

UFRRJ

INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

INSTITUTO MULTIDISCIPLINAR

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
CIÊNCIAS SOCIAIS**

DISSERTAÇÃO

**DIVERSIDADE SEXUAL E MUNDO DO TRABALHO: UMA
ANÁLISE A PARTIR DA EXPERIÊNCIA DE TRABALHADORES
GAYS E LÉSBICAS DO SETOR DE
TELEFONIA/TELECOMUNICAÇÕES DO RIO DE JANEIRO**

MARIANA EDI ROCHA GONÇALVES DE OLIVEIRA

2015



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
INSTITUTO MULTIDISCIPLINAR
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS**

**DIVERSIDADE SEXUAL E MUNDO DO TRABALHO: UMA
ANÁLISE A PARTIR DA EXPERIÊNCIA DE TRABALHADORES
GAYS E LÉSBICAS DO SETOR DE
TELEFONIA/TELECOMUNICAÇÕES DO RIO DE JANEIRO**

MARIANA EDI ROCHA GONÇALVES DE OLIVEIRA

Sob a Orientação da Professora

Moema de Castro Guedes

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Ciências Sociais**, no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais.

Seropédica, RJ
Junho de 2015

331.1143098153

O48d

T

Oliveira, Mariana Edi Rocha Gonçalves de, 1989-
Diversidade sexual e mundo do trabalho: uma
análise a partir da experiência de
trabalhadores gays e lésbicas do setor de
telefonia/telecomunicações do Rio de Janeiro /
Mariana Edi Rocha Gonçalves de Oliveira. -
2015.

98 f.: il.

Orientador: Moema de Castro Guedes.

Dissertação (mestrado) - Universidade
Federal Rural do Rio de Janeiro, Curso de Pós-
Graduação em Ciências Sociais, 2015.

Bibliografia: f. 90-93.

1. Diversidade no ambiente de trabalho - Rio
de Janeiro (RJ) - Teses. 2. Homossexualidade no
ambiente de trabalho - Rio de Janeiro (RJ) -
Teses. 3. Divisão do trabalho por sexo - Rio de
Janeiro (RJ) - Teses. 4. Telecomunicações -
Empregados - Rio de Janeiro (RJ) - Teses. I.
Guedes, Moema de Castro, 1979- II. Universidade
Federal Rural do Rio de Janeiro. Curso de Pós-
Graduação em Ciências Sociais. III. Título.

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
INSTITUTO MULTIDISCIPLINAR
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS**

MARIANA EDI ROCHA GONÇALVES DE OLIVEIRA

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Ciências Sociais**, no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais.

DISSERTAÇÃO APROVADA EM 17/07/2015

Assinatura

Moema de Castro Guedes. Doutora. UFRRJ
(Orientador)

Assinatura

Marco Antonio Perruso. Doutor. UFRRJ

Assinatura

Mirla Cisne Álvaro. Doutora. UERN

AGRADECIMENTOS

Talvez essa seja a parte mais fácil da escrita, pois, não fosse por todas as pessoas que cruzaram o meu caminho ao longo desses dois anos, esse trabalho não teria sido possível.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer a todas as trabalhadoras e trabalhadores LGBT que, gentilmente, cederam vinte, trinta, sessenta minutos de suas vidas para participarem deste trabalho. O diálogo com vocês me permitiu ir além da teoria, estranhando-a quando fosse necessário e mostrando as similitudes do processo de exploração do trabalho, tão discutido por tantos (as) autores (as).

O diálogo com os (as) trabalhadores (as) LGBT não teria sido possível sem a interlocução do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado do Rio de Janeiro – Sinttel – Rio, ao qual serei eternamente grata pela abertura e contatos concedidos. Agradeço ao sindicato na figura do então presidente Luis Antonio.

