

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional
Dissertação de Mestrado

Fernando Rodrigues Silva

TRABALHO E SEXUALIDADE:
Dispositivos em ação nos casos de discriminação por
orientação sexual

Dezembro, 2008

FERNANDO RODRIGUES SILVA

**TRABALHO E SEXUALIDADE:
Dispositivos em ação nos casos de discriminação por
orientação sexual**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de mestre em Psicologia Social e Institucional. Programa de Pós Graduação em Psicologia Social e Institucional. Instituto de Psicologia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador Prof. Dr. Henrique Caetano Nardi

Dezembro, 2008

FOLHA DE APROVAÇÃO

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova a dissertação TRABALHO E SEXUALIDADE: Dispositivos em ação nos casos de discriminação por orientação sexual como requisito parcial para a obtenção do grau de mestre em Psicologia Social e Institucional pelo Programa de Pós Graduação em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Dissertação defendida e aprovada em:

Comissão Examinadora:

Dr^a. Jaqueline Tittoni – UFRGS

Dr^a. Neusa Maria de Fátima Guareschi - PUCRS

Dr^a. Jussara Maria Rosa Mendes - PUCRS

AGRADECIMENTOS

Ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional.

Aos professores das disciplinas pelas quais passei no PPG, pelas preciosas discussões que favoreceram/favorecem a minha reflexão e pensar científico.

Ao nuances pela pronta colaboração na indicação dos participantes desta pesquisa.

Ao Núcleo de Igualdade no Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul, pela disposição em me receber e discutir a temática deste estudo.

Às pessoas entrevistadas que se propuseram a retomar algumas situações sofridas de sua vida para colaborar na concretização deste trabalho, ao mesmo tempo em que são um exemplo de superação e perseverança na luta por igualdade e um mundo mais justo.

Ao Henrique, por mais esta parceria.

À minha família, pais, irmão, avó, que souberam compreender as minhas constantes ausências e o meu afastamento.

À Lenir, pela sua companhia, seu carinho, seu incentivo, enfim, por estar presente na minha vida.

RESUMO

Este estudo busca analisar a questão de como o dispositivo trabalho é atravessado pelo dispositivo sexualidade nos casos de discriminação por orientação sexual, e os reflexos desta dinâmica na constituição dos sujeitos. Assim, os objetivos deste trabalho são investigar como se apresenta a discriminação por orientação sexual no trabalho e seus reflexos nos processos de subjetivação dos sujeitos que passam por tal situação, bem como analisar quais são os caminhos possíveis percorridos pelas pessoas que sofrem tal tipo de discriminação, na busca de visibilidade, respeito e proteção legal. Para tanto foram entrevistados quatro sujeitos que passaram por discriminação nos ambientes de trabalho devido à orientação sexual que manifestam e procederam a denúncias junto a uma ONG pela livre expressão sexual, também foi entrevistada uma fiscal do trabalho da SRTE, órgão estatal que também recebe este tipo de denúncias. O que vemos é o trabalho tomado ainda como sustentáculo social, conformado em um jogo de poderes que se vale da sexualidade, bem como do familismo, para sua manutenção, (re)instituindo a heterossexualidade como norma às custas de outras formas de expressão sexual. Dessa forma, a discriminação por orientação sexual se mostra como uma realidade, tendo profundo impacto nos processos de subjetivação e nas possibilidades de sobrevivência dos sujeitos, uma vez que a demissão é o desfecho e a dificuldade de retorno ao mercado de trabalho são as conseqüências mais comuns. Frente a isso, acompanhamos a construção de uma rede social e jurídica de combate a esta forma de preconceito e pela não-discriminação por orientação sexual.

Palavras-chaves: trabalho, sexualidade, orientação sexual, discriminação.

ABSTRACT

This paper searches to study how the work is influenced by the sexuality on the cases of discrimination linked to sexual orientation in the Brazilian context. The focus is mainly the discussion about the implications in the production of subjectivity, as well as the creation of social and juridical instruments and affirmative actions that intend to guarantee liberty of sexual expression. In order to attain this objective, we used a genealogical approach to define the possibility conditions to the emergence of sexual orientation discrimination as a social question. The work is still the basis of construction social and defines the sexuality mainly as heterosexuality, using the familism to support it. Sexual discrimination in the work put in danger its victims because takes their life support off. However there is a creation of juridical and social instruments and actions that aim reaches a sexual expression with dignity.

Palavras-chaves: work, sexuality, sexual orientation, discrimination.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. ABORDAGEM E INSTRUMENTOS METODOLÓGICOS	13
2.1. Campo de pesquisa	14
2.2. Instrumentos metodológicos	16
3. A ARTICULAÇÃO DOS DISPOSITIVOS NA PRODUÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL	20
3.1. Dispositivos	20
3.2. Trabalho: a preparação do terreno	21
3.3. A manipulação da sexualidade	25
4. A CONSTRUÇÃO SOCIAL E POLÍTICA PELA NÃO-DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL	32
4.1. O amparo legal e jurídico: o estado da arte	36
4.1.1. <i>Formas de discriminação</i>	36
4.1.2. <i>Formas de enfrentamento</i>	40
4.1.3. <i>O enfrentamento no âmbito do trabalho</i>	45
5. HISTÓRIAS DE VIDA MARCADAS PELA DISCRIMINAÇÃO	50
5.1. Hera	50
5.2. Zeus	53
5.3. Hades	57
5.4. Deméter	59
6. DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL NO TRABALHO: UMA REALIDADE	62
6.1. A ação dos dispositivos	63
6.2. A construção moral do trabalho	67
6.3. A manifestação da discriminação nos ambientes de trabalho	69
6.4. Resistência subversiva	72
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	76
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
APÊNDICES	86
Apêndice 1	87
Apêndice 2	88

Apêndice 390
Apêndice 491

1. INTRODUÇÃO

Esta pesquisa busca tratar da questão da discriminação por orientação sexual no trabalho. O ponto de partida foi a existência de um serviço de acolhimento e acompanhamento das denúncias de discriminação por orientação sexual oferecido por uma organização não-governamental pela livre expressão sexual no qual se verifica que a maior parte das denúncias se refere ao preconceito no mundo do trabalho (POCAHY, 2007).

Tal acontecimento atrai nosso interesse especial por sua relação com a dinâmica do trabalho, sua historicidade e transformações contemporâneas. De igual modo nos interessa pelo dano social e pessoal causado aos indivíduos que passam por situações de preconceito e discriminação em razão de sua orientação sexual, sobretudo na especificidade de suas relações com o mundo do trabalho.

A orientação sexual é entendida aqui como a atração e/ou conduta sexual direcionadas para alguém de mesmo sexo (homossexualidade), do sexo oposto (heterossexualidade), a ambos sexos (bissexualidade) ou a ninguém (abstinência sexual) (Wintemute, 1995, referida por RIOS, 1998; SOLER, 2005). Como se evidencia, este estudo trata da discriminação por orientação sexual homossexual nos espaços laborais.

O trabalho adquire relevância dada sua importância na manutenção da vida e na constituição do sujeito, mesmo se considerando as mudanças que vem sofrendo na atual conjuntura. Ele é pensado, nesta pesquisa, a partir de sua localização dentro do modelo capitalista, pelo qual é apropriado, atuando como um dispositivo na constituição dos processos de subjetivação. Esse modelo foi ganhando força e se consolidando ao longo do último século, de tal forma que extrapolou sobremaneira a dimensão econômica, constituindo-se no alicerce de

quase toda a construção social desse período. Nesse sentido, Guatarri e Rolnik (1986) se referem ao *modo capitalístico de subjetivação e produção*, capaz de produzir e reproduzir de acordo com os seus interesses em praticamente todas as dimensões da vida em sociedade. Segundo os autores, o capitalismo mundial integrado agencia e modela subjetividades, absorvendo as diferenças, dando um caráter de mercadoria a subjetividades homogeneizadas. A concretização do ordenamento capitalista como regulador social é a chave que altera a dimensão do trabalho e, conseqüentemente, os processos a ela associados, e dentre eles, aqueles que nos constituem enquanto sujeitos.

Ressaltamos também o familismo, pelo qual a família nuclear emerge como modelo, reorientando os papéis de seus membros de maneira polarizada, tendo o homem que ocupar o espaço público, de trabalhador, como provedor da família; e a mulher como cuidadora do lar, restrita ao ambiente privado. Este esquema, conforme Colbari, vem a ser reforçado pelo fordismo, sendo uma forma de “normalizar a vida do trabalhador fora do universo fabril” (COLBARI, 1995, p.14; NARDI, 2006). Instaura-se, então, uma polarização “fundamental” e fundante, limitadora dos lugares possíveis e desejados, homem/mulher, corolário da sustentação do regime capitalista. Tal oposição constitui uma matriz binária do pensamento sobre o corpo e a sexualidade, do que acarreta uma naturalização da heterossexualidade que passa a ser entendida como necessária para a manutenção da cultura e da ordem (BUTLER, 2003b), ao mesmo tempo em que oculta a diversidade de manifestações “subversivas” da sexualidade (ARÁN & CORRÊA, 2004).

Esta divisão baseia-se, segundo Anjos (2000, p.287), apoiada em Bourdieu, nas oposições fundamentais da ordem social, as quais, segundo a autora,

atravessam a sexualidade “a partir da dicotomia ativo/passivo, colada e homóloga à posição masculino/feminino, e ratificada pela posição normal/anormal”. Nesse contexto, se fecham as alternativas aceitáveis de manifestação da sexualidade, e institui-se uma matriz heterossexista na ordem social, moral, cultural e religiosa. Vemos um culto à masculinidade, ao mesmo tempo temente a uma feminilidade, com suas fraquezas e desvantagens associadas (SILVA, 2000).

A matriz heterossexista a que nos referimos se associa à idéia de heterossexismo, pelo qual se institui uma hierarquização das formas de expressão da sexualidade, sendo a heterossexualidade entendida como forma de manifestação desejada por excelência, à custa da desqualificação e outras formas de violência dirigidas às demais sexualidades não-heterossexuais (POCAHY, 2007). Do exposto, a heterossexualidade passa a ser considerada como a norma primordial, sendo referenciada em diversos processos de produção: de padrões, de produtos, de mercado, de tecnologias, de sujeitos. Assim sendo, formamos a definição de heteronormatividade para situar o imperativo deste modo de expressão sexual no embate das relações de poder.

Dessa forma, a sexualidade emerge também como um dispositivo atuante na conformação dos sujeitos e na produção de verdades e realidades socialmente manifestas.

É nessa interface que situamos nossa pesquisa: o trabalho e a sexualidade concorrendo e se inter-relacionando na constituição dos sujeitos, tendo como foco as situações de discriminação por orientação sexual. Tal contexto nos remete à pergunta de como o dispositivo trabalho é atravessado pelo dispositivo sexualidade nos casos de discriminação por orientação sexual.

Considerando a questão acima, o objetivo geral deste trabalho é verificar como se relacionam e atuam os dispositivos Trabalho e Sexualidade nos casos de discriminação por orientação sexual. Como objetivos específicos buscamos investigar como se apresenta a discriminação por orientação sexual no trabalho e seus reflexos nos processos de subjetivação dos sujeitos que passam por tal situação, bem como analisar quais são os caminhos possíveis percorridos pelas pessoas que sofrem tal tipo de discriminação, na busca de visibilidade, respeito e proteção legal.

2. ABORDAGEM E INSTRUMENTOS METODOLÓGICOS

A perspectiva teórica e metodológica que dá suporte a esta pesquisa segue os princípios da pesquisa genealógica proposta por Foucault, segundo o qual a genealogia seria um “empreendimento para libertar da sujeição os saberes históricos, isto é, torná-los capazes de oposição e de luta contra a coerção de um discurso teórico, unitário, formal e científico” (1996, p.172). A proposta genealógica visa a visibilizar os saberes históricos, muitas vezes descontínuos, desqualificados, colocando-os no campo de lutas de modo que sejam mecanismos transformadores da *ordem do discurso* (REVEL, 2005; FOUCAULT, 1996).

É importante ressaltar que não se trata aqui de realizar uma genealogia da relação entre trabalho e sexualidade (nos moldes da história de sexualidade de Foucault), mas evidenciar por meio da visibilização dos contextos políticos de emergência dos discursos que por um lado possibilitam a discriminação por orientação sexual no trabalho e, pelo outro, possibilitam a emergência de mecanismos legais de denúncia e combate a esta forma de discriminação. O que se busca, ao adotar a análise genealógica nesta pesquisa, é produzir rupturas na linearidade e racionalidade dos discursos ora legitimados (NARDI et al., 2005), como o discurso acerca da homossexualidade e que a posiciona desfavoravelmente nas relações de poder, criando as condições de possibilidade para a ocorrência da discriminação nos espaços de trabalho. Tais rupturas são possíveis uma vez que a “verdade” sobre a homossexualidade é entendida como uma invenção histórica. A verdade, nos diz Foucault (2004, p.12)

é deste mundo; ela é produzida nele graças a múltiplas coerções e nele produz efeitos regulamentados de poder. Cada sociedade tem seu regime de verdade, sua “política geral” de verdade: isto é, os tipos de discurso que ela acolhe e faz funcionar como verdadeiros; os mecanismos e as instâncias que permitem distinguir enunciados verdadeiros dos falsos, a maneira como se sanciona uns e outros (...).

2.1. Campos de Pesquisa

O foco de atenção desta pesquisa foram acontecimentos de discriminação em função da orientação sexual, denunciados no Centro de Referência em Direitos Humanos – CRDH, da Organização Não-Governamental nuances¹, e nos quais tenha se destacado o espaço de trabalho dos denunciantes como *locus* da prática discriminatória. A ONG nuances oportuniza através do CRDH, um convênio junto à Secretaria Especial dos Direitos Humanos, um serviço de acolhimento e encaminhamento de denúncias de discriminação por orientação sexual sofridas por homossexuais em diversos espaços.

Através do acervo mantido pelo CRDH obtivemos ciência de diversas denúncias relativas especificamente à temática deste trabalho. No contato com os denunciantes, buscamos respeitar os contratos entre o CRDH e as pessoas que o procuram, para então colhermos as entrevistas. Os sujeitos elencados para participarem do estudo foram primeiramente contatados pelo próprio CRDH, o qual informou sobre a realização da pesquisa e convidou para que participassem. Posteriormente, o Centro de Referência passou aos pesquisadores os nomes das pessoas que se dispuseram. Então os pesquisadores tornaram a entrar em contato com os sujeitos para a marcação da entrevista.

Para a execução desta pesquisa, arrolamos 4 casos de trabalhadores que procuraram o CRDH para denunciar sobre discriminação no trabalho em virtude da orientação sexual que manifestam. A escolha de realizar quatro entrevistas se deve ao fato de se optar pela utilização da abordagem biográfica (trajetórias de vida) como técnica de entrevista, cuja extensão do material produzido limita o número de

¹ Embora se trate do nome da entidade, será grafado em letras minúsculas, respeitando a forma como é referida a instituição em seus textos.

entrevistas em razão da densidade da análise. A análise não teve por objetivo a generalização externa no que tange à descrição de comportamentos (nos moldes de uma análise estatística a partir de uma amostragem aleatória), mas sim de analisar os processos, ou seja, a forma como o dispositivo trabalho e o dispositivo sexualidade se cruzam ao potencializar sua ação na produção de subjetividade a partir do “acontecimento” da discriminação por orientação sexual no trabalho. Assim, as entrevistas buscaram respeitar uma certa diversidade em relação à conjugação de elementos que possam agir na dinâmica da discriminação em relação ao sexo, à faixa etária, à cor, à escolaridade, ao tipo de trabalho. Circunstancialmente três dos entrevistados eram homossexuais masculinos e uma transexual (homem para mulher), talvez por força da peculiaridade do público atendido pelo CRDH que, embora não imponha restrições às pessoas que o procuram, é constituído na maior parte por homens.

A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul – SRTE (antiga DRT) também cooperou com esta pesquisa, fornecendo informações sobre os casos de discriminação por orientação sexual no trabalho denunciados no referido órgão. Não obtivemos acesso direto ao material por conta da necessidade da manutenção do sigilo do processo, contudo, entrevistamos uma auditora fiscal do trabalho que se propôs a nos relatar a dinâmica das negociações e as formas mais frequentes de apresentação da discriminação nos locais de trabalho, assim como o resultado da ação da Superintendência. Assim, tivemos um acesso indireto às informações pertinentes para que se pudesse compreender o desenrolar das denúncias até o desfecho do caso, quando já ocorrido.

Também o Ministério Público do Trabalho, bem como o Tribunal Regional do Trabalho foram um espaço de pesquisa, através da verificação dos casos que

versam sobre a temática proposta. Para tanto, utilizamos as informações *on line* disponibilizadas para o público em geral, assim como a jurisprudência derivada de ações neste campo. Sendo que neste caso se trata de informações públicas, não necessitamos de autorização expressa da instituição. Com relação à SRTE, a responsável pelo setor que atende aos casos de discriminação foi contactada com o objetivo de solicitar autorização institucional para a entrevista (ver Termo de Concordância Institucional – Apêndice 1), além obviamente da concordância da técnica que foi entrevistada (conforme Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Apêndice 2).

Os materiais oriundo da SRTE, do MPT e do TRT foram utilizados com o objetivo de se contextualizar a temática desta pesquisa. As situações analisadas nos referidos órgãos não dizem respeito necessariamente aos casos analisados no CRDH do nuances, como tampouco foram objetos de estudos particulares. O acesso e a utilização destes materiais teve o intuito de se compreender a conjuntura atual na qual se inserem as discriminações por orientação sexual, tanto no que se refere às circunstâncias promotoras destas como às condições de enfrentamento de tais situações.

2.2. Instrumentos metodológicos

Um dos instrumentos metodológicos empregados neste estudo foi a entrevista, pois ela permite que, ao narrar, os entrevistados apresentem seus valores, suas visões de mundo, além de informações relevantes do que é compartilhado e comum ao grupo pesquisado (LOUZADA, 2005). Dessa forma,

buscamos compreender como a discriminação por orientação sexual no trabalho atravessa os processos de subjetivação das pessoas que a sofrem.

As entrevistas foram guiadas pela metodologia de reconstrução das trajetórias de vida dos sujeitos, focadas a partir de um evento, neste caso a discriminação por orientação sexual. Fizemos esta escolha de técnica por ser esta uma estratégia que permite descrever, compreender e analisar o modo de agir de um indivíduo inserido em um determinado contexto social (Bertaux apud PAILOT, 2003). Neste trabalho a história de vida pode viabilizar um entendimento de como se construiu a discriminação nos ambientes de trabalho devido à orientação sexual e como os sujeitos deram sentido a esta experiência. Esta técnica permite a compreensão da relação entre o sujeito e o contexto social no qual se insere (CABANES, 2002 apud NARDI 2006), não esgotando as possibilidades de compreensão, mas ressaltando singularidades subjetivas. Através das entrevistas, buscamos conhecer a história daqueles que sofreram discriminação por orientação sexual no trabalho, a forma como compreendem o lugar do trabalho nas suas vidas, o valor moral e o sentido a ele atribuído, assim como a relação entre trabalho e sexualidade. Demos atenção especial à relação trabalho/família/sexualidade, à maneira como vivem sua sexualidade no que tange à esfera pública e privada e a compreensão da forma e das circunstâncias da materialização da discriminação no trabalho. Nessa abordagem, a biografia do sujeito se significa ao associarmos sua trajetória de vida com as características estruturais globais da situação histórica vivida.

As entrevistas aconteceram de acordo com a disponibilidade do/a participante. Anteriormente ao início da entrevista, o/a participante foi informado/a

sobre os objetivos e procedimentos da pesquisa, assinando, se de acordo, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice 2).

No que diz respeito à entrevista com a auditora fiscal do trabalho, ocorreu na própria SRTE, sendo um pouco mais extensa, cerca de uma hora e meia, em virtude do volume de material.

As entrevistas foram guiadas por um roteiro (Apêndices 3 e 4), não ficando entretanto restritas ao referido, sendo ampliadas e direcionadas de acordo com as informações dos/as entrevistados/as. As mesmas foram gravadas e posteriormente transcritas. Utilizou-se também um diário de campo para a anotação das observações. Esses materiais somente foram acessados pelo pesquisador. O conteúdo transcrito das entrevistas, bem como os demais documentos gerados, ficarão de posse do pesquisador em arquivos particulares de acesso restrito, por um período de cinco anos após o término da pesquisa.

Quaisquer informações que pudesse vir a identificar os/as entrevistados/as foram omitidas ou alteradas. Neste aspecto é importante ressaltar que informações das entrevistas que fossem particularmente identificadoras serão eliminadas e dados como idade, escolaridade, origem, local de trabalho serão descritos de forma genérica evitando assim uma possível identificação dos/as entrevistados/as.

Procedemos também a análise documental e da legislação pertinente à matéria da orientação sexual, tanto no que tange a sua descriminalização, proteção contra a discriminação e ações afirmativas.

A análise, seguindo a perspectiva genealógica, buscou compreender como os discursos sobre o trabalho e sobre a sexualidade se entrelaçam na forma de um jogo de verdades que constituem estes sujeitos e permitem a eles atribuir sentido às suas vidas e suas experiências, neste caso particular, à discriminação por orientação

sexual no trabalho. Nesta direção buscamos entender a configuração da rede enunciativa que permite aos sujeitos construir seus relatos, assim como definir, a partir da análise da legislação e dos documentos que remetem à institucionalidade dos mecanismos de proteção, à forma como se apresenta o jogo de verdades sobre a sexualidade e sobre o trabalho no campo institucional de proteção à/ao trabalhador/a.

3. A ARTICULAÇÃO DOS DISPOSITIVOS NA PRODUÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL

3.1. Dispositivos

Antes de passarmos à discussão da questão do Trabalho e da Sexualidade enquanto dispositivos nos processos de subjetivação, cabe ressaltar que o entendimento de *dispositivo* que fundamenta esta análise se sustenta na definição de Foucault, para quem dispositivo

é um conjunto decididamente heterogêneo, que compreende discursos, instituições, arranjos arquitetônicos, decisões regulamentares, leis, medidas administrativas, enunciados científicos, proposições filosóficas, morais, filantrópicas, em suma: o dito como o não-dito (...) é a rede que nós podemos estabelecer entre estes elementos (2001, p.299).

O dispositivo designa os operadores materiais do poder, as estratégias, as técnicas utilizadas pelo poder para produzir o assujeitamento. “São discursos, práticas, instituições, técnicas moventes” (REVEL, 2006, p. 39).

Segundo Foucault (2001), o dispositivo tem uma natureza estratégica dominante, de modo que opera manipulando as relações de força, visando a desenvolvê-las, bloqueá-las, ou estabilizá-las, sempre em consonância com a racionalidade dos jogos de poder em que se insere e em um contexto histórico definido. Nesse sentido, o dispositivo tanto pode aparecer como um programa evidente de uma instituição, com práticas e discursos claros como, ao contrário, pode mascarar tais práticas ou mesmo funcionar como uma reinterpretação destas de forma a oferecer um novo campo de racionalidade. Enquanto um ardil do poder, o dispositivo também conforma saberes, ao mesmo tempo em que é conformado por eles (FOUCAULT, 2001).

Tendo em vista que o dispositivo conforma os saberes e as formas de legitimação da verdade, é, ao compreender sua ação, que podemos entender como nos constituímos como sujeitos a partir de um determinado processo de constituição do que somos a partir das verdades-saberes que nos são oferecidos em determinado tempo. Ou seja, estamos aqui discutindo a relação da ação do(s) dispositivo(s) nos processos de subjetivação e, por consequência, na subjetividade.

A subjetividade pode ser entendida como a forma que os sujeitos vivenciam e dão sentido as suas experiências. Dessa maneira, “implica modos de pensar, agir, sentir e trabalhar, amarrados em dados momentos – mais ou menos duráveis – que evocam a conexão entre diferentes elementos, valores, necessidades e projetos” (NARDI, 2002, p.20; NARDI, TITTONI & BERNARDES, 2002, p.304).

Apoiando-se no conceito de dobra deleuziano, Silva (2004) compreende a subjetividade como um *território existencial* ao mesmo tempo em que define a subjetivação como o processo através do qual esses territórios são constituídos.

Pensar o trabalho e a sexualidade como dispositivos atuantes nos processos de subjetivação, implica analisarmos o regime de verdades que os legitimam, e são legitimados por eles, na conformação de subjetividades, através de diversos enunciados e práticas.

3.2. Trabalho: a preparação do terreno

Consoante ao afirmado, o trabalho é tomado aqui em sua roupagem dada pela ordem capitalista. A solidificação do capitalismo só foi possível não somente pela acumulação de recursos financeiros, materiais e “recursos” humanos, mas pela

tecnologia ideológica² e ética com vistas à interiorização e naturalização de seus pressupostos (COLBARI, 1995). Destaca-se, segundo Colbari (1995, p.13), “o confronto entre a cultura popular e a disciplina e a moral capitalista; a estratégia familista na moralização e disciplinamento da população pobre e as transformações técnico-científicas” no âmbito do controle da força de trabalho. A autora ressalta também o aparato moral-religioso que condena o ócio, e enaltece o trabalho sob o manto da “vocaçãõ” e dom divino, sustentando a máxima de que “o trabalho dignifica o homem”.

Nesse contexto, o trabalho seria o direito do homem por excelência. Segundo palavras de Turgot (citado por CASTEL, 1998, p.234) “Deus, dando necessidades ao homem, tornando-lhe necessário o recurso ao trabalho, fez do direito de trabalhar a propriedade de todo homem, e esta propriedade é a mais sagrada e a mais imprescritível de todas”. Neste enunciado o trabalhar seria uma necessidade natural e não uma emergência das formas de organização social e econômica.

Compreendemos o trabalho como um dispositivo de subjetivação que carrega um conjunto de significantes emergentes de determinada configuração da sociedade, e que é oferecido como subsídio para a constituição de territórios existenciais.

O trabalho se compõe como um dispositivo que opera nas relações de poder diretamente na figura dos trabalhadores. Estes passam a ser conformados pela organização e processos de trabalho que respondem aos interesses dos que se posicionam nas relações de poder ao determinar a conduta dos outros no sentido de

² Aqui cabe pontuar a distinção teórica que envolve o termo. Para Colbari (1995, p.9) a ideologia é um sistema de idéias que explicam e justificam as relações sociais, legitimando ou não as relações de poder, de modo que, então, a “verdade” seria explicada pela ideologia. Para Foucault, a própria constituição de ideologias estaria imersa em um jogo de verdades pela disputa do poder. Em outras palavras, a ideologia seria explicada por este regime de verdades.

tirar proveito destas, no caso do capitalismo, na direção da obtenção da produtividade e do lucro. O trabalho se torna um “importante referencial para o desenvolvimento emocional, ético e cognitivo do indivíduo ao longo do seu processo de socialização e, igualmente, para o seu reconhecimento social, para a atribuição de prestígio social intra e extragrupal” (LIEDKE, 2002, p.345).

Ao mesmo tempo, o trabalho se apresenta como a única forma de subsistência dos sujeitos, os quais se vêem obrigados a vender sua força de trabalho para garantirem sua sobrevivência. “A única forma social que pode assumir o direito de viver, para os trabalhadores, é o direito ao trabalho” (CASTEL, 1998, p.350). O capitalismo é constantemente reinstaurado, com novas aparências, ao que o trabalho se mantém como forma de manutenção da existência (NARDI, 2006). O que vemos é que é o trabalho, na sua apresentação de emprego formal, que confere à pessoa uma série de direitos sociais que “facilitariam” e “garantiriam” a vida. É o que Castel reúne no seu conceito de *propriedade social* (1998).

Conforme dito anteriormente, o trabalho é um dispositivo dos jogos de poder (embora possamos também afirmar que no interior do dispositivo trabalho encontramos jogos de poder) e, como tal, está submetido aos regimes de verdade que lhe atribuem legitimidade social, servindo a determinadas formas de dominação (NARDI & SILVA, 2005). Do exposto, enquanto uma peça e um objeto dos jogos de verdade, percebe-se que suas significações são construídas socialmente e devedoras do contexto histórico em que se inserem. Os sentidos e os valores atribuídos ao trabalho não são estáticos, estão em constante transformação.

Entretanto estas transformações não ocasionam a supressão do trabalho enquanto uma categoria de análise social presente nos processos de subjetivação. Mesmo a reflexão feita, por vezes, sobre o aspecto do não-trabalho é referenciada

ao trabalho; o desemprego entendido a partir da noção de emprego. Há uma matriz ética elaborada sob a égide do trabalho que orienta formas de (se)pensar.

De acordo com Nardi (2006) a *Ética do Trabalho* se constitui como um código normativo de sujeição e disciplinamento; como o substrato de um processo identificatório do trabalhador enquanto cidadão e como a base sobre a qual o sujeito faz a experiência de si e do mundo.

O mesmo autor comenta que

embora as formas de apresentação do trabalho e as exigências colocadas para os trabalhadores se modifiquem, ou seja, o regime de verdades a respeito do trabalho na sociedade contemporânea se transforme, os sujeitos se constroem (e são construídos) tendo o trabalho como um fator essencial e estruturante de suas vidas (2002, p.14).

Ao falarmos da necessidade do trabalho que se impõe, fica claro que esta premência transpõe a questão do financiamento da vida. Ela se encontra ligada, como supracitado, à própria constituição do sujeito, à experiência que o indivíduo faz de mundo e de si. Nesse sentido o trabalho guarda materialidade concreta e simbólica.

Deste modo, o trabalho se presta a um arcabouço moral que define sua organização, processos, regras. Ao mesmo tempo, conforma o tipo de trabalhador que lhe satisfaria. Assim, ao passo que determina os “incluídos” no sistema, determina igualmente os “excluídos”.

É nesse quadro que podemos pensar a questão da discriminação. Pessoas consideradas não aptas, indesejadas para o ambiente do trabalho. No caso da discriminação por orientação sexual, a estruturação do trabalho calcada no binômio homem/mulher, nas posições de provedor/cuidadora do lar, não comporta lugar ao homossexual, muitas vezes não reconhecido por si, mas como uma indefinição de homem/mulher. Assim sendo, uma forma de “eugeniização” do trabalhador, seria através da eliminação dos desviantes que, conforme o argumento que

apresentamos, dar-se-ia pela inviabilização do trabalho para estas pessoas. Para Nardi, “quando se impede que as pessoas trabalhem em razão de sua orientação sexual estamos diante de outra condenação, aquela que remete à morte, pois após a modernidade só o trabalho insere o sujeito na vida (digna) em sociedade” (2007, p.72).

Entretanto, não podemos admitir que as práticas discriminatórias por razão de sexo se devam somente ao desejo de supressão dos indesejados. De acordo ao abordado anteriormente, as transformações passadas e presentes do capitalismo e do trabalho estabeleceram uma nova configuração na qual sobram pessoas. São os “supranumerários” a que Castel (1998) se refere. Aqueles que não encontram lugar no mundo estão abandonados, relegados à própria sorte; são “o refugio humano”, o resultado de toda forma de produção, e que agora não mais conseguem ser escondidos em aterros clandestinos (BAUMAN, 2005).

Independente de qual seja o motivo, se por tentativa de aniquilação, ou por serem considerados o excesso, o fato é que “esses homens e mulheres não apenas perdem seus empregos, seus projetos, seus pontos de orientação, a confiança de terem o controle de suas vidas; também se vêem despídos da sua dignidade como trabalhadores, da auto-estima, do sentimento de serem úteis e terem um lugar social próprio” (Linhart, citada por BAUMAN, 2005).

3.3. A manipulação da sexualidade

Uma outra *doença* é importante em nosso projeto: a sexualidade. Entendemo-la como constituinte de um espaço existencial, e como tal estando sujeita às instituições dos jogos de verdade.

Em sua obra *História da Sexualidade*, Foucault apresenta a dinâmica pela qual há uma explosão discursiva em torno do sexo, configurando-se a sexualidade como um dispositivo de controle, munida de grande quantidade de “aparelhos inventados para dele [sexo] falar, para fazê-lo falar, para obter que fale de si mesmo, para escutar, registrar, transcrever e redistribuir o que dele se diz” (FOUCAULT, 1988, p.35). Esse regime de verdades construído em torno da sexualidade e do sexo é o pano de fundo das experiências que os sujeitos fazem de si. Butler (2004) corrobora tal entendimento quando diz que o *self* e a verdade não são descobertos, mas desenvolvidos no discurso. E o discurso, segundo Butler, é um ato corporal. Os sujeitos acabam por adotar uma visão e atuação baseadas naquilo que lhes é atribuído, através do que adquirem inteligibilidade. Ou seja, esse discurso sobre/do sexo é um operador dos processos de subjetivação, constituindo subjetividades com a sua marca. E como vimos antes, as possibilidades de “marcas” aceitas e reconhecidas são limitadas dentro dos interesses que imperam no campo de forças presente nas relações de poder, sustentadas por disposições materiais e simbólicas caras ao modelo capitalista de produção, sendo que, conforme afirma Foucault, “as relações de poder são intencionais e não subjetivas. (...) e que não há poder que se exerça sem uma série de miras e objetivos” (2006, p.105). As relações de poder não são um tipo específico de relações, exteriores aos processos econômicos, relações de conhecimento, relações sexuais, mas são imanentes a estas, “são os efeitos imediatos das partilhas, desigualdades, desequilíbrios que se produzem nas mesmas e, reciprocamente, são as condições internas destas diferenciações” (FOUCAULT, 2006, p.104).

Diante disso, acabam por serem constituídas, segundo Foucault, as sexualidades periféricas, entendidas como transgressoras da norma de utilidade do

sexo para fins de reprodução: reprodução da espécie, da força de trabalho, do *status quo* dominante. A matriz heterossexual coloca a homossexualidade como subversora da regra, pela ocupação, nos casos da homossexualidade masculina, de uma posição inferior, dominada, dentro de uma sociedade que hierarquiza homens e mulheres (ANJOS, 2000; LACERDA, PEREIRA & CAMINO, 2002). O heterossexismo implica performances de gênero fixas, de forma que a “idéia de masculinidade repousa sobre a repressão necessária de aspectos femininos” (SCOTT, 1995).

Assim, emerge um discurso, com certa legitimidade social, acerca do que venha a ser uma existência homoerótica. É possível observarmos certa caracterização do “personagem” homossexual (FOUCAULT, 1986), tanto com conotações pejorativas, como com outras mais “positivas”, aludindo a uma ilusória essência homossexual. Judith Butler afirma que há uma exigência e uma expectativa em torno da expressão possível dos atos corporais, o que acaba por determinar a idéia de gêneros, sendo que ela entende o gênero como um *ato performativo* social e politicamente regulado, afirmando que “não há nenhuma essência que o gênero expresse ou exteriorize, nem tampouco um ideal objetivo ao qual aspire e porque o gênero não é um dado de realidade” (2003a, p.199). O gênero é considerado como o conjunto de comportamentos, sentimentos e atitudes que articulam a idéia de masculino e feminino. Assim, uma pessoa que se vista de saia, use cabelos compridos e brincos, facilmente será identificada como sendo do gênero feminino; ou caso use calças, cabelo curto, camisa e gravata, será remetida ao gênero masculino.

O que vemos é a existência de uma fusão entre a noção de gênero e de sexo: homem/masculino e mulher/feminino. A definição do sexo é resultado dos

atributos físico/anatômicos dos sujeitos, caracterizando-se a mulher por possuir útero, vagina, seios, e outros caracteres típicos; e o homem por possuir testículos, pênis, e outros atributos peculiares.

Esta colagem sexo/gênero é a base onde repousa a categorização das homossexualidades, apontadas quando da vivência do conjunto de características definidas como sendo de um gênero por alguém do sexo “oposto”.

De acordo com Foucault

É necessário não esquecer que a categoria psicológica, psiquiátrica e médica da homossexualidade constituiu-se no dia em que foi categorizada menos como um tipo de relação sexual do que como uma certa qualidade de sensibilidade sexual, uma certa maneira de inverter, em si mesmo, o masculino e o feminino (1986, p.43).

Uma vez que a possibilidade de reconhecimento do laço afetivo e sexual homossexual é tida como uma transgressão e ameaça a partir do momento em que somente se consegue pensar a cultura e a sociedade através da matriz heterossexual, pode-se testemunhar um silenciamento e invisibilidade dos sujeitos e de suas experiências, remetendo-as a uma “inexistência” fictícia nos campos marcados pela heteronormatividade e pelo binarismo. Assim, por ser invisível em determinados espaços e visível em outros, é possível ser homossexual na noite, em um bar ou uma discoteca, ou no espaço privado; ao contrário, no campo do trabalho³, marcado como já afirmamos, pelo familismo heterossexual, a sexualidade dita “transgressora” deve permanecer invisível. Acaba-se por se construir no imaginário social e na materialidade das experiências de trabalho um grupo de pessoas submetidas a uma forma de preconceito específica, fruto de sua orientação

³ Embora seja importante lembrar que existem domínios “permitidos” ou desejados para homossexuais masculinos, como àqueles ligados à estética feminina, a determinadas expressões da arte, à decoração, à moda, seguindo a lógica da aproximação da homossexualidade masculina a um pólo feminino.

sexual. Tal prática concorre para a invisibilização desejada dos “desviantes” que passa, conforme nosso argumento, pela inviabilização do acesso destes ao trabalho.

Nos últimos anos, a discussão em torno da homossexualidade vem ganhando destaque, rompendo com os constrangimentos que tentam encobri-la e suprimi-la. Grupos organizados de homossexuais passaram a ser atores importantes nesse debate, mostrando a cara e lutando por serem vistos, respeitados e reconhecidos socialmente através, também, dos instrumentos legais que legitimam tal reconhecimento. Sob o bojo dos *direitos humanos*, a luta por valorização e proteção contra a discriminação ganhou força, rearranjando a posição da homossexualidade nas relações de poder. A epidemia da AIDS, conforme abordaremos mais adiante, teve importante papel neste cenário, servindo como fenômeno catalisador da organização e do tratamento político da questão da discriminação dos homossexuais (TERTO JR, 1999).

Os resultados desse processo aparecem de várias formas. Em diversas partes do mundo, ainda não como conquistas prontas e solidificadas, mas sempre envolvidos na atmosfera de luta. Destaca-se, pelo impacto que tiveram e vem tendo, a tendência a descriminalização das relações homoerótica em vários países, bem como a despatologização e desmedicalização das relações homossexuais, tendo como ápice a retirada da homossexualidade como categoria nos códigos penais em diferentes nações e da Classificação Internacional das Doenças – CID (ARÁN & CORRÊA, 2004; LACERDA, PEREIRA & CAMINO, 2002; RIOS 1998).

Entretanto, essas grandes ações, a despeito da importância que apresentam, não se refletem imediatamente e de igual forma no cotidiano das pessoas. O embate contra a submissão das subjetividades e por espaços mais dignos para os homossexuais esbarra em mecanismos da outra ordem. A liberdade

outorgada à homossexualidade não é sem restrições, se dá desde que seja o menos pública possível, uma espécie de liberdade negativa, tolerada, desde que invisível (ARÁN & CORRÊA, 2004). Cabe lembrar que em diversas partes do mundo, o ressurgimento de fundamentalismos religiosos, judaico-cristãos ou islâmicos têm barrado os avanços ou mesmo intensificado a perseguição aos homossexuais.

Percebe-se, então, que se por um lado há um processo de descriminalização e combate ao preconceito, respaldado por instrumentos legais que o condenam, por outro, ainda se mantém uma não aceitação e intolerância frente às relações homoafetivas/homoeróticas, as quais emergem nesse contexto sob formas sutis de preconceito, que acontecem de distintas maneiras (LACERDA, PEREIRA & CAMINO, 2002). A discriminação por orientação sexual é incorporada e mascarada dentro da lógica da dinâmica social, levando, por exemplo, em alguns casos, o trabalhador homossexual a ser demitido sob a alegação de “mau desempenho” ou “corte de gastos”, não se admitindo a clara motivação discriminatória da demissão.

Frente a isso, acompanhamos a criação e a evolução de mecanismos que defendam e garantam o direito à livre manifestação da orientação sexual desejada. Esse movimento parte sobremaneira da organização de grupos homossexuais que lutam por seus direitos, mas acaba por se concretizar e legitimar através de ordenamentos jurídicos em diversas instâncias.

Verifica-se que vários estudos trazem à tona o questionamento dos constrangimentos legais, civis e sociais da homossexualidade (RIOS, 2003, 2001, 1998; ARÁN & CORRÊA, 2004; MELLO, 2006; LOREA, 2006) bem como exploram os discursos construídos acerca das identidades e diferenças sexuais, e preconceitos (LACERDA, PEREIRA & CAMINO, 2002; ANJOS, 2000; SILVA, 2000). No que tange a relação deste tema com a questão da discriminação sexual e do

trabalho, vemos que há produzido muito mais sob a centralidade do atributo sexual baseado no binarismo homem/mulher (ROSCIGNO, GARCIA & BOBBITT-ZEHER, 2007; MOLINIER, 2004; BIDERMAN & GUIMARÃES, 2004; PIOVESAN, 2003).

4. A CONSTRUÇÃO SOCIAL E POLÍTICA PELA NÃO-DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL

O ingresso da discriminação por orientação sexual, enquanto uma questão, nas discussões sociais e políticas e na ciência do Direito é, ao nos remetermos à história, significativamente recente.

A construção de uma estrutura legal que envolva a compreensão da sexualidade em suas diversas possibilidades de manifestação é o resultado de um intenso debate e confronto na arena não somente jurídica, mas política. Diversos atores sociais aparecem como empreiteiros nesse projeto que, por certo, está inacabado.

Identificamos algumas raízes deste processo no âmbito dos direitos dos homossexuais, nos movimentos contra violências específicas. É o caso do movimento contra o racismo e a violência de gênero. Este último, protagonizado pelos movimentos feministas cuja luta pela conquista de direitos sociais e civis das mulheres revelou, e revela, uma sociedade eminentemente masculina e machista. A figura do homem aparece como o centro para o qual convergem as montagens sociais, sendo um dos mais importantes liames da sociedade. Tal definição, por sua vez, reinstalou a heterossexualidade como outro ponto de sustentação da ordem social, emergindo a família como a materialização emblemática deste jogo de verdades. Entretanto, as vitórias reconhecidamente conseguidas pelas mulheres mostram que o enfrentamento do *status quo* dominante pode ter êxito e que transformações, não obstante as agruras da luta, são possíveis de se realizarem.

Nesse contexto, cria-se um momento favorável à apresentação das demais formas de expressão da sexualidade, e das pessoas que as expressam, e que vivem

uma realidade de banimento da malha social “consagrada”. As “sexualidades periféricas” vão “invadindo” o espaço que lhes era negado.

Ao propormos uma compreensão genealógica nesta pesquisa, é um imperativo apontarmos a epidemia da AIDS, no início dos anos 80, como um marco que instaura a homossexualidade como uma questão social. A AIDS surge associada à homossexualidade, sobretudo masculina, definindo os homossexuais como um *grupo de risco*. A doença é associada às pessoas, infundindo o medo a elas relacionado e reforçando a sua proscricção como medida “sanitária”. De fato, tal procedimento vem na esteira de uma suposta moralidade, com a participação da esfera religiosa na invenção e disseminação desta proposição. No entanto, a despeito deste estratagema, os esforços na luta pela valorização das sexualidades não heteronormativas continuam, criando novos artifícios para os novos tempos.

Em termos de Brasil, nos final da década de 80, recebemos a vigente Constituição Federal, conhecida como a Constituição Cidadã. Nela, entre tantos aspectos pertinentes ao assunto e que serão expostos mais adiante, a saúde é um direito do cidadão e um dever do estado.

Vemos uma mobilização, sob o bojo da saúde, pela não-discriminação das pessoas portadoras de HIV/AIDS. Desta bandeira, amplia-se o embate para a não-discriminação dos homossexuais. Devemos nos prevenir da doença, não das pessoas. Segundo Viana e Carrara

Desde o começo, a luta contra a discriminação estava associada aos preconceitos sociais contra as minorias sexuais afetadas pelo HIV/AIDS – especialmente os homossexuais masculinos, travestis e profissionais do sexo. Neste sentido, o ativismo na AIDS desempenhou um papel crucial na construção de uma plataforma pela defesa dos direitos sexuais no início dos anos 2000 (2007, p. 37).

O movimento guei⁴ organizado se integra nesta cruzada. Organizações não governamentais contra a AIDS e em defesa da liberdade de expressão sexual assumem espaço no fronte. Na busca do fortalecimento da causa, independente de críticas que versem sobre um possível resultado adverso de fragmentação, definem-se identidades transgressoras e subversivas. Surgem as siglas GLS, GLBT, GLBTTT, buscando, cada qual, uma inteligibilidade e um reconhecimento ímpar, com voz e vez. Estas identidades encerram um conjunto de conhecimentos produzidos, *performances*, modos de se apresentar, algo como uma auto-imagem coletiva, que não é estática, mas mutante, forjada na atuação dos movimentos sociais desses atores (ADORNO, 1999).

Ainda com o intuito de entendermos as condições de possibilidade para as decisões e atitudes pelo reconhecimento e não-discriminação das diversas formas de expressão da sexualidade, Ramos e Carrara (2006), pontuam quatro processos, a partir da segunda metade dos anos 90, responsáveis por importantes transformações neste cenário. Segundo os autores, uma série de acontecimentos heterogêneos vão se articulando e convergindo a uma nova configuração do movimento homossexual.

Acompanham-se iniciativas na esfera dos poderes Legislativo e Judiciário, com vistas à inserção da orientação sexual como um aspecto a ser considerado na legislação pela não-discriminação; pela igualdade de direitos – no que se destacam as questões de união civil, da homoparentalidade e previdenciárias, bem como pela criminalização das práticas discriminatórias.

Nesse período, inicia-se o do processo de “mostrar a cara”. A *visibilidade maciça* é adotada como uma estratégia pelos ativistas e por homossexuais não-

⁴ Escrito de acordo com a grafia da língua portuguesa, seguindo a utilização do termo pelo nuances, que por sua vez refere à aplicação histórica do mesmo no movimento homossexual brasileiro, em especial ao Jornal Lâmpião de Esquina (POCAHY, 2007).

organizados. Surgem as Paradas do Orgulho, que hoje congregam e atraem a atenção de militantes e simpatizantes, acontecendo em diversas cidades do país.

A formação de um mercado de bens e serviços para o público homossexual também influenciou significativamente na visibilização da diversidade sexual sob uma nova ótica. Este fenômeno, no qual se vê a associação entre militância e mercado, foi responsável pela constituição de *novos espaços de sociabilidade, inscrevendo-se, com alguma frequência, nos marcos de um compromisso com a formação de uma “identidade positiva” e a melhoria da “auto-estima”* (RAMOS E CARRARA, 2006, p. 189).

Outro processo ressaltado é a introdução da temática da homossexualidade no ambiente acadêmico e universitário, sobretudo em pesquisas da área das Ciências Humanas e Sociais. Conseqüente a isso, constatamos a realização de eventos sobre o tema dentro da academia, atestando, de certo modo, a necessidade de se pensar/repensar a questão.

Diante desta nova conjuntura, o Estado não mais pode se manter silente a tais clamores. De modo que se constitui uma colaboração Estado – movimentos sociais, que surge em função da epidemia, mas se amplia na defesa da questão sexual. Esta, no contexto da saúde, desprende-se do aspecto reprodutivo tão somente e passa a comportar a sexualidade enquanto característica integrante da atenção integral à saúde.

Sendo assim, vai havendo um deslocamento da questão das homossexualidades da ocultação para a revelação; da imoralidade para a valorização ética; da invalidação social para a cidadania. Neste quesito o judiciário se configura como uma arena importante na construção e garantia dos direitos pela livre expressão das sexualidades e no combate à discriminação por orientação

sexual. Esta instância, além de nos apresentar as possibilidades de enfrentamento dessa problemática no que diz respeito à instrumentação legal, atua como instigador de respostas do Estado frente a tal questão.

Adiante, teremos um panorama de como tem se apresentado este campo de batalha, buscando focar nas atitudes e instrumentos que vêm se somar ao arsenal de combate contra a discriminação em razão da orientação sexual e na proteção das diversas formas de manifestação da sexualidade.

4.1. O amparo legal e jurídico: O estado da arte

4.1.1. Formas de discriminação

Assim reza nossa Carta Magna: *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.* (Brasil, 2005).

Entretanto bem se sabe que, na prática, não é isso que acontece. Há pessoas que, por possuírem e adotarem determinadas condições de existência e expressão de sua sexualidade, como no caso da orientação sexual homossexual, são tratadas de maneira desigual se comparadas a outras em mesmas situações e locais, sendo vítimas de discriminação.

Fala-se em vítimas de discriminação, pois se entende a discriminação, como a manifestação concreta de um preconceito contra uma pessoa ou grupo visto como desqualificado, anormal. Essa não pertença à face “normal” da norma ocasiona uma

série de atitudes de violência física e não-física contra os “desviantes”. É o que se vê acontecer aos sujeitos que se afastam dos padrões da heterossexualidade.

Na doutrina jurídica, a prática discriminatória é caracterizada pela sua contrariedade ao direito, no que fira o princípio da igualdade e incorra em prejuízos àqueles que são tratados com tal distinção (RIOS, 2007). O mesmo autor traz ainda outra definição de discriminação, elaborada no direito internacional dos direitos humanos, redigida da seguinte maneira na Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher⁵ e na Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial⁶:

qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo, ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, ou em qualquer campo da vida pública (RIOS, 2007, p. 38).

Tratando-se especificamente do universo do trabalho, a discriminação é entendida, de acordo com a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho⁷ - OIT – Relativa à Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, como

qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada na de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em termos de emprego ou ocupação (1998).

Sendo o motivador destas atitudes discriminatórias a orientação sexual homossexual do indivíduo, costuma-se designar tal prática como *homofobia*.

Segundo Pocahy (2007, p.11), a homofobia se refere a *todas as formas de desqualificação e violência dirigidas aos que não correspondem ao ideal normalizado de sexualidade [a heterossexualidade]*. De acordo com Borrillo (2000, referido por POCAHY e NARDI, 2007) a homofobia é *uma manifestação arbitrária*

⁵ Aprovada pelas Nações Unidas em 18.12.1979 e ratificada pelo Brasil em 31.03.1981.

⁶ Aprovada pelas Nações Unidas em 21.12.1965 e ratificada pelo Brasil em 27.03.1968.

⁷ Aprovada na 42ª Conferência Internacional do Trabalho em junho de 1958 e ratificada pelo Brasil sob o decreto 62150/68 em 19.01.1968.

que consiste em designar o outro como contrário, inferior ou anormal. Em outro momento o autor, em entrevista, define homofobia como

um sistema a partir do qual uma sociedade organiza um tratamento específico segundo a orientação sexual dos indivíduos. A homofobia concede à heterossexualidade o monopólio da normalidade e fomenta, encoraja o desprezo àqueles que se afastam de tal modelo de referência (2005, p.1).

Entendendo-se, então, a homofobia como uma discriminação, e esta como uma forma de prejuízo e/ou supressão de direitos e liberdade, assim estará caracterizada uma atitude homofóbica independentemente da intenção explícita desta. Deste modo podemos pensar em duas formas de discriminação: direta e indireta. Não nos estenderemos aqui na definição destes dois fenômenos, sendo que as suas apresentações nos valem para ressaltarmos tanto a evidência como a sutileza da discriminação sofrida pelos homossexuais.

A discriminação direta é aquela que é efetuada deliberadamente e que mais claramente se identifica, por exemplo, na obstrução do acesso a um local público a uma pessoa identificada como homossexual; ou no fato desta ser preterida em uma vaga de emprego tão somente pelo fato de sua orientação sexual não corresponder à norma heterossexual. Ou ainda quando é adotado determinado procedimento ou exigência com vistas a excluir ou prejudicar os direitos em virtude da orientação sexual como, por exemplo, dificultar o ingresso de mulheres e homossexuais nas forças armadas, criando exigências e testes que pesem desfavoravelmente a essas pessoas.

A discriminação indireta é aquela que, embora ocorra sem a intencionalidade de discriminar, incorre em distinção, exclusão, ou preferência que tem o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo, ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais, atingindo distintamente indivíduos e grupos, reproduzindo preconceitos, e construindo estereótipos (RIOS, 2007). Essa

forma de apresentação da discriminação acontece pela contínua confirmação e manutenção da hegemonia heterossexual, desprovida da vontade de repressão à homossexualidade. Ela nos evidencia a supremacia da ordem heterossexista que, naturalizada, coloca qualquer outra forma de expressão da sexualidade em um lugar de inferioridade. Verificamos, por exemplo e empiricamente, esse tipo de comportamento discriminatório quando um aluno é encaminhado para atendimento psicológico por apresentar atitudes com conotação sexual dirigidas a colegas do mesmo sexo, sendo tais atitudes consideradas inadequadas no ambiente escolar. Podemos nos perguntar por que não houve o encaminhamento de meninas adolescentes que começassem com namoricos com meninos e vice-versa?

Esses fenômenos aparecem sobremaneira no mundo do trabalho, que se revela um dos espaços mais perversos na prática da homofobia (POCAHY, 2007). Neste contexto, podemos distinguir três momentos ou formas de discriminação: a pré-contratual; a contratual e a pós-contratual (MEDEIROS, 2007). Na primeira, o acesso à vaga na empresa é obstado em virtude da orientação sexual já no processo seletivo. A percepção, pelo selecionador, da forma de expressão da sexualidade do/a candidato/a, ou mesmo perguntas diretas na entrevista quanto à orientação sexual do/a pretendente ao cargo acabam sendo determinantes na consecução do emprego.

A prática discriminatória contratual atinge o/a trabalhador/a já empregado/a. Mais comumente sob a forma de injúrias e ofensas, proferidas por colegas e chefia. São piadinhas, apelidos, calcados em sua orientação sexual, que desrespeitam a pessoa e ferem sua dignidade. O tratamento com distinção, não recebendo as mesmas oportunidades e benefícios, também caracteriza essa prática. O auge deste

processo é a própria demissão do/a trabalhador/a e a conseqüente inviabilização de sua sobrevivência, hoje reconhecidamente firmada no trabalho.

Uma das faces mais nefandas da discriminação no ambiente de trabalho é a que usualmente se denomina pós-contratual. Não obstante a ilegalidade de tal procedimento, é conhecida a existência de listas, confeccionadas e partilhadas entre empresas, na qual constam nomes de trabalhadores que ajuízam reclamações trabalhistas, homossexuais, e outros preteridos nesse jogo do trabalho. Não bastasse o constrangimento e humilhação das outras formas de discriminação diretas, generaliza-se a inviabilização do acesso ao emprego no mercado de trabalho.

Diante do exposto, fica evidente que a discriminação por orientação sexual se apresenta muito mais como um aspecto presente na estrutura da sociedade, tendo como conseqüência a construção das práticas e volições discriminatórias individuais, e não o contrário. Por isso o enfrentamento à intolerância fundada no desejo sexual deve se dar em um nível estrutural e institucional, de forma que produza transformações coletivas na malha social que, até este momento, tem reproduzido o preconceito e a discriminação.

4.1.2. Formas de enfrentamento

É sob o bojo dos direitos humanos que o direito tem buscado compreender e enfrentar a homofobia. Sobretudo, são os direitos fundamentais que se constituem na linha de frente do combate à discriminação, amparados pelos princípios da liberdade e dignidade humana, legitimando o direito da antidiscriminação.

Vários são os documentos que servem de base para o enfrentamento da discriminação por orientação sexual, produzidos em diversas instâncias, influenciando maiores e menores âmbitos de atuação.

Observando-se, já, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, lê-se:

Art. 1º - Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Art. 2º - Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Art. 6º - Todo ser humano tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecido como pessoa perante a lei.

Art. 7º - Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Art. 12º - Ninguém será sujeito à interferência em sua vida privada, em sua família, em seu lar ou em sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

Art. 23º - Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Outros documentos de amplitude internacional, a Convenção 111 da OIT Relativa à Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, bem como a Recomendação 111 – Sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, da mesma organização, colocam os Estados membros, sendo o Brasil um deles, na obrigação de desenvolverem políticas que impeçam a discriminação no trabalho. Ainda, a Recomendação 111, em seu item 6º, afirma que

A implementação da política de não discriminação não deve prejudicar as medidas especiais destinadas a satisfazer as necessidades particulares das pessoas que, por motivos de sexo, idade, deficiência, responsabilidades familiares ou nível social ou cultural, necessitem de proteção e assistência especial (1998).

Nesse sentido, o direito brasileiro, no entendimento e enfrentamento da homofobia e da conseguinte discriminação no mundo do trabalho, vale-se da Constituição Federal, de 1988, quando esta define por princípios fundamentais da República:

Art. 1º ...

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – o valor social do trabalho...

Em seu art. 3º, no qual define os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, inclui:

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

No que se refere aos direitos e garantias fundamentais, o texto constitucional afirma, conforme já referido, que

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.

Mais adiante, no parágrafo X do mesmo artigo, assegura que *são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.*

Enquanto um direito social, o art. 7º do mesmo documento, em seu parágrafo XXX, proíbe a *diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.*

Toda esta fundamentação legal amparada nas prerrogativas constitucionais que colocam o sexo como atributo indiscriminável, se impõe na medida em que, conforme afirma Rios (2003), a discriminação por orientação sexual é uma espécie de discriminação por motivo de sexo, além do que a manifestação da sexualidade é um aspecto que diz respeito à privacidade de cada cidadão.

Em um *continuum* desse processo, observam-se tanto o princípio da não-discriminação, como a repressão punitiva dos atos discriminatórios, presentes de forma legislada nas esferas estaduais e municipais. Por exemplo, vê-se a Constituição do Estado do Sergipe (1989) que em seu artigo 3º, parágrafo II, assegura a

proteção contra discriminação por motivo de raça, cor, sexo, idade, classe social, *orientação sexual*, deficiência física, mental ou sensorial, convicção político-ideológica, crença em manifestação religiosa, sendo os infratores passíveis de punição por lei.

A Lei Orgânica do Distrito Federal (1993) afirma que

Ninguém será discriminado ou prejudicado em razão de nascimento, idade, etnia, cor, sexo, estado civil, trabalho rural ou urbano, religião, convicções políticas ou filosóficas, *orientação sexual*, deficiência física, imunológica, sensorial ou mental, por ter cumprido pena, nem por qualquer particularidade ou condição, observada a Constituição Federal.

Também no Distrito Federal, através da lei 2615⁸, de 26 de outubro de 2000, bem como no Mato Grosso do Sul, pela lei 3157⁹, de 27 de dezembro de

⁸ Lei 2615, de 26 de outubro de 2000 – Determina sanções às práticas discriminatórias em razão da orientação sexual das pessoas. DODF de 10.11.2000.

2005, ou ainda no estado de Minas Gerais, de acordo com a lei 14170¹⁰, de 15 de janeiro de 2002, tem-se um aporte jurídico que coíbe a discriminação, ao mesmo tempo em que determina sanções a pessoas físicas ou jurídicas que tomem a orientação sexual como fator de distinção.

No Rio Grande do Sul, destaca-se a lei 11872¹¹, que trata da promoção e do reconhecimento da liberdade de orientação sexual. No *caput* de seu artigo 1º lemos que

O Estado do Rio Grande do Sul, por sua administração direta e indireta, reconhece o respeito à igual dignidade da pessoa humana de todos os seus cidadãos, devendo, para tanto, promover sua integração e reprimir os atos atentatórios a esta dignidade, especialmente toda forma de discriminação fundada na orientação, práticas, manifestação, identidade, preferências sexuais, exercidas dentro dos limites da liberdade de cada um e sem prejuízos a terceiros (2002).

Em nível municipal, pode-se tomar por modelo a Lei Orgânica de Florianópolis (1990) que assegura, através da Emenda à Lei Orgânica 004/94, *A igualdade absoluta entre os cidadãos, coibindo a discriminação por motivo de origem, raça, cor, sexo, idade, estado civil, crença religiosa, orientação sexual, convicção política e filosófica ou outras quaisquer formas.*

Outra legislação nesse âmbito é a Lei Orgânica de Macapá, que em seu artigo 7º (ANIS, 2007) afirma que

No município de Macapá, por suas leis, agentes e órgãos, não haverá discriminação em razão do local de nascimento, idade, raça, etnia, sexo, estado civil, trabalho, religião, orientação sexual, convicções políticas ou filosóficas, por deficiência de qualquer tipo, por ter cumprido pena ou por qualquer particularidade ou condição.

Em Porto Alegre, tem-se o já conhecido artigo 150, presente em sua Lei Orgânica (1990), que determina a não-discriminação por orientação sexual ou por qualquer outra particularidade ou condição em estabelecimentos públicos no

⁹ Lei 3157, de 27 de dezembro de 2005 – Dispõe sobre as medidas de combate à discriminação devido à orientação sexual no âmbito do Estado do Mato Grosso do Sul. DOMS de 28.12.2005.

¹⁰ Lei 14170, de 15 de janeiro de 2002 - Determina a imposição de sanções à pessoa jurídica por ato discriminatório praticado contra pessoa em virtude de sua orientação sexual. DOMG 16.01.2002

¹¹ Lei 11872, de 19 de dezembro de 2002 – Dispõe sobre a promoção e reconhecimento da liberdade de orientação, pratica, manifestação, identidade, preferência sexual e da outras providencias. DORS 20.12.2002.

município. Esses são somente alguns exemplos¹² de como tem sido entendida a discriminação por orientação sexual e que recursos em termos de legislação tem sido adotados nos diversos níveis de governo e mesmo internacionalmente, mostrando que se trata de uma questão de grandes proporções.

4.1.3. O enfrentamento no âmbito do trabalho

Conforme já afirmado, o ambiente de trabalho acaba por se configurar em uma fértil seara para diversas formas de discriminação, não sendo diferente no que se refere à orientação sexual. Mas, como se tem mostrado, também nesse campo, instrumentos de combate às práticas que violem a liberdade e dignidade humanas têm sido produzidos, ou compreendidos à luz de tais demandas.

Por exemplo, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, datada de 1943, traz em seu artigo 5º que *A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.*

A lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, dá nova redação ao artigo 373-A da CLT, que passa a vigorar da seguinte forma, condenando as práticas discriminatórias nos vários momentos da relação de trabalho:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

¹² Para mais informações, pode-se conferir ANIS. Instituto de Bioética, Direitos Humanos e Gênero. **Legislação e Jurisprudência LGBTTT**: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros. Brasília: LetrasLivres, 2007.

Anteriormente a esta, a lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, já é clara ao afirmar que

Art. 1º - Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Entretanto, a urgência com que esta matéria deve ser tratada, via de regra não é acompanhada pela prática legislativa, que sabidamente percorre um grande caminho para a elaboração e promulgação de leis e outros instrumentos. Diante disso, o exercício do Direito, na sua defrontação com o assunto, acaba por encurtar estes percursos na medida em que é instado a responder como instituto da justiça. Para tanto se vale da prerrogativa da jurisprudência como recurso mais imediato de promoção dos direitos.

Dentro deste assunto, temos o entendimento unânime da 12ª Câmara do TRT da 15ª Região (Campinas – SP) sobre uma situação em que o empregado, por força de sua orientação sexual, era vítima de insultos recorrentes por parte da chefia (COSTA, 2007).

"DANO MORAL. SUPOSTA OPÇÃO SEXUAL. DISCRIMINAÇÃO. DISPENSA INDIRETA. ATO LESIVO DA HONRA E BOA FAMA. CABIMENTO. Enseja indenização por dano moral, de responsabilidade da empresa, atos reiterados de chefe que, no ambiente de trabalho, ridiculariza subordinado, chamando pejorativamente de "gay" e "veado", por suposta opção sexual. Aliás, é odiosa a discriminação por orientação sexual, mormente no local de labor. O tratamento dispensado com requintes de discriminação, humilhação e desprezo a pessoa". Processo 00 872-2005-015-15-00-8 ROPS, publicada em 07/04/2006.

Outra decisão similar sobre esta matéria (COSTA, 2007) é a da 6ª Turma do TRT/SP, que em um caso de demissão de um empregado, reconhece a motivação de sexo para tal e determina a condenação da empresa, manifestando da seguinte forma:

"OPÇÃO SEXUAL. DEMISSÃO. DANO MORAL CONFIGURADO. *In casu*, não restam dúvidas de que a ré lesou a honra do recorrido, pois ainda que a dispensa tenha se dado sob o manto de imotivada, em verdade, não passou de uma atitude totalmente arbitrária. O preconceito sexual de seus

prepostos violou o disposto no inciso IV, do artigo 3º da Carta Magna, a merecer indenização por dano moral. Com efeito, não se pode negar que a dispensa de um trabalhador constitui em direito subjetivo do empregador que, a qualquer momento, e pagando-lhe os direitos correlatos, pode por fim ao liame empregatício mantido entre as partes. Contudo, não pode valer-se de seu poder potestativo para praticar atos discriminatórios como os descritos nos autos em epígrafe, causando gravame ao empregado, em seus direitos personalíssimos. Discriminar o que se convencionou fora dos "padrões normais" é comum em nossa sociedade (aliás, afirmar o contrário seria hipocrisia!), não obstante nos dias de hoje, as atitudes não sejam tão ostensivas como no passado. Contudo, não há como o Poder Judiciário tolerar abusos dessa ordem e o legislador não pode mais manter-se insensível à necessidade de regulamentação da matéria em comento. O homossexual não pode ser marginalizado pelo simples fato de direcionar sua atenção para outra pessoa do mesmo sexo, já que sequer pode-se precisar o que define a opção sexual do ser humano: se fatores biológicos, psicológicos ou até mesmo ambos. De todo acerto e procedência é a decisão de primeiro grau, que censurou a atitude da recorrente. Não há razão alguma ou argumento que possa retirar a condenação", TRT-SP _ Ac 20050694159 Relº: Juiz Valdir Florindo DOE 14/10/2005.

Cabe ressaltar, contudo, que tal compreensão jurídica acerca desse tema não é a que predomina, vemos, segundo Rodrigues (2007) poucos juristas que atentam para o fenômeno da discriminação por orientação sexual, caracterizando, deste modo, o Direito de forma conservadora, firmado igualmente sobre uma matriz heteronormativa.

É por isto que ganha tanta importância a organização da sociedade civil, mais especificamente dos grupos e cidadãos interessados e beneficiados com a construção de instrumentos de defesa à discriminação e promoção da igualdade. Tal arranjo social acaba por exercer uma pressão no sentido da materialização de políticas, legislação, instituições que concorram aos direitos de não-discriminação e respeito à diferença.

Sob esse argumento, nasce em 2003 o Núcleo de Igualdade no Trabalho – NIT, da então Delegacia Regional do Trabalho, atual Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE. Este núcleo tem como um de seus objetivos combater todas as formas de discriminação e de assédio moral e sexual no trabalho. O NIT acolhe denúncias de várias formas de discriminação no trabalho, entre elas a por orientação sexual. Também tem a função de fiscalização dos ambientes de trabalho,

priorizando tal procedimento aos casos que lá chegam. Ele promove reuniões de mediação entre trabalhadores/as e empregadores/as. Nas situações em que se verifica a existência de práticas discriminatórias, o NIT tem a prerrogativa de autuação das empresas, bem como a proposição de que estas efetuem ações que promovam o respeito e a dignidade dentro do seu espaço de trabalho.

O Núcleo de Igualdade do Trabalho desenvolve um trabalho em parcerias com ONGs e outras instituições que lutam pelos mesmos objetivos de não-discriminação e valorização das diferenças.

Verificando a atuação do NIT, segundo dados consolidados do ano de 2006, houve quatro denúncias de discriminação por orientação sexual, sendo a maioria dos denunciante homens, havendo também denúncia de uma transexual. Tais denúncias chegaram até a SRTE através de seu plantão fiscal, da ONG nuances e de um sindicato profissional. Destes casos, dois apenas quiseram registrar a denúncia, sendo que um deles já havia ajuizado ação na Justiça do Trabalho. Um terceiro caso, após a denúncia do trabalhador, foi realizada uma reunião na qual estavam presentes o denunciante e representantes da empresa, do NIT e do nuances. Foi acordado que a empresa coibiria qualquer forma de manifestação desrespeitosa em relação ao denunciante além de submeter ao NIT a proposta de um programa interno de promoção do respeito pelas diferenças. Menos de um mês depois, o denunciante voltou à SRTE, relatando que os constrangimentos não tinham parado e que havia sido demitido da empresa. Após tal comunicação, a empresa foi notificada para apresentar as ações concretas que havia desenvolvido na empresa, conforme tratado, bem como justificativa da demissão do denunciante. Nova reunião foi realizada com a presença das mesmas pessoas, na qual a empresa reiterou o compromisso de levar a cabo uma campanha interna contra a

discriminação, o que veio a se comprovar mais tarde. Por fim, os documentos foram encaminhados ao Ministério Público.

Um quarto caso, que diz respeito a um servidor público, após a marcação de reunião em que não compareceram os representantes da secretaria municipal, nem o servidor denunciante, foi oferecida denúncia no Ministério Público Estadual.

O programa *Brasil sem Homofobia* do governo federal também é prova da eficácia da organização e mobilização social. Lançado em 2004, é o resultado de um longo processo de discussão entre governo e sociedade com vistas à garantia dos direitos humanos dos homossexuais, pelo combate à violência e à discriminação de que são vítimas, e pela promoção de sua cidadania. O programa traz como princípios

1. A inclusão da perspectiva da não-discriminação por orientação sexual e de promoção dos direitos humanos de gays, lésbicas, transgêneros e bissexuais, nas políticas públicas e estratégias do Governo Federal, a serem implantadas (parcial ou integralmente) por seus diferentes Ministérios e Secretarias.
2. A produção de conhecimento para subsidiar a elaboração, implantação e avaliação das políticas públicas voltadas para o combate à violência e à discriminação por orientação sexual, garantindo que o Governo Brasileiro inclua o recorte de orientação sexual e o segmento GLTB em pesquisas nacionais a serem realizadas por instâncias governamentais da administração pública direta e indireta.
3. A reafirmação de que a defesa, a garantia e a promoção dos direitos humanos incluem o combate a todas as formas de discriminação e de violência e que, portanto, o combate à homofobia e a promoção dos direitos humanos de homossexuais é um compromisso do Estado e de toda a sociedade brasileira.

Nesse contexto, os Centros de Referência em Direitos Humanos assumem grande importância. Eles se configuram como espaços de articulação entre diversos atores institucionais imbuídos da preocupação pelos direitos humanos dos homossexuais (POCAHY, 2007). São exemplos das possibilidades de atuação dos sujeitos na luta pela igualdade de direitos, mas mais que isso, na busca e na construção de uma cultura da diversidade, de espaços livres e dignos de existência.

5. HISTÓRIAS DE VIDA MARCADAS PELA DISCRIMINAÇÃO

A proposta desta pesquisa em investigar a relação entre os dispositivos Trabalho e Sexualidade, tratando de sua interface nos casos de discriminação por orientação sexual nos espaços laborais, emerge da concretização deste fenômeno nas vidas de pessoas que por ele são atingidas. Nesse sentido, nos importa as histórias de vida destes sujeitos, as quais nos subsidiaram em nossa compreensão genealógica neste estudo. Por certo que o conteúdo trazido dessas histórias não compreende a completude das vivências das pessoas entrevistadas, sendo o recorte que aqui fizemos correspondente aos objetivos desta pesquisa.

A seguir, temos uma breve síntese das quatro histórias que compuseram nosso substrato de análise. Todos os nomes utilizados são fictícios. Quaisquer informações que pudessem identificar os entrevistados foram omitidas ou alteradas, sem contudo prejudicar a fidedignidade do conteúdo analisado.

Para facilitar ao/à leitor/a, as falas literais dos sujeitos estão em *itálico*.

5.1. Hera

Hera tem 28 anos, é professora, possui pós-graduação na área de educação.

Ela mora com os pais que, segundo ela, a aceitam até certo ponto. Eles continuam a chamando pelo nome de homem e não pelo nome feminino que ela adotou. Quando a vêem vestida com roupas de mulher, costumeiramente reclamam, da mesma forma que não permitem que Hera leve namorados em casa. Conforme Hera, os pais são muito conservadores. Ela refere que a revelação de sua

orientação não fora uma surpresa na família, pois desde os 5 anos de idade, através dos brinquedos, do seu jeito, já dava indícios de sua homossexualidade. Hoje, Hera afirma que *os pais suportam, assimilaram*. Conta ela que quando estudante, já era vítima de chacota na escola, colegas a apontavam em função do seu jeito. Refere que este é um dos motivos pelos quais muitos travestis deixam de estudar.

Hera afirma que, em relação ao trabalho, sempre lhe fora ressaltado em sua educação valores positivos associados a ele, sua necessidade, honestidade. Tanto que hoje ela própria atribui grande importância ao trabalho, o caracterizando como algo que “enobrece o homem”, e auxilia na sua socialização. Inicialmente a família foi contra a profissão de professor, dado o reconhecido baixo salário. Mas ainda assim ela seguiu tal escolha.

O episódio da discriminação ocorreu no exercício do cargo de professora, como servidora pública em um município do estado. Ela já trabalhava há dois anos e meio neste local. No primeiro ano e meio seu trabalho transcorreu sem problemas. Suas avaliações eram ótimas, fora parabenizada pela secretaria de educação, não havia reclamações.

Hera alega que começou a ser perseguida após a troca de gestão, fruto do resultado das eleições. Conta que foi sentido a arquitetura do “golpe” durante um ano. Foi feito um dossiê sobre ela. Queixas começaram a aparecer por parte dos pais dos alunos do maternal. Estas iam à direção que as encaminhava à secretaria municipal de educação, nunca chegaram diretamente a ela. Nesse período sua avaliação funcional despencou do máximo para o mínimo, sendo que não recebia tais avaliações para assinar, e quando contestava não obtinha retorno. Faltando pouco para completar o estágio probatório, foi aberta uma sindicância, alegando a inadequação de sua postura, desrespeito a comunidade escolar. Argumentavam que

sua imagem confundia os alunos, e que haviam contratado um professor, e não uma professora. Propuseram que se travestisse de homem e se referisse a si na forma masculina. Hera refere este episódio como profundamente humilhante, vexatório, e constrangedor. A posição adotada pela prefeitura sempre versava sobre sua suposta incompetência e inadequação ao trabalho, reiterando que não havia preconceito nem discriminação, chegando a afirmarem que Hera é que era preconceituosa.

Depois de seis meses de uma sindicância “atrapalhada” (sic), nas qual Hera não pode arrolar testemunhas e, segundo ela, alguns pais foram “comprados”, fora exonerada por correspondência. Daí partiu para fazer a denúncia do que estava ocorrendo. Diz que fez a denúncia, pois sempre foi pessoa esclarecida, acha que tem direito a um lugar ao sol, não é anormal e não aceita discriminação de nenhum tipo, credo, religião, racial (sic). Primeiramente, fez denúncia em um jornal de uma cidade vizinha, de maior expressão. Foi a vários órgãos: comissão de direitos humanos da assembléia legislativa, ministério público estadual e federal, e SRTE. Afirma que quis fazer bem público para constrangê-los e para servir de exemplo a outras homossexuais e travestis que não tem coragem de botar a boca no mundo. Mostrar que se existe lei é para ser cumprida. Posterior a isso, foi ao Centro de Referências em Direitos Humanos do nuances, onde teve assessoria jurídica.

Como resultado deste processo, acabou retornando ao trabalho por determinação judicial de reintegração, a qual foi cumprida no último prazo. Segundo Hera foi uma pseudo-reintegração, tendo em vista que fora desviada de função, sendo colocada a trabalhar na biblioteca de outra escola. O município recorreu da decisão e conseguiu o afastamento provisório de Hera, que já dura um ano.

Hera afirma que tem interesse em voltar para a mesma escola e limpar o seu nome, a sua imagem, alegando que um trabalho de 8 anos foi manchado à toa e

sem provas. *Quer sair vitoriosa e que sejam reparadas as injúrias, uma reparação em público, não dinheiro, pois isso não repararia o psicológico, não cicatriza.*

Comenta, ironicamente, que o município tem um projeto valorizando as diferenças, ao que ela comenta que diferenças *para ele é gordo, magro, cadeirante. Acho que nunca ouviram a questão de gênero.*

Hera relembra que durante o primeiro ano desse processo, entrou em depressão, necessitando de acompanhamento psicológico e psiquiátrico, ficando um período afastada por licença saúde. O psiquiatra enviou ofício à prefeitura solicitando a troca de escola, o que aconteceu depois de meio ano, sob muita burocracia. O problema continuou na outra escola, pois era da secretária (sic). *A discriminação é muito sutil,* define Hera.

5.2. Zeus

Zeus tem 41 anos, é servidor público em um município do estado há 12 anos.

Ele conta que veio de família pobre, sendo que foi o que mais se destacou profissional e financeiramente. *Apesar de ser o mais novo, me tratam como mais velhos. Quanto a minha condição aceitam numa boa. Mas nem sempre foi assim.* Quando assumiu a sua orientação sexual, sofreu o preconceito e a discriminação da família, tanto a nuclear, como os parentes em maior grau. Lembra que o pai era machista e agressivo, motivo pelo qual não deixou que contassem para ele. Aos 14 anos fugiu de casa, indo morar com outros familiares em outra cidade. Conta que lutou muito, batalhou e alcançou certa estabilidade. Isso permitiu que ele assumisse os cuidados da mãe, *a pessoa que mais amava na vida,* quando esta adoeceu. Ela e outros parentes vieram para sua casa. Vendo a dedicação que ele dispensava para

mãe, foi vendo alterada a imagem que faziam dele, valorizando-o e o respeitando mais.

Zeus afirma que se identifica e ama o trabalho que faz, valorizando o fato de fugir do estereótipo de certas profissões associadas aos homossexuais. Em virtude da estabilidade que o cargo oferece, resolveu assumir a sua orientação homossexual. No período em que já atua como funcionário público, sentiu vários episódios de discriminação, velados, mas que tinham a ver com a sua orientação sexual.

Zeus também é militante político, aspecto que o levou a ocupar um cargo de chefia por indicação do prefeito. Neste, era responsável pelo acompanhamento funcional dos demais colegas, o que incluía o caráter disciplinar e a execução de sindicâncias. A nomeação para tal cargo gerou certa polêmica, relembra Zeus, sob a alegação de como poderia um homossexual ser responsável pelo aspecto disciplinar? Essa indicação também o impeliu a fazer o curso supletivo, sendo que até então possuía a 6ª série do ensino fundamental.

Ele afirma que sempre exerceu certa liderança no seu grupo, um dos motivos pelos quais foi eleito presidente da associação da sua classe, tendo uma gestão reconhecidamente bem sucedida, com a aquisição e melhoria da infra-estrutura da entidade. Entretanto, pela posição que ocupava em defesa classe, acabou se tornando um alvo politicamente.

No exercício do seu cargo de chefia, depois de certo tempo, Zeus foi se qualificando e se destacando, de forma que passou a assumir mais funções. Por conta do cargo, foi necessária a repreensão de um outro colega que apresentava certa insubordinação, o que afetava a execução do serviço. Teve início aí o episódio mais contundente de discriminação pelo qual passou.

Conforme Zeus, o referido colega, após o acontecimento em que foi chamado a atenção, denunciou na delegacia que havia sido ameaçado por Zeus. Fato é que, em outra oportunidade, novamente o mesmo funcionário descumpriu suas atribuições, sendo novamente censurado por Zeus. Nesta ocasião, a discussão fora mais intensa, acabando com o deslocamento do funcionário para outro serviço.

Ao cabo desta, o referido servidor deu parte na delegacia, alegando que teria sido vítima de assédio sexual por parte de Zeus, que teria proposto de ter um caso com ele, e ele, por ter se recusado, havia sido tirado da função que ocupava. Em consequência disso, foi aberta uma sindicância. Nesta, segundo Zeus, houve ainda dois outros funcionários que confirmaram a denúncia do primeiro.

Além disso, foi feita também uma denúncia referente às supostas irregularidades efetuadas por Zeus na formação de escalas e definição de horas-extras, gerando nova sindicância. Nesta específica, posteriormente foi verificado que um dos erros em cartão-ponto fora responsabilidade da administração hierarquicamente superior a Zeus. Em virtude do ocorrido, Zeus perdeu o cargo e foi afastado do serviço antes mesmo das conclusões das sindicâncias. Deveria ser afastado se culpado, ou de forma preventiva, mas não foi isso que aconteceu (sic). No fim deste processo, Zeus foi inocentado nas duas sindicâncias, tendo sido razoavelmente fácil provar o quão inverídicas eram tais afirmações, gozando também do respaldo de seus superiores, que prestaram testemunho a seu favor. O reconhecimento da inocência, contudo, não bastou para que Zeus fosse reintegrado ao serviço e retomasse o seu cargo.

Por conta dos argumentos dessas investigações, também foi efetuada denúncia junto ao Ministério Público, sendo que esta ainda não foi formalizada para Zeus.

Ao perguntar para um amigo sobre uma instituição que defendesse os homossexuais, foi-lhe indicado o nuances, que está-lhe prestando acompanhamento.

Nesse meio tempo, veio o período eleitoral para a associação, e Zeus conta que se fragilizou como candidato, vindo a perder as eleições. Refere que os novos funcionários não sabem direito de tudo que aconteceu, mas como sabem que ele perdera o cargo, fica fácil atribuí-lhe culpa.

Zeus afirma que se sentiu discriminado, que foi muita pressão, que tudo foi muito vergonhoso para ele, e que a honra e a idoneidade de seu nome foram manchadas.

Ele conta também que não foi a primeira vez que sofrera com a discriminação. Em outras duas empresas privadas que trabalhara, fora demitido por conta do preconceito. Em uma delas, conta que não era “assumido”, e que a demissão se deu depois que passou a usar brinco. Em outra, havia sido inclusive promovido, porém ocorreu a troca de gerente, e o novo passou a “pegar no seu pé” (sic). Como não tinha nada que desabonasse seu trabalho, alegou que Zeus havia abandonado o serviço para ir a uma festa. O gerente conseguiu dois outros funcionários como testemunhas e o despediu por justa causa. Neste caso Zeus entrou na justiça e ganhou, mas nunca recebeu a indenização da empresa. Lembra que esta foi uma situação difícil, pois era um período em que cuidava da mãe por problemas de saúde, sustentando-os com tal trabalho. Dada a demissão, ficou impossibilitado de prosseguir com o tratamento, acarretando a recaída da doença de sua mãe.

Zeus finaliza afirmando que hoje se sente mais recuperado e vai conseguir dar a volta por cima. Espera que esta história se torne pública, retome o seu cargo, e limpe seu nome.

5.3. Hades

Hades tem 30 anos, possui ensino superior completo na área de *design* gráfico.

Atualmente mora com seu companheiro. Lembra, de sua educação, certa rigidez dos pais, o que associa ao fato de o pai ser militar. Conta que para a mãe, era praticamente inaceitável a sua orientação homossexual, que desde cedo foi se evidenciando, motivo pelo qual apanhou bastante na infância.

Ele mesmo diz que quando foi se percebendo e entendendo sua homossexualidade não se aceitou, achou que a vida havia lhe puxado o tapete e pensou muito em se suicidar. Hades diz também que não queria ser guei, queria ter uma família convencional, ter filhos, ao exemplo da sua (ele também tem um irmão). Sempre me imaginei como pai, esse para mim era o modelo, afirma Hades. O restante da família igualmente não aceitou a sua orientação sexual. Sua vó, em seu leito de morte, segundo conta, chegou a se referir a ele como “o maricas da família”, o que está guardado até hoje em sua memória. Por muito tempo ele foi motivo de piada na família. Sua mãe se perguntava *onde ela teria errado?*

Ao mesmo tempo, o trabalho era incentivado em sua educação. Hades diz que seguiu os passos da mãe e do pai na dedicação ao trabalho. Mas também era estimulado a estudar. Sempre foi um dos primeiros da turma. Na escola sentiu muito preconceito.

Hades manifesta que o trabalho é fundamental, é fonte de sustento, de status, de reconhecimento, de socialização, é onde pode canalizar sua energia criativa. Afirma que sua formação superior abre portas, mas não se sobrepõe a sua orientação sexual, é graduado, mas é guei. Conta que já foi perguntado se era

cabeleireiro, do que se verifica o estereótipo do guei em determinadas profissões como única opção de trabalho.

Em seu último trabalho, no qual ficou cerca de um ano, a situação foi se tornando insustentável. Eram desrespeitos, piadinhas constantes, “brincadeiras” que já passavam de brincadeiras há muito tempo, lembra Hades, tanto por parte dos colegas, mesmo alguns que ele identificava que também eram homossexuais, como da chefia. Comentários como o de que o local estava virando um zoológico. Afirma que apesar de falarem mal dele, alguns davam em cima, e uma vez que recusava, diziam que a *“bixinha” ficava se fazendo*.

Diz que fez a denúncia porque estava muito mal. O chefe era muito ruim. Afirma que muita coisa apagou, querendo esquecer que trabalhou nesse local. *Não precisava passar por aquilo, e como ser humano merecia tratamento igual*, protesta Hades! Ele acredita que é hora de mudar e têm, os homossexuais, que fazer alguma coisa. Argumenta que a sociedade é muito machista, sexista, racista, e as minorias acabam sofrendo.

Para denunciar, ligou para o nuances, que conhecia da noite, das campanhas contra a AIDS e da parada. Estes prestaram acompanhamento. Teve audiência na SRTE, os ex-chefes pediram desculpas, afirmaram que gostavam muito do trabalho dele e que tinham planos para ele na empresa. Mas Hades é taxativo ao dizer que não voltaria para aquele emprego.

Ele conta que conhece outros homossexuais que passaram por situações parecidas. E que apesar de existirem leis, elas não garantem a não discriminação e ainda existe muito preconceito.

5.4. Deméter

Deméter tem 60 anos. Possui ensino médio completo. É vendedor.

Ele conta que foi criado sem a presença do pai. Desde muito cedo teve que começar a trabalhar para ajudar a mãe, sendo arrimo de família. Não havia muita escolha. A mãe cobrava honestidade.

Hoje, Deméter afirma que o trabalho tem toda a importância na vida! *Eu preciso trabalhar!*. Trabalhou em várias empresas, conseguindo em algumas delas, ascensão na carreira. Valoriza muito o trabalho, pois é por ele que se mantém, que conseguiu adquirir casa própria.

Deméter comenta que sempre sentiu a discriminação, desde pequeno, na própria família. Nunca diretamente, pois, até hoje, nunca se assumiu diante da família. Mas lembra que sempre havia comentários pejorativos que diziam respeito a pessoas homossexuais. A mãe, por exemplo, afirmava que não admitia filho viado e ladrão (sic). *Era uma pessoa muito rígida.*

Atualmente, segundo Deméter, é bem mais tranquilo, consegue lidar melhor com sua homossexualidade. Aos 20 anos precisava recorrer ao álcool quando ia a alguma entrevista de emprego, relembra ele, e reagia mais violentamente quando alguém comentava alguma coisa. Hoje, ele assume, revida. Exceto no caso da família, conforme comentado.

As situações de preconceito e discriminação de que foi vítima não se restringiram às relações familiares. Deméter destaca, por exemplo, um episódio ocorrido em 1992 em que fora abordado na rua pela polícia militar após sair de um baile. Nessa ocasião, depois de uma revista, foi-lhe subtraída uma quantia em dinheiro. Ele anotou o número da viatura, deu parte na delegacia, foi chamado ao

quartel e colocado cara-à-cara com os “suspeitos”, todos muito diferentes da descrição dos sujeitos que havia fornecido. Depois desta coação, teve que atestar que não havia reconhecido algum suspeito, encerrando por aí a questão.

Em seu último emprego, trabalhou na empresa por 9 anos. Por muito tempo não houve maiores problemas. Tinha um gerente amigo seu que o levou para trabalhar em sua filial, onde pretendia aguardar os 5 anos que faltavam para a aposentadoria. Deméter conta que haviam muitas brincadeiras baseadas em sua orientação homossexual, sendo que na maioria delas ele não fazia caso. Aconteceu que demitiram o referido gerente, e o novo começou a *pegar pesado, usava de baixo calão*. Ouvia comentários do tipo: que graça eles (homossexuais) achavam nisso, tendo tanta mulher por aí. O chefe reclamava de tudo que ele fazia. Deméter reorganizou o seu setor, atendia bem a clientela, sob comentários do gerente de que “se não tinha mulher, ia o Deméter mesmo”. Certa vez foi chamado de burro na frente de um cliente. Conta também que, diferentemente dos demais colegas, ele recebia somente comissão e não salário fixo. Angustiadamente, Deméter afirma que não tinha para quem reclamar.

Esta situação durou cerca de dois anos. E por fim o demitiram. Faltando três anos para se aposentar. Um outro colega contou que na sua vaga assumiram duas mulheres, e que o gerente teria dito que “iria encher aquilo lá de mulher”. Quando saiu, negaram-se a lhe dar uma carta de recomendações.

Depois de ter sido demitido da empresa, foi buscar seus direitos na justiça. Entrou com ação trabalhista. Por orientação do advogado, e porque estava desempregado e precisando do dinheiro, acabou aceitando um acordo no qual recebeu menos da metade do valor indenizatório.

Posteriormente, por orientação de um amigo, foi procurar o nuances, que agora está lhe acompanhando. Diz que quer justiça! Que vai buscar seus direitos, custe o que custar.

Deméter constata que esta ficando com medo das pessoas, de falar com elas e estas lhe aprontarem (sic). Nesse período, diz que sentiu necessidade de ajuda, mas não teve condições de buscar.

Desde que foi demitido, faltando três anos para se aposentar, não consegue mais emprego. Tenta entender se é a idade, a escolaridade. Desconfia que exista uma rede paralela de informações com o nome daqueles que colocam as empresas na justiça. Mostra-se desesperançoso.

6. DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL NO TRABALHO: UMA REALIDADE

A trajetória de vida dos sujeitos entrevistados é marcada por diversos eventos que vão construindo os territórios e os espaços possíveis (e impossíveis) de existência. A própria maneira como cada um se reconhece é forjada em um intrincado jogo de verdades que sustenta tal processo sobre si mesmo. Este mesmo jogo acaba por construir também um modo pelo qual este sujeito é objetivado, apreendido no contexto histórico em que se insere.

De acordo com o aporte desta pesquisa, o trabalho e a sexualidade são tomados como dispositivos importantes nos processos de subjetivação/objetivação, sendo que a família emerge como nó de cruzamento dos dispositivos. Por certo estes não são os únicos elementos conformados dos processos, mas são destacados pela relevância que adquirem em nossa sociedade. Tais dispositivos se inter-relacionam, agindo conjuntamente na produção da discriminação por orientação sexual.

Na estruturação da análise deste estudo, buscamos distinguir a ação de cada um dos dispositivos nas trajetórias de vida das pessoas entrevistadas, culminando com o fato da discriminação no ambiente de trabalho e seu enfrentamento. O caráter imbricado que apresentam inviabiliza a separação, mesmo que didática, dos referidos dispositivos na análise do material, sob pena de incorrerem em uma fragmentação da própria compreensão da produção da discriminação. De qualquer forma, podemos identificar um eixo norteador na seguinte apresentação, sem contudo caracterizar uma leitura linear deste cruzamento.

6.1. A ação dos dispositivos

A sexualidade não foi sempre matéria de análise. Houve um tempo em que nem a definição ou a vivência particular da sexualidade eram colocadas como questão. Foucault, na *História da Sexualidade* (1988), apresenta-nos o processo pelo qual este fato humano vai se dirigindo à centralidade da discussão em torno da constituição do sujeito, emergindo como parâmetro para a própria definição de humanidade, conforme afirma Butler (2004).

Hoje, em nosso contexto, a experiência pessoal da sexualidade é tomada como tendo muito a dizer sobre cada um. A orientação sexual manifestada não passa despercebida como um critério de alocação da pessoa, definindo a liberdade e as possibilidades de acesso que esta gozará no espaço social, bem como tornando permeável ou obstaculizando as trajetórias de vida de cada um.

Como anteriormente afirmado, há uma imposição, histórica, da heterossexualidade como padrão de vivência afetivo/sexual, destinando à margem as outras formas de vivência da sexualidade, configurando o que Foucault (1988) chama de *sexualidades periféricas*. Estas, por sua vez, sofrem todas as prerrogativas daquelas que são marcadas pela marginalidade, preconceito, discriminação, invisibilização.

Todos os nossos entrevistados se encontram no avesso da norma, definindo-se como homossexuais, sendo três deles homossexuais masculinos e uma travesti. Tal orientação sexual foi precocemente percebida por cada um deles, de tal sorte que também desde cedo foram vítimas de preconceitos e práticas discriminatórias, estas acontecendo em diversos espaços como na escola, em locais públicos, no ambiente familiar e de trabalho.

A família aparece como uma das primeiras promotoras da discriminação. Esta aparece pela repreensão contundente dos pais e irmãos, o núcleo mais próximo, mas também pelos membros da família estendida como tios, primos e avós. Zeus, de 41 anos, um de nossos entrevistados, conta que aos 14 anos saiu de casa e foi para outra cidade, fugindo de um pai agressivo que não aceitaria a sua orientação sexual. Outro sujeito, Hades, com 30 anos, relembra o impacto da sua orientação sexual para a mãe, com quem morava, *para ela era horrível a questão da homossexualidade. Me lembro que tive uma relação com um menino, aos 6 ou 7 anos, ela descobriu e me bateu muito, muito mesmo!*

Mas nem sempre o preconceito familiar se manifesta de forma tão incisiva. Por vezes ele assume uma forma sutil ou velada, mas não menos evidente. Hera, que tem 28 anos e mora com os pais, diz que estes a *aceitam*, mas continuam lhe chamando pelo nome masculino, nunca pelo nome feminino que adotou; se a vêem de roupas femininas reclamam, e não permitem que leve namorados em casa. Afirmam, segundo ela, que *tiveram um filho, e vão ter um filho sempre!* Não obstante Hera comente que os pais a aceitem, acaba afirmando que *Eles suportam! Assimilaram, pois é visível, não foi um baque, foi com o tempo. Começou bem na infância, com 5 anos, desde os brinquedos que eu me entendo por gente.* Parece haver uma noção de suposta “aceitação” tão somente pela não hostilização com que a tratam, o que de certo modo mascara a realização da prática discriminatória.

Ainda no intercurso familiar, a história de Deméter apresenta um cenário diferente. Relembra que sempre ouvira a mãe comentar que *não aceitava filho viado ou ladrão*, e que discursos recriminatórios e pejorativos relacionados à homossexualidade em geral eram patentes em sua casa. Hoje, aos 60 anos, a família não sabe da sua orientação sexual, pois afirma nunca ter se assumido diante

dela. Podem até desconfiar, segundo ele, pois não está casado com uma mulher, não tem namoradas, porém isso nunca foi um fato comentado, além do que se esforça para não deixar transparecer sua homossexualidade.

Do relato de um dos entrevistados, percebe-se que consideração menos hostil de sua orientação homossexual por parte da família se deu em um momento em que demonstrou valor *apesar* da homossexualidade. Foi quando sua mãe ficou doente e ele assumiu o tratamento, tanto em cuidados como financeiramente. A família ampliada, tias, primos, etc., reconhecendo seu empenho, passou a tratá-lo melhor. Percebe-se não uma aceitação espontânea, mas crivada como que por uma provação de mérito.

Todos entrevistados relatam momentos e vivências de intenso sofrimento oriundos de suas relações familiares. Ao mesmo tempo, demonstram levar consigo certa desconfiança e receio ao estabelecer outras formas de relações, em outros ambientes, nutrindo uma expectativa de serem novamente discriminados. Uma expectativa que, como veremos, infelizmente se justifica.

Esse comportamento familiar encontra suporte na matriz heterossexual construída e ratificada pela ordem liberal que marca a modernidade, a qual estrutura a família nas figuras de homem e mulher, ambos responsáveis pela manutenção e reprodução de condições indispensáveis à perenidade do sistema. Colbari afirma que “Nesse processo de universalização de uma ética familiar originária das classes médias e das elites urbanas, foi fundamental a propagação ideológica do familismo”, sendo que “as doutrinas católica e positivista, apesar de suas particularidades, forma incisivas na pregação de uma moral familiar baseada na hierarquia e na atribuição de papéis: o homem, provedor e chefe da unidade familiar, e a esposa-mãe-dona-de-casa submissa, fiel e obediente à autoridade masculina” (1995, p.29).

Nesse esquema, não há espaço àqueles que contrariem a norma estipulada e tomada como imprescindível, de modo que os que insistem em tal contrariedade são reprimidos e postos à margem, quando não inviabilizados de existirem por outros ardis.

Percebe-se que de parte da família pouco suporte foi oferecido aos sujeitos após a revelação da orientação sexual homossexual, quando isso aconteceu. Não somente não foi dado apoio como por vezes a reação foi ainda mais aversiva. Pode-se pensar que esse fato também esteja associado a características peculiares da família. Hades, por exemplo, conta que *Foi mais coisa minha e da minha irmã o fato de correr atrás. O que conquistamos foi mais mérito nosso, do que exemplo dos pais*. Zeus fugiu de casa também em virtude da violência doméstica. De qualquer forma, a descoberta da orientação homossexual ou desencadeou ou intensificou certo afastamento da família.

E isso, em nossa cultura que ainda cultua a família nuclear como uma base da sociedade, não obstante as mudanças recentes relativas ao direito e à visibilidade da diversidade sexual, mina estes laços sociais, retira este apoio primário, e deturpa a própria noção de si do sujeito como alguém de valor e direitos. Hades refere que ele próprio ficou chocado quando “descobriu” que era guei: *Pra mim também, eu não sabia que era guei. Fui descobrir que era com 11 ou 12 anos. Eu achava que era hetero. Eu pensei que a vida tinha me puxado o tapete... Pensei muito em me suicidar*.

Diante disso é que a família é tomada como representativa da relação social que aprisiona a homossexualidade, todavia não somente como porta voz, e sim como uma construção com vistas à manutenção da “ordem social”, reiteradora da

heteronormatividade. Como tal é que passa a ser compreendida como um dispositivo atuante nos modos de subjetivação.

De certo modo, como uma tentativa de superação desse desapoio no grupo familiar, muitas vezes há a procura pelos *iguais*. Acabam sendo definidos espaços nos quais eles possam *existir*, onde são reconhecidos independentemente da condição homossexual que alhures lhe é motivo de desprezo. É um espaço de desafogo, mas também de constituição de si, que permite um auto-olhar mais valorativo, embora também marcado por outras formas de normalização, próprias ao mercado e aos espaços homossexuais..

Todavia podemos inferir que, de certa maneira, esta delimitação restringe as possibilidades de manifestação da sexualidade, ou mesmo de uma vivência mais plena. Acaba que este grupo por vezes se encontra igualmente desprotegido frente a aspectos que se apresentam além dos seus limites. Estabelece-se, assim, uma interface amparo/desamparo que fragiliza os laços sociais, no sentido de um melhor posicionamento no contexto em que se inserem. Tal argumento pode ser sintetizado na fala de Zeus: *Nós que somos minorias é que acabamos sofrendo.*

6.2. A construção moral do trabalho

Da mesma forma que a família é fruto, reproduz e mantém a norma da heterossexualidade, também ela é responsável pela consolidação do regime de verdades que funda o sentido atribuído ao trabalho moderno. Segundo Colbari (1995) a família é considerada uma categoria econômica e como tal uma instância de socialização para o trabalho.

Todos os participantes da pesquisa, sem exceção, referem que a valorização do trabalho era uma das tônicas na educação que tiveram. A necessidade era também um dos aspectos que se impunha no prestígio do trabalho, necessidade de ajudar em casa, ou mesmo pela sobrevivência. Eles lembram também que valores como honestidade, dignidade, apareciam constantemente associados ao significado atribuído ao trabalho.

Quando perguntados do sentido que o trabalho tem hoje em suas vidas, os participantes deste estudo demonstram claramente o quão intrínsecos estão tais aspectos acima citados como, por exemplo, que o trabalho é *fonte de sustento, dignifica, enobrece o homem*, conforme Hera, parafraseando um conhecido dito popular, e continua dizendo que *ajuda a socializar, trocar experiências, vivências*.

Outra pessoa entrevistada afirma que *o trabalho é fundamental!* Ela destaca do caráter de necessidade do trabalho, que é *sustento*, mas também ressalta que é *status, é o reconhecimento, é a minha energia criativa que vai, é a socialização*. Já Deméter assenta o trabalho sobre o imperativo da manutenção da vida: *Tem toda a importância na vida! Eu preciso trabalhar!*

Sendo assim, podemos avaliar o prejuízo que a discriminação causou na vida das pessoas que participaram deste estudo. Até o momento da entrevista, todas estavam desempregadas, ou afastadas do cargo que ocupavam, em dois casos nos quais eram servidoras públicas. E este desemprego e obstrução do acesso ao trabalho já contavam, no mínimo, um ano, tendo um caso em que após a demissão, o sujeito está há dois anos sem conseguir uma recolocação no mercado de trabalho.

Esta é a situação de Deméter, que aos 60 anos, faltando cinco para se aposentar, e depois de ter trabalhado por nove anos em seu último emprego, está há dois anos sem uma ocupação que lhe garanta a sobrevivência. Tristemente, ele

fala que *Antes fechava uma porta e eu corria porque tinha que abrir outra! Hoje, eu corro e não encontro, tá tudo fechado! Eu estou com um sapato furado, e não consigo comprar outro!* Percebe-se uma sobreposição de aspectos discriminatórios, tão claros em uma sociedade que o homem, branco, jovem e heterossexual é o padrão cultuado. Neste caso, a questão da idade se soma a da homossexualidade. É conhecida a dificuldade que pessoas com mais de 60 têm de se recolocarem no mercado de trabalho. Considerando-se que a homossexualidade também enfrenta tal barreira, têm-se uma idéia do sofrimento e dificuldades por que passa Deméter.

Zeus conta que por três vezes acabou perdendo o emprego resultado da discriminação que sofrera em virtude de sua orientação sexual. Uma dessas vezes ocorreu durante um período em que cuidava da mãe. Sem emprego, sem condições para mantê-la, ela teve que voltar para a cidade onde morava, tendo uma recaída no seu quadro. Constata-se, diante disso, que os danos e o sofrimento atingem não somente a vítima direta do preconceito e da discriminação, mas repercutem para além dela, intensificando.

6.3. A manifestação da discriminação nos ambientes de trabalho

Todos os nossos entrevistados são vítimas da intolerância. Uma intolerância que vem se manifestando ao longo de sua vida de trabalhadores.

Percebemos o espaço de trabalho como um local que favorece a presença da discriminação tendo em vista a sua construção e interesse social enquanto um dispositivo, conforme fora apontado. Além disso, a contemporaneidade do trabalho inspira à competição, à tentativa de garantias pessoais em detrimento do outro, uma vez que as garantias sociais se encontram em decadência. Esse processo é o que

Castel conceitua como desfiliação, o que segundo Nardi (2002, p.145) *é a perda dos suportes sociais que garantem o exercício de direitos iguais em uma sociedade democrática e o desengajamento material e simbólico dos indivíduos no laço social.*

Uma vez que um trabalhador “precisa” superar o outro, qualquer característica que possa servir como instrumento nesta batalha será usado. É o que acontece com a homossexualidade. Como temos visto, ela ainda não goza plenamente de várias prerrogativas sociais, sendo mesmo, em diversos momentos, rejeitada. Dessa forma, acaba sendo utilizada como um aspecto depreciativo no âmbito do trabalho, situação que de certo modo tem um respaldo social. Acompanhamos isso na história de Zeus, que fora atacado pessoal e profissionalmente através de sua orientação sexual, sendo esta usada para atingi-lo por conta de questões políticas e profissionais. Ele afirma que, ao presidir uma associação e defender a sua categoria teve *que enfrentar pessoas poderosas*. O fato é que neste caso, poderiam os confrontadores de Zeus terem se detido em aspectos relacionados a sua competência enquanto trabalhador, conhecimento da função, exercício da profissão, mas o que se verifica é a associação de sua orientação homossexual a uma série de características desabonadoras, além dela própria.

Avaliamos que as competências demonstradas dos trabalhadores em questão, mesmo quando evidentes, respaldadas pelo alcance de suas metas de trabalho, pelo reconhecimento dos pares, não são suficientes para lhes garantir a manutenção do emprego, e da vida. Deméter, por exemplo, depois de nove anos na mesma empresa, tendo um bom desempenho no seu setor, fora demitido por força da intolerância de um novo gerente. Zeus, em um de seus trabalhos, chegou a ser promovido, mas fora demitido depois de passou a usar brinco, segundo afirma.

Vemos também que muitas vezes a manutenção do posto de trabalho se dá, para eles, à custa de terem que agüentar uma série de injúrias. Alguns sequer reconhecem todas estas como manifestações de preconceito, aceitando-as (podemos pensar que isso tornaria a situação mais suportável) como brincadeiras. Deméter conta que os *outros gerentes “brincavam” comigo e eu nunca senti essa necessidade, mas esse não, esse pegava pesado, por isso fiz a denúncia*. Esses atos advêm tanto de parte da chefia, como dos colegas de trabalho, mostrando que podem fazer parte do clima da empresa.

Nesse sentido, verifica-se a importância do empenho da empresa em coibir ou permitir relações preconceituosas e discriminatórias. Um de nossos entrevistados afirma que a empresa era boa, não tinha do que reclamar, mas as manifestações da pessoa do gerente é que eram hostis. No fim, fora ele, nosso entrevistado, que *levou a pior*.

As práticas discriminatórias nos ambientes laborais têm se mostrado numa constância e de formas variadas. Aparecem no que chamam de “brincadeiras” referentes à sua orientação; insultos deliberados; apelidos pejorativos; isolamento, até culminar com a demissão ou o afastamento, tendo, conforme nossa argumentação, inviabilizados os suportes para a existência.

Vários deles referem ter que se submeter a situações como estas para tentarem manter o emprego, ou por não encontrarem a quem reclamar em seu espaço imediato de trabalho. Por vezes, acabam tentando achar soluções particulares para problemas que são globais. O caso de Hera se mostra típico. Por ser chamada pelos alunos pelo nome masculino que preterira, não encontrando forma ou auxílio na direção para que a situação fosse transformada de maneira efetiva, combinou com os alunos para que a chamassem de *teacher* (em inglês =

professor/a, vocábulo que não tem flexão de gênero, usado indistintamente para mulheres ou homens). Deméter também exemplifica essa atitude quando adota a postura de “simplesmente” não revelar para a família.

6.4. Resistência subversiva

Contudo, ao mesmo tempo, o que mais caracteriza os participantes desta pesquisa é o comportamento inquieto e reivindicativo de respeito e direitos. Identificamos duas motivações para tanto. Primeiro, a necessidade que se impõe de trabalharem para que tenham ganho financeiro e acesso aos meios de subsistência. Segundo, e extremamente significativo, é o fato de as pessoas entrevistadas manifestarem que não querem somente voltar ao trabalho, mas sim encaram a denúncia como uma atitude com potencial transformador da realidade vivida, tanto para si, como para o enfrentamento social da questão. Hades afirma que fez a denúncia porque *se a gente não se mover, a sociedade não vai se mover. Era hora de mudar!* O desejo de Zeus, segundo conta, é que a sua história se torne pública. Hera diz que tem interesse em voltar para a mesma escola, *O que está em jogo é a minha integridade! É um trabalho de 8 anos que foi manchado à toa sem provas. Quero limpar o meu nome e a minha imagem. Quero sair vitoriosa. Voltar lá e que sejam reparadas as injúrias. Uma reparação em público, não dinheiro! Isso não repara o psicológico, não cicatriza.* A fala de Deméter também é emblemática: *Eu quero justiça! Vou buscar meus direitos, custe o que custar.*

O início deste percurso parece ter sido sempre solitário. Eles ocupavam o lugar dos estranhos no ninho, eles eram os incomodados. Não encontravam nos seus espaços de trabalho solidariedade com a sua causa. Zeus, no princípio das

sindicâncias que respondeu, montou sua própria defesa sozinho. Hera, ao chegar ao nuances e na SRTE, já havia denunciado o fato em jornal da região e na Comissão de Direitos Humanos da Assembléia Legislativa do Estado. Mesmo quando houve uma orientação especializada, o sentimento foi *de estar por fora*, perdido. É o que relata Deméter, que por conta da orientação advocatícia que teve recebeu menor indenização do que de direito, bem como afirma ter assinado documento, sem que compreendesse o exato teor deste, no qual abria mão do aspecto de dano moral da causa, logo, do reconhecimento da situação de discriminação e uma repreensão mais severa aos responsáveis.

Houve então o momento em que procuraram uma organização que lhe oferecesse uma atenção mais qualificada. No caso desta pesquisa, todos foram ao nuances ou porque já conheciam o trabalho que esta ONG desenvolve através da divulgação mesma desta, ou por indicação de alguém que conhecia. Destacamos a importância deste espaço de acolhimento e o reconhecimento e a legitimidade que a referida entidade goza no que tange a defesa dos homossexuais e a busca por direitos.

Através desse processo, dois de nossos entrevistados, Hera e Hades, chegaram a SRTE, onde foram organizadas duas audiências entre eles, acompanhados por representantes do nuances, e a empresa ou município. Em um dos casos os representantes da empresa *pediram desculpas, afirmaram que o trabalho de Hades era muito bom*, disseram que *tinham planos para ele dentro da empresa*. Entretanto Hades, que já havia saído deste local, ratificou que não voltaria a trabalhar lá mesmo que tivesse benefícios. No caso de Hera, nem a secretaria municipal nem a denunciante compareceram à audiência.

Nesta situação, pode-se pensar num primeiro olhar, em uma postura de descaso da pessoa interessada. Todavia, do contato que tivemos com estas pessoas, constatamos a presença de certo desalento (que contrasta com a esperança de reparação e mudanças). É um “perder as forças”. Um cansaço que se alterna a momentos de vigor.

As limitações de alguns instrumentos e a morosidade com que se percorre os trajetos na malha jurídica são alguns dos motivadores destes comportamentos. Um de nossos entrevistados afirma que apesar de existirem leis, estas não garantem a realização dos direitos no dia-a-dia.

O complexo espaço judiciário parece ser ainda um labirinto atemorizador e indecifrável. Fato que algumas situações sequer são encaminhadas a esta esfera, ou quando o são, nem sempre conseguem ser apreendidas e acompanhadas pelos sujeitos. Deméter, por exemplo, não soube informar em que situação se encontra o seu processo, e se mantém no aguardo de alguma comunicação, conforme fora orientado.

De fato há construída uma série de prerrogativas legais que criam e alteram as formas de entendimento e relação com a questão da discriminação por orientação sexual. Contudo elas não se mostram acessíveis a todos, o que explicaria o baixo índice de notificação apresentado, e mesmo as dificuldades vividas por aqueles que se aventuram por esses caminhos.

Na SRTE, verifica-se a possibilidade de acolhimento das denúncias, sendo o encaminhamento destas se desenvolve através do chamamento para audiências de conciliação, podendo autuar e multar a empresa se comprovada a responsabilidade. Aí encontramos um dos maiores obstáculos. A definição de provas da prática discriminatória é extremamente difícil. Estes atos, como temos visto, manifestam-se

de forma sutil no cotidiano de vida dos sujeitos. Quando mais explícito, ao que supomos o episódio da demissão ou afastamento, ou ainda da instauração de sindicâncias, é mascarado por outros argumentos como “corte de pessoal”, razões de incompetência do funcionário, todos de difícil desvendamento.

Não obstante tais circunscrições, estes espaços de acolhimento e defesa aparecem como fundamentais no embate pela não-discriminação, na medida em que produzem recursos concretos para este fim, bem uma historicidade material das formas de enfrentamento deste tipo de discriminação. O reconhecimento desses institutos há que ser ressaltado.

Destacamos aqui o Centro de Referência em Direitos Humanos, no nuances, como um local privilegiado nessa questão na medida em que busca dar visibilidade a estes caminhos, orientando e acompanhando os sujeitos que a eles procuram.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Convivemos, lamentavelmente, com um rol de intolerâncias, preconceitos, discriminações. Muitas nem tão novas, mas que vão se atualizando de acordo com as transformações dos contextos que são criados pelas novas configurações nas relações de poder. Dito isto, ratifica-se o caráter histórico (inatural) das formas de discriminação, submetidas às regras dos jogos de poder.

Acompanhamos, no percurso desta pesquisa, a realidade inventada da discriminação por orientação sexual no trabalho. Esta nuance é um dos resultados de toda construção moderna que coloca o trabalho como um sustentáculo da subsistência. Assim sendo, cria-se a necessidade de recursos que garantam a sua manutenção. Dentro disso, a sexualidade é tomada como um dos aspectos determinantes das possibilidades de reprodução dos modos de trabalho, encerrando a heterossexualidade como a condição necessária por excelência, preterindo as outras formas possíveis de expressão da sexualidade.

Ademais, a precarização do mundo do trabalho, pela qual a produtividade e o lucro são garantidos mesmo com o desprezo das pessoas trabalhadoras, conjuga-se na construção das práticas discriminatórias no contexto laboral, entre elas a por razão de orientação sexual. Esta por sua vez acontece de forma um tanto sutil, sendo o sofrimento ao qual acomete oferecido em doses homeopáticas à pessoa, minando sua resistência. Então vemos “brincadeiras”, piadas que são suportadas (até certo ponto) pelos trabalhadores, à custa de manifestarem livremente sua orientação sexual, ou a si mesmo integralmente. A demissão tem sido o desfecho mais comum desse processo, sendo, todavia acobertada sob outros argumentos, tornando-se de difícil comprovação.

A face mais perversa desta realidade é o seu efeito sobre a vida dos sujeitos. Sobre a determinação das possibilidades de viverem com dignidade ou, de modo mais radical, de existirem ou não. E estes constrangimentos não os atingem unicamente, mas também às pessoas que de alguma forma lhes são dependentes, maximizando o dano que o não acesso ao trabalho pode causar. Assim, vemos que o trabalho, por mais que as transformações pelas quais venha passando questionem a sua centralidade, ainda se mostra como depositário da constituição material, simbólica e subjetiva dos sujeitos.

Neste quesito, a família ocupa um lugar de destaque na confirmação da importância do trabalho para a vida, corroborando o familismo que argumentamos. Articulado a isto, ela também se apresenta como um dos primeiros espaços de intolerância e discriminação para aqueles que expressam uma orientação sexual homossexual.

O que observamos é que a vivência da discriminação por orientação sexual no trabalho, além de causar impeditivos concretos à manutenção da vida, coloca muitas vezes os sujeitos em um estado de profunda autodesconsideração e desânimo. É perceptível o sofrimento que esta experiência causa na vida das pessoas. Muitas vezes, tal circunstância tem como consequência os afastar de uma vivência mais política e de enfrentamento desta realidade, o que contribui involuntariamente para a sua reprodução.

Disso depreendemos uma subnotificação dos casos de discriminação por orientação sexual no trabalho, haja vista conforme apresentamos, a existência de apenas quatro denúncias na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego. Entendemos que possa haver casos que adotem diretamente outros caminhos que não a SRTE, mas na medida em que a tomamos como um *locus* especial para tratar

desta matéria, reforçamos a idéia de que acontecem muito mais situações semelhantes além das que temos conhecimento.

Em se tratando dos espaços possíveis de combate à discriminação, verificamos a construção de uma rede bastante diversa e efetiva, tendo cada elo suas peculiaridades de atuação. Assim a convergência de propostas e ações nas esferas social, jurídica e governamental atesta o caráter político e histórico da questão, produzindo a concreção de instrumentos e práticas pela não-discriminação.

O nuances, através do Centro de Referência em Direitos Humanos, apresenta-se como exemplo da sociedade organizada na luta por seus direitos. O trabalho que desenvolve de acolhimento e acompanhamento de denúncias sobre discriminação não visa a ser permanente, no sentido de que objetiva se solidifiquem caminhos imediatos de proteção e garantia contra a discriminação e pela livre expressão sexual.

O âmbito jurídico é igualmente importante na estruturação e solidificação de instrumentos com esta finalidade, sendo que atua frente às situações discriminatórias em um tempo mais real, produzindo entendimentos e recursos que podem ser mais prontamente utilizados. Entretanto a compreensão e o trânsito nos meandros da malha jurídica não estão diretamente acessíveis a todos, o que de certa forma contribui para que muitos casos de discriminação não sejam levados adiante pelas vítimas.

Nas vivências das pessoas que participaram desta pesquisa, percebemos um certo desamparo quando da resolução de não se calarem diante dos atos discriminatórios que sofreram. Apesar do acompanhamento que todos os entrevistados tinham pelo nuances, verificamos momentos em que se sentiam solitários neste percurso, meio “perdidos” diante dos trâmites do processo.

Ressaltamos que toda esta movimentação em prol da não-discriminação acaba por exercer uma pressão por respostas de outras instâncias, sobretudo governamentais, com diferentes modos e alcances de atuação, como é o caso do *Brasil sem Homofobia*, do apoio estatal que temos observado às Paradas do Orgulho.

De certa maneira, o enfrentamento da discriminação por orientação sexual no trabalho se dá, ainda, muito mais no confronto direto a essas situações. Propostas de cunho afirmativo e promotoras do respeito à diversidade têm um reflexo bastante tímido neste processo, sem contudo se descarte a importância que possuem.

Infelizmente, as situações de discriminação no trabalho por conta da orientação sexual são uma realidade ainda hoje. Contudo também o são diversas ações, instrumentos, recursos, e o ânimo para a luta contra esta forma de subjugação e proscricção.

Esperamos com este trabalho ter contribuído na compreensão e enfrentamento destas situações, visando à concretude de uma realidade em que a possibilidade de uma existência digna não dependa de característica alguma além da de se existir.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADORNO, Rubens de C.F. Identidade e Exclusão. In: BARBOSA, Regina M. e PARKER, Richard. **Sexualidades pelo avesso: Direitos, identidades e poder**. Rio de Janeiro: IMS/UERJ; São Paulo: Editora 34, 1999.

ANJOS, Gabriele dos. Identidade sexual e identidade de gênero: subversões e permanências. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 4, 2000.

ANIS. Instituto de Bioética, Direitos Humanos e Gênero. **Legislação e Jurisprudência LGBTTT: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros**. Brasília: LetrasLivres, 2007.

ARAN, Márcia; CORREA, Marilena V.. Sexualidade e Política na Cultura Contemporânea: Reconhecimento social e jurídico do casal homossexual. **Physis.**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 2, 2004.

BAUMAN, Zygmunt. **Vidas Desperdiçadas**. Rio de Janeiro: J. Zahar, 2005.

BIDERMAN, Ciro & GUIMARÃES, Nadya Araújo. Na ante-sala da discriminação: o preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989–1999). **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v.12, n.2, maio/ago, 2004.

BORRILLO, Daniel . Pourquoi une Journée mondiale contre l'homophobie?
Le Monde, Paris, 17 maio 2006 <http://www.lemonde.fr/web/chat/0,46-0@2-3224,55-650917,0.html>, acessado em 06/01/2008

BRASIL. **Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999**. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L9799.htm#art1>, acessada em 22 de janeiro de 2008.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9029.htm, acessada em 29 de janeiro de 2008.

BRASIL. **Constituição Federal (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. P promulgada em 5 de outubro de 1988. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2005, 9ªed.

BRASIL. **Decreto-Lei N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>, acessado em 22 de janeiro de 2008.

BUTLER, Judith. **Undoing Gender**. New York: Routledge, 2004.

_____. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003a.

_____. O parentesco é sempre tido como heterossexual? **Cadernos Pagu**, n. 21, 2003b.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.

COLBARI, Antonia L. **Ética do Trabalho**. São Paulo: Letras & Letras/Ed. da FCAA/UFES, 1995.

CONSELHO Nacional de Combate à Discriminação. Brasil Sem Homofobia: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual. Brasília : Ministério da Saúde, 2004. Disponível em <http://www.aids.gov.br/data/Pages/LUMISE047F607PTBRIE.htm>, acessada em 29 de janeiro de 2008.

CONVEINIO 111 RELATIVO A LA DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION. In: Mario Ackerman. **La Negociacion Colectiva como instrumento para la aplicacion del Convenio 111 de la OIT**. Santiago: Oficina Internacional Del Trabajo, 1998. Disponível em http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/doctrab/dt_078.pdf, acessado em 09 de dezembro de 2007.

COSTA, Ana Maria Machado da. A discriminação por orientação sexual no trabalho: Aspectos legais. In: POCAHY, Fernando (org.). **Rompendo o silêncio: Homofobia e Heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, teoria e atuação**. Porto Alegre: nuances, 2007.

Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. 19 de junho de 1998. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/normas.php>, acessada em 09 de dezembro de 2007.

Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948. Disponível em http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php, acessado em 27 de janeiro de 2008.

DISTRITO FEDERAL. **Lei Orgânica**. Promulgada em 08 de junho de 1993. Disponível em <http://www.mpdf.gov.br/Orgaos/ACC/LeiOrg/LeiOrgDF.htm>, acessada em 27 de janeiro de 2008.

FLORIANÓPOLIS. **Lei Orgânica**. Promulgada em 05 de Abril de 1990. Disponível em http://www.pmf.sc.gov.br/?link=lei_organica, acessada em 28 de janeiro de 2008.

FOUCAULT, Michel. **A História da Sexualidade I: a vontade de saber**. Rio de Janeiro: Graal, 17ªed, 2006.

_____. **Microfísica do Poder**. Rio de Janeiro: Graal, 19ªed, 2004.

_____. Le jeu de Michel Foucault. **Dits et écrits II: 1976 – 1988**. Paris: Gallimard, col. Quarto, 2001.

_____. **Microfísica do Poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1996.

_____. **A História da Sexualidade II: o uso dos prazeres**. Rio de Janeiro: Graal, 1986.

_____. **A História da Sexualidade I: a vontade de saber**. Rio de Janeiro: Graal, 1988.

GUATTARI, Félix; ROLNIK, Suely. **Micropolítica: cartografias do desejo**. Petrópolis: Vozes, 1986.

LACERDA, Marcos; PEREIRA, Cícero; CAMINO, Leoncio. Um estudo sobre as formas de preconceito contra homossexuais na perspectiva das representações sociais. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 15, n. 1, 2002.

LIEDKE, E. R. Trabalho. In: CATTANI, Antônio D. **Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia**. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da Ufrgs, 2002.

LOREA, Roberto Arriada. Acesso ao casamento no Brasil: uma questão de cidadania sexual. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v.14, n.2 maio/set. 2006.

LOUZADA, Rita de Cássia Ramos; SILVA FILHO, João Ferreira da. Da Pós-graduação e trabalho: um estudo sobre projetos e expectativas de doutorandos brasileiros. **História, Ciência, Saúde – Manguinhos**, vol.12, no.2, p.265-282, Mai/Ago. 2005.

MACAPÁ. **Lei Orgânica**. Promulgada em 20 de junho de 1992. Disponível em

MEDEIROS, Márcia. O trabalhador homossexual: O direito à identidade sexual e à não-discriminação no trabalho. In: POCAHY, Fernando (org.). **Rompendo o silêncio: Homofobia e Heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, teoria e atuação**. Porto Alegre: nuances, 2007.

MELLO, Luiz. Familismo (anti)homossexual e regulação da cidadania no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v.14, n.2 maio/set. 2006.

MOLINIER, Pascale. Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo: um itinerário interdisciplinar. 1988-2002. **Produção**. São Paulo, v. 14, n. 3, 2004.

NARDI, Henrique Caetano. Nas tramas do humano: quando a sexualidade interdita o trabalho. In: POCAHY, Fernando (org.). **Rompendo o silêncio: Homofobia e Heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, teoria e atuação**. Porto Alegre: nuances, 2007.

_____. **Ética, Trabalho e Subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

NARDI, Henrique Caetano; SILVA, Rosane Neves da. Ética e Subjetivação: as técnicas de si e os jogos de verdade contemporâneos. In: GUARESCHI, Neuza M. F.; HÜNING, Simone M. **Foucault e a Psicologia**. Porto Alegre: Abrapso Sul, 2005.

NARDI, Henrique C. et al. Fragmentos de uma genealogia do trabalho em saúde: a genealogia como ferramenta de pesquisa. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 21(4):1045-1054, jul-ago, 2005.

NARDI, Henrique Caetano. A genealogia do indivíduo moderno e os suportes sociais da existência. **Psicologia & Sociedade**; 14 (1): 141-146; jan./jun.2002.

NARDI, Henrique C.; TITTONI, Jaqueline e BERNARDES, Jefferson S. Subjetividade e Trabalho. In: CATTANI, Antônio D. **Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia**. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da Ufrgs, 2002.

OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado**: transformações contemporâneas do trabalho e da política. São Paulo: Brasiliense, 1989.

PAILOT, Philippe. Méthode biographique et entrepreneuriat: application à l'étude de la socialisation entrepreneuriale anticipée. **Revue de l'Entrepreneuriat**. Vol. 2, n°1, 2003.

POCAHY, Fernando. Um mundo de injúrias e outras violações. Reflexões sobre a violência heterossexista e homofóbica a partir da experiência do CRDH Rompa o silêncio. . In: POCAHY, Fernando (org.). **Rompendo o silêncio: Homofobia e Heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, teoria e atuação**. Porto Alegre: nuances, 2007.

POCAHY, Fernando Altair; NARDI, Henrique Caetano. Saindo do armário e entrando em cena: juventudes, sexualidades e vulnerabilidade social. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 15, n. 1, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2007000100004&lng=en&nrm=iso>.

PORTO ALEGRE. **Lei Orgânica**. Promulgada em 03 de abril de 1990. Disponível em <http://www.camarapoa.rs.gov.br/frames/setores/legislac.htm>, acessada em 28 de janeiro de 2008.

RAMOS, Sílvia e CARRARA, Sérgio. A constituição da problemática da violência contra homossexuais: a articulação entre ativismo e academia na elaboração de políticas públicas. **PHYSIS: Revista de Saúde Coletiva**, v.16 (2), 2006, p.185-205.

RECOMENDACION 111 SOBRE LA DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION. In: Mario Ackerman. **La Negociacion Colectiva como instrumento para la aplicacion del Convenio 111 de la OIT**. Santiago: Oficina Internacional Del Trabajo, 1998. Disponível em http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/doctrab/dt_078.pdf, acessado em 09 de dezembro de 2007.

REVEL, Judith. **Michel Foucault: conceitos essenciais**. São Carlos: Claraluz, 2005.

RIO GRANDE DO SUL. Lei Nº 11.872, de 19 de dezembro de 2002. **Dispõe sobre a promoção e reconhecimento da liberdade de orientação, prática, manifestação, identidade, preferência sexual e dá outras providências**. Disponível em

http://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100018.asp?Hid_IdNorma=265&Texto=, acessada em 27 de janeiro de 2008.

RIOS, Roger Raupp. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. In: POCAHY, Fernando (org.). **Rompendo o silêncio: Homofobia e Heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, teoria e atuação**. Porto Alegre: nuances, 2007.

_____. **Seminário Internacional as minorias e o direito (2001: Brasília) / Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários; AJUFE; Fundação Pedro Jorge de Mello e Silva; The British Council**. -- Brasília : CJF, 2003.

_____. **A discriminação por gênero e por orientação sexual**. Seminário Internacional as minorias e o direito (2001: Brasília) / Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários; AJUFE; Fundação Pedro Jorge de Mello e Silva; The British Council. -- Brasília : CJF, 2003.

_____. A homossexualidade e a discriminação por orientação sexual no direito brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, ano 38 n. 149 jan./mar. 2001.

_____. Direitos fundamentais e orientação sexual: O direito brasileiro e a homossexualidade. **Revista CEJ**, nº 06, dezembro/1998.

RODRIGUES, Maria Alice. O direito à diversidade sexual: A contribuição do ensino jurídico na concretização dos direitos humanos. In: POCAHY, Fernando (org.). **Rompendo o silêncio: Homofobia e Heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, teoria e atuação**. Porto Alegre: nuances, 2007.

ROSCIGNO, Vincent J., GARCIA, Lisette M. e BOBBITT-ZEHER, Donna. Social Closure and Processes of Race/Sex Employment Discrimination. **The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science** 2007; 609; 16.

SCOTT, Joan W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, vol. 20, n. 2 (jul./dez. 1995), p. 71-99.

SERGIPE. **Constituição do Estado**. promulgada em 05 de outubro de 1989. Disponível em http://www.mp.se.gov.br/Legislacao/Constituicao_Estado_Sergipe.doc, acessada 25 de janeiro de 2008.

SILVA, Rosane N. A dobra deleuziana: Políticas de subjetivação. **Revista do Departamento de Psicologia – UFF**, v.16, nº1, p.55-75, 2004.

SILVA, Sergio Gomes da. Masculinidade na história: a construção cultural da diferença entre os sexos. **Psicologia: ciência e profissão**. Brasília, vol.20, no.3, 2000.

SOLER, Franklin Giovanni. **Evolución y orientación sexual**. *Diversitas*. [online]. dez. 2005, vol.1, no.2, p.161-173. Disponível em <http://pepsic.bvs->

psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982005000200005&lng=pt&nrm=iso, acessado em 05 de abril de 2008.

TERTO JR, Veriano. Soropositividade e políticas de identidade no Brasil. In: BARBOSA, Regina M. e PARKER, Richard. **Sexualidades pelo avesso**: Direitos, identidades e poder. Rio de Janeiro: IMS/UERJ; São Paulo: Editora 34, 1999.

TITTONI, Jaqueline. **Trabalho, poder e sujeição**: trajetórias entre o emprego, desemprego e os “novos” modos de trabalhar. Porto Alegre: Dom Quixote, 2007.

VIANNA, Adriana R. B., CARRARA, Sérgio. Sexual Politics and Sexual Rights in Brazil: A Case Study. In: Parker, Richard; PETCHESKY, Rosalind; SEMBER, Robert. **SexPolitics: Reports from the Front Lines**, 2007. Disponível em: <http://www.sxpolitics.org/frontlines/book/index.php>, acessado em 14 de março de 2008.

APÊNDICES

Apêndice 1

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Psicologia
Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional

TERMO DE CONCORDÂNCIA INSTITUCIONAL

Prezado colaborador,

Esta é uma pesquisa sobre discriminação por orientação sexual ocorrida nos ambientes de trabalho, realizada como parte da Dissertação de Mestrado que está sendo desenvolvida no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Os objetivos da pesquisa são *investigar como se apresenta a discriminação por orientação sexual no trabalho e seus reflexos na vida das pessoas que passam por tal situação*, bem como *analisar quais são os caminhos possíveis percorridos pelas pessoas que sofrem discriminação por orientação sexual no trabalho, na busca de visibilidade, respeito e proteção legal*.

A sua colaboração consistirá em possibilitar o acesso aos acervos sobre a temática constituídos na sua instituição, sendo que somente os pesquisadores terão acesso aos conteúdos dos mesmos. A colaboração neste estudo é voluntária. Caso a instituição decida não participar, ou queira desistir de colaborar com a pesquisa em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo.

Os resultados deste estudo poderão ser, eventualmente, publicados, podendo o nome da instituição aparecer como colaboradora. Se houver qualquer dúvida em relação à pesquisa, entre em contato pessoalmente com os pesquisadores, ou pelos telefones (51)33085458, (51)35332838 ou (51)92026080, ou ainda via *e-mail*: nandopsico@yahoo.com.br.

Atenciosamente,

Fernando Rodrigues Silva

Henrique Caetano Nardi (Orientador)

Instituição

Representante da Instituição

Data:

Apêndice 2

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Psicologia
Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado/a participante,

Esta é uma pesquisa sobre a discriminação por orientação sexual ocorrida nos ambientes de trabalho, realizada como parte da Dissertação de Mestrado que está sendo desenvolvida no Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Os objetivos da pesquisa são *investigar como se apresenta a discriminação por orientação sexual no trabalho e seus reflexos na vida das pessoas que passam por tal situação, bem como analisar quais são os caminhos possíveis percorridos pelas pessoas que sofrem discriminação por orientação sexual no trabalho, na busca de visibilidade, respeito e proteção legal.*

A sua colaboração consistirá em participar de uma entrevista individual, com cerca de uma hora de duração, a ser realizada no Laboratório de Políticas Públicas do Instituto de Psicologia da UFRGS (Rua Ramiro Barcelos, 2600/302) ou no Centro de Referência em Direitos Humanos do Nuances (Praça Rui Barbosa, 220/52). Esta entrevista será gravada. O seu conteúdo transcrito, bem como este termo, ficarão de posse dos pesquisadores em arquivos chaveados e de acesso restrito no laboratório de psicologia e políticas públicas, por um período de cinco anos após o término da pesquisa.

A sua participação neste estudo é voluntária. Você tem absoluta liberdade para decidir participar ou não da pesquisa, bem como para desistir de continuar participando em qualquer momento, sem que isso lhe acarrete qualquer forma de penalização. Em caso de desconforto você será atendido pela serviço de psicologia do Centro de Referência em Direitos Humanos.

Esperamos que os resultados produzidos por este estudo venham a acrescentar na compreensão do fenômeno da discriminação por orientação sexual

nos espaços de trabalho, servindo também como subsídio para a reflexão e proposições concretas de enfrentamento de tal prática.

Os resultados deste estudo poderão ser, eventualmente, publicados, mas seu nome não aparecerá e será mantido o mais rigoroso sigilo através da omissão de quaisquer informações que permitam identificá-lo/la por outras pessoas. Solicitamos que antes da assinatura deste termo, tenha esclarecidas possíveis dúvidas que ora se apresentam. De outra forma, colocamo-nos à disposição para demais esclarecimentos que possam surgir durante o desenvolvimento da pesquisa. Deste modo, entre em contato pessoalmente com os pesquisadores, ou pelos telefones (51)35332838 ou (51)92026080, ou pelo e-mail nandopsico@yahoo.com.br, ou ainda diretamente com o Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da UFRGS, pelo telefone (51) 33085441.

Atenciosamente,

Fernando Rodrigues Silva

Henrique Caetano Nardi (Orientador)

Participante

Data:

Apêndice 3

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Psicologia
Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional

ROTEIRO DE ENTREVISTA COM OS PARTICIPANTES

1. Idade:
2. Sexo:
3. Escolaridade:
4. Profissão:
5. Qual o ramo da empresa em que trabalhas (trabalhavas)?
6. Há quanto tempo tu trabalhas (trabalhavas) na empresa?
7. Qual a atividade que tu exerces (exercias)?
8. Possuis (Possuías) algum cargo de chefia na empresa?
9. Qual a importância do trabalho em tua vida?
10. Tua família influenciou de alguma forma tua escolha profissional?
11. Lembras quais os valores transmitidos pela família com relação ao trabalho?
12. E com relação à sexualidade?
13. A tua orientação sexual teve alguma influência na escolha profissional?
14. Como se deu o aprendizado profissional (formal, informal)?
15. No teu aprendizado a questão da discriminação estava presente?
16. Vivias a tua sexualidade abertamente ou de forma privada (escondida) até o evento da discriminação?
17. Durante a permanência na empresa, tu sentes (sentiste) algum tratamento discriminatório? De que forma? Em que situações?
18. Tu já te sentiste discriminado em outros espaços e outras circunstâncias? Poderia citar algumas?
19. Que situação te motivou a fazer a denúncia?
20. Como ficaste sabendo da existência do Centro de Referência em Direitos Humanos do Nuances?
21. O que te levou a procurar o Centro de Referência em Direitos Humanos do Nuances?
22. Quando foi feita a denúncia?
23. Poderias detalhar como foi o percurso desde a denúncia até o momento presente?
24. Como estão os trâmites do processo?
25. Qual a tua expectativa em relação ao desfecho deste processo?

Apêndice 4

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Psicologia
Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional

ROTEIRO DE ENTREVISTA COM AUDITORA FISCAL DA DRT

1. Quantas são as denúncias por discriminação sexual no trabalho que constam no acervo do Núcleo Igualdade no Trabalho?
2. Qual o número delas por ano?
3. Qual o sexo dos denunciantes?
4. Qual a idade dos denunciantes?
5. Que cargos ocupam ou ocupavam as pessoas que efetuaram a denúncia de discriminação por orientação sexual no trabalho no NIT?
6. Como se dá a inserção da DRT na da rede de combate à discriminação no trabalho em função da orientação sexual?
7. Como é o procedimento para se fazer uma denúncia de discriminação por orientação sexual no trabalho junto à DRT?
8. Após a denúncia, que procedimentos são adotados?
9. A que desfechos têm chegado os casos denunciados?
10. Dos casos referidos, quantos vêm direto à DRT?
11. E quantos são encaminhados de outros pontos da rede de combate à discriminação no trabalho em função da orientação sexual?
12. Quais as formas de acolhimento oferecidas à pessoa vítima de discriminação por orientação sexual no trabalho no âmbito do NIT?
13. Poderias citar as áreas de atuação das empresas referidas nos casos?
14. Que recursos legais a DRT possui como forma de sanção às empresas e sujeitos quando confirmado o caso de discriminação por orientação sexual no trabalho?
15. De forma geral, poderias nos contar quais são as situações mais típicas de discriminação, e quais os argumentos de ambas as partes para, de um lado explicar as motivações das pessoas envolvidas nas ações de caráter discriminatório no trabalho?

16. Quais as principais dificuldades enfrentadas nas tentativas de acordo e negociação entre as partes?