres na configuração desse processo social apresentará especificidades dadas pela divisão sexual do trabalho” (GAMA, 2014 p.40).

Para Cisne (2015), os estudos de gênero que não levam em consideração o papel da mulher em todo o processo, tendem a ser vazios e sem sentido. Mesmo não aprofundando a historicidade do termo para explicá-lo, é preciso mencionar que os estudos de gênero surgem com o objetivo de desnaturalizar as desigualdades entre homens e mulheres. Nessa perspectiva, além de considerar relevante a figura feminina nos discursos, Cisne (2015) faz uma crítica àqueles que colocam ênfase às diferenças sem analisar a luta de classe, pois, as novas abordagens sobre gênero devem se assegurar para que não caiam num “academicismo”.

Nesta acepção, “os estudos sobre família que tendem a estudar separadamente as relações sexuais, as relações econômicas e as relações sociais entre conjugues como se cada uma delas obedecesse a uma lógica distinta e heterogênea”, são criticados por Delphy apud Gama (2014), que, aliás, explica que os estudos referentes à produção e reprodução social ocorrem em momentos diferenciados, porém, não autônomos. Destacando igualmente a importância de não separar o trabalho e a família, aludindo ainda ao papel doméstico feminino. Como separar? Se, “da mesma forma que a divisão social do trabalho, a teorização em termos de divisão sexual do trabalho afirma que as práticas sexuais são construções sociais, elas mesmas resultado de relações sociais historicamente dadas” (GAMA, 2014, p. 39). Conseqüentemente, as posições apontadas são fundamentais para o debate abordado.

A disposição a seguir, que seria algo como o “triângulo”, pai, mãe e filhos, segundo Ariès apud Bruschini (1993), é descrita como o surgimento da família nuclear burguesa e uma de suas estruturas mais utilizada a partir do século XVIII. Apesar de não nos atrelarmos a detalhar toda a trajetória desta instituição ao longo do tempo, é indispensável mencionar. Todavia, o que nos interessa em seu arranjo mais utilizado, é o fato de prevalecer-se ainda nos dias atuais, como impositivo e base de fundamentação para a não aceitação de composições familiares diversas, posicionamento arcaico.

Compartilha-se a ideia de que a família nuclear burguesa não é única, nem universal. Fundando-se em padrões de estruturas familiares, os estudos apontam disparidades visíveis,

sejam em períodos ou locais, fundamentais para compreender e contrapor o que se impregna como correto.

Assim sendo, o uso desta instauração deve ser feito também na busca e tentativa de proporcionar direitos iguais aos sujeitos. Uma vez que, a historicidade da instituição familiar é utilizada como argumento para reproduzir práticas opressoras, então, far-se-á uso dos mesmos argumentos e “atualização” de seu conceito e função, para replicar em desfavor às imposições. “Nos grupos sociais concretos as famílias são unidades sintéticas ou resumidas, na medida em que a realidade não cabe por inteiro no modelo” (BRUSCHINI, 1993, p. 63). E, se tudo que é imposto pode padecer de mutações, as legislações e avanços na compreensão de família, tendem a ser/ter embasamento para questionar a opressão/divisão no trabalho, abordadas mais adiante.

Nessa perspectiva, cada discussão que segue é de suma importância para clarear julgamentos e outras cominações postas aos formatos familiares dessemelhantes do referido até o momento, uma vez que, os discursos se baseiam na concepção do que seja comum e normal à instituição.

Partindo dessas considerações, observa-se a seguir, como exemplo, a discussão feita por Uziel<sup>21</sup> (2004), que incide sobre formatos familiares diversos, como a “monoparentalidade”<sup>22</sup> e a “homoparentalidade”<sup>23</sup>. Logo, recaem injunções e críticas, às formações que resultam em contextos familiares variadas. E, as implicações que surgem acabam-se, pois, interferindo nas relações sociais.

---

<sup>21</sup> Doutora em Antropologia é professora adjunta da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, coordenadora do LIDIS – Laboratório Integrado em Diversidade Sexual e de Gênero, Políticas e Direitos e pesquisadora associada do Centro Latino-Americano em Sexualidade e Direitos Humanos (CLAM/IMS/UERJ). Seus principais campos de interesse são Psicologia Jurídica e Sexualidade.

<sup>22</sup> Em seus primeiros questionamentos, a autora chama atenção ao uso do termo para classificar a composição familiar em estudo, de modo a diferencia-las de outras famílias.

<sup>23</sup> Definido pelo enquadramento mais usual para famílias cujos pais são homossexuais. “Tradução do francês *homoparentalité*, cunhado em 1996 pela Association de Parents ET Futurs Parents Gays et Lesbiens (APGL)”. (Uziel, 2004, p.89).

## 1.2 Impedimentos familiares, divergências e mudanças

### 1.2.1 Qual grupo de pessoas define a família?

Uziel (2004), em “Homossexualidade e parentalidade: ecos de uma conjugação” discute brevemente a relação entre família e homossexualidade, fazendo um apanhado de sua tese de doutorado<sup>24</sup>. A pesquisa<sup>25</sup> perpassa na análise de dois eixos centrais, que é a parceria civil, na época ainda em tramitação no Congresso, e o outro sobre o processo de adoção por casais homossexuais.

Na produção, Uziel (2004) destaca que as famílias homoafetivas eram vistas e/ou tratadas como “monoparentais” em relação ao contexto familiar, mesmo havendo “um par”, e cercadas de tradições tendenciosas que buscavam a individualização, salientando ‘riscos’ e ‘medos’ relacionadas a esta configuração. Ao longo da discussão parece haver uma confusão e não consenso por parte dos profissionais, quando são indagados pela pesquisadora ao que seria a definição de família. Destacam-se dentre as respostas apresentadas pelos profissionais que participaram da pesquisa, como requisito ao contexto familiar, a necessidade da existência de um par, mesmo não habitando o mesmo ambiente, e, ser do sexo oposto, mesmo não tendo relações afetivas com os interessados, no caso de lar adotivo.

Se a definição de família monoparental inclui necessariamente a existência de uma criança na casa e geralmente a guarda fica com a mãe, os lares de homens solteiros, separados ou viúvos não são considerados lares familiares. A situação se complica quando, além do sexo biológico e do gênero, acrescenta-se a orientação homossexual. (Ibid., p.94).

Durante a pesquisa, Uziel (2004) demonstra que, a tentativa de alguns estudiosos em explicar a monoparentalidade é inevitável, além de elencar quais as possíveis causas que levam a esta configuração, como divórcio, abandono, e o desejo de mulheres de serem mães solteiras<sup>26</sup>, outros, consideram a homossexualidade como algo ruim para o aspecto familiar.

---

<sup>24</sup> Uziel (2002), “Família e homossexualidade: velhas questões, novos problemas”.

<sup>25</sup> Realizada no campo do Poder Legislativo Nacional, analisando projeto de parceria civil, e com o Poder Judiciário com profissionais que participam do processo de adoção e de análise dos processos de adoção cujos requerentes eram declaradamente homossexuais.

<sup>26</sup> A autora faz uma ressalva em relação ao Conselho Federal de Medicina - CFM que já em 1992 não impedia técnicas reprodutivas, independente do estado civil, e/ou orientação sexual. Já em 2013, a Resolução de nº 2.013 do CFM que adota novas técnicas de reprodução assistida, leva em consideração a união estável dos casais homoafetivos, uma vez reconhecidos e qualificados como entidade familiar.

Os vários profissionais a que são incumbidos de decisões importantíssimas em relação ao contexto familiar, trazem consigo vivências e manifestações que na sua maioria vão na contramão de modelos familiares diferentes, e, levando em consideração que são respaldados por legislações, uma afronta à multiplicidade e de longe um modelo “ideal” que jamais poderá ser seguido, garantem e interferem consideravelmente nas tomadas de decisões. Ressalvo que esta visão não diz respeito somente a famílias monoparentais homoafetivas, apesar de uma maior resistência a estas.

Na Convenção Internacional dos Direitos da Criança, de 20 de novembro de 1989, o direito aos pais, no plural, aparece pelo menos em dois artigos, 7º e 8º, que trata do direito de conhecer os pais e se relacionar com eles, mesmo no caso de não morarem juntos. A intenção desses artigos parece ser garantir o direito aos pais, mas eles imprimem um modelo familiar. (Uziel, 2004, p 98).

Ressalta-se que a organização social está envolta à formação familiar clichê, pai/mãe/filhos, e, que o contexto histórico que envolve a instituição, direciona as relações sociais ao mais conveniente para o sistema. Assim, além desta apresentação, leva-se em consideração, o trabalho, a posição financeira, os gastos, as possíveis necessidades da “família”, o cultural, o social, dentre outro aspectos. Deste modo, algumas vezes, as famílias monoparentais são aceitas tão somente por serem inevitáveis, como no caso de viuvez, exemplificado por Uziel (2004), no entanto, somente em caráter transitório.

Da mesma maneira, levando em consideração a resistência do sistema a aceitar o diferente e em abranger outras configurações encontradas em seu interior, nenhuma que se apresente fora do comum é incentivada ou considerada viável. Assim, os arranjos familiares que se distanciem do “triângulo”, dentre outras configurações, não são desejáveis. Que família é essa?

Mediante as considerações, o impedimento ultrapassa a aceitação ou não da existência de casais homoafetivos, o item que é levado em consideração pela maioria dos juristas que participaram da pesquisa de Uziel (2004), é o não reconhecimento destes arranjos como instituição familiar<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Na época da pesquisa a configuração familiar entre iguais não era reconhecida, iniciou somente em uma Decisão no ano de 2011 do Supremo Tribunal Federal, julgamento ADI 4.277 e ADPF 132, que reconheceu, por unanimidade, a união estável de parceiros do mesmo sexo. E logo após, quando a ministra Cármen Lúcia, do (STF), referenciada pela primeira decisão, negou recurso do Ministério Público do Paraná e manteve decisão que autorizou a adoção de crianças por um casal homoafetivo. Na decisão, a ministra argumentou que o conceito de família não pode ser restrito por se tratar de casais homoafetivos. Reconhecendo assim e desde então, a união estável homoafetiva como **entidade familiar**.

### 1.2.2 “Nossa família existe”

Desde a pesquisa da autora supracitada, movimentos em busca de reconceituação e reconhecimento dos variados arranjos que compõem a instituição familiar brasileira, tornaram-se mais comuns. Neste momento, as duas possibilidades, casamento e adoção são uma realidade mais frequente, mesmo com inúmeras resistências apresentadas na sociedade em meio a todo o processo.

A legislação brasileira de adoção<sup>28</sup> dispõe que qualquer pessoa acima de dezoito anos pode adotar, seguindo obviamente todos os outros critérios, a sexualidade do requerente não é questionada, e, a legislação também não prevê nada específico sobre casais homossexuais, deixando a decisão a cargo do responsável pelo processo, neste caso um juiz.

A adoção por casais homoafetivos no Brasil já ocorrera em 2001, quando em decisão pioneira e isolada, uma juíza<sup>29</sup> do Rio Grande do Sul, reconheceu um casal de homens como família. Percebe-se que a adoção teve parecer que antecede o reconhecimento familiar homoafetivo, que, como citamos anteriormente, somente no ano de 2011 se estendeu a todos no território nacional. Desta época, vários casos de decisões isoladas a favor da adoção por casais do mesmo sexo vêm se revelando, apesar da demora e de pareceres também não favorável. Com influência conservadora, vejamos a seguir, uma tramitação que teve início no ano de 2005, quando um casal homoafetivo inicia processo de adoção do primeiro filho:

[...] três anos até conseguirem permissão da adoção conjunta, mas com condição imposta pelo juiz, de que a criança tivesse mais de dez anos de idade e que fosse menina. ‘Achamos que a decisão foi discriminatória e recorreremos. Na segunda instância ganhamos por unanimidade direito de adotar conjuntamente e sem restrição’[...]. ‘No entanto um promotor do Ministério público recorreu e levou o caso ao Supremo Tribunal Federal - STF e ao Superior Tribunal de Justiça - STJ, alegando que casais do mesmo sexo não formam família. O STF rejeitou o recurso, mas o STJ só proferiu sua decisão em 2014, retirando a possibilidade de adotarmos na nossa comarca. Uma demora judicial um tanto cruel. O promotor recorreu

---

(<<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=178931>>). Acesso em 04/2016. Grifo nosso.

<sup>28</sup> Lei nº 12.010 de 3 de agosto de 2009, altera o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, além de outras providências.

<sup>29</sup> Maria Berenice Dias, primeira mulher juíza do Rio Grande do Sul e responsável pela decisão que considerou na época, que “família” é determinada pela relação de afeto e não pelo gênero do parceiro. A partir deste caso, a juíza conseguiu mudar o termo “homossexualidade” para “homoafetividade”, troca importante por esclarecer que os relacionamentos não devem ser da ordem da sexualidade, e sim da afetividade. (MODELLI, 2016, p.30).

novamente da decisão do STJ, e a ministra Carmem Lúcia decidiu a nosso favor em março de 2015, dez anos após início do processo de adoção'. (MODELLI, 2016, p.30).

O número de casais homoafetivos que buscam o reconhecimento tem aumentado gradativamente, e alguns que iniciaram o processo ainda na década de 1990, vêm tendo seu desfecho somente há alguns anos. No Brasil desde o dia 14 maio de 2013, o casamento entre pessoas do mesmo sexo é permitido, seguindo a resolução nº 175 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que obriga cartórios a fazerem o registro civil, dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo. É assegurado pela resolução, no entanto as decisões não alteram textos legislativos como, por exemplo, o contido no Código Civil<sup>30</sup>, que mantém:

Art. 1.723. É reconhecida como **entidade familiar a união estável entre o homem e a mulher**, configurada na convivência pública, contínua e duradoura e estabelecida com o objetivo de constituição de família.

§ 1º A união estável não se constituirá se ocorrerem os impedimentos do art. 1.521; não se aplicando a incidência do inciso VI no caso de a pessoa casada se achar separada de fato ou judicialmente.

§ 2º As causas suspensivas do art. 1.523 não impedirão a caracterização da união estável.

Art. 1.726. A união estável poderá converter-se em casamento, mediante pedido dos companheiros ao juiz e assento no Registro Civil. (BRASIL. Código Civil, Lei nº 10.406, de 2002, grifo nosso).

Os obstáculos que rodeiam o relacionamento homoafetivo são extensos e vão além dos que ocorrem de maneira idêntica aos casamentos heteros. Em ambos os casos, sem o registro do casamento civil, por exemplo, não há possibilidade e garantia aos cônjuges de usufruir do mesmo plano de saúde e de pensão<sup>31</sup>, somente mediante a comprovação da união estável<sup>32</sup>. Geralmente os meios de comprovação de vínculos são: disposições testamentárias, provas de mesmo domicílio, conta bancária conjunta, dentre outros tipos de registros. Os entraves que predominam ao casamento homoafetivo se fazem presente também quando precisam

<sup>30</sup> Os Projetos De Lei– PLS nº 612/2011 e PL nº 5.120/2013 tentam alterar dentre outros os arts. 1.723 e 1.726 do Código Civil, para permitir o reconhecimento legal da união estável entre pessoas do mesmo sexo.

<sup>31</sup> A Instrução Normativa Do Instituto Nacional Do Seguro Social - INSS Nº 61 De 23.11.2012, garante seguridade aos cônjuges em casamentos homoafetivos.

<sup>32</sup> “União estável é uma situação de fato, criada para proteger famílias que não formalizaram a união. No casamento, por exemplo, a simples apresentação da certidão comprova o vínculo. No caso da união estável, é necessário apresentar algum tipo de prova que comprove as obrigações em comum dos conviventes. O casal também pode fazer uma declaração de união estável no cartório”. (MARTINS, 2014. Portal EBC). O Decreto de Regulamento da Previdência Social nº 3048 de 13 de julho de 1999 dispõe sobre os requisitos que provam a condição de dependente. Acesso em 05/2016.

comprovar<sup>33</sup> a união, pois, supera o simples “conviver familiar” e em uma sociedade conduzida por preceitos heteronormativo tende a tornar-se mais complexo.

Apenas vinte e dois países<sup>34</sup> no mundo permitem o casamento homoafetivo. No Brasil, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2013, no registro civil foram cerca de 3.701 casamentos entre pessoas do mesmo sexo naquele ano, e já em 2014 foram 4.854 registrados. A necessidade e/ou desejo de concretizar-se como instituição familiar vai além do se pode considerar como aceitação, em seguir uma sociedade regida por dogmas ultrapassados, pois, expõe a fragilidade daqueles que não são reconhecidos como família, podendo criar barreiras jurídicas aos envolvidos, somente por não ser legalmente uma família. Os prós ao “entrar” nessa instituição, vão além dos contras, por enquanto.

Alguns avanços precederam o reconhecimento familiar homoafetivo, em 2009<sup>35</sup>, por exemplo, o CNJ mudou o padrão das certidões de nascimento, alterando o “pai e mãe” para “filiação”. A partir do marco em 2011, várias outras decisões vieram para beneficiar as famílias homoafetivas, como a Resolução de nº 2013<sup>36</sup> do Conselho Federal de Medicina (CFM) que, no ano de 2013 deliberou sobre a reprodução assistida para casais do mesmo sexo e sobre a gestação compartilhada em união homoafetiva feminina. A partir desta resolução, voltando o registro de nascimento, fez-se possível obter a “multiparentalidade”<sup>37</sup>, onde é disposto o nome de dois pais e/ou duas mães com uma mãe e um pai, respectivamente.

“Nossa Família existe”, foi uma campanha lançada em uma mídia social em 2014, pela página intitulada “Casamento Civil Igualitário”<sup>38</sup>, com o objetivo de fazer e incentivar a população brasileira a mostrarem que suas famílias existem. Outra campanha, “Todas as Famílias”<sup>39</sup>, difundida em abril de 2016, buscou apoio e opinião dos brasileiros para alterar o significado da palavra *família* no dicionário. Após ampla divulgação e aderência, o termo foi

---

<sup>33</sup> Indicação de filme: “Freeheld”, EUA, 2015. No Brasil lançado como “Amor por direito”, baseado em fatos reais, o enredo descreve a batalha judicial de um casal homoafetivo em reconhecer seus Direitos Civis.

<sup>34</sup> Na ordem cronológica: Holanda (2000), Bélgica (2003), Espanha e Canadá (2005), África do Sul (2006), Noruega e Suécia (2009), Portugal, Argentina e Islândia (2010), Brasil e Uruguai, Nova Zelândia e França (2013), Inglaterra, País de Gales, Escócia e Luxemburgo (2014) Finlândia, Irlanda e Estados Unidos (2015). (MODELLI, 2016, p.29).

<sup>35</sup> Conselho Nacional de Justiça. Decreto nº 6.828 de 27 de abril de 2009.

<sup>36</sup> Alterada pela resolução CFM 2.121/2015, porém mantém a extensão homoparental.

<sup>37</sup> Uma sentença inédita ocorreu na Comarca de Santa Maria/RS, no ano de 2014, ao autorizar uma criança a ser registrada por um pai, duas mães e seis avós. Foi também o primeiro registro nacional de multiparentalidade por multimaternidade. Disponível em: <<http://www.folhavoria.com.br/geral/blogs/direito-direto/2014/09/17/tres-e-demais/>>. Acesso em: maio de 2016.

<sup>38</sup> Disponível em: <<https://www.facebook.com/casamentoigualitario>>. Acesso em: junho 2016.

<sup>39</sup> Disponível em: <<http://todasasfamilias.com.br/>>. Acesso em: junho 2016.

redefinido, está mais inclusivo e livre de preconceito, segundo o Houaiss<sup>40</sup> criador da campanha. Sendo a nova definição de família, “núcleo social de pessoas unidas por laços afetivos, que geralmente compartilham o mesmo espaço e mantém entre si uma relação solidária”, (HOUAISS, 2016, *online*).

Embora assim deliberado, literalmente, e considerando a finalidade genuína, não intervém nas considerações vindas de momentos precedentes sobre os contextos familiares, mas, espera-se que interfira em futuras apreciações a respeito.

### 1.3 O “estatuto da família” em dissonância ao contexto familiar brasileiro.

As abordagens feitas até o momento e as tentativas de definição da instituição familiar, evidenciam seus acanhados “avanços”. As decisões favoráveis às formações diversificadas são democráticas, se baseiam nos princípios constitucionais que repudiam quaisquer formas de preconceito e discriminação, além de destacarem a realidade que compõem o ambiente familiar brasileiro.

Em contrapartida, há a tentativa de alguns parlamentares de impor à sociedade brasileira, uma configuração que não lhe cabe. Em sua maioria, respaldados ideologicamente por argumentos religiosos e acrescido o uso estrito que fazem de textos legislativos, sem considerar os fatos, “[...] o momento é conservador, e dogmas da religião estão voltando a querer se impor, apesar do Estado ser laico” (PRAXIS, 2015, p.8).

Um dos motivos pelos quais políticos, os com algum vínculo e representatividade religiosa principalmente, rebatem as várias configurações familiares, advém da relação que fazem da sexualidade dos sujeitos, ao contexto familiar no qual estão inseridos. Embasados no padrão pai/mãe/filhos – a família heteronormativa – argumentam que configurações familiares diferentes desta, podem influenciar<sup>41</sup> na orientação sexual ou identidade de gênero dos filhos, ou de outras pessoas. Usando a mesma lógica, se assim fosse, casais heteros não teriam filhos homossexuais. Se a alegação for esta, para a tentativa de intervir na estrutura familiar de outrem, o argumento é falho.

---

<sup>40</sup>Dicionário de língua portuguesa do Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia. (<<http://www.iah.com.br/sp/>>). Acesso em 05/2016.

<sup>41</sup> As inseguranças relacionadas à influência, ou não, que casais homossexuais podem ter sobre sexualidade de seus próprios filhos adotivos, foi um elemento de preocupação apontado pelos pesquisadores estudados por Uziel (2004), entretanto, estudos comparativos não traziam elementos dissociados daqueles que se apresentavam em casos de família heterossexual. Ou seja, a sexualidade dos pais (hetero, homo, bi ou trans) não influencia significativamente na orientação sexual dos filhos.

Nessa perspectiva, na Câmara dos Deputados há um projeto de lei intitulado “Estatuto da Família”<sup>42</sup>, que traz em seu texto, o conceito de família como, “a união de um homem e de uma mulher, por meio de casamento ou de união estável, e a comunidade formada por qualquer dos pais e seus filhos”. As justificativas e alegações feitas por aqueles que o defendem, fazem jus à “regra” familiar pai/mãe/filhos. Vejamos algumas argumentações de deputados que aprovam a definição:

[...] as relações de ‘mero afeto’ não devem ser tratadas pelo Direito de Família. [...] Os diferentes arranjos sociais não presumem ‘reprodução conjunta’ e ‘cumprimento de papel social’. (Deputado 01 apud Mugnatto, 2015, *online*. Câmara Notícias).

[...] outros arranjos familiares estão contemplados na sociedade, e o Estatuto não vai gerar exclusão. ‘Estamos defendendo de fato o que é família’ (Deputado 02, apud Haje, 2015. *Online*. Câmara Notícias).

[...] ‘os novos arranjos familiares são verdadeiros desarranjos’ e é preciso ‘salvaguardar o País da anarquia’. (Deputado 03, apud Haje, 2015, *online*. Câmara Notícias).

E ainda, que “família” para efeito de proteção do Estado, é a que consta na Constituição Federal (1988), para outro apoiador:

[...] o conceito de família está na Constituição: ‘A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 reconheceu um dado que é da natureza. Porque o afeto, como já bem delineou o deputado Diego Garcia em seu relatório, não é critério constitutivo de família. As pessoas que quiserem ter o afeto que tenham, e o Estado vai garantir isso. Daí a transformar em entidade estável, que garante a procriação e a formação de pessoas, é outra conversa. Não estamos querendo impor nada, pelo contrário. Nós humildemente estamos reconhecendo o que a natureza prescreve’. (Deputado 04 apud Mugnatto, 2015, *online*. Câmara Notícias). Acesso em Junho/2016.

O texto aprovado, além de deixar claro o contexto familiar o qual pretende defender, exclui os demais e delibera ações específicas ao formato desejado. Observa-se a seguir, a “justificação” que consta no projeto de lei abordado, a tentativa de explicar o porquê é apresentado de tal forma e as questões motivadoras para tal intervenção. Os mais intimidantes consistem em:

---

<sup>42</sup> Projeto de Lei de nº 6583/13. O texto do projeto de lei foi aprovado em 24/09/2015 pela Comissão Especial do Estatuto da Família, em seguida, no dia 08/10/2015, [...] “o Estatuto da Família foi aprovado na comissão especial com o apoio maciço das bancadas religiosas, sobretudo a evangélica”. (Oliveira, 2015, *online*).

[...] São diversas essas questões. Desde a grave epidemia das drogas, que dilacera os laços e a harmonia do ambiente familiar, à violência doméstica, à gravidez na adolescência, até mesmo à **desconstrução do conceito de família**, aspecto que aflige as famílias e repercute na dinâmica **psicossocial** do indivíduo.

[...] A família vem **sofrendo** com as **rápidas mudanças** ocorridas em sociedade, cabendo ao Poder Público enfrentar essa realidade, diante dos novos desafios vivenciados pelas famílias brasileiras.

[...] O estatuto aborda questões centrais que envolvem a família. Primeiro propugna duas ideias: o fortalecimento dos laços familiares a partir da união conjugal firmada entre **o homem e a mulher**, ao **estabelecer o conceito de entidade familiar**; a proteção e a preservação da unidade familiar, ao estimular a adoção de políticas de assistência que levem às residências e às unidades de saúde públicas profissionais capacitados à orientação das famílias. (PL nº 6583/2013. BRASIL, 2013, grifos nossos).

Analisando os dados do Censo Demográfico do IBGE (2010)<sup>43</sup>, “famílias e domicílios”, é possível identificar as diversas disposições familiares encontradas na sociedade brasileira. Nessa pesquisa a composição dos moradores em domicílio foi a mais diversa já exposta pelos Censos. Assim, as possibilidades e tipos de agrupamentos foram classificados de acordo com a disposição que apresentavam.

Nos dados apresentados na tabela 1, é visível que possibilitam formações numerosas e variadas de conviventes em mesmo domicílio, porém, em termos de definição, no quesito “família”, o IBGE (2010) considerou somente aqueles com laços parentescos, “[...] para a composição dos tipos de família, não se consideraram as pessoas na condição de convivente, agregado (a), pensionista, empregado (a) doméstico (a) ou parente do (a) empregado (a) doméstico (a)” (Ibid., p.36). Assim, os demais foram classificados em suas configurações como famílias conviventes. Não se discutirá a classificação feita na pesquisa, contudo, pretende-se relevar os indicadores que mostram a multiplicidade no ambiente familiar.

Considerando as possibilidades de formação apresentadas, vários lares brasileiros não são considerados como parte da instituição familiar, de acordo com o estatuto proposto PL de nº 6583/13, e, obviamente seriam excluídos do contexto.

Segundo dados do IBGE (2010), o número de famílias homoafetivas chegaria a sessenta mil. Quanto ao número total de famílias que não seguem a configuração “tradicional”, a contagem chegara a 50,1% (por cento) dos lares na época do Censo. Esta porcentagem advém da soma do número de famílias homoafetivas e as de diferentes configurações, que correspondem a “mães e pais solteiros, casais sem filhos, pessoas morando

---

<sup>43</sup> Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=797>>. Acesso em 04/2016.

sozinhas, netos com avós, casais homoafetivos com filhos” (UNESP, 2015, *online*), dentre outros, que formam cerca de dezenove configurações familiares distintas. Nesse aspecto, alguns dos tipos de agrupamentos que aparecem são:

Quadro 1: Tipos de agrupamentos

RESPONSÁVEL	+ DEMAIS MORADORES
<p><b>PESSOA CONSIDERADA PELOS MORADORES COMO RESPONSÁVEL PELO DOMICÍLIO</b></p> <p>(Sendo que qualquer um presente na coluna ao lado pode ser considerado como responsáveis dependendo da configuração familiar).</p>	<p><b>Cônjuge ou companheiro (a):</b> para pessoa (homem ou mulher), de 10 anos ou mais de idade, que vivia conjugalmente com a pessoa responsável pela unidade domiciliar, sendo de sexo diferente ou ambas de mesmo sexo, existindo ou não vínculo matrimonial;</p>
	<p><b>Filho (a) ou enteado.</b></p>
	<p><b>Pai, mãe, padrasto, madrasta ou sogro (a).</b></p>
	<p><b>Neto (a) ou bisneto (a).</b></p>
	<p><b>Irmão ou irmã.</b></p>
	<p><b>Avô ou avó.</b></p>
	<p><b>Outro parente:</b> para genro, nora, bisavô (ó), cunhado (a), tio (a), Sobrinho (a), primo (a).</p>
	<p><b>Sem parentesco:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Agregado</i> (não participa das despesas).</li> <li>- <i>Convivente</i> (divide as despesas).</li> <li>- <i>Pensionista:</i> para a pessoa residente em domicílio particular que, sem ser parente, pagava hospedagem;</li> <li>- <i>Empregado (a) doméstico (a).</i></li> <li>- <i>Parente do empregado (a) doméstico (a):</i> [reside no domicílio particular e é parente do (a) empregado (a) doméstico (a), e não presta serviços].</li> </ul>
	<p><b>Individual em domicílio coletivo:</b> para a pessoa só que residia em domicílio coletivo, ainda que compartilhando a unidade de habitação com outra(s) pessoa(s) com a(s) qual (is) não tinha laços de parentesco.</p>

Fonte de dados: IBGE (2010)

Os números mensuram o tamanho da transformação social em curso no nosso país. Mas aqui falamos de pessoas, hetero e homossexuais, nem sempre unidas por laços de sangue, mas necessariamente ligadas por fortes laços de afeto, e que constituíram esses novos núcleos de convívio. Juntas ou sozinhas, essas pessoas indubitavelmente formaram famílias, e devem ter sua existência e seus direitos respeitados por todas e todos os brasileiros, como assegura a nossa própria Constituição. A Carta Magna reconhece a família como base da sociedade e lhe confere ‘especial proteção do Estado’ (artigo 226), mas não classifica o que é família, não estabelece um modelo único como merecedor dessa proteção especial em detrimento dos demais. E não poderia ser de outra forma, uma vez que a própria Constituição define (artigo 5º) que todas e todos os brasileiros são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e que ninguém será privado de direitos. (KOKAY, 2015, *online*).

Alguns deputados, considerando todo contexto brasileiro e a possibilidade de recurso contrário à aprovação do “Estatuto da Família”, apresentaram algumas propostas de mudança ainda no texto que já havia sido aprovado. Segundo Haje (2015, *online*), uma das propostas pedia a votação em separado de emenda, a qual passaria a definir entidade familiar como “núcleo social formado por duas ou mais pessoas unidas por laços sanguíneos ou afetivos, originados pelo casamento, união estável ou afinidade” (Ibid., *online*), tornando-o mais múltiplo, no entanto, a Comissão Especial rejeitou este e outros destaques de mudanças no texto do projeto de lei.

Questionamentos e alegações contrárias, de deputados e de movimentos sociais que rejeitam os termos aplicados no PL de nº 6583/13, tentam impedir o seu caráter conclusivo. Na apresentação de recurso<sup>44</sup> contrário à primeira votação feita em plenário, os supracitados “fizeram manifestação na Câmara, com palavras de ordem e cartazes em que classificam o Estatuto da Família de ‘discriminatório’, ‘homofóbico’, ‘machista’, ‘patriarcal’ e ‘inconstitucional’” (OLIVEIRA, 2015, *online*). O recurso torna necessário outra análise da proposta, se aceito, uma nova votação do texto deve ser realizada, se não, o projeto segue para o Senado Federal. A data da nova votação fica a cargo do presidente da câmara, até o momento não há previsão e seguem “aguardando deliberação do recurso na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados” (Câmara dos Deputados, 2016, *online*).

As reações que repudiam o PL não ficaram somente nas manifestações, desde sua proposta, foram apresentados outros dois projetos de leis que são mais abrangentes no quesito família. O primeiro é o Projeto de Lei do Senado (PLS) de nº 470/2013, intitulado de “Estatuto das Famílias”, o qual “reconhece a relação homoafetiva como entidade familiar e

---

<sup>44</sup> Em 26 de outubro de 2015 foram apresentados dois recursos de n. 77/2015 e n. 78/2015 contra apreciação conclusiva de comissão. Um recurso desse tipo precisa do apoio de, pelo menos, 51 deputados segundo Haje, 2015.

revê o instituto da união estável sem restringi-la à ligação formal entre um homem e uma mulher” (MARCEL, 2015, *online*), ainda em tramitação com última atualização em 24 de setembro de 2015. O segundo Projeto de Lei, nº 3369/15, chamado “Estatuto das famílias do Século XXI”, traz em seu texto que, “ao Estado cabe o reconhecimento formal de qualquer forma digna e amorosa de reunião familiar, independentemente de critérios de gênero, orientação sexual, consanguinidade, religiosidade ou raça”, segue também ativo e em tramitação, com último despacho em 10 de novembro de 2015. Os projetos citados se unem em oposição ao conservadorismo que se tem apresentado no legislativo brasileiro, e consideram em sua composição, a realidade dos arranjos familiares.

O que se pretende realçar do exposto é o conjunto de projetos de leis relacionadas à instituição familiar, principalmente aquele que se confronta com a realidade também analisada aqui, e, a tentativa de outrem em não aceitar a imposição do que é “discriminatório e preconceituoso e retira direitos de milhões de brasileiros que não se enquadram no conceito de família aprovado” (HAJE, 2015, *online*).

[...] Não há uma definição única para família. É interessante pensar sobre o tema no plural: as famílias; pois são múltiplos os arranjos, múltiplas as relações, múltiplos os afetos. [...] A defesa da família nuclear se deu muitas vezes a partir da valorização de que papéis rígidos fossem cumpridos. [...] É o caso da **submissão da esposa** ao marido; do papel da **mulher** enquanto mãe, **responsável pela esfera doméstica**, e do **homem** enquanto provedor, **responsável pelo trabalho**. [...] Por isso que, ainda hoje, é comum ver alguns grupos religiosos dizendo-se ‘em defesa da família’. Eles propagam uma série de valores e concepções sobre o que é certo ou errado, moral ou imoral, desejável ou condenável. (UNESP, 2015, *online*, grifos nossos).

A aderência da população aos termos listados no estatuto PL de nº 6583/13, e o número de pessoas em desfavor da definição, são itens relevantes e questionáveis. Segundo uma enquete realizada pelo portal da Câmara dos Deputados, “você concorda com a definição de família como núcleo formado a partir da união entre homem e mulher, prevista no projeto que cria o Estatuto da Família?”, o número de pessoas contra as propostas chega a ser maior que os favoráveis. Disponível para votação do início de 2014 até meados de 2015, “[...] a enquete registrou 5,3 milhões de votos contrários à proposta, ou 51,6%, os votos a favor da proposta somaram 4,9 milhões, ou 48,09%” (PRAZERES, 2015, *online*), porém, quando o número de acessos ultrapassara os dez milhões, a votação *online* foi cessada com justificativa de fraude, tanto para o “sim” quanto para o “não”, com indícios de manipulação com uso de computadores e programas maliciosos. A impossibilidade de quantificar o número real de pessoas que aderem ou não ao estatuto é um fator que interfere na análise e legitimidade da

proposta, uma vez que esta é feita a partir de preceitos particulares do proponente, acrescido do uso imprudente de princípios que fogem à realidade familiar brasileira.

Para a Assistente Social Ana Cavalcante (2015), o estatuto não é abrangente como deveria e pode acarretar prejuízos às múltiplas famílias, destacando também o compromisso ético político do Serviço Social na garantia de direitos.

O serviço Social trabalha com famílias nos diversos espaços sócio-ocupacionais. E a maioria delas não se encaixa no modelo heteronormativo do estatuto. Famílias monoparentais, por exemplo, são crescentes na realidade brasileira, e elas se excluem do conceito proposto pelo projeto de lei. Ter uma concepção ampliada de família, atendida com a realidade concreta, é fundamental para pensarmos em ações que visem a garantia dos direitos a ampliação da cidadania. (*in Praxis*, 2015, p.9).

Para Miotto (2000) ao realizarmos – o serviço social – ações que envolvem a família, coloca-se em movimento diferentes formas de conceber esta instituição e suas relações com outras esferas da sociedade, como Estado e trabalho. Desta forma, cabe refletir sobre os efeitos que uma composição familiar diversa tem em outros espaços sociais. “*A proposição, articulação e avaliação das políticas sociais* têm o objetivo de dar sustentabilidade às famílias, [...] em patamares condizentes com as expectativas que a sociedade tem” (MIOTTO, 2000, p.221, grifo do autor), no entanto, estas expectativas podem colocar em risco os direitos individuais, por elegerem um único modelo familiar destinatário de políticas públicas e excluir os demais.

Apesar de toda abordagem feita até o momento, não existe uma definição única para família, na verdade, as definições apresentadas ponderam apenas itens particulares de cada sujeito. Sejam por questões religiosas, morais, dados históricos, estudos, quiçá vivência, isso não garante efeito nem produz direito às imposições, o que também não obriga uma população distinta a ter visão igual de uma instituição que é variável em sua essência.

Considerando-se as diversas configurações da família na sociedade brasileira e também as manifestações contrárias à realidade, interpretamos que a diferenciação de gênero nas relações de trabalho, tende a mudar. A divisão sexual do trabalho aproximar-se da mesma lógica social – familiar –, ao incluir novos atores nessa divisão.

Com reflexos impositivos da instituição heteronormativa, trazemos apontamentos de que as particularidades dos sujeitos – a sexualidade – interferem nas relações sociais. Para tanto, elencamos legislações que tendem a garantir e promover a igualdade entre os sujeitos nas esferas sociais. Apresentamos a seguir algumas decorrências no ambiente de trabalho.

## CAPÍTULO II - DIREITOS LEGAIS LIMITADOS

A Declaração de Direitos Humanos, da Organização das Nações Unidas - (ONU) de 1948 apresentou alguns avanços que influenciaram o Brasil na composição da Constituição Federal (1988). O texto propõe a indivisibilidade dos direitos básicos e secundários, citados anteriormente, e consagra o princípio da igualdade, ao determinar que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (BRASIL, 1988). Assim, levando em consideração as particularidades históricas do país, a concepção de direitos no Brasil veio tardiamente e teve incorporado no seu texto constitucional os fundamentos dos Direitos Humanos.

Art.5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a **inviolabilidade** do direito à **vida, à liberdade, à igualdade, à segurança** e à propriedade.

Art. 6º São **direitos sociais** a educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social[...]. (BRASIL, 1988). Grifos nossos.

Sabido esses, convém refletir inicialmente sobre a distância dos direitos garantidos em lei, da sua real efetivação. Basta analisar o conceito de direito “ao” trabalho e direito “do” trabalho para tal constatação. Compartilhamos do mesmo entendimento que a autora Marques (2013), apresenta a respeito, que argumenta de maneira clara à existência de uma diferença dos termos e uso.

O ter direitos garantidos “ao” trabalho, não garante necessariamente que haja trabalhado para todos, ou o número de pessoas desempregadas não seria tão perceptível. “Não há obrigação legal de que um particular ou o Estado ofereça um posto de trabalho a um determinado indivíduo, apenas em razão do reconhecimento do direito ao trabalho”<sup>45</sup>, (MARQUES, 2013, p. 92), mas, fica claro a possibilidade de se adquirir uma ocupação. Quanto ao direito “do” trabalho, este se baseia nas relações no interior do ambiente e, “comporta elementos de direito público e privado, ainda que de marcado assento contratual, como a disciplina que envolve a pessoa do trabalhador nas relações possíveis no mundo do

---

<sup>45</sup> Apesar da não responsabilidade, existe a preocupação da inserção no mercado de trabalho de uma parcela da população. No art. 93 da Lei nº 8.213/91, regulamentada em 1999, legitima a oferta de oportunidades iguais de acesso ao mercado de trabalho. Essa lei estabelece dispositivo que torna obrigatório às empresas contratarem uma cota de pessoas com deficiência, proporcional ao número total de seus trabalhadores e é conhecida como Lei de Cotas.

trabalho” (Ibid., p. 90). É exatamente neste último ponto que surgem as reflexões para esta produção, levando-se em consideração o número de trabalhadores ativos, e as possibilidades e envolvimento interpessoal neste meio.

As regiões Sul e Sudeste concentram, percentualmente, os maiores índices de empregados do setor privado com carteira de trabalho assinada. Enquanto a média nacional fechou o primeiro trimestre do ano em 78,1%, nestas duas regiões o percentual no término do primeiro trimestre do ano era de 85,1%, na região Sul, a mais alta taxa de emprego com carteira assinada do país; e no Sudeste de 78,1%. Em ambos, os casos percentuais são superiores à média do país. No Centro-Oeste, o percentual de empregados com carteira de trabalho de janeiro a março era de 63,5%, e no Norte e Nordeste, de 63,1%, todas abaixo da média nacional. Já por estados, Santa Catarina ficou com a maior taxa de ocupação de trabalhadores com carteira assinada: 89,1%; Rio de Janeiro (86,3%); São Paulo (85,5%), todos com resultados acima da média de 78,1%. Maranhão (52,5%), Piauí (53,3%) e Paraíba (57,3%) apresentaram os menores índices. (OLIVEIRA, 2016, *online*).

As exigências que perpassam no ambiente de trabalho, e as necessidades dos sujeitos envolvidos tornam-se objeto de estudo, uma vez que a liberdade e igualdade, principalmente, são deixadas em segundo plano.

Faz-se uma breve análise de programas e publicações como veremos a seguir, que procuram promover a igualdade dos sujeitos, e que trazem em seus escritos leis pertinentes em âmbito nacional e internacional. Apesar de não se negar importância, as iniciativas são vistos aqui como medidas de caráter urgente, mas sem ampla incorporação social e empresarial.

Primeiramente como exemplo, a criação da Portaria N° 604, de 01 de Junho de 2000, “considerando o compromisso do Governo brasileiro de implementar uma política que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho”, baseado nas Convenções n° 110 e 111<sup>46</sup> da Organização Internacional do Trabalho- OIT, que aborda a discriminação às pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Ressalta-se também, a

---

<sup>46</sup> A Convenção n° 100 da OIT, editada em 1954, e ratificada pelo Brasil em 1957, prevê que os parâmetros de remuneração devem ser estabelecidos sem levar em conta o sexo do trabalhador. Além disso, exige-se que homens e mulheres sejam remunerados por trabalho de igual valor, e não simplesmente pelo mesmo trabalho ou um similar. Nesse sentido, há um processo discriminatório que remunera menos por trabalhos iguais, que não permite- ou dificulta- a ascensão, que não contrata para cargos ou setores de maior prestígio e que desemprega mais facilmente simplesmente pelo fato de o indivíduo ser preto, pardo, ou do sexo feminino. A Convenção n° 111 da OIT, editada em 1958 e ratificada pelo Brasil em 1968, sobre a discriminação no emprego e na ocupação, considera discriminação toda distinção, exclusão ou preferência fundada em diversos aspectos, inclusive sexo, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. (Plano Interno, 2006, p. 10).

criação em 2004, a chamada “Comissão Tripartite”<sup>47</sup> de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho, que possui um plano de ação<sup>48</sup> para tal. O plano, no entanto não chega a discutir as sexualidades, diferentemente dos programas e planos posteriores, onde a questão é abordada. Vejamos:

Ainda em 2004 por iniciativa do governo federal articulado com a sociedade civil organizada, foi criado o “Programa Brasil Sem Homofobia”, com princípios e objetivos centrais que buscam a equiparação de direitos entre os sujeitos e o combate à violência, além de incentivar a criação de políticas públicas voltadas à inclusão LGBT. Dentre os planos de ação, em relação ao “Direito ao Trabalho”, a proposta é de garantir e criar políticas de acesso.

Articular, em parceria com o Ministério Público do Trabalho, a implementação de políticas de **combate à discriminação a gays, lésbicas e travestis no ambiente de trabalho**.

Apoiar e fortalecer a rede de Núcleos de Combate à Discriminação no Ambiente de Trabalho das Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho e Emprego.

Ampliar a articulação com o Ministério do Trabalho, na implementação de políticas de combate à discriminação no ambiente de trabalho, incluindo nos programas de políticas afirmativas existentes, como GRPE (Gênero, Raça, Pobreza e Emprego) e da fiscalização do trabalho, o combate à discriminação de gays, lésbicas e travestis, bem como de **políticas de acesso ao emprego**, trabalho e renda.

Desenvolver, em parceria com o Ministério do Trabalho, programa de sensibilização de gestores públicos sobre a importância da qualificação profissional de gays, lésbicas e travestis, nos diversos segmentos do mundo do trabalho, contribuindo para a erradicação da discriminação. (p. 24). Grifo nosso.

O “Programa Brasil Gênero e Raça”, 2006, procura orientar quanto à discriminação no ambiente de trabalho, e considera como sujeitos do programa:

[...] todas as pessoas que são alvos de discriminação e exclusão no mundo do trabalho tais como negros, negras, quilombolas, indígenas, mulheres, pessoas com HIV, idosos, idosas, deficientes, gays, lésbicas, transgêneros, bissexuais, dentre outras. (p.11).

<sup>47</sup> Institui, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, a Comissão Tripartite com o objetivo de promover políticas públicas de igualdade de oportunidades e de tratamento, e de combate a todas as formas de discriminação de gênero e de raça, no emprego e na ocupação.

<sup>48</sup> Tem como objetivos: “Discutir e apresentar propostas para as políticas públicas de igualdade de oportunidades e de tratamento, assim como combater todas as formas de discriminação de gênero e raça no emprego e na ocupação; Incentivar a incorporação das questões de gênero e raça na programação, execução, supervisão e avaliação das atividades levadas a efeito pelo Ministério do Trabalho e Emprego; Apoiar, incentivar e subsidiar iniciativas parlamentares sobre o tema; Apoiar e incentivar as iniciativas adotadas por órgãos e entidades, inclusive da sociedade civil, e promover a difusão da legislação pertinente”.

O “Plano Interno de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho” também de 2006, argumenta sobre a defesa da igualdade de direitos e sobre as situações recorrentes;

Apesar desses avanços indiscutíveis, a desigualdade dos direitos de mulheres, negros, pessoas com deficiência, idosos, o grupo GLBT (gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros), pessoas que sofrem assédio moral, entre outras vítimas de discriminação, continua forte, muitas vezes disfarçada pelos relacionamentos pessoais traduzidos em relações de poder que alguns desses segmentos assumem no cenário nacional. A discriminação reduz o acesso às oportunidades de trabalho, emprego, renda, qualificação, educação, saúde e a outros direitos essenciais à cidadania. Ao ser combatida, devem-se levar em conta as dimensões de gênero, etnia, raça, geração, escolaridade, orientação sexual e deficiência que, apesar de não esgotarem a questão da discriminação, são os focos de grandes desigualdades no mundo do trabalho. (p. 11).

No ano de 2007, a OIT publicou um manual intitulado “ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero”, porém a maior parte do conteúdo está relacionado às mulheres, dito inferior. A sexualidade, ou melhor, orientação sexual aparece em um único momento, no subtítulo “Diversidade no Trabalho”, porém, sem aprofundar no debate quanto à opressão recorrente. Nos anos subsequentes alguns avanços foram apresentados, em 2009 foi criado o “Primeiro Plano Nacional de Promoção dos Direitos LGBT”, em 2011 teve a criação do “Conselho Nacional dos Direitos LGBT”, e, em 2013 o “Sistema Nacional de Enfrentamento à Violência contra LGBT e Promoção de Direitos”. Consideram-se as publicações citadas de importância a serem relevadas quanto à abordagem inicial, no entanto, ainda são discriminatórias em tal grau de complexidade, e a divulgação e abrangência, ínfimas.

O livro, “Nascidos Livres e Iguais - Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Regime Internacional de Direitos Humanos”, publicação da ONU Brasil 2013, neste quesito, traz a evidente negação dos direitos, pois aborda as legislações e faz recomendações na tentativa de banir a violência que acompanha a homofobia e transfobia. Das recomendações:

**i. Proteger** as pessoas da violência homofóbica e transfóbica. Incluir a orientação sexual e a identidade de gênero como características protegidas por leis criminais contra o ódio. Estabelecer sistemas efetivos para registrar e relatar atos de violência motivados pelo ódio. Assegurar investigação efetiva, instauração de processo contra os perpetradores e reparação das vítimas de tal violência. Leis e políticas de asilo devem reconhecer que a perseguição de alguém com base em sua orientação sexual ou identidade de gênero pode ser um motivo válido para um pedido de asilo.

**ii. Prevenir** a tortura e o tratamento cruel, desumano e degradante às pessoas LGBT em detenção através da proibição e punição de tais atos, garantindo que as vítimas sejam socorridas. Investigar todos os atos de maus tratos por agentes do Estado e levar os responsáveis à justiça. Prover treinamento apropriado aos funcionários responsáveis pela aplicação da lei e garantir um controle eficaz dos locais de detenção.

**iii. Revogar** leis que criminalizam a homossexualidade, incluindo todas as leis que proíbem a conduta sexual privada entre adultos do mesmo sexo. Assegurar que não sejam presos ou detidos em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero, e não sejam submetidos a exames físicos degradantes e desnecessários com a finalidade de determinar sua orientação sexual.

**iv. Proibir** a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero. Promulgar leis abrangentes que incluam a orientação sexual e identidade de gênero como motivos proibidos para discriminação. Em especial, assegurar o acesso não discriminatório a serviços básicos, inclusive no contextos de emprego e assistência médica. Prover educação e treinamento para prevenir a discriminação e estigmatização de pessoas intersexo e LGBT.

**v. Proteger** as liberdades de expressão, de associação e de reunião pacífica para as pessoas intersexo e LGBT. Qualquer limitação destes direitos deve ser compatível com o direito internacional e não deve ser discriminatória. Proteger indivíduos que exercitam seus direitos de liberdade de expressão, de associação e de reunião dos atos de violência e intimidação por grupos privados. (Nascidos Livres e Iguais, 2013, p. 13).

Em 2014, o IBGE apresentou o relatório, “Perfil dos Estados e Municípios do Brasil”, que traz dentre seus itens, os dados da quantidade de municípios que desenvolvem algum programa ou atividade relacionada à promoção dos Direitos Humanos. Assim, segundo o documento, naquele ano, cerca de 2.457 municípios apresentaram alguma estrutura de gestão de Direitos Humanos.

Várias políticas específicas são desenvolvidas dentro desta estrutura, todas elas com seu público alvo bem específico, como o de políticas direcionadas às mulheres, idosos e também ao público LGBTs. Este último teve o maior número de incidências de políticas públicas nos estados de todo o Brasil, chegando a todos eles, e em 431 municípios. Mesmo não abrangendo todos os municípios, que possuem legislações específicas, a crescente preocupação em resguardar a população LGBTs apresenta um avanço. Dentre os destaques, estão a presença de Conselhos Municipais de Direitos Humanos LGBTs e o reconhecimento do “nome social” de travestis e transexuais, que chega a doze estados brasileiros.

O “nome social” é o reconhecimento que permite a travestis e transexuais, uma mudança nos registros profissionais, inicialmente, para uso de um “nome” diferente daquele que se apresenta no registro civil. O CFESS, por exemplo, já admite o uso desde abril de 2011, pela Resolução de nº 615, que dispõe sobre “o uso do nome social da assistente social

travesti e do (a) assistente social transexual nos documentos de identidade profissional”. De mesmo modo a UFOP, também admite o uso do nome social desde julho de 2015, pela Resolução de nº 1.765 que “regulamenta a utilização do nome social por discentes, servidores técnico-administrativos e docentes [...]”.

Recentemente foi aprovado pela então presidente do Brasil, Dilma Rousseff, o Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016, que "dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional", no entanto, após o afastamento de Dilma do governo, foi apresentado o projeto de Decreto Legislativo de Sustação de Atos Normativos do Poder Executivo, nº 395/2016, que tenta anular dentre outros, os efeitos do que foi aprovado em abril. Vale ressaltar, que o Sistema Único de Saúde (SUS), foi um dos pioneiros ao reconhecer<sup>49</sup> o “nome social”.

Das produções analisadas, a maioria busca a promoção da igualdade entre as pessoas, independente de raça, etnia, gênero e sexualidade. Cabe destacar principalmente o livro, “Nascidos Livres e Iguais” (2013), que “foi concebido como uma ferramenta para ajudar os Estados a compreender melhor as suas obrigações e os passos que devem seguir para cumprir os direitos humanos de LGBT”. Ressalta-se que este livro é uma das publicações mais recentes, e antecede a criação do programa “Livres e Iguais”<sup>50</sup>, que aborda especificamente a discriminação LGBTs no ambiente de trabalho, como veremos a seguir.

---

<sup>49</sup> A Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (LGBT), instituída pelo Ministério da Saúde, por meio da Portaria nº 2.836, de 1º de dezembro de 2011, garante às mulheres transexuais, às travestis e aos homens trans o direito à saúde integral, humanizada e de qualidade no Sistema Único de Saúde (SUS), tanto na rede de atenção básica como nos serviços especializados. A ampliação do acesso a essa população aos serviços de saúde do SUS passa pelo **respeito ao nome social** e pelo enfrentamento à discriminação por orientação sexual e identidade de gênero. (“Cuidar bem da saúde de cada um”, 2016, p.3, grifo nosso). Em março de 2016, o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) aprovou o direito de reconhecimento e adoção de nome social (ou apelido público notório) em benefício da população LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais), mediante solicitação do interessado, a ser garantido na rede pública estadual e municipal de ensino e saúde, mediante tratamento oral, identificado nos formulários e sistemas de informação utilizados nos procedimentos internos, treinamento dos servidores e demais providências, no âmbito da Administração Direta e Indireta da União e dos Estados. Disponível em: <<http://www.cnmp.mp.br>>.

<sup>50</sup> Livres & Iguais: Pela igualdade de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBTs). ONU Brasil, 2014. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/livreseiguais/>>.

## 2.1 “Livres e Iguais” quando?

No início do ano de 2014, com intuito de combater atitudes homofóbicas, as agências das Nações Unidas começaram a desenvolver programas e ações. Em abril do mesmo ano, em São Paulo, foi lançada uma campanha global da Organização das Nações Unidas (ONU) no Brasil, intitulada “Livres e Iguais”. Apoiada na Declaração Universal dos Direitos Humanos, a campanha tem como objetivo promover a igualdade de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais.

Seguindo a mesma perspectiva, de promoção de Direitos Humanos, em setembro de 2014, em São Paulo, foi lançado o manual de “Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho”, projeto “Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia”. O documento, disponível na página eletrônica da ONU, aborda as questões trabalhistas ligadas aos direitos LGBTs, e é fruto de uma construção conjunta entre organismos da ONU (PNUD, OIT e UNAIDS)<sup>51</sup> e representantes trabalhistas, empregadores, trabalhadores e movimentos sociais ligados ao tema.

A campanha da ONU é resultado de uma construção de mais de uma década de ações envolvendo também ativistas LGBT, que atuaram intensamente para impulsionar esta agenda. Neste sentido, o lançamento do manual sobre direitos LGBT no mundo do trabalho surge com o objetivo de contribuir para a construção de um país livre de discriminação, onde todos os seres humanos gozem de respeito e tenham seus direitos assegurados. (ONU, 2016, *online*).

Em 2016 a campanha teve destaque novamente, ao promover alguns debates e *hangouts*<sup>52</sup> com representantes da sociedade civil para discutir as demandas LGBTIs no ambiente de trabalho. Os temas abordados foram “juventude lgbt”, “década afrodescendente e negrxs lgbt”, “protegendo lgbtis em deslocamento forçado”, “estatuto da família” e “os desafios do primeiro emprego para jovens trans”, as iniciativas buscam maior participação social nas discussões de questões relacionadas à população LGBT, ainda com poucos

---

<sup>51</sup> Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD: <http://www.pnud.org.br/Noticia.aspx?id=3945>; Organização Internacional do Trabalho- OIT: <http://www.oit.org.br/>; Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/AIDS (UNAIDS): <http://www.unaids.org.br/>.

<sup>52</sup> Serviço de bate-papo pela internet. Pode servir como videoconferência, dentre outras funções.

aderentes. No dia 17 de maio<sup>53</sup> de 2016 foi lançado pela campanha Livres e Iguais o vídeo “Porque Nós Lutamos<sup>54</sup>”, que mostra alguns movimentos e ativistas LGBTIs, de diferentes lugares do mundo se manifestando a favor da diversidade.

A população LGBTI, assim como os demais sujeitos de direitos, gera uma demanda da sociedade civil, porém, às vezes aparecem como algo longínquo do restante da população – normativa. Apesar de direitos fundamentais garantidos em leis, quando necessário sua efetivação, os sujeitos ficam a mercê de decisões jurídicas isoladas que podem não alcançar a todos, pois não há um consenso às aplicações legislativas, o que nos remete à *ilusão jurídica*<sup>55</sup>.

Os sujeitos sociais possuem e são dotados de necessidades diferentes, porém a visão isolada destas, numa abordagem distante da relação capital e trabalho, fazem sua compreensão dificultosa e as maneiras encontradas para lidar com essas “diferenças”, em vão. Para Cisne (2015, p.100) “focaliza-se uma falsa dicotomia entre objetividade e subjetividade”, assim, a subjetividade dos sujeitos não é indissociável da objetividade (classes). Quando é vista como tal, torna-se impossível a efetivação um projeto societário emancipador.

Todos são iguais perante a lei em quais momentos? Veem-se criados cargos, comissões, conselhos e programas como os já citados, que objetivam monitorar, divulgar e cumprir as leis pertinentes, de longe um avanço. No entanto, não se leva em consideração que apesar da subjetividade, “a ênfase nas diferenças, apenas como construções culturais, não se analisando, em uma perspectiva de totalidade, que tais expressões têm marcas de classe, ao denotarem claros interesses da burguesia em perpetuar subordinações e explorações” (CISNE, 2015, p. 96), tornam os ideais favoráveis, de fato uma ilusão.

## 2.2 Empresas e a “diversidade”

Os dados sobre o número de pessoas LGBTs que sofrem violência no Brasil são vagos, igualmente, não há informações concretas sobre os que estão inseridos em algum ambiente de trabalho, e, nem estudos que se revelem abrangentes acerca da vivência e relação interpessoal nestes locais.

---

<sup>53</sup> Data de celebração do Dia Internacional contra homofobia e transfobia, e, marco da retirada do “homossexualismo” da classificação internacional de doenças pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

<sup>54</sup> Vídeo disponível em: <<https://youtu.be/YF5OArCU7MI>>.

<sup>55</sup> Crítica marxiana aos Direitos Humanos, em termos da negação da “ilusão jurídica”, todos são igual perante a lei. (VINAGRE, 2013, p. 115. In: *Ética, Direitos: Ensaio Críticos*).

Algumas pesquisas analisadas, que trazem discussões sobre sexualidade no ambiente de trabalho, são focadas em áreas de atuação ou realizadas em cidades específicas. Determinadas abordagens se apresentam em “o gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos do ser gay nas organizações contemporâneas”, de Ferreira (2006), que disserta sobre a vivência de quinze homens gays trabalhadores públicos e privados da cidade de Brasília, e do qual discorre sobre os efeitos de revelar a sexualidade no ambiente de trabalho; Em “Gays no mundo corporativo: rompendo o pacto do silêncio” Irigaray (2009) e “sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho” (Idem, 2011), são abordados separadamente gays e lésbicas nos seus estudos; E também em “Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário”, Garcia (2010), com seu grupo específico.

Os estudos citados tem grande relevância ao abordarem a questão da sexualidade dos sujeitos, no entanto não discutem medidas mitigadoras da opressão, e as análises não chegam a todo o público LGBTIs. Explorar as relações no ambiente de trabalho aparece como inacessível em alguns momentos, e, as “diferenças” encontradas em seu meio não são bem definidas.

Algumas manifestações, tentativas de apoio e aderência à “diversidade”, surgiram no Brasil nos últimos anos. O instituto Ethos<sup>56</sup>, por exemplo, lançou uma campanha “Compromisso das empresas com os direitos humanos LGBT” (2013), na qual faz levantamentos sobre o público LGBT no contexto empresarial, traz orientações e promove a responsabilidade social e de Direitos Humanos. No plano de ação do instituto fica claro o não incentivo em quantificar os funcionários em relação à sexualidade, mas sim, criar um ambiente harmonioso e inclusivo.

Entre os compromissos das empresas do grupo Ethos, há o incentivo em promover a igualdade de oportunidades, tratamento justo, ambiente respeitoso, seguro, saudável, e também, de promover o respeito e direitos LGBTs na comunicação e *marketing*. Este último compromisso ficou mais visível com o lançamento de campanhas de marketing que surgiram. O Banco do Brasil (2013), por exemplo, fez uso do reconhecimento do casamento gay no país, para promover seus serviços.

---

<sup>56</sup> O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma Oscip - Organização da Sociedade Civil de Interesse Público - cuja missão é **ajudar as empresas a gerir seus negócios** de forma **socialmente responsável**, tornando-as parceiras na **construção de uma sociedade justa** e sustentável. Assim, o Ethos é uma entidade criada e mantida por um grupo de empresas interessadas. E mantém seu grupo de associados várias empresas. (ETHOS, 2016, *online*, grifo nosso). Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/>>.



Imagem 1 – Campanha  
Fonte: BB - divulgação.

De mesmo modo, em 2012 o Google Brasil, já lançara um vídeo<sup>57</sup> em apoio ao casamento igualitário, na qual aparecem os funcionários da empresa defendendo esse direito. Mesmo com caráter inclusivo, as ações também são questionáveis, uma vez que o próprio documento publicado pelo Ethos (2013), de apoio aos trabalhadores LGBTs diz que as empresas devem promover e melhorar a visão que as pessoas têm sobre elas. Destacando-se que o público LGBT é considerado consumista e fiel às ‘marcas’<sup>58</sup>, “é claro que a ‘causa’ principal das companhias é obter lucro, mas elas estão percebendo que, nessa estratégia, pode ser interessante se ligar a causas que mobilizam a sociedade”, (MARIANO, 2015, *online*).

Entre os “parceiros” que fazem parte do instituto Ethos destacam-se:

[...] Accenture, **Alcoa**, **Anglo American**, **Atento**, BB Mapfre, BASF, **Bradesco**, Bunge, Caixa, CEVA Logistics, **CITI**, Comitê Rio 2016, Deloitte, Dow, GE, **Google**, Grupo Carrefour, Grupo Fleury, HSBC, Hospital Albert Einstein, IBM, IFF, International Paper, **Itaú Unibanco**, KPMG, Leão Alimentos e Bebidas, Masisa, Metrô SP, **Monsanto**, Natura, **Oracle**, **P&G**, Pernambucanas, Pfizer, Porto Seguro, PwC, Santander, SAP, Sodexo, Walmart e **Whirlpool**. Outras estão se aproximando em busca de espaço para apresentar suas práticas, suas dúvidas e descobertas. (Ethos, 2013, p. 46, grifo nosso).

<sup>57</sup> Vídeo disponível em: <<http://goo.gl/o1iD9>>.

<sup>58</sup> Mais detalhes na reportagem da Revista Fórum (2012), “Mercado Gay”, disponível em: <<http://www.revistaforum.com.br/osentendidos/2012/05/08/mercado-gay/>>. Como o “apoio” ao público LGBTs se fez presente, houve a tentativa de ‘punir’ as empresas que fizeram campanhas. Para ironizar a decisão (dos internautas) foram reunidas no site a seguir, algumas das várias empresas que deveriam entrar para a lista do boicote, uma vez que estas são detentoras da maioria dos bens de consumo na atualidade. Disponível em <<http://aproveitaeboicota.tumblr.com/>>. Acesso em 2016.

Das empresas supracitadas, algumas em destaque, aparecem também listadas no ranking de “Melhores Empresas Para Trabalhar” do GPTW (2014). Cabe ressaltar que as empresas não pagam para participar da pesquisa de ambiente de trabalho, e, fazendo um breve comparativo com o ranking de 2015<sup>59</sup>, a posição da maioria na lista se repete. O questionário<sup>60</sup> aplicado pelo GPTW aos funcionários de cada empresa, para julgamento e composição do ranking, é baseado em questões como: “as pessoas aqui são bem tratadas independentemente do seu sexo” e “orientação sexual”; “as pessoas são encorajadas a equilibrar sua vida profissional e pessoal”; “posso ser eu mesmo aqui”; “este lugar é um lugar psicologicamente e emocionalmente saudável para trabalhar”. Contém estas dentre outras questões instigantes, porém, no item de identificação dos funcionários que participam das pesquisas, em “sexo”, admite somente o binário “feminino” ou “masculino” como opção de resposta. Vejamos o que algumas das empresas listadas no ranking apresentam em relação à diversidade no ambiente de trabalho.

A Alcoa<sup>61</sup> aparece em sexto lugar no ranking, além de aderir ao programa do Ethos, diz adotar o “Pacto Global das Nações Unidas”<sup>62</sup>, e garante tratar todas as pessoas com dignidade, proporcionando um ambiente de diversidade e inclusão. A política de Direitos Humanos da empresa inclui seis princípios que devem ser seguidos, e que se manifestam desde o não empregar crianças nem apoiar o trabalho infantil, garantir a liberdade de participação dos funcionários, até defender que a “remuneração atenda e ultrapasse os valores mínimos legais e que seja competitiva” (ALCOA, 2016, *online*). Defendem também a liberdade de associação, respeito às culturas locais onde a empresa atua, e por fim, defende a “igualdade de oportunidade” descrita como:

---

<sup>59</sup> Ranking 2015, disponível em: <<http://www.greatplacetowork.com.br/pesquisa-e-benchmark/brasil-2015-grandes.htm>>.

<sup>60</sup> Durante esta produção tivemos acesso ao o modelo de pesquisa aplicado em 2014, no entanto, este não pode ser divulgado junto ao trabalho. “A metodologia e o questionário GPTW® são protegidos por direitos autorais e a replicação do questionário representa infração contra a propriedade intelectual” Mensagem recebida por <caroline@gptw.com.br> em 07 de julho de 2016.

<sup>61</sup> Empresa privada dedicada a produção de alumínio. Possuía 5.837 empregados em 2014. Disponível em: <[www.alcoa.com.br](http://www.alcoa.com.br)>.

<sup>62</sup> Iniciativa de sustentabilidade e cidadania corporativa do mundo. Esta iniciativa de política estratégica se aplica a empresas que estão comprometidas com o alinhamento das operações e estratégias com dez princípios aceitos universalmente nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção. Disponível em: <<http://www.unglobalcompact.org/>>.

Nós reconhecemos, respeitamos e acolhemos as diferenças culturais encontradas no mercado de trabalho global. Nosso local de trabalho é uma **meritocracia**, e nosso objetivo é atrair, desenvolver, **promover** e **reter as melhores pessoas** de todas as culturas e segmentos da população, com base na habilidade. Temos **tolerância** zero para **discriminações** ou **assédios** de qualquer tipo. (In ALCOA, *Human Rights Policy Portuguese Brazil*, p. 1, grifos nossos).

A contradição e exclusão social ficam evidentes quando a empresa defende a igualdade e Direitos Humanos em seus princípios básicos, ao no mesmo em que, tem a intenção de “reter as melhores pessoas” para trabalhar.

A Monsanto<sup>63</sup> empresa também associada do Ethos, aparece em nono lugar, e tem como engajamento as ações que proporcionem bem-estar no ambiente de trabalho. Eleita “dezesesseis vezes uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil” (MONSANTO, 2015, *online*), a empresa garante aderir também ao “Pacto Global das Nações Unidas”. O seu guia de Direitos Humanos foca em nove elementos: trabalho infantil; trabalho forçado; compensação; carga horária; assédio e violência; discriminação; segurança; liberdade de associação e conformidade legal. Entre os compromissos com a diversidade, a Monsanto propõe o diálogo e respeito, além de buscar “os talentos mais brilhantes independentemente da geografia, sexo, cor de pele, idade ou deficiência” (Ibid., *online*), e de incentivar relacionamento interpessoal em todos os níveis da empresa. Ainda quanto à “diversidade”, a empresa faz parecer que tende a englobar pessoas diversas em seu quadro de funcionários, chega a apresenta-la em sequencia nos subitens de “carreiras” e “por que trabalhar aqui”, no entanto, o último apontamento deixa claro que empresa pretende atender a um público diverso, como prestador de serviços:

Na Monsanto, a **diversidade** não é um **programa** ou **iniciativa**, é a forma como **fazemos negócios** e uma das chaves para o **nosso sucesso**. Para sustentar e fazer crescer o nosso negócio em todas as áreas do mundo, é **necessário que tenhamos perspectivas de negócios diversificadas e flexibilidade para trabalhar** com uma **variedade de pessoas**, onde quer que conduzamos nossos negócios. Nosso trabalho deve refletir e respeitar as culturas, ideias e interesses de todos os consumidores que servimos e as comunidades onde atuamos. (MONSANTO, 2015, *online*, em Careers-diverdividade). Grifo nosso.

---

<sup>63</sup> Empresa privada dedicada à agricultura. Possuía 2.913 empregados em 2014. Disponível em <[www.monsanto.com.br](http://www.monsanto.com.br)>.

Em segundo lugar no ranking aparece a Caterpillar<sup>64</sup>, que possui um “Código de Conduta” (2015), e dispõe sobre o comportamento, ações da empresa para sustentar valores de integridade, excelência, trabalho em equipe, comprometimento e sustentabilidade. A empresa afirma adotar uma cultura diversa e inclusiva, com grupos de funcionários dedicados que fornecem oportunidades para desenvolvimento pessoal e profissional, além de respeitar os “talentos únicos”. Nos relacionamentos interpessoais a empresa não admite intimidações ou assédios, e tratam as pessoas com justiça proibindo qualquer tipo de discriminação.

Construímos e mantemos uma força de trabalho motivada e produtiva por tratarmos todos os funcionários com igualdade e justiça. Respeitamos e reconhecemos as contribuições dos funcionários, bem como o das demais pessoas envolvidas. **Selecionamos e contratamos os funcionários com base em suas qualificações para o trabalho** a ser executado, considerando acomodações apropriadas e necessárias — e sem levar em conta raça, religião, país de origem, cor, sexo, identidade sexual, orientação sexual, idade e/ou deficiência física ou mental. Apoiamos e obedecemos às leis que proíbem a discriminação em qualquer lugar onde atuamos. (CATERPILLAR, 2015, p 20, grifo nosso).

As empresas destacadas, apesar de premiadas a nível nacional, são multinacionais. O caráter inclusivo que vem sendo difundido no ambiente corporativo brasileiro se faz em filiais, que se espelham no que ocorre há alguns anos em outros países, contudo, nas empresas nacionais não se evidencia de maneira semelhante. Segundo Maia (2016, *online*), dos participantes do último “Fórum de Empresas e Direito LGBT”, nenhuma é nacional, das vinte e oito participantes todas são multinacionais, e não houve participação nem de empresas públicas.

O reconhecimento da existência da “diversidade sexual” é somente um item a ser considerado para uma inclusão real. Ter o direito de admitir o (a) parceiro (a) como dependente, por exemplo, torna-se mais abrangente, [...] “nos últimos cinco anos, sobretudo, a prática tem sido adotada pelas filiais brasileiras de multinacionais, nos moldes do que já existe nos Estados Unidos e na Europa” (PERRIN, 2015, *online*).

O objetivo dessas iniciativas é criar um ambiente em que os profissionais sintam-se à vontade para assumir sua identidade, não só por um discurso de bem-estar do funcionário, mas porque isso faz bem à empresa. [...] Quando profissionais não se sentem à vontade para se assumir, a produtividade é afetada – seja pelo esforço em esconder-se, seja pelo impacto sobre a percepção de oportunidades e compromisso com a empresa. (PERRIN, 2015, *online*).

---

<sup>64</sup> Caterpillar é a fabricante líder mundial de equipamentos de construção e mineração de propriedade privada. Possuía 4.521 empregados em 2014. Disponível em: <[www.caterpillar.com.br](http://www.caterpillar.com.br)>.

As iniciativas revelam a tentativa de mudança no ambiente corporativo brasileiro, *mudar* no sentido de tratar os trabalhadores LGBTIs de maneira *igual* aos demais, uma vez que nas legislações trabalhistas não há diferenciação entre os sujeitos. Sobretudo depois do reconhecimento legal do Registro Civil de parceiros de mesmo sexo em 2011, as reivindicações dos trabalhadores têm sido mais frequentes, e cabe às empresas se adequarem, “[...] as empresas têm obrigação de estender os direitos para todos os empregados independentemente do sexo ou tipo de relação familiar que eles têm, isso está previsto na Constituição Federal, no princípio da não discriminação”, Muradas (apud LAGUARDIA, 2015 *online*). Foram sintetizadas as visões das empresas na tentativa de serem inclusivas, mas qual a visão dos trabalhadores a este respeito, as iniciativas tem dado resultado?

Lembramos que a abordagem feita até o momento se refere a quem já está em algum ambiente de trabalho. Veremos brevemente mais adiante, o trato distinto àqueles que ainda não estão nesse meio, e elencar alguns impedimentos.

### **2.3 Sexualidade no ambiente de trabalho na visão dos trabalhadores**

A sexualidade influencia a maneira como Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais são vistos no ambiente de trabalho, "mesmo sabendo das políticas de igualdade, alguns funcionários têm medo de se identificar com receio de que deixem de ser promovidos por serem LGBT", Ferreira (apud D'Elboux, 2015, *online*).

Os dados a seguir são frutos da pesquisa realizada através de questionário eletrônico no final do ano de 2014 e foram organizados para compor esta produção. As questões<sup>65</sup> postas foram elaboradas para que os participantes fornecessem informações que revelassem como é o relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho em que estão inseridos. As classificações realizadas têm como objetivo único elencar a diversidade que pode aparecer nestes ambientes. Os participantes<sup>66</sup> foram convidados aleatoriamente por email e redes sociais. As questões não foram direcionadas para um grupo específico de pessoas, pela sexualidade, nem para áreas específicas de atuação, estas informações surgem espontaneamente durante a participação.

---

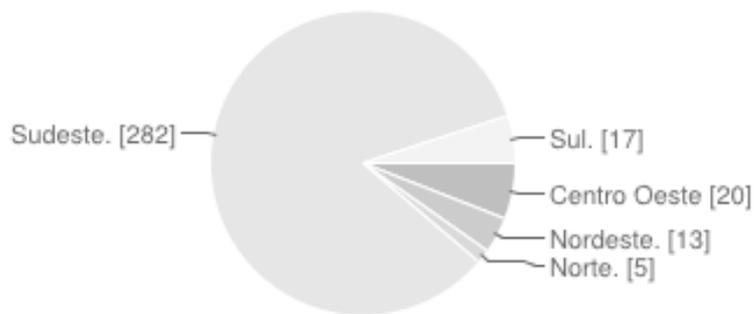
<sup>65</sup> Disponíveis em anexo para consulta.

<sup>66</sup> As pessoas foram convidadas aleatoriamente por redes sociais, mesmo não sabendo se desenvolviam alguma atividade remunerada ou não, esta resposta foi obtida durante a participação. As questões não foram direcionadas aos trabalhadores das empresas elencadas anteriormente. Logo, existe a possibilidade dos profissionais fazerem parte de algumas dos grupos, no entanto, durante a pesquisa não pedimos para identifica-las, por isso os dados dos trabalhadores não são relacionados com nenhuma empresa/local específicos. Veremos adiante que são subdivididos somente por área de atuação.

### 2.3.1 Amostras

Responderam ao questionário 350 pessoas, das quais 13 não quiseram prosseguir e participar. Totalizando assim 337 participantes efetivos, como constam a seguir, expostos por região, idade e escolaridade. No ano da pesquisa a maioria dos participantes estava concentrada na região sudeste do país, conforme exposto no gráfico 1.

GRÁFICO 1: Exposição por região.



A maioria dos participantes da pesquisa, cerca de 77%, tinham entre 18 e 28 anos de idade quando responderam o questionário. Enquanto 22% tinham mais de 28 anos, conforme tabela 1 a seguir.

TABELA 1: Exposição por idade:

<i>Idade</i>	<i>Nº de pessoas</i>	<i>%</i>
Menor 18 anos.	<b>2</b>	1%
18-23.	<b>139</b>	41%
24-28.	<b>122</b>	36%
29-34.	<b>38</b>	11%
35-40.	<b>20</b>	6%
41-46.	<b>6</b>	2%
47-52.	<b>3</b>	1%
53-58.	<b>5</b>	1%
Acima 59 anos.	<b>2</b>	1%

Quanto à escolaridade, 82% dos participantes indicaram um curso superior completo e/ou incompleto (paralisado ou em fase de conclusão), conforme a tabela 2.

TABELA 2: Exposição por escolaridade:

<i>Escolaridade</i>	<i>Nº de pessoas</i>	<i>%</i>
Fundamental.	<b>0</b>	0%
Ensino Médio.	<b>27</b>	8%
Superior incompleto.	<b>170</b>	51%
Superior.	<b>103</b>	31%
Mestrado.	<b>24</b>	7%
Doutorado.	<b>5</b>	1%
Pós-Doutorado.	<b>0</b>	0%
Pós- Graduação	<b>8</b>	2%
Não estudou.	<b>0</b>	0%

Entre os que reponderam ao questionário, 51 pessoas até o momento estavam desempregados, enquanto 286 desenvolviam alguma atividade remunerada. A seguir, foram subdivididos por áreas de atuação.

TABELA 3: Exposição por área de atuação.

<i>Área de atuação</i>	<i>Nº de pessoas</i>	<i>%</i>
Não trabalha	<b>51</b>	15%
Estagiário.	<b>45</b>	13%
Serviços.	<b>6</b>	2%
Comércio.	<b>15</b>	4%
Administração.	<b>16</b>	5%
Saúde.	<b>19</b>	6%
Tecnologia.	<b>8</b>	2%
Educação.	<b>36</b>	11%
Ciências Sociais.	<b>4</b>	1%
Arte/Música.	<b>14</b>	4%
Exatas.	<b>4</b>	1%
Arquitetura.	<b>6</b>	2%
Ciências da Natureza.	<b>8</b>	2%
Humanas.	<b>15</b>	5%
Servidor público.	<b>25</b>	7%
Engenharias.	<b>14</b>	4%
Comunicação/jornalismo.	<b>13</b>	4%
Turismo.	<b>3</b>	1%
Direito	<b>9</b>	3%
Outros	<b>26</b>	8%

## 2.4 Análises e resultados

Os participantes que no momento da pesquisa não se encontravam em um ambiente de trabalho, puderam responder às questões, no entanto, para fins deste estudo, os dados coletados não são analisados. Aos inseridos em algum ambiente de trabalho, foram postas questões referentes à sexualidade, exposição, satisfação, receios, relacionamentos afetivo/sexual e relacionamentos interpessoais, para assim partir-se das manifestações e analisar-se o conteúdo.

Para melhor compreensão dos significados e definições de cada expressão utilizada no questionário, sugerimos o Guia Técnico<sup>67</sup>, o qual foi utilizado para composição das questões.

### 2.4.1 Sexo Biológico

Refere-se às características como órgãos, hormônios e cromossomos. Os participantes se identificaram na maioria como fêmeas 54%, enquanto 45% se identificaram como machos, 1 (uma) pessoas se identificou como hermafrodita e outros 3 optaram por não se manifestar.

TABELA 4: Exposição por sexo.

<i>Sexo Biológico</i>	<i>Nº de pessoas</i>	<i>%</i>
Fêmea.	<b>155</b>	54%
Hermafrodita.	<b>1</b>	0%
Macho.	<b>127</b>	45%
Outros	<b>3</b>	1%

### 2.4.2 Expressão de Gênero

Refere-se à maneira como a pessoa demonstra o gênero, através da forma de agir e se vestir. Seguindo a lógica anterior, 56% das pessoas se identificaram com expressão de gênero feminino, 42% masculino, 2 (duas) travestis e outras 4 não se manifestaram. Conforme tabela 5, a seguir.

<sup>67</sup> "Orientações sobre identidade de gênero, conceito e termos". (JESUS, 2012).

TABELA 5: Exposição por expressão de gênero.

<i>Expressão de gênero</i>	<i>Nº de pessoas</i>	<i>%</i>
Feminino.	<b>159</b>	56%
Masculino.	<b>121</b>	42%
Travesti.	<b>2</b>	1%
Outros	<b>4</b>	1%

#### 2.4.3 Identidade de gênero

Refere-se ao sexo que a pessoa se identifica, ver especificações na tabela 6. Se identificaram como “cisgêneros” 90% dos participantes, 7% como “transgêneros”, 2% “não binários”<sup>68</sup> e outros 4 pessoas não quiseram se manifestar.

TABELA 6: Exposição por identidade de gênero.

<i>Resposta:</i>	<i>Nº</i>	<i>%</i>
<b>Cisgênero</b> (Se se identifica com o mesmo sexo que nasceu). Ex: Masculino - Homem ou Feminino - Mulher.	<b>258</b>	90%
<b>Transgênero</b> (Se se identifica como sexo oposto do nascimento).	<b>19</b>	7%
<b>Não binário.</b> (Para identidades de gênero que não sejam exclusivamente homem nem mulher)	<b>5</b>	2%
<b>Outros</b>	<b>4</b>	1%

#### 2.4.4 Orientação Afetivo-Sexual

Refere-se a quem a pessoa é fisicamente e por quem é emocionalmente atraída. Heterossexuais se identificaram 41%, homossexuais 45%, 11% bissexuais, 1% assexuais e 6 pessoas não se manifestaram. Ver especificações na tabela 7:

TABELA 7: Exposição por orientação sexual.

<i>Orientação sexual</i>	<i>Nº de pessoas</i>	<i>%</i>
Assexual. (nenhum dos sexos).	<b>2</b>	1%
Bissexual. (ambos os sexos).	<b>34</b>	11%
Heterossexual. (sexo oposto).	<b>117</b>	41%
Homossexual. (mesmo sexo).	<b>127</b>	45%
Outros	<b>6</b>	2%

<sup>68</sup> Sobre o pensamento ‘binário’ ver: < <http://www.cartacapital.com.br/sociedade/e-preciso-ter-cuidado-com-o-pensamento-binario>>.

Em sequencia, as amostras foram subdivididas por áreas de atuação e orientação sexual, de acordo com as respostas obtidas pelo questionário. Atentamos à variação entre os números, se compararmos as tabela 3 e 8. Isso ocorre porque os participantes que não trabalhavam no momento da pesquisa não foram incluídos, e porque os que marcaram a opção “outros” como respostas descreveram em seguida a área de atuação, mesmo está já estando listadas no questionário. Assim, na primeira tabela, respostas que aparecem em “outros”, na que segue estão corretamente localizadas.

TABELA 8: Exposição por área de atuação e orientação sexual.

<i>Área de atuação</i>	<i>Heterossexual</i>	<i>Homossexual</i>	<i>Bissexual</i>	<i>Assexual</i>
<b>Estagiário.</b>	18	23	4	
<b>Serviços.</b>	2	4		
<b>Comércio.</b>	5	7	2	1
<b>Administração.</b>	7	7	3	
<b>Saúde.</b>	15	9	4	
<b>Tecnologia.</b>	4	5		
<b>Educação.</b>	12	16	7	1
<b>Ciências Sociais.</b>	1	2	1	
<b>Arte/Música.</b>	6	4	4	
<b>Exatas.</b>	2	1	1	
<b>Arquitetura.</b>	3	3		
<b>Ciências da Natureza.</b>	3	5		
<b>Humanas.</b>	7	3	5	
<b>Servidor público.</b>	15	7	3	
<b>Engenharias.</b>	8	4	2	
<b>Comunicação/jornalismo.</b>	10	6	4	
<b>Turismo.</b>	1	1	1	
<b>Direito</b>	3	6	1	
<b>Outros</b>	7 não especificaram			

2.4.5 Sobre os participantes terem ou não, receio de serem questionados quanto à orientação afetivo-sexual

TABELA 9: Sobre ter receio de ser questionado

<i>Resposta</i>	<i>Nº de pessoas</i>	<i>%</i>
Sim.	<b>58</b>	20%
Não.	<b>222</b>	78%
Outros	<b>6</b>	2%

A maioria das pessoas, cerca de 78%, disseram “não ter receio” de serem questionados. Outros 20%, disseram “sim, tem receio” e 2% optaram por não responder.

Em uma análise mais aprofundada nos dados do questionário, que mostram em sequencia as respostas de cada participante, foi constatado que entre os que responderam “não ter receio”, a maioria é heterossexual, e entre os que dizem, “sim, ter receio”, se encontram 8 (oito) também heterossexuais, 38 homossexuais e 12 bissexuais. Entre os demais que disseram “não ter receio” estão alguns heterossexuais que afirmam fazem parte da população que é “normalmente aceita”. Os demais são homossexuais e bissexuais que tem a orientação exposta no ambiente de trabalho.

Convém atentar-se aos depoimentos de alguns heterossexuais, que afirmaram “ter receio” de serem questionados, ou porque defenderem a “causa” LGBT, ou porque são simpatizantes. Percebe-se a partir dos relatos, que a homofobia e o receio dela alcançam todos os grupos.

#### 2.4.6 Sobre questionar a orientação sexual dos colegas de trabalho

TABELA 10: Sobre ter algum questionamento

<i>Resposta</i>	<i>Nº de pessoas</i>	<i>%</i>
Sim.	<b>56</b>	20%
Não.	<b>229</b>	80%
Outros	<b>1</b>	0%

Afirmam “não terem” nenhum questionamento, 80% das pessoas, 20% disseram que “sim” e 1 (um) outro não quis se manifestar. Entre os que disseram “sim”, encontram-se 30 homossexuais, 22 heterossexuais e 4 bissexuais. Levando-se em consideração o número de pessoas que participaram, mais homossexuais tem algum questionamento em relação à sexualidade dos colegas de trabalho.

#### 2.4.7 Sobre terem ou não algum relacionamento afetivo no ambiente de trabalho:

TABELA 11: Sobre ter relacionamento no trabalho

<i>Respostas</i>	<i>Nº de pessoas</i>	<i>%</i>
Sim	<b>61</b>	21%
Não.	<b>192</b>	68%
Sim, e todos sabem.	<b>18</b>	6%
Sim, e ninguém sabe.	<b>14</b>	5%
Outros	<b>1</b>	0%

Afirmam que já tiveram ou tem algum relacionamento, 32% das pessoas. Entre estes, 9 (nove) heterossexuais disseram que “sim, e todos sabem” e 6 (seis) responderam “sim, e ninguém sabe” - 4 (quatro) homossexuais disseram que “sim, e todos sabem” e 6 (seis) responderam “sim, e ninguém sabe” - 2 (dois) bissexuais afirmam que “sim, e ninguém sabe”, e 5 (cinco) disseram que “sim, e todos sabem”. Os demais responderam somente que “sim”. 68% disseram “não”, e 1 (um) outro não se manifestou.

#### 2.4.8 Sobre terem que mudar de trabalho motivado pela orientação sexual

TABELA 12: Sobre ter que mudar de trabalho

<i>Resposta</i>	<i>Nº de pessoas</i>	<i>%</i>
Sim.	<b>17</b>	6%
Não.	<b>267</b>	93%
Outros	<b>2</b>	1%

Dos 93% participantes que afirmaram que “não” tiveram a necessidade de mudar de trabalho. Enquanto dos 6% que afirmaram “sim” ter mudado, 1 (um) é heterossexual, que não especificou o motivo, os demais estão divididos entre homossexuais e bissexuais da área de “educação”, “direito”, “administração” e “comunicação”, que mudaram pelo menos uma vez motivados pela orientação sexual. Outros 2 (dois) não se manifestaram.

#### 2.4.9 Sobre ter sofrido algum tipo de constrangimento no trabalho

TABELA 13: Sobre sofrer constrangimento

<i>Resposta</i>	<i>Nº de pessoas</i>	<i>%</i>
Sim.	<b>103</b>	36%
Não.	<b>174</b>	61%
Outros	<b>9</b>	3%

A maioria dos participantes, 61%, afirmam “não” terem sofrido constrangimentos, enquanto 36% disseram que “sim”. Entre estes últimos estão, 38 heterossexuais, 14 bissexuais e 49 homossexuais. Ainda aos que disseram “sim”, muitos se manifestaram por terem sofrido algum tipo de xingamento, assédio moral, ouvido ‘piadas’ e comentários de cunho homofóbico, além de terem recebido ‘conselhos’ sobre a maneira de se comportarem diante certas ocasiões.

Em 2015 o grupo Santo Caos<sup>69</sup> realizou a pesquisa “Demitindo Preconceitos”, que foi realizada diretamente com profissionais LGBTs. O levantamento mostra que 40% dos entrevistados disseram que já sofreram discriminação direta no ambiente de trabalho, e, que 47% dos entrevistados disseram ter a sexualidade revelada no trabalho, desses 32% esporam somente para o chefe imediato e 2% somente para o gestor de recursos humanos.

#### 2.4.10 Sobre a satisfação com a exposição ou não da orientação afetivo-sexual, no ambiente de trabalho

TABELA 14: Nível de satisfação.

<i>Nível de satisfação</i>	<i>Nº de pessoas</i>	<i>%</i>
1 Insatisfeito	<b>25</b>	9%
2	<b>21</b>	7%
3 Satisfeito	<b>60</b>	21%
4	<b>72</b>	25%
5 Muito satisfeito	<b>108</b>	38%

Nível de satisfação estimado de 1 (insatisfeito) a 5 (muito satisfeito). Mais de 80% dos participantes estão satisfeitos no ambiente de trabalho, entre estes se encontram “servidores públicos”, alguns da “arquitetura” e pessoas da área de “saúde”. Dos que estão mais

<sup>69</sup> É uma consultoria de engajamento, pesquisa disponível em: <[www.santocaos.com.br](http://www.santocaos.com.br)>.

insatisfeitos encontram-se trabalhadores da área de “educação” e “estagiários”. Lembramos que a satisfação analisada refere-se à exposição da sexualidade.

#### 2.4.11 Sobre a exposição da orientação sexual no ambiente de trabalho

A maioria dos participantes afirmam que todos no ambiente de trabalho sabem suas orientações. Responderam “sim, todos sabem” cerca de 56%, enquanto 15%, disseram que somente “algumas pessoas mais próximas”. 9% preferem “não se expor”, outros 10% afirmam “não sei se sabem”.

TABELA 15: Sobre expor a sexualidade

<i>Resposta</i>	<i>Nº de pessoas</i>	<i>%</i>
Sim, todos sabem.	<b>160</b>	56%
Sim, algumas pessoas mais próximas.	<b>44</b>	15%
Não, prefiro não me expor.	<b>26</b>	9%
Ainda não, talvez venham saber por mim.	<b>9</b>	3%
Sabem, mas não falo a respeito.	<b>17</b>	6%
Não sei se sabem.	<b>28</b>	10%
Outros	<b>2</b>	1%

Foram realizadas outras perguntas sobre expor a orientação afetivo-sexual no ambiente de trabalho, embasadas nas respostas obtidas a partir da questão anterior, demonstrados na tabela 15. A partir das manifestações e relatos de experiências dos participantes, surgem múltiplas questões, além de denúncias de recusas e descaso pelos setores de Recursos Humanos dos locais de trabalho, analisadas a seguir. Seguem alguns depoimentos:

Por ser hetero e praticamente não existir preconceito quanto a isso, não obtive nenhum problema ao expor. (Depoimento 1).

Considerando que sou heterossexual, nunca sofri e imagino que nunca sofrerei preconceito. Mas no meu ambiente de trabalho, as pessoas parecem ser bem respeitadas quanto a isso. Falo isso por trabalhar junto com amigos homossexuais de ambos os sexos, feminino e masculino e nunca presenciei nenhum tipo de discriminação quanto a eles. (Depoimento 2).

Eu nunca tive o menor problema em relação à exposição da minha sexualidade, porque sou heterossexual, então sou "socialmente aceitável". Mas já tive colegas de trabalho que não expunham a sua sexualidade por medo da reação de outros colegas e de seus chefes. (Depoimento 3).

Para mim é muito tranquilo assumir que sou hetero pelo fato de eu me enquadrar dentro de padrão social imposto/colocado. Acredito também que quando padrões estabelecidos são colocados a prova gera um impacto. Mas tal impacto é necessário para compreender que a Sociedade como um todo é diversa. (Depoimento 4).

Pelos expostos, fica evidente a facilidade que algumas pessoas de um determinado grupo, como aparece no depoimento 3, tem para lidar com a exposição e imposição quando se enquadra em um padrão social pré estabelecido.

Não sinto necessidade de falar que sou gay, da mesma forma que não fico requerendo que quem é hétero se declare com essa orientação sexual. Algumas pessoas sabem, pois sabem da minha vida como sei das delas. (Depoimento 5 ).

Algumas pessoas do meu trabalho sabem porque são meus amigos antes de serem colegas de trabalho. Mas entre as outras pessoas acredito que devem saber também, pois não faço questão de esconder quem sou. (Depoimento 6).

Para outros, parece que há facilidade em simplesmente ignorar qualquer tipo de estereótipo. Concordamos com a não necessidade de exposição, porém, faz-se questionar se tal comportamento acontece porque compreendem as sexualidades como algo realmente natural, posição com a qual concordamos, ou, se trazem consigo, interiorizado, uma imposição de não escandalizar sua singularidade. Esta última posição nos remete brevemente à produção de Saffioti (1987), “O Poder do Macho”, principalmente quando pessoas do sexo masculino, sofrem com imposição patriarcal de não poder ser, ou, se demonstrar sentimental, delicado. O depoimento que segue aborda de maneira sutil e individualista não necessidade de seguirem-se regras.

A sexualidade é uma característica que não demanda explanação assim como várias outras encarnadas pelos seres humanos. No entanto, confesso que intrinsecamente a livre expressão da minha orientação me incomoda. Cheguei a dar respostas conservadoras quando questionado indiretamente sobre a orientação sexual com a qual me identifico (que é homo) - e sem mentir.[...] Sou homem, gay, me identifico como tal, mas não gosto das associações estereotipadas projetadas automaticamente quase sempre que uma afirmação como essa é feita, e acho que me "preservo" dos estigmas associados à homossexualidade. Quanto ao aspecto involuntário da "expressão", notei ao longo da vida que a feminilidade é um traço que me acompanha, embora de modo sutil. E eu não me esforço, pelo menos não conscientemente, para agir desse ou daquele jeito tentando aparentar personas específicas. Apenas existo, vivo... Não me considero alguém "no armário". Se hoje perguntarem se sou gay, confirmarei, desde que o contexto

seja confortável para mim - discreto. No que diz respeito à exposição da sexualidade enquanto passível de demonstração como outra característica qualquer prevalece na minha personalidade a introspecção. Não gosto de opinar a todo o momento, discussões não me atraem e nem a exposição em geral. Costumo mostrar o meu universo a quem revela respeito e certo merecimento ou capacidade de compreensão... O meu ser sexual, portanto, está tão à vista quanto o sabor de sorvete que prefiro e os lugares que curto visitar... Está disponível, acessível, mas não revelado constantemente como se fosse um letreiro luminoso e barulhento: "Eu gosto de sorvete de baunilha!!!", "Eu amo praia!!!", "Eu sou gay!!!". Idealmente, apoio tudo que é natural e autêntico: se é falar abertamente sobre a sua sexualidade, beleza. Se é não comentar, ok. Enfim: sou um incentivador das liberdades individuais. (Depoimento 7).

Receio e medo de que a sexualidade interfira negativamente no desempenho do trabalho, não por incapacidade ou inferioridade, mas, pela tensão que rodeia, faz com que algumas pessoas não se exponham. À primeira vista parece fácil lidar com as diferentes situações e ignora-las, como alguns trabalhadores ousam fazer, não obstante, unidas aos empecilhos e especificidades presentes em cada área de atuação, não nos parece descomplicado assim.

Trabalho como ator e nunca tive problemas relacionados a minha sexualidade no meu trabalho; sou muito respeitado entre os meus colegas de profissão que também são meus amigos. Mas agora, ingressando como professor de artes na escola pública, percebo que o buraco é mais embaixo. (Depoimento 8).

A minha empresa tem como um de seus valores no código de ética a não discriminação e respeito às diferenças de todos os colaboradores, porém não é bem isso que eu sinto na íntegra. Sendo um ambiente universitário, o pessoal é muito amigo e faz muitas piadas e brincadeiras, frequentemente incluindo 'viadagem' como o centro da brincadeira. E isso, até quando é engraçado, me deixa meio desconfortável de contar para eles a verdade. Eu acredito que se eles soubessem quem eu realmente sou eles me aceitariam como pessoa e eu não sofreria discriminação explícita, mas a convivência com certeza seria diferente. Eu tenho interesse em me tornar presidente dessa empresa daqui a uns anos, e eu sinto que se eles soubessem que eu sou gay, uma grande parte, mesmo que sem malícia, subconscientemente não escolheria votar em mim. E isso ativamente prejudica meu potencial profissional. Eu gostaria que essa não fosse a realidade, mas infelizmente é. Uma das coisas que eu mais gostaria de ter na vida é todo mundo saber da minha sexualidade e me aceitar pela pessoa que sou, um ser humano em primeiro lugar, com todo o meu caráter e história, e um homossexual em segundo, mas eu sei que esta não é a realidade. Eu gosto de ter amigos heterossexuais, mas eu sei que eles não me tratariam da mesma maneira se soubessem que gosto de homens. Então eu escolho não contar. (Depoimento 9).

No meu trabalho é tudo muito formal, trabalho em uma multinacional com vários executivos onde na minha equipe tem um homossexual porém ninguém fala sobre assunto, nunca ouvimos nada sobre, não nos expomos por medo de sofrer algum preconceito, pois lá já existe um pré conceito de setores (setores bem sucedidos não se misturam com o menos sucedidos) e algumas pessoas comentam sobre não ser a favor do público lgbt. Infelizmente muitas pessoas julgam por opção sexual sendo que o que é mais importante é a índole. (Depoimento 10).

No meio educacional é muito complicado expor totalmente sua orientação sexual quando esta não é heteronormativa. Por trabalhar com crianças e adolescentes, muitos pais e colegas de trabalho veem com desconfiança quem se expõe totalmente, dizendo muitas vezes que pode ser "má influência". Além disso, mesmo que a pessoa seja casada ou esteja em um relacionamento estável e duradouro, muitos insinuam que a homossexualidade leva à pedofilia, confundindo coisas totalmente diferentes. Por não ser um "gay óbvio", escapei de muitas manifestações preconceituosas, porém, uma hora ou outra ouço piadinhas e comentários preconceituosos voltados à população LGBT. (Depoimento 11).

Defender uma posição com vigor e de maneira unânime, neste momento seria um grosseiro equívoco. Não existem regras para reger cada situação e particularidades no que se refere às sexualidades. E, às ações, se cada reação é prejudicial a todos, ou não, e até que ponto. A existência de opressão relacionada à sexualidade fica evidente, porém, a maneira com que se veem, recebem e abordam as situações, ocorre de formas distintas dentro do próprio grupo oprimido, por este motivo as leis existentes, e seu uso estrito em benefício de todos, mesmo aos que não se sentem ameaçados, faz-se indispensável. “Se algum direito de uma pessoa LGBT no trabalho estiver sendo desrespeitado, é necessário que se faça denúncia, uma vez que na fiscalização o Ministério não distingue ou separa os empregados”, Siqueira (apud LAGUARDIA 2015 *online*).

O entendimento inicial surge como algo incompleto, mas relevante em relação aos interesses a serem estudados e exposição dos meios culturais de dominação e de resistência. Pelos depoimentos obtidos e constatações recorrentes, identificaram-se pontos comuns entre os sujeitos, trabalhadores que sofrem algum tipo de opressão relacionada à sexualidade. A seguir, foram classificados em 4 (quatro) aspectos (estágios) distintos de relação interpessoal.

O primeiro classificou-se como *inibição e repressão*, postura de quem parece inicialmente ignorar a situação que o envolve, não se expõe nem se manifesta, deixa que persista e prossiga como está. O que nos parece um tipo de autodefesa; “não aceitam, mas está tudo bem”. O segundo, *adaptação e limitação*, os sujeitos se encontram envolvidos, são transparentes em relação às sexualidades, mas não fazem nada além de agir com naturalidade, sem expor excessivamente nem questionar; “sabem”, “não me importo” e “não falo a

respeito”. Terceiro, *exposição* e *questionamento*, aparecem de maneira continuada aos dois primeiros, e neste aspecto a sexualidade geralmente é tratada abertamente no ambiente de trabalho, com espaços para debates e mudanças de comportamento, tentativa de desnaturalização. O quarto aspecto não identificado, e que consideramos poder ser o mais avançado, classificamos como, *desprendimento* e *igualdade*, neste, não haveria a necessidade da discussão que se apresenta nesta pesquisa, a sexualidade seria algo irrelevante a ser considerado para a relação de igualdade entre as pessoas.

## 2.5 O acesso ao mercado de trabalho por pessoas LGBTI.

No tocante à opressão, a discussão não se limita aos trabalhadores LGBTIs que estão inseridos no mercado de trabalho. Para alcançar a posição de “trabalhador” existe um caminho a ser percorrido, e na maioria dos casos se torna mais complicado do que o habitual, uma vez que, o que é posto em consideração não é a capacidade profissional e intelectual dos sujeitos, mas sim, um elemento particular de cada um deles, a sexualidade.

Quando falamos de escolas, por exemplo, as restrições a homossexuais são evidentemente maiores, por várias razões, mas principalmente o receio em relação à reação dos pais dos alunos. As empresas também rejeitam profissionais declaradamente homossexuais para posições de nível hierárquico superior, como diretores, vice-presidentes ou presidentes, pois acreditam que esses cargos via de regra representam a organização em eventos públicos e a associação de imagem poderia ser negativa para a companhia. (Globo, 2015, *online*). Acesso em maio 2016.

O ter “cara” e “jeito” para determinadas áreas, e serem *mais* aceitos se assim for, é um costume machista de argumentar perante os sujeitos, em relação à sexualidade. “No segmento da moda ou design de interiores, o homossexual declarado é muito bem aceito e parece mesmo existir o consenso de que eles são melhores profissionais do que homens ou mulheres” (Ibid., *online*). Se for mulher, cisgênero, e tiver cabelo curto, faz-se questionar a sexualidade; se for homem cisgênero, mas em determinadas situações transparece afeminado, é causa de impedimento no mercado de trabalho.

Existe uma imposição heteronormativa que está totalmente desvinculada do saber profissional destes sujeitos. Onde se encontra esse manual de instruções? O ser, ou não ser LGBTI, não vem com um guia autoexplicativo de quais carreiras são mais apropriadas a seguir, e, também não existem informativos de que “o parecer” heteronormativo, é pré-requisito para atuar profissionalmente, “quanto mais um homossexual parecer um

heterossexual, mais será aceito” (EXAME, 2012, *online*). Esse tipo de opressão velada é prática criminosa e ilegal.

‘Embora a legislação brasileira proíba as empresas de dizerem que determinada vaga é para homem ou mulher, o que poderia caracterizar uma discriminação de gênero, o fato é que algumas empresas estão sim preocupadas com a sexualidade de seus empregados’. [...] Embora seja fácil condenar uma empresa que se recusa a contratar homossexuais, a verdade é que essas empresas operam no Brasil, onde a própria sociedade tem restrições a profissionais declaradamente homossexuais em determinados ambientes. (Globo, 2015 *online*).

Existe sim, engendrada nesta sociedade capitalista, uma imposição que se tornou cultural, e, no caso de travestis e transexuais (TTs) a situação é mais preocupante, os “gays e lésbicas sofrem discriminação, mas estão no mercado de trabalho — a questão aqui é chegar a cargos de direção, [...] já as pessoas trans estão totalmente ausentes do ambiente corporativo” (MAIA, 2016, *online*).

Durante a exposição da proposta desta pesquisa no II Seminário Internacional Desfazendo Gênero (2015), surgiu o alerta de que os dados sobre profissionais travestis e transexuais pouco apareceriam, e que deveriam ser observados os setores de “*Calls Centers*”<sup>70</sup> (informação verbal). A premissa se concretizou após análise dos dados da pesquisa de 2014, neles, apenas duas pessoas se identificaram como “travesti”, cinco como “não binários” e dezenove como “transgêneros”. As respostas em relação à área de atuação apareceram como “serviços”, ou transcritas apenas como “serviço informal”, não sendo possível identificar com exatidão o ambiente de atuação dessas pessoas. A inserção dessa população no mercado de trabalho, em sua maioria, ocorre de modo desigual aos demais, seja pelo acesso ou pela área de ocupação.

A constatação expõe motivadores sociais. Nos serviços de *Calls Center* e *telemarketing*, principalmente, o “não aparecer”, o “não ser visto” e a necessidade de usar principalmente a voz para comunicar, faz com que estas sejam as áreas que mais empregam as travestis e transexuais, “o empregador olha de um jeito mais tolerante para vários perfis considerados inadequados, para atendimento ao público do ponto de vista estético, corporal e de gênero” (SPINELLI, et al. 2015, p 64). Não existem números exatos de profissionais TTs

---

<sup>70</sup> Funciona como serviço de atendimento a clientes que desejam contatar uma empresa e /ou prestadores de serviços, via chamada telefônica e/ou internet. Mais informações: < <http://empregoligado.com.br/operador-call-center-ativo>>.

nessa ocupação, nem em outras, porém, baseado em pesquisas secundárias o número de trabalhadores de forma irregular pode ser alarmante.

Dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra) mostram que a situação é preocupante: 90% estão se **prostituído**<sup>71</sup> no Brasil. Os números são parecidos com a pesquisa da Associação das Travestis e Transexuais do Triângulo Mineiro (Triângulo Trans), que revela que apenas 5% das travestis de Uberlândia estão no mercado formal de trabalho; 95% estão na prostituição. (PINTO, 2016, *online*). Grifo nosso.

### 2.5.1 Inclusão para quem?

Uma pesquisa da ONG *Transgender Europe*<sup>72</sup> realizada em 2014, revelou que naquele ano “226 pessoas trans foram assassinadas por crimes de transfobia, [...] só no Brasil, foram 113 homicídios” (GONÇALVES, 2015, *online*). Um dos principais problemas<sup>73</sup> encontrados pelas TTs se refere ao uso do nome social, citado anteriormente, que seria um dos primeiros passos para diminuir a transfobia, designar os sujeitos pelo gênero que se identificam e pelo nome que desejam ter. Infelizmente a possibilidade de uso do nome social não é realidade em todo Brasil. Outra preocupação está relacionada à redesignação – ou mudança – de sexo. Para todos os efeitos, a aparência também tem sido causa de práticas discriminatórias, como por exemplo, na restrição do uso ao banheiro. Segundo reportagem da revista *Labor* (2015), é possível que alguns transexuais sejam mais “aceitos” e tenham mais abertura no mercado de trabalho, influenciado pela alteração do nome de registro civil ou por terem visualmente um “padrão” de beleza, que correspondente a uma estética corporal, principalmente feminina (para mulheres trans).

Influenciados pelos descasos e intolerância que tem se revelado maior ao público TTs, surgem algumas ações que tem como foco minimizar, inicialmente, o desfalque ou segundo plano em que se encontram ou são postas as travestis e transexuais. Em 2008, por meio do Sistema Único de Saúde, foi instituído o “Processo Transexualizador”<sup>74</sup>, pelo qual TTs tem a possibilidade de fazerem tratamento hormonal e posteriormente a redesignação de sexo. O

<sup>71</sup>Apesar de a Prostituição estar registrada na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) desde 2012, a regularidade do trabalho não é garantida. Disponível em <[www.mtecbo.gov.br/](http://www.mtecbo.gov.br/)>. “Venda do corpo não é opção, é falta de opção. Eu não posso defender a legalização de uma profissão que vai contra o direito humano de ser da pessoa”. (Informação verbal obtida em 02/08/2016, durante a banca de apresentação deste trabalho, na fala do Professor Esdras Tavares de Oliveira).

<sup>72</sup> Home Page disponível em: <<http://tgeu.org/>>.

<sup>73</sup> Ver “o peso de um nome”. In *Labor* (2015, p. 61).

<sup>74</sup> Ministério da Saúde - Portaria n.1.107 de 2008, alterada pela portaria Nº 2.803, de 19 de novembro de 2013 que amplia o serviço.

processo ainda é complicado e longo, principalmente porque o “transexualismo” é tido como um transtorno mental e de comportamento, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS)<sup>75</sup>. Sendo assim classificado, o processo transexualizador requer um “laudo” psicológico para ser efetivado. Obviamente, apesar da burocracia e demora o tratamento acompanhado por profissionais, evita a automedicação das pessoas.

Na tentativa de facilitar ainda mais o processo, tramita no Congresso Nacional o PL 5.002/2013 intitulado “Lei João W. Nery, lei da identidade de gênero”, que prevê entre outros pontos, facilitar cirurgias de mudanças de sexo pelo SUS e a troca do nome nos documentos oficiais para travestis, transexuais e transgêneros. Estes são os primeiros caminhos para a inclusão efetiva das TTs.

Em 2015 a Prefeitura de São Paulo por meio da Secretaria Municipal de Direitos Humanos, lançou o programa “Transcidadania”, que segundo Melo (2015, *online*), além de auxiliar financeiramente quem participa do programa, propõe a possibilidade de frequentar aulas de educação para adultos, visando principalmente qualificação profissional, além do encaminhamento ao SUS para aqueles que desejam fazer o tratamento hormonal.

Outras duas iniciativas têm foco no mercado de trabalho. O Transserviços e o TransEmpregos, são dois portais que funcionam como banco de dados *online*, onde se cadastram empregadores com trabalho a oferecer – fazem cadastro de vagas – e pessoas TTs a procura de empregos – fazem cadastro de currículos. Estes portais fazem o intermédio com as interessadas. Além de facilitar o acesso ao mercado de trabalho, garante que o empregador está disposto a receber travestis e transexuais no seu ambiente. O transempregos, é iniciativa pioneira, foi lançado em 2013 e idealizado por um grupo de pessoas Trans.

[...] ‘o perfil dos candidatos já cadastrados tem variado entre dois grupos. Há pessoas com muita qualificação, mas que costumam ser barradas na entrevista e sofrem com o constrangimento de não ter o nome social aceito. Há também um grupo com baixa escolaridade, que, sem o apoio da família, teve de abandonar os estudos muito cedo’. (GALLO, 2013, *online*).

As ações mencionadas têm sido referência, e demonstram a necessidade de políticas públicas voltadas às pessoas TTs. Apesar de serem focadas, e atenderem a esta população especificamente, não cessa toda a desigualdade revelada, espera-se que essas intervenções não sejam mais necessárias futuramente.

---

<sup>75</sup> Classificação Internacional de Doenças em sua 10ª versão (CID-10), da Organização Mundial da Saúde (OMS), no Capítulo V, denominado Transtornos Mentais e do Comportamento, insere-se como um tipo de Transtorno de Identidade de Gênero o transexualismo, o travestismo bivalente, dentre outros.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A maneira que foi conduzida esta pesquisa, a necessidade que se teve em especificar a sexualidade dos participantes, não ocorreu para dividir ou qualifica-los, pois se sabe da subjetividade que os indivíduos carregam consigo, e não achamos propício estimar e usa-las neste quesito. No entanto, é exatamente a subjetividade que permeia o comportamento e a relação social das pessoas. Assim, não caberiam as especificações se estas não fossem relevantes, ou se não fizessem parte dos pilares da barbárie que acompanham os sujeitos junto à sociedade.

Num primeiro momento pode parecer contraditório, almejar o trato não distinto aos sujeitos, ao mesmo tempo em que se defende a subjetividade, para que todos sejam vistos como iguais. Esta argumentação seria óbvia, mas, somente se não houvesse distinções de qualquer natureza aos sujeitos, como há. Salienta-se que a visão de diferente, não nos aparece como algo pejorativo, é apenas o meio do qual se vale para demonstrar que analisar os indivíduos assim é errôneo e avassalador.

Os movimentos LGBTs têm peculiaridades que demandam uma produção específica, e que infelizmente não foram abordadas, pois necessitam de amadurecimento e maior embasamento teórico, o que exigiria consequentemente mais tempo no processo investigativo e seria mais ampla que o trabalho de conclusão de curso. Apesar do recorte de classe não ser feito em profundidade nesta pesquisa, cabe destacar que a posição social dos trabalhadores, interfere no tipo de opressão à qual são expostos e também na maneira como veem essas relações. A divisão de classe pode ocorrer entre pessoas que fazem parte de um mesmo grupo identitário. Retornando a Cisne (2012), que descreve a possibilidade de uma mulher explorar outra mulher, assim como um gay pode explorar outro gay no recorte da sociedade capitalista.

“Chefe, sou gay”, os dizeres estamparam a capa da revista Exame em abril de 2015, à primeira vista parecia algo novo, inclusivo e que elencaria sujeitos “comuns” rompendo barreiras no ambiente de trabalho. Diferente da impressão inicial, o que discorre na reportagem são exemplos de altos executivos e de “Chefes” de grandes corporações, falando abertamente sobre sexualidade no trabalho, após alcançarem cargos de autoridade. A abertura para o debate pode estar intrinsecamente relacionado a este fato, ou seja, já ter uma condição mais sólida e reconhecida dentro da empresa. Não se questiona o momento ideal de falar abertamente sobre sexualidade, mas é evidente que existe a facilidade de um grupo economicamente “superior” em expor a sexualidade abertamente e abordar determinadas situações no ambiente de trabalho. Apesar disso, esse público é pequeno no grupo LGBT, e

não traz benefícios, nem cessa a opressão de todos. O caráter que sobressai e se evidencia com a maioria destes indivíduos é o da “meritocracia”<sup>76</sup>.

A divisão social tem efeitos que podem não ser compreendidos facilmente, sua possibilidade fica mais visível quando, por exemplo, um movimento feminista exclui as mulheres trans de suas reivindicações, ou até mesmo quando no grupo LGBTI, há uma imposição dos “GGG” – os gays brancos, ricos e heteronormativos, apelidados pelo próprio movimento – que são socialmente aceitos por terem estas características, e, que reprimem os afeminados, o gay negro, o gay pobre fora do “padrão”, dentre outros. O que circunscreve o subconsciente “GGG”, levando a um “ar” de superioridade, são os próprios preceitos da sociedade, que dão forças a este movimento. Neste momento a divisão social e econômica se sobrepõe até mesmo à divisão sexual existente. Estar no “padrão” e ser dentro da “norma”, protegem nesse sentido, os “GGGs” heteronormativos.

Há uma dessemelhança do que acontece com travestis e transexuais, até neste sentido. No “sucesso”, a representação desse público se difere dos LGBT, principalmente porque os exemplos de TTs “bem sucedidos”, em sua maioria, não carregam consigo o “peso” da superioridade. Pelo contrário, fazem o uso da posição social como representativa de uma população excluída. A exemplo, a primeira Travesti Doutora do Brasil é professora<sup>77</sup> na Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB), e foi convidada ilustre na aula inaugural do programa de Mestrado em Letras da UFOP, realizado em março de 2016. O seu discurso muito se difere de outros dos movimentos LGBTs, o desejo de ser chamada de “travesti” se apresenta como ato político e se faz exatamente por representatividade (informação verbal).

As diversas manifestações, e a percepção de que existe preconceito dentro do próprio grupo LGBTIs intrigam o movimento, principalmente quando buscam fundamentos na tentativa de explica-lo. O curso de Serviço Social da UFOP, felizmente, deixa a lógica da sociedade capitalista mais visível, auxiliando assim, na compreensão das relações sociais. As

---

<sup>76</sup> “A palavra meritocracia vem do latim mereo que significa obter, **merecer** e pode ser definida como forma de atuação baseada no **mérito**, na qual as **posições hierárquicas e outras recompensas são conquistadas** pelos colaboradores que atingem os resultados esperados e apresentam no dia a dia de trabalho as competências de liderança, técnicas e estratégicas estabelecidas previamente pelas organizações”. Definição da revista Exame (2013, grifo nosso). A filósofa Márcia Tiburi faz uma análise concreta sobre o que está por trás da meritocracia quando diz que, “no populismo da ignorância, o não saber torna-se mérito, a educação é desvalorizada e os clichês são capital intelectual, [...] como toda meritocracia é ilusória, o que o indivíduo não imagina, ou talvez esconda, é que se trata de um fruto das relações de poder nas quais se promove a ignorância que ele usa como um benefício e uma forma de opressão contra o outro”. (2016, p.16).

<sup>77</sup> Profª. Drª. Luma Nogueira de Andrade, mais informações em <<http://lumaandrade.blogspot.com.br/p/lumaandrade.html>>.

manifestações e participações de Assistentes Sociais abordando temas de sexualidade tendem a mostrar que, a relação social é mais complexa do que o aparente e que os acontecimentos não são naturais.

A heterogeneidade existente no ambiente de trabalho é visível, entretanto, percebe-se uma resistência quanto a este fator tanto pelos oprimidos, quanto pelos demais sujeitos envolvidos no ambiente corporativo. Não abordar temas como a sexualidade pode trazer prejuízos irreparáveis. E, mais uma vez, não haveria a necessidade de discutir causas e efeitos ao trabalhador, caso não houvesse danos. A exclusão, a opressão e o trato distinto para com os sujeitos são tão assombrosos que provocam receios também àqueles que fazem parte dos “socialmente aceitáveis”, de jeito menos invasivo, porém não menos provocativo.

Para tratarmos do nível e qualidade do ambiente de trabalho não basta analisar as legislações vigentes, programas, campanhas, nem o que é proposto pelos empregadores, uma vez que na prática raramente são efetivas. Ter acesso direto aos trabalhadores para ampliar as possibilidades de intervenção se faz necessário, caso contrário, traz limitação, falta de dados, e não abrange a todos no ambiente de trabalho brasileiro. Torna-se visível que as participações em pesquisas ainda acontecem com desconfiança e medo de exposição pelos trabalhadores.

Sabe-se que há interferência do meio em que o trabalhador está inserido. Evidencia-se assim, a importância da participação e planejamento sócio-corporativo para que haja uma ruptura com a realidade presente. Todos os efeitos colaterais destes aspectos persistem como barreira nas relações sociais, e no ambiente de trabalho principalmente. Os obstáculos existentes são indicadores a serem levados em consideração, para que programas e demais políticas que venham a ser ministradas possam efetivamente recorrer com monitoramento, adequação e maior abrangência em prol dos sujeitos de direito.

Finalmente, a pesquisa permitiu verificar a complexidade de se efetivar lutas de classe, pois, sem ampla disposição dos sujeitos e do Estado, o engajamento isolado por cada trabalhador em si, não apresenta nada além do que satisfação e bem estar individual.



## REFERÊNCIAS

ALCOA ALUMÍNIO. Disponível em: <<http://www.alcoa.com>>. Acesso em: junho 2016.

\_\_\_\_\_. Human Rights Policy Portuguese. Disponível em:<[http://www.alcoa.com/sustainability/en/pdfs/Human\\_Rights\\_Policy\\_Portuguese\\_Brazil.pdf](http://www.alcoa.com/sustainability/en/pdfs/Human_Rights_Policy_Portuguese_Brazil.pdf)>

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 6ª reimpressão. 2003 Coleção: “Mundo do Trabalho”, Editora Boitempo.

\_\_\_\_\_. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2.ed., [10ª reimpressão. rev. e ampl.].- Boitempo, 2009.-(Mundo do Trabalho).

BARIFOUSE, Rafael; COSTASDA, Ruth. Publicidade LGBT no Brasil. **BBC online**, São Paulo. Publicado em 12 de junho de 2015. Disponível em: <[http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610\\_publicidade\\_lgbt\\_brasil\\_rb](http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_publicidade_lgbt_brasil_rb)>. Acesso em: julho de 2016.

BARROCO, Maria Lucia S. **Ética: fundamentos sócio-históricos**. São Paulo: Cortez, 2008 (Biblioteca básica de serviço social; v.4).

BLOG Direito Direito. **Três é demais? O registro da "multiparentalidade"**. Publicado em setembro de 2014. Disponível em: <<http://www.folhavoria.com.br/geral/blogs/direito-direito/2014/09/17/tres-e-demais/>>. Acesso em: maio de 2016.

BRASIL, 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988, disponível em <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: Out 2015.

\_\_\_\_\_. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>.

BRASIL. 2004 **Decreto de 20 de agosto de 2004**. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/comissao\\_tripartite/decretopresidencial.htm](http://portal.mte.gov.br/comissao_tripartite/decretopresidencial.htm)> Acesso em: Out 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei de Cotas**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B7750C1012B82B11CDF5AC9/PlanoInterno.pdf>> Acesso em: Out 2015

BRASIL, 2004. Programa Brasil sem Homofobia. Disponível em: [http://www.adolescencia.org.br/upl/ckfinder/files/pdf/Brasil\\_sem\\_homofobia.pdf](http://www.adolescencia.org.br/upl/ckfinder/files/pdf/Brasil_sem_homofobia.pdf). Acesso em maio 2016.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 5120 de 2013**. Altera o Código Civil. Câmara dos Deputados online Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1064244&filena me=PL+5120/2013](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1064244&filena me=PL+5120/2013)>. Acesso em: maio de 2016.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei de nº 6583/13. ESTATUTO DA FAMÍLIA.** Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=597005>>. Acesso em 06/2016.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei do Senado (PLS) de nº 470/2013. “Estatuto das Famílias”.** Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/115242>>. Acesso em: maio de 2016.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei, nº 3369/15. “Estatuto das famílias do Século XXI”.** Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2024195>>. Acesso em: maio de 2016.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei nº5002/2013. Lei João W Nery: a Lei da Identidade de Gênero.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/DIREITOS-HUMANOS/441555-PROJETO-ESTABELECE-DIREITO-A-IDENTIDADE-DE-GENERO.html>>. Acesso em: julho de 2016.

\_\_\_\_\_. **PDC 395/2016. Projeto de Decreto Legislativo de Sustação de Atos Normativos do Poder Executivo.** Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2085024>>. Acesso em Julho de 2016.

BRASIL, **Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016,** que "Dispõe sobre o uso do nome social". Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8727.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8727.htm)>. Acesso em: maio 2016.

BRASIL. PORTARIA Nº 2.803, DE 19 DE NOVEMBRO DE 2013 – **Processo transexualizador:** Redefine e amplia o Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS). Disponível em: <[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803\\_19\\_11\\_2013.html](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803_19_11_2013.html)>. Acesso em: junho 2016.

\_\_\_\_\_. Portaria nº 604, de 01 de Junho de 2000. Disponível em: <[http://www.ibdd.org.br/arquivos/leis/Portaria%20n%20604\\_00.pdf](http://www.ibdd.org.br/arquivos/leis/Portaria%20n%20604_00.pdf)>. Acesso em Out 2014.

BRUSCHINI, Cristina. In. **Infância e violência doméstica:** Fronteiras do conhecimento/ Maria Amélia Azevedo, Viviane Nogueira de Azevedo Guerra (Org.) – São Paulo: Cortez, 1993.

BURIGO, Joanna. É preciso ter cuidado com o pensamento binário. **Carta Capital online** — publicado 30/03/2016 03h58. Disponível em <<http://www.cartacapital.com.br/sociedade/e-preciso-ter-cuidado-com-o-pensamento-binario>>. Acesso em junho 2016.

CATERPILLAR. Latin America Media Relations and Crisis Communications. Disponível em: <<http://www.caterpillar.com/pt/careers/why-caterpillar/diversity-inclusion.html>>. Acesso em: julho 2016.

CEOLIN, George Francisco. **Crise do capital, precarização do trabalho e impactos no Serviço Social.** IN Revista Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 118, p. 239-264, abr./jun. 2014.

\_\_\_\_\_. Código de conduta (2015): Disponível em: <<http://www.caterpillar.com/pt/company/code-of-conduct.html>>. Acesso em: julho de 2016.

CHAUÍ, Marilena. **A filosofia moral**. In *Convite à filosofia*. São Paulo: Ática, 1997.

CISNE, Mirla. **Gênero, divisão sexual do trabalho e serviço social/** Mirla Cisne, 1. ed. – São Paulo: Outras Expressões, 2012. 144p.

\_\_\_\_\_. **Gênero, divisão sexual do trabalho e serviço social/** Mirla Cisne, -- 2.ed. – São Paulo: Outras Expressões, 2015. 152p.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA (CFM). **Resolução CFM n. 1955/2010**. Disponível em: <[http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/CFM/2010/1955\\_2010.htm](http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/CFM/2010/1955_2010.htm)>. Acesso em: 06 de junho de 2016.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA (CFM). **Resolução CFM nº 2013 de 2013**. Dispõe sobre reprodução assistida e outras providências. Disponível em: [http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/CFM/2013/2013\\_2013.pdf](http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/CFM/2013/2013_2013.pdf). Acesso em: maio de 2016.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). **NOME SOCIAL:** Expede nota técnica sobre a atuação do MP na proteção de direitos da população LGBT. Publicação em MARÇO DE 2016. Disponível em: <<http://goo.gl/RtNlto>>. Acesso em: maio 2016.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 175/2013**. Disponível em: <[http://www.cnj.jus.br/images/imprensa/resolu%C3%A7%C3%A3o\\_n\\_175.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/imprensa/resolu%C3%A7%C3%A3o_n_175.pdf)>. Acesso em: maio de 2016.

\_\_\_\_\_. **Cadastro Nacional de Adoção**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/cnanovo/pages/publico/index.jsf>>. Acesso em: maio 2016.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. The Universal Declaration of Human Rights – Disponível em: <[www.dudh.org.br](http://www.dudh.org.br)> e <<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>>. Acesso em: junho 2016.

DEVO assumir que sou gay no ambiente de trabalho? **Revista Exame online**. Publicado em: 01/09/2012 00:00. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-voce-sa/edicoes/171/noticias/devo-assumir>>. Acesso em: junho 2016.

D'ELBOUX, Yannik. Mercado de trabalho ainda é hostil com quem vive fora do armário. **UOL**. Publicado em 21/09/15. Disponível em: <<http://goo.gl/ftUH8t>>. Acesso em: junho de 2016.

EM defesa da família, de todas as famílias. **Repórter UNESP online**. Publicado em agosto de 2015. Disponível em: <<http://www.reporterunesp.jor.br/em-defesa-da-familia-de-todas-as-familias/>>. Acesso em: junho de 2016.

FAMÍLIA. In: Dicionário da língua portuguesa. HOUAISS, 2016. Disponível em: <<http://todasasfamilias.com.br/>>. Acesso em: maio de 2016.

FERREIRA, Renata. O gay no ambiente > **uma análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas**. Brasília. Faculdade de Economia, Administração, contabilidade e Ciências da Informação e Documentação – FACE. Universidade de Brasília, 2006. 126p. Dissertação de Mestrado.

FORTI, Valéria. Ética e Economia: Fundamentos para a Discussão de Direitos. In: \_\_\_\_\_; GUERRA, Yolanda, organizadoras. **Ética e direitos: ensaios críticos/** – 3 ed- Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013. 174p. : 23 cm. – (Coletânea Nova de Serviço Social).

GALLO, Mel Bleil. Há vagas para transexuais e travestis. Especial para **O Estado de São Paulo** online. Publicado em 07 Novembro de 2013 disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,ha-vagas-para-transexuais-e-travestis-imp-,1093997>>. Acesso em Junho 2016.

GAMA, Andréa de Sousa. Trabalho, família e gênero impactos dos direitos do trabalho e da educação infantil / Andréa de Souza Gama. – 1. Ed. – São Paulo: Cortez, 2014.

GARCIA, Agnaldo; SOUZA, Eloisio Moulin de. (2010) “**Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário**” Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-76122010000600005](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122010000600005). Acesso em junho 2016.

GPTW. **Melhores empresas para trabalhar no Brasil**. Publicação 2015. Disponível em: <http://www.greatplacetowork.com.br/pesquisa-e-benchmark/brasil-2015-grandes.htm> (acesso em maio/2015) e junho 2016.

GONÇALVES, Danilo. CARDOSO, DANILO. A invisibilidade dos homens trans na bandeira colorida. **Carta Capital online** — publicado 26/07/2015 09h12, última modificação 28/07/2015 14h45. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/sociedade/a-invisibilidade-dos-homens-trans-na-bandeira-colorida-1921.html>>. Acesso em 06 de junho 2016.

GRUPO GAY DA BAHIA (GGB). **Relatório 2016**. Disponível em: <<https://homofobiamata.wordpress.com>>. Acesso em Julho de 2016.

HAJE, Lara. Câmara aprova estatuto da família formada a partir da união de homem e mulher. **Câmara dos Deputados online**. Publicado em 2015. Disponível em: <<http://goo.gl/GrWl3B>>. Acesso em: maio de 2016.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O Serviço Social na cena contemporânea**. Disponível em: <<http://goo.gl/LJzyJS>>. Acesso em 15/07/2016.

\_\_\_\_\_. **A questão Social no Capitalismo**. *Temporalis*. Revista da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social (ABEPSS), Brasília p., ano II, n. 3, jan./jun.2001.

\_\_\_\_\_. **Relações Sociais e Serviço Social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico-metodológica/** Marilda Villela Iamamoto, Raul de Carvalho. – 15 ed. São Paulo, Ed. Cortez/Celats, 2003.

IAMAMOTO, Marilda. CARVALHO, Raul. **Relações Sociais e Serviço Social no Brasil**. 18 ed. São Paulo: Cortez, 2005.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo 2010**: Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=797>>. Acesso em 04/2016.

\_\_\_\_\_. Perfil dos Estados e Dos Municípios Brasileiros. **Senso 2014**. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94541.pdf>>. Acesso em maio de 2016.

\_\_\_\_\_. **População – Estatística do Registro Civil 2014**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/registrocivil/2014/default.shtm>>. Acesso em: maio 2016.

\_\_\_\_\_. **Registro de Casamento Civil 2014**, Disponível em: <<http://goo.gl/H5vPqo>>. Acesso em: maio 2016.

INSTITUTO ETHOS. **Compromisso das empresas com os direitos humanos LGBT 2013**. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/>> e <<http://www3.ethos.org.br/cedoc/o-compromisso-das-empresas-com-os-direitos-humanos-lgbt/>>. Acesso em: junho de 2016.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS). **Instrução Normativa nº 61 DE 23.11.2012**. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-inss-61-2012.htm>>.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 18, n. 59, art. 3, p. 625-641, 2011.

IRIGARAY, H. A. R.; **Gays no mundo corporativo: rompendo o pacto do silêncio**. 2009. Disponível em: <<http://goo.gl/fHTfJX>>. Acesso em outubro 2015.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero conceitos e termos**./ Jaqueline Gomes de Jesus. Brasília, 2012. 42 p. : Il (algumas color). Ebook disponível em: <<http://issuu.com>>. Acesso em 2014.

KOKAY, Érika. “O que define família é o amor”. **Revista Fórum online**. Ed.224. Publicado em dezembro de 2015. Disponível em: <<http://www.revistaforum.com.br/semanal/erika-kokay-o-que-define-familia-e-o-amor/>>. Acesso em Maio de 2016.

LAGUARDIA, Helenice. Casais LGBT têm direitos a benefícios iguais na empresa. **O Tempo online**. Publicado em 13/07/15 - 03h00. Disponível em: <<http://goo.gl/zI2pl4>>. Acesso em: maio 2016.

LARA, Ricardo. **A Incidência da Teoria Social Crítica no Serviço Social**. Serviço Social e Realidade, Franca v. 18, 2009. 25

**Livres & Iguais** - Organização das Nações Unidas: Disponível em: <<http://www.onu.org.br/livreseiguais/>>. Acesso em: 29/09/2014.

LOPES, Lila Carolina Mota P. Igrejas. O assédio Moral nas Relações de Trabalho. In: \_\_\_\_\_; GUERRA, Yolanda, organizadoras. **Trabalho e direitos: conquistas e retrocessos em debate/** – 2 ed- Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013.– (Coletânea Nova de Serviço Social).

MAIA, Flávia. CAMPOS, Rafael. Empresas brasileiras ainda têm resistência para empregar transexuais. **Correio Braziliense online**. Postado em 17/05/2016 06:00 / atualizado em 17/05/2016 12:10 Disponível em: <<http://goo.gl/j1L7fh>>. Acesso em junho 2016

**Manual Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho.** Disponível em: <[http://bit.ly/LGBT\\_trabalho](http://bit.ly/LGBT_trabalho). Acesso 29/09/2014>. Acesso em Out 2014.

MARCEL, Thyago. Participantes do seminário LGBT cobram respeito e mais espaço no congresso. **Câmara dos Deputados online**. Publicado em 21/05/2015. Disponível em: <<http://goo.gl/qYt8kD>>. Acesso em maio 2016.

MARQUES, M<sup>a</sup>. Celeste S. Uma Dimensão do Direito “AO” e “DO” Trabalho. In: FORTI, Valeria; GUERRA, Yolanda, organizadoras. **Ética e direitos: ensaios críticos/** – 3 ed- Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013. 174p. : 23 cm. – (Coletânea Nova de Serviço Social).

MARTINS, Renata. União civil e casamento homoafetivo: entenda a diferença. **Portal EBC online**. Publicado em 02/09/14 18h55 e atualizado em 26/06/15 18h45. Disponível em: <http://www.ebc.com.br/cidadania/2014/09/uniao-civil-x-casamento-homoafetivo-entenda-a-polemica>. Acesso em maio 2016.

MARX, Karl. **A questão judaica**. São Paulo: Centauro, 2005.

MELO, Mariana - Prefeitura lança programa de apoio às transexuais — **Carta Capital online**, publicado 29/01/2015 06h07, última modificação 29/01/2015 21h30. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/sociedade/prefeitura-lanca-programa-de-insercao-social-as-mulheres-transexuais-582.html>. Acesso em Junho 2016>.

MÉSZÁROS, István, 1930- **Para além do capital: rumo a uma teoria da transição / István Mészáros ; tradução Paulo Cezar Castanheira, Sérgio Lessa.** - 1.ed. revista. - São Paulo : Boitempo, 2011. (Mundo do trabalho).

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Plano Interno de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho.** 2006. Disponível em: <<http://goo.gl/jemctA>>. Acesso em: julho de 2016.

\_\_\_\_\_. Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho, 2004. Plano de ação 2009, disponível em: <<http://goo.gl/2NjXup>>. Acesso em: julho de 2016.

\_\_\_\_\_. **Programa Brasil Gênero e Raça**, 2006. Disponível em: <http://goo.gl/55hyTB>. Acesso em: julho de 2016.

MIOTO, R. C. T., **Cuidados sociais dirigidos à família e segmentos sociais vulneráveis.** *Cadernos CEAD*, Brasília, UNB, mod. 04, 2000.

MONSANTO. Indústrias: Biotechnology & Pharmaceuticals // Biotechnology. Disponível em <[www.monsanto.com.br](http://www.monsanto.com.br)>. Acesso em: junho 2016.

MODELLI, Laís. Famílias o plural da questão. In. A homoafetividade antes dos anos 2000. **Revista CULT**, São Paulo, Ed.211. p. 28-33. Abril de 2016.

MUGNATTO, Sílvia 2015. Conceito de família como união entre homem e mulher é aprovado. **Câmara dos Deputados online**. Publicado em 2015. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/direitos-humanos/496884-conceito-de-familia-como-uniao-entre-homem-e-mulher-e-aprovado-em-comissao-especial.html>>. Acesso em: junho/2016.

NETTO, José Paulo. **Economia política: uma introdução crítica**/José Paulo Netto e Marcelo Braz. - São Paulo: Cortez, 2006.- ( Biblioteca básica de serviço social; v 1).

NETTO, José Paulo. **Capitalismo monopolista e Serviço Social**. São Paulo: Cortez, 1992.

\_\_\_\_\_. **Cinco Notas a Propósito da “Questão Social”**. IN: Revista Temporalis nº3, Revista da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social, Brasília: ABEPSS, 2001.

\_\_\_\_\_. **A crise do capital e as consequências societárias**. IN: Revista Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 111, p. 413-429, jul./set. 2012.

ONU 2015: **nota sobre estatuto da família**. Disponível em <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/onu-est-familia.pdf>>. Acesso em: maio de 2016.

OLIVEIRA, Nielmar de. Desemprego sobe em todas as grandes regiões do país, diz IBGE: - Repórter da **Agência Brasil online** – 2016. Disponível em : <<http://goo.gl/jUqWIK>>. Acesso em: junho 2016.

OLIVEIRA, JOSÉ Carlos. Deputados apresentam recurso para votação do Estatuto da Família em Plenário. **Câmara dos Deputados online**. Publicado em 26/10/2015 - 19h43. Disponível em: <<http://goo.gl/XEfB5b>>. Acesso em: maio 2016.

O que é meritocracia? **Revista Exame online**. Publicado em 2013. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/rede-de-blogs/carreira-em-geracoes/2013/02/18/o-que-e-meritocracia/>> Acesso em: julho de 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho** - THE ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Disponível em: <<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--en/index.htm>>.

ORTIZ, Fátima Grave. **O Serviço Social no Brasil: os fundamentos de sua imagem e da autoimagem de seus agentes**. Rio de Janeiro: E-papers, 2010.

PERRIN, Fernanda. Empresas nacionais importam para o Brasil políticas de diversidade sexual: **Folha online**. Publicado em 19/04/2015. Disponível em: <http://classificados.folha.uol.com.br/empregos/2015/04/1618325-empresas-multinacionais-importam-para-o-brasil-politicas-de-diversidade-sexual.shtml>. Acesso em: junho 2016.

PINTO, Walber. No mundo do trabalho, travestis e transexuais permanecem excluídas. **Centra Única dos Trabalhadores (CUT) online**. Publicado em: 02/06/2015 - 17:15 • Última modificação: 22/06/2016 - 12:15. Disponível em <<http://goo.gl/chXKtI>>. Acesso em: junho 2016.

PRAXIS. Estatuto da família. **Conselho Regional de Serviço Social**, Rio de Janeiro. Ano VIII – nº85, p. 8-9 – Setembro/outubro de 2015.

PRAZERES, Leandro. **ENQUETE** Câmara vê fraude e fecha enquete do Estatuto da Família com 10 mi de votos. Publicação em AGOSTO 2015. Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2015/08/28/camara-detecta-fraudes-e-muda-sistema-de-enquetes.htm>>. Acesso em: abril de 2016.

**Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento** - PNUD: Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/Noticia.aspx?id=3945>>. Acesso em Out 2015.

**Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/AIDS (UNAIDS)**: Disponível em: <<http://www.unaids.org.br/>>. Acesso em: Out 2015.

ROSA, Ana Beatriz. Violência homofóbica: Brasil tem 5 denúncias por dia, mas números reais são muito maiores, diz relatório. **HuffPost Brasil online**. Publicado em fevereiro de 2016. Disponível em: [http://www.brasilpost.com.br/2016/02/26/relatorio-homofobia\\_n\\_9330692.html](http://www.brasilpost.com.br/2016/02/26/relatorio-homofobia_n_9330692.html). Acesso em Junho 2016.

ROSSI, Lucas. “**Chefe, sou gay**”. Revista Exame, São Paulo, Ed 1088 – Ano 49 – nº 8, 29 de abril de 2015, p. 32-45.

SAFFIOTI, Heleieth. **O poder do macho**. 1ªEd. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1987. SELIGMAN, Felipe.

SILVA, Edna Lúcia da Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação/Edna Lúcia da Silva, Eстера Muszkat Menezes. – 4. ed. rev. atual. – Florianópolis: UFSC, 2005. 138p.

SILVA, Sofia Vilela de Moraes. Transexualidade e discriminação no mercado de trabalho. **Jus Navigandi online** Publicado em 07/2012. Elaborado em 10/2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22199/transexualidade-e-discriminacao-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em 2016.

SANTO CAOS. **Demitindo Preconceitos**. Disponível em: <[www.santocaos.com.br](http://www.santocaos.com.br)> e <[demitindopreconceitos.com](http://demitindopreconceitos.com)>. Acesso em: janeiro de 2016.

SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE (SUS). “**Cuidar bem da saúde de cada um**”, 2016. Disponível em: <<http://portalsaude.saude.gov.br/images/pdf/2016/fevereiro/18/CARTILHA-Equidade-10x15cm.pdf>>. Acesso em Julho 2016.

SPINELLI, Ana Carolina; TOMENA, Keyla; BRANDÃO, Rogério. **Ser o que se é**: Além de lutar por direitos básicos, travestis e transexuais enfrentam discriminação no mercado de trabalho. In **Revista Labor**, ano III, nº 6. Publicado em 2015, p. 56-65. Disponível em: <<http://pt.calameo.com/read/00479214074e6366564a1>>. Acesso em Maio de 2016.

STF reconhece por unanimidade a união gay. **Folha online**. Publicado em maio de 2011 às 20h33. Disponível em: <<http://goo.gl/8VASfI>>. Acesso em maio de 2016.

STF reconhece adoção de criança por casal homoafetivo, por **Portal Brasil online**. Publicado: 20/03/2015 11h59 Última modificação: 20/03/2015 12h04. Disponível em: <<https://goo.gl/1ZOxye>>. Acesso em Maio 2016.

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). Supremo reconhece união homoafetiva. **STF online**. Publicado em Quinta-feira, 05 de maio de 2011. Disponível em: <<http://goo.gl/WNRCLp>>. Acesso em Outubro de 2015.

TIBURI, Márcia. IGNORÂNCIA POPULISTA: sobre o poder do não saber. In. Ignorância Meritocrática. **Revista CULT**, São Paulo, Ed.215. p.16. Agosto de 2016.

**Trabalho e direitos:** conquistas e retrocessos em debate/ Cleier Marconsin, Maria Celeste Simões Marques, organizadores; Valeria Forti, Yolanda Guerra, coordenadores [da serie].- Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013. (Coletânea Nova de serviço social).

TRANSEMPREGOS. **Onde gente talentosa se encontra**. Disponível em: <<http://www.transempregos.com.br>>.

TRANSERVIÇOS. Disponível em: <<http://www.transervicos.com.br>>.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª Região, **Revista eletrônica** V.4 – n.42 – Julho de 2015 Disponível em: < <https://goo.gl/0xaYGz>>. Acesso em: julho de 2016.

UZIEL, Ana Paula. 2004 - Homossexualidade e parentalidade in **Família e Sexualidade**. Autor: Maria Luiza Heilborn. Rio de Janeiro- RJ - Editora: FGV EDITORA, 2004, p. 87-117.

VINAGRE, Marlise. Ética, Direitos Humanos e Projeto Profissional Emancipatório. In: FORTI, Valeria; GUERRA, Yolanda, organizadoras. **Ética e direitos: ensaios críticos/** – 3 ed- Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013. 174p. : 23 cm. – (Coletânea Nova de Serviço Social).

YAZBEK, Maria Carmelita. O significado sócio-histórico da profissão. In: CEFESS/ABEPSS. **Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais**. Brasília: CEFESS/ABEPSS, 2009.

1 em cada 5 empresas não contrataria homossexuais, diz estudo. G1.com, **Globo online**. Publicado em 13/05/2015 13h24 - Atualizado em 13/05/2015 13h51. Disponível em: <<http://goo.gl/paON5y>>. Acesso em: julho 2016.

40% dos profissionais LGBTs já sofreram discriminação no trabalho. G1.com, **Globo online**. Publicado em 28/04/2015 07h00 - Atualizado em 13/05/2015 13h52. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/04/40-dos-profissionais-lgbts-ja-sofreram-discriminacao-no-trabalho.html>>. Acesso em: junho 2016.



## APÊNDICE

APÊNDICE A – Questionário aplicado na primeira fase da pesquisa, para trabalhadores.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE): 1 - Não haverá nenhuma forma de identificação, sua privacidade será respeitada. (Continua).

### 1. Gostaria de participar da pesquisa?

Sim, continuar.  Não, finalizar.

TCLE: 2 - A participação no referido estudo será no sentido de identificar o ambiente de trabalho no qual está inserido, e as dificuldades que se encontra ou não, referente a orientação/opção afetivo/sexual. 3- Da pesquisa a se realizar, espera-se alguns benefícios, tais como: identificar as dificuldades encontradas pelas distintas sexualidades no ambiente de trabalho, identificar as áreas em que as diferenças estão mais presentes, saber a maneira que lidam com a dita diferença (no caso do entrevistado) e tentar prover a partir de análise, a busca de direitos iguais a todas as pessoas sem discriminação. 4 - É assegurada a assistência durante toda pesquisa, bem como é garantido o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que queira saber antes, durante e depois de sua participação, além de críticas e contribuições adicionais.  
Contato: sexualidadesnotrabalho@hotmail.com

### 2. Idade. Ex: Entre 41-46 anos.

*Marcar apenas uma oval.*

- Menor 18 anos.  18- 23.  24- 28.  29- 34.  35-40.  41- 46.  47- 52.  53- 58.  
 Acima 59 anos.

### 3. Escolaridade.

*Marcar apenas uma oval.*

- Fundamental.  Ensino Médio.  Superior incompleto.  Superior.  Mestrado.  
 Doutorado.  Pós Doutorado.  Não estudei.

### 4. Região Marcar apenas uma oval.

- Centro Oeste.  Nordeste.  Norte.  Sudeste.  Sul.

### 5. Área de atuação profissional.

*Use a opção 'outro' caso queira especificar. Marcar apenas uma oval.*

- Não trabalho. *Após a última pergunta desta seção, ir para a pergunta 27.*

- Estagiário.  Serviços.  Comércio.  Administração  Saúde.  Tecnologia.  
 Educação.  Ciências Sociais.  Arte/Música.  Exatas.  Arquitetura.  
 Ciências da Natureza.  Humanas.  Servidor público.  Engenharias.  
 Comunicação/jornalismo.  Turismo.  Forças Armadas  Direito  
 Outro: \_\_\_\_\_

### **6. Sexo biológico.**

*Refere-se às características como órgãos, hormônios e cromossomos.*

*Marcar apenas uma oval.*

- Fêmea.  Hermafrodita.  Macho.  Outro: \_\_\_\_\_

### **7. Expressão de gênero.**

*Refere-se à maneira como você demonstra seu gênero, através de sua forma de agir, vestir. Se preferir use a opção 'outro'. Marcar apenas uma oval.*

- Feminino.  Masculino.  Travesti.  Outro: \_\_\_\_\_

### **8. Identidade de gênero.**

*Refere-se ao sexo que você se identifica. Se preferir use a opção 'outro'.*

*Marcar apenas uma oval.*

- Cisgênero Se você se identifica com o mesmo sexo que nasceu.

Ex: Masculino Homem ou Feminino Mulher.

- Transgênero ( Se você se identifica como sexo oposto do nascimento.

- Nãobinário. Para identidades de gênero que não sejam exclusivamente homem nem mulher

- Outro: \_\_\_\_\_

### **9. Orientação Afetiva-Sexual.**

*Refere-se a quem você é emocionalmente atraído. Se preferir use a opção 'outro'.*

*Marcar apenas uma oval.*

- Assexual. ( nenhum dos sexos).

- Bissexual. ( ambos os sexos).

- Heterossexual. (sexo oposto).

- Homossexual. ( mesmo sexo).

- Outro:

**10. Você tem receio que questionem/duvidem de sua orientação afetiva-sexual?**

*Caso queira justificar, use a opção outro. Marcar apenas uma oval.*

Sim.  Não.  Outro: \_\_\_\_\_

**11. Você tem algum questionamento a respeito da orientação sexual de alguém no seu ambiente de trabalho?**

*Caso queira justificar, use a opção outro. Marcar apenas uma oval.*

Sim.  Não.  Outro: \_\_\_\_\_

**12. Você tem ou já teve algum relacionamento afetivo no ambiente de trabalho?**

*Caso queira justificar, use a opção outro. Marcar apenas uma oval.*

Sim.  Não.  Sim, e todos sabem.  Sim, e ninguém sabe.  Outro: \_\_\_\_\_

**13. Você já teve que mudar de trabalho por sua orientação sexual?**

*Caso queira justificar, use a opção 'outro'. Marcar apenas uma oval.*

Sim.  Não.  Outro: \_\_\_\_\_

**14. Você já sofreu algum tipo de constrangimento no trabalho?**

*Caso queira especificar, use a opção outro. Marcar apenas uma oval.*

Sim.  Não.  Outro: \_\_\_\_\_

**15. Você está satisfeito com a exposição ou não de sua orientação afetivassexual?**

*OBS: No local de trabalho. Marcar apenas uma oval.*

1 Pouco Satisfeito.  2.  3 Satisfeito.  4  5 Muito Satisfeito.

**16. As pessoas do ambiente de trabalho sabem sua orientação sexual?**

*Caso queira especificar, use a opção outro. Marcar apenas uma oval.*

Sim, todos sabem. *Ir para a pergunta 17.*

Sim, algumas pessoas mais próximas. *Ir para a pergunta 18.*

Não, prefiro não me expor. *Ir para a pergunta 19.*

Ainda não, talvez venham a saber por mim. *Ir para a pergunta 20.*

Sabem, mas não falo a respeito. *Ir para a pergunta 14.*

Não sei se sabem. *Ir para a pergunta 22.*

Outro: \_\_\_\_\_ *Ir para a pergunta 23.*

**17. Todos sabem.** Gostaria de descrever sua experiência?

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim. *Ir para a pergunta 24.*
- Não. *Pare de preencher este formulário.*

**18. Algumas pessoas mais próximas.** Gostaria de descrever sua experiência?

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim. *Ir para a pergunta 24.*
- Não. *Pare de preencher este formulário.*

**19. Não, prefiro não me expor.** Gostaria de descrever sua experiência?

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim. *Ir para a pergunta 34.*
- Não. *Pare de preencher este formulário.*

**20. Ainda não, talvez venham a saber por mim.** Gostaria de descrever sua experiência?

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim. *Ir para a pergunta 24.*
- Não. *Pare de preencher este formulário.*

**21. Sabem, mas não falo a respeito.** Gostaria de descrever sua experiência?

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim. *Ir para a pergunta 24.*
- Não. *Pare de preencher este formulário.*

**22. Não sabem.** Gostaria de descrever sua experiência?

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim. *Ir para a pergunta 24.*
- Não. *Pare de preencher este formulário.*

**23. Gostaria de descrever sua experiência em relação à exposição ou não de sua sexualidade?** *Marcar apenas uma oval.*

- Sim. *Ir para a pergunta 24.*
- Não. *Pare de preencher este formulário.*

**24. Descreva sua experiência em relação à exposição ou não de sua sexualidade/identidade de gênero no ambiente de trabalho. *OBS: Não é preciso se identificar.***

**25. Pare de preencher este formulário. *Marcar apenas uma oval.***

Finalizar.



## ANEXO

**ANEXO A** – Grupo de pesquisa, melhores empresas para trabalhar no Brasil, grande Porte. As dez melhores do ranking.

### ***2014 GPTW - Melhores Empresas para Trabalhar – Brasil Grandes***

- **1. ELEKTRO: 3680 empregados; [www.elektro.com.br](http://www.elektro.com.br)**  
Indústrias: Manufacturing & Production // Energy Distribution. Propriedade: privada.
- **2. CATERPILLAR: 4521 empregados; [www.caterpillar.com.br](http://www.caterpillar.com.br)**  
Indústrias: Manufacturing & Production // Automotive. Propriedade: privada.
- **3. KIMBERLY-CLARK BRASIL: 3556 empregados; [www.kimberly-clark.com.br](http://www.kimberly-clark.com.br)**  
Indústrias: Manufacturing & Production // Personal and Household goods. Propriedade: privada.
- **4. GAZIN: 7075 empregados; [www.gazin.com.br](http://www.gazin.com.br)** Indústrias: Retail  
Propriedade: privada.
- **5. MAGAZINE LUIZA: 23670 empregados; [www.magazineluiza.com.br](http://www.magazineluiza.com.br)**  
Indústrias: Retail. Propriedade: privada.
- **6. ALCOA ALUMINIO: 5837 empregados; [www.alcoa.com.br](http://www.alcoa.com.br)**  
Indústrias: Manufacturing & Production // Basic metals and fabricated metal products. Propriedade: privada.
- **7. EMBRAER: 17783 empregados; [www.embraer.com.br](http://www.embraer.com.br)**  
Indústrias: Aerospace. Propriedade: privada.
- **8. ACCOR: 9119 empregados; [www.accor.com](http://www.accor.com);** Indústrias: Hospitality // Management. Propriedade: privada.
- **9. MONSANTO DO BRASIL: 2913 empregados; [www.monsanto.com.br](http://www.monsanto.com.br)**  
Indústrias: Biotechnology & Pharmaceuticals // Biotechnology. Propriedade: privada.
- **10. LABORATÓRIO SABIN DE ANÁLISES CLÍNICAS: 1386 empregados**  
**[www.sabin.com.br](http://www.sabin.com.br)** Indústrias: Health Care. Propriedade: privada.