Agradeço também a atenção e paciência com as quais o departamento de formação sindical do Sinttel – Rio me recebeu. Os contatos e materiais fornecidos foram de fundamental importância para a pesquisa. Sou grata a todas do departamento e, em especial, à Lucília Aguiar, por todas as conversas, indicações de leituras e filmes. Deveria ter uma página inteira só pra você aqui. Muito obrigada!

Aos (às) companheiros (as) da Consulta Popular, pela compreensão da necessidade do afastamento nesses últimos meses e pelo companheirismo de sempre.

Aos (às) companheiros (as) do Coletivo Nacional de Diversidade Sexual da Consulta Popular, por fazerem da militância um espaço mais leve, prazeroso e afetivo; pela inspiração do tema e por todas as longas reuniões operativas e formativas que também ajudaram a dar forma a esse trabalho. Sem vocês, a militância e a vida seriam em preto e branco.

Às companheiras da Liga Brasileira de Lésbicas – LBL, pelo acolhimento, por todas as trocas e também pela compreensão dos meses de ausência. Vocês são uma fonte de inspiração diária pra mim.

À Moema Guedes, por ter acompanhado todo o processo do trabalho em cada detalhe, por todas as reuniões, pela compreensão e solidariedade nas semanas mais difíceis, pela paciência e tolerância (principalmente com os prazos), por todos os questionamentos e discussões. Tenho uma enorme admiração por você.

À Mirla Cisne, por ter feito parte deste trabalho, por todas as conversas de bar cuidadosamente relatadas em guardanapos, pelas indicações de bibliografia e por toda a ajuda no processo de escrita.

Ao Marco Antonio Perruso (Trog), pela ajuda na descoberta do tema e por todas as sugestões. Cada uma delas ajudou no desenvolvimento deste trabalho.

Ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – PPGCS / UFRRJ, a todos (as) os (as) docentes, discentes e funcionárias que passaram pelo programa durante esses anos.

À Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro – FAPERJ pela bolsa de estudos concedida, sem a qual o trajeto da pesquisa teria sido muito mais sinuoso.

À minha avó Íris, por ter ouvido tantos desabaços, compartilhado angústias e por toda a sensibilidade que seus 80 anos conservam.

À minha mãe, por cada almoço de domingo e pelo aprendizado que é cotidiano.

Aos (às) amigos (as) mais próximos (as), por todos os momentos de desabaço e de descontração, todos igualmente necessários ao processo de escrita desse trabalho.

RESUMO

OLIVEIRA, Mariana. **Diversidade sexual e mundo do trabalho: uma análise a partir da experiência de gays e lésbicas do setor de telefonia/telecomunicações do Rio de Janeiro.** 2015. 95 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Instituto de Ciências Humanas e Sociais/ Instituto Multidisciplinar, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ. 2015.

A essência do trabalho na sociedade capitalista é uma só e consiste na extração de mais valia dos trabalhadores e na sua conversão em lucro. Os mecanismos de controle e a forma como são estabelecidas as relações de trabalho, porém, são mutáveis em relação ao tempo histórico, ao processo de desenvolvimento da região analisada e em função das determinações de sexo/gênero, geração, “raça”/etnia e sexualidade. Esta pesquisa objetiva compreender os elementos que caracterizam a relação da população LGBT com o mundo do trabalho, a partir da análise do setor de telefonia/telecomunicações na cidade do Rio de Janeiro. Para alcançar o objetivo citado, a dissertação foi dividida em três capítulos: (1) Patriarcado, divisão sexual do trabalho e sexualidade; (2) Capitalismo e trabalho: uma análise a partir da diversidade sexual; e (3) População LGBT e o setor de telefonia/telecomunicações. Como método de análise, partimos do materialismo histórico dialético e, como principais metodologias de pesquisa, utilizamos a revisão bibliográfica/documental e o uso de entrevistas. Como principais conclusões, apontamos que a sexualidade é um dos fatores determinantes do espaço a ser ocupado no mundo do trabalho. Identificamos uma concentração da força de trabalho LGBT em alguns setores e ocupações, em geral, marcados pela flexibilização e precarização do trabalho.

Palavras-chave: Diversidade Sexual, Trabalho, Telecomunicações, Rio de Janeiro.

ABSTRACT

OLIVEIRA, Mariana. 2015. 95 p. Dissertation (Master Science in). Instituto de Ciências Humanas e Sociais/ Instituto Multidisciplinar, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ. 2015.

The essence of work in capitalist society is one and consists of the extraction of surplus value from workers and their conversion into profit. Control mechanisms and the way labor relations are established, however, are changing in relation to the historical time when the region analyzed the development process and on the basis of sex / gender determinations generation, "race" / ethnicity and sexuality. This research aims to understand the factors which characterize the relationship of LGBT people with the world of work, from the analysis of the phone industry / telecommunications in the city of Rio de Janeiro. To achieve the goal mentioned, the thesis was divided into three chapters: (1) Patriarchate, sexual division of labor and sexuality; (2) Capitalism and work: an analysis from the sexual diversity; and (3) LGBT population and the telephony / telecommunications industry. The analysis method, we start from the dialectical and historical materialism as the main research methodologies, we use the literature / document review and the use of interviews. The main conclusions, we point out that sexuality is one of the determining factors of the space to be occupied in the working world. We identified a concentration of LGBT workforce in some sectors and occupations generally marked by flexibility and precariousness of work.

Key Word: Sexual diversity, Labor, Telecommunications, Rio de Janeiro.

LISTA DE ABREVIACOES E SÍMBOLOS

LGBT	lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais;
Sinttel - Rio	Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefnicas no Estado do Rio de Janeiro;
CUT	Central única dos Trabalhadores;
OIT	Organização Internacional do Trabalho;
ONU	Organização das Nações Unidas;

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO I.....	15
PATRIARCADO, DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E SEXUALIDADE	15
1.1 A invisibilidade da dimensão da sexualidade na produção teórica sobre a divisão sexual do trabalho.....	18
1.2 O caráter heterocentrado da divisão sexual do trabalho.....	21
1.3 As contribuições dos feminismos negro, lésbico e trans* às análises do patriarcado e da divisão sexual do trabalho.....	27
CAPÍTULO II	33
CAPITALISMO E TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA DIVERSIDADE SEXUAL	33
2.1 Capitalismo e trabalho: determinações do processo de exploração	35
2.2 O controle do trabalho no século XX: a experiência da Ford	40
2.3 Reestruturação produtiva e metamorfoses do processo de exploração	41
2.4 Diversidade sexual e a centralidade do trabalho	44
2.5 Diversidade sexual e trabalho: desafios e possibilidades analíticas.....	47
2.6 Considerações finais.....	52
CAPÍTULO III.....	54
POPULAÇÃO LGBT E O SETOR DE TELEFONIA/TELECOMUNICAÇÕES.....	54
3.1 O setor das telecomunicações no Brasil.....	56
3.2 Análise do campo: empresas de telefonia e call centers na cidade do Rio de Janeiro	62
3.3 Mas por que o telemarketing?	66
3.4 Características gerais dos entrevistados	70
3.5 Sexo/gênero dos entrevistados e os estudos sobre mulheres.....	72
3.6 Tradição sindical e identidade profissional	75
3.7 O fator geracional e a conformidade com a ocupação	78
3.8 Voz e visibilidade do teleoperador gay	81
3.9 Considerações finais.....	82
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	85
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90
ANEXO A: Roteiro de questões para o trabalho de campo	94
ANEXO B: Termo de consentimento livre e esclarecido – TCLE	97

INTRODUÇÃO

Algo me incomodava nas leituras sobre modo de produção, capitalismo, mundo do trabalho: eu não me via nelas. Não eu como indivíduo, mas como parte de um sujeito coletivo denominado LGBT.

A princípio, essa seria uma pesquisa sobre diversidade sexual e educação. Mais precisamente, sobre os coletivos universitários de diversidade sexual, tema que marcou a minha trajetória estudantil e militante durante a graduação em economia. O tema foi sofrendo alterações ao longo do primeiro ano de curso até chegar à proposta que deu origem a essa dissertação.

A motivação para pensar a questão LGBT relacionada com as problemáticas do mundo do trabalho se construiu ao longo das aulas no curso de especialização em Economia e Desenvolvimento Agrário da Escola Nacional Florestan Fernandes em parceria com a Universidade Federal do Espírito Santo, que cursei em paralelo ao mestrado.

As aulas de economia política, que sempre me encantaram, começaram a me soar como uma provocação para entender a forma como a população LGBT se relacionava com aquilo tudo. Não como um apêndice da sociedade já analisada, mas como um ponto de partida para a análise.

A linguagem aparentemente neutra da economia política acaba por não revelar a heterogeneidade de sujeitos que aquilo que denominamos por classe trabalhadora comporta. Nesse sentido, as análises sobre a divisão sexual do trabalho cumpriram um importante papel ao questionar essa aparente neutralidade. Em outras palavras, “a problemática da divisão sexual do trabalho questiona categorias e métodos que aprendemos a considerar neutros” (SOUZA-LOBO, 2011, p. 149).

Souza-Lobo nos alerta também para o equívoco de tratar as questões que envolvem relações sociais (que não sejam puramente econômicas) de maneira isolada, como se não se relacionassem com a questão econômica. Segundo a autora,

Nessa tentativa de refazer nossos moldes de pensamento, nos deparamos frequentemente com um tipo de resistência institucional das ciências sociais que, ao fixar fronteiras entre teorias gerais e particulares, termina por compartimentar problemáticas que atravessam as relações sociais e, ao serem circunscritas a espaços ‘específicos’, são isoladas e perdem todo alcance e extensão (SOUZA-LOBO, 2011, p. 149).

O questionamento de Souza-Lobo em “A classe operária tem dois sexos” (2011) era que as categorias, tal como foram desenvolvidas até então, eram/são sexualmente cegas. A autora afirma que

O discurso econômico está construído para ser geral, e este é um problema que se coloca sistematicamente para a pessoa sobre o trabalho feminino: como dar conta das relações invisíveis e como evitar a armadilha da dicotomia entre relações gerais e específicas (SOUZA-LOBO, 2011, p. 151).

O mesmo desafio, apontado por Souza-Lobo, colocado para as pesquisas sobre o trabalho feminino, apresenta-se para as pesquisas relacionadas ao trabalho LGBT e serviu como motivação para este trabalho.

E, da mesma forma que a autora defende que somente acrescentar sufixos femininos à linguagem da economia política revelava-se insuficiente para a compreensão da problemática da divisão sexual do trabalho (SOUZA-LOBO, 2011, p. 151), acreditamos que apenas acrescentar sufixos “coloridos” à linguagem da produção teórica sobre a divisão sexual do trabalho não nos ajudaria a compreender como se constroem as relações da população LGBT com o trabalho, as bases sobre as quais se estabelecem tais relações, os cargos ocupados, a média salarial, a tipificação da violência sofrida no ambiente de trabalho e etc.

Neste sentido, essa pesquisa não partiria do zero, mas teria como principal base o desafio de reinventar a produção teórica da divisão sexual do trabalho e da própria economia política, a partir dos elementos oriundos das teorias e movimentos da diversidade sexual e de gênero/LGBT.

Lembro-me da entrevista no processo seletivo para ingresso no mestrado em Ciências Sociais do PPGCS/UFRRJ. Nesta ocasião, fui questionada sobre como faria para separar a pesquisadora da militante, pois, segundo a banca, havia um parágrafo no meu projeto de pesquisa que estava “muito panfletário”.

Esse comentário que, a princípio, me soou como um tanto perturbador, me acompanhou durante todo o processo da pesquisa. O que a banca me pedia era humanamente impossível, visto que seres humanos são indivisíveis em sua totalidade particular, daí a ideia de indivíduo.

Não quero dizer com isso que não tive que fazer esforços para estranhar meu objeto de pesquisa, já que eu fazia parte dele. Esse exercício foi constante e necessário para o processo de análise e escrita. E é um exercício ao qual todos (as) os (as)

pesquisadores (as) são submetidos, militantes ou não, visto que todos (as) partimos de um lugar e de uma realidade específica.

O que quero dizer com isso é que minhas motivações para a escrita deste trabalho não surgiram exatamente numa sala de aula (ainda que em boa parte também), mas foram construídas em encontros, fóruns, atos, reuniões e no diálogo com trabalhadores e trabalhadoras LGBT.

Ainda que este não seja o objeto deste trabalho, eu não poderia deixar de lembrar a cada momento que enquanto eu escrevia essa dissertação cerca de 800 pessoas foram assassinadas no Brasil em função de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero. Das quais, segundo relatório do Grupo Gay da Bahia, 313 assassinatos de LGBT ocorreram no ano de 2013 e 326 no ano de 2014. No ano de 2015, até o momento de finalização deste trabalho, 161 assassinatos já haviam sido contabilizados, de acordo com a página homofobiamata.wordpress.com.

Assim, falar em população LGBT, antes de qualquer outra coisa, significa falar em direitos sociais, políticos e civis negados. E vários temas poderiam ser abordados a partir daí: violência, saúde, educação, família. Escolhi trabalho e acabei me deparando com todos os outros eixos possíveis porque a realidade é uma só. E a vivência dos (as) trabalhadores (as) entrevistados (as) se confundia a cada resposta com suas vivências enquanto pessoas LGBT.

A presente dissertação foi organizada em três capítulos, que traduzem a sequência dos desafios enfrentados durante o processo de construção do objeto.

O primeiro deles adveio dos debates oriundos do feminismo e das teorias do patriarcado e da divisão sexual do trabalho. Os estudos sobre o patriarcado e a divisão sexual do trabalho pouco exploraram a dimensão da sexualidade em suas análises, deixando-nos esta lacuna teórica. Partindo dessa afirmação, este capítulo tem por objetivo compreender quais são as interlocuções possíveis entre as categorias da divisão sexual do trabalho e da sexualidade que permitam compreender de que maneira a comunidade LGBT se relaciona com o mundo do trabalho.

Ancorada nas análises das feministas socialistas sobre a condição da mulher na divisão sexual do trabalho presente nas sociedades capitalistas contemporâneas, o objetivo deste primeiro capítulo consiste, portanto, em compreender a relação construída entre a população LGBT e o processo de trabalho, através da análise de um setor específico, de telefonia/telecomunicações.

O segundo capítulo aborda a relação da diversidade sexual e de gênero com as contradições do mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo. Neste capítulo, buscamos apreender a essência do trabalho no capitalismo e as metamorfoses características de seu atual processo de desenvolvimento.

O capítulo objetiva elencar os desafios inerentes a uma análise que relacione diversidade sexual e de gênero e mundo do trabalho e, para tanto, buscamos compreender o significado do trabalho para este modelo societário em suas características gerais para, assim, visualizarmos de que maneira a população LGBT se insere e se relaciona com esse processo. E, para a análise desta relação, foi fundamental o diálogo com a categoria de trabalho precarizado.

O terceiro e último capítulo trata especificamente das questões levantadas no campo, na relação entre empresas de telecomunicações/telefonia na cidade do Rio de Janeiro e a força de trabalho LGBT (especificamente para esta pesquisa, força de trabalho gay e lésbica, pois não alcançamos outros sujeitos no processo de entrevistas).

O capítulo buscou em um primeiro momento apreender aspectos gerais que caracterizam o setor das telecomunicações no Brasil, seu processo de privatização e suas consequências para as relações de trabalho. Numa segunda parte, buscamos analisar as questões mais pertinentes levantadas a partir da análise oriunda do trabalho de campo. Essas questões desencadearam quatro tópicos: sexo/gênero dos entrevistados e os estudos sobre mulheres; o fator geracional e a conformidade com a ocupação; tradição sindical e identidade profissional; e voz e visibilidade do teleoperador gay.

Diante do quadro de questões levantado pelos capítulos, a pesquisa busca compreender, como objetivo geral, os elementos que caracterizam a relação da população LGBT com o trabalho no setor de telefonia/telecomunicações. Como objetivos específicos, destacamos: compreender a relação da categoria diversidade sexual com a categoria patriarcado e compreender a dinâmica do capitalismo e seus impactos na atual configuração do mundo do trabalho. Neste sentido, a discussão essencialmente teórica realizada nos dois primeiros capítulos e a análise majoritariamente empírica realizada no último dialogam entre si e se complementam.

Como método de análise, partimos do materialismo histórico dialético e, como principais metodologias de pesquisa, utilizamos a revisão bibliográfica/documental e o uso de entrevistas.

CAPÍTULO I

PATRIARCADO, DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E SEXUALIDADE

PATRIARCADO, DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E SEXUALIDADE

Existe um debate teórico em torno da categoria do patriarcado, envolvendo questionamentos que podem ser canalizados tanto para um processo de complexificação e atualização da categoria como para um processo de negação da mesma e de sua capacidade explicativa. Antes de entrar nesse debate e na profundidade que o mesmo exige, cabe uma breve apresentação das principais autoras que se debruçaram sobre esta controversa categoria, defendendo seu potencial explicativo da realidade social.

De acordo com Saffioti, “as relações patriarcais, suas hierarquias, sua estrutura de poder contaminam toda a sociedade” e, portanto, “o direito patriarcal perpassa não apenas a sociedade, mas impregna também o Estado” (SAFFIOTI, 2004, p. 54).

Patriarcado como sistema, engloba as dimensões do público e do privado. Segundo Saffioti, essas esferas estão profundamente ligadas e parcialmente mescladas. Para a autora, por mais que, para fins de análise, se tratem de esferas distintas, elas são “inseparáveis para a compreensão do todo social” (SAFFIOTI, 2004, p. 54).

Patriarcado, para Saffioti, seria uma “forma de expressão do poder político”, onde “a diferença sexual é convertida em diferença política, passando a se exprimir ou em liberdade ou em sujeição” (SAFFIOTI, 2004, p. 55).

Saffioti questiona a leitura que algumas autoras fazem a respeito da consistência da categoria patriarcado e de seu uso para a compreensão das práticas sociais. Ela questiona a defesa do desuso da categoria feita por Harding (entre outras autoras) que considera que “as categorias feministas devem ser instáveis – teorias consistentes e coerentes em um mundo instável e incoerente são obstáculos tanto para nossa compreensão quanto para nossas práticas sociais” (HARDING, 1986, p. 649). Para Saffioti, “colocar o nome da dominação masculina – patriarcado – na sombra significa operar segundo a ideologia patriarcal, que torna natural essa dominação-exploração” (p. 56).

Sobre o porquê do uso/defesa da categoria patriarcado, Saffioti organiza sua justificativa em seis tópicos, com os quais tenho acordo.

1. Não se trata de uma relação privada, mas civil;
2. Dá direitos sexuais aos homens sobre as mulheres, praticamente sem restrição (...);
3. Configura um tipo hierárquico de relação, que invade todos os espaços da sociedade;

4. Tem uma base material [a divisão sexual do trabalho];
5. Corporifica-se;
6. Representa uma estrutura de poder baseada tanto na ideologia quanto na violência (SAFFIOTI, 2004, P. 57-58).

Os pontos organizados por Saffioti nos ajudam a compreender as diferenças entre as categorias gênero e patriarcado e as conseqüências teóricas e políticas de seus usos. Porém, de acordo com a autora, “de maneira nenhuma se nega a utilidade do conceito de gênero. Embora o conceito não existisse, o gênero, concebido como o significado do masculino e do feminino produzido pela vida gregária, sempre esteve presente” (p. 60).

Farei uso neste trabalho da categoria patriarcado por sua capacidade de colocar em evidência o modo desigual como são construídas as relações sociais de sexo/gênero na sociedade e por evidenciar o caráter histórico e social dessa construção, ao mostrar que a mesma possui uma base material: a divisão sexual do trabalho.

Torna-se importante, porém, apontar os limites teóricos e políticos desta categoria. Saffioti, que foi a primeira teórica brasileira a se debruçar sobre a categoria do patriarcado, caracterizando-a, apontava já na década de 1980 os limites dessa categoria no que se refere a sua capacidade explicativa da totalidade das relações sociais de sexo-gênero. Segundo a autora,

A sociedade não está dividida entre homens dominadores de um lado e mulheres subordinadas de outro. Há homens que dominam outros homens, mulheres que dominam outras mulheres e mulheres que dominam homens. Isto equivale a dizer que o patriarcado, sistema de relações sociais que garante a subordinação da mulher ao homem, não constitui o único princípio estruturador da sociedade brasileira (SAFFIOTI, 1987, p. 16).

Ao patriarcado, Saffioti acrescenta outros dois pilares de estruturação da sociedade brasileira: o capitalismo e o racismo. A estes três pilares, acrescentarei um quarto, com a certeza da existência de outros: a heterossexualidade como sistema político, ou o sistema da heterossexualidade compulsória.

A heterossexualidade compulsória poderia ser anexada aqui aos estudos sobre o patriarcado ou evidenciada como uma de suas bases estruturantes (que de fato acredito ser), porém, as relações sociais de sexo/gênero se complexificaram tanto que seria muito exigir de uma só categoria a capacidade de evidenciar as relações desiguais de poder entre homens e mulheres na sociedade e evidenciar a posição subalterna de outros sujeitos que não somente mulheres.

Segundo Marx, as categorias são “o produto de condições históricas, e não possuem plena validade senão para essas condições e dentro dos limites dessas mesmas condições (MARX, 2007, p. 262)”. Não quero com isso defender que as condições históricas sofreram significativas alterações e que por isso a categoria do patriarcado não dá conta de explicar as desigualdades entre homens e mulheres na atualidade. Sobre essas desigualdades, acredito que patriarcado ainda é a categoria que traz mais possibilidades de aprofundamento, visto que a categoria de gênero por sua abstração pode assentar-se em uma neutralidade e que (talvez por seu potencial de amenizar os conflitos entre homens e mulheres na sociedade) foi apropriada e ressignificada pelas instituições do Estado e pelos organismos internacionais.

Porém, não dá para negar que as condições históricas sofreram alterações, em alguma medida. Principalmente no que tange à movimentação social teórica e política, as últimas décadas foram de efervescência de pesquisas e organizações vinculadas à população LGBT, seja em torno da pauta da AIDS, seja na busca do reconhecimento civil das relações homoafetivas e da identidade de gênero auto-percebida. O fato é que outros sujeitos desconformes com as regras do jogo patriarcal começaram a ocupar o cenário político, complexificando as análises sobre o patriarcado e colocando a necessidade de aprofundar na maneira como esse sistema que retira poder (político, econômico e social) das mulheres também retira da população LGBT.

Para fins analíticos, farei a separação entre esses dois sistemas que, a meu ver, operam juntos: o patriarcado e o regime da heterossexualidade (ou heterossexualidade compulsória, nas palavras de Rich).

1.1 A invisibilidade da dimensão da sexualidade na produção teórica sobre a divisão sexual do trabalho

Os estudos sobre a divisão sexual do trabalho, indispensáveis a uma boa análise das configurações do mundo do trabalho na atualidade e centrais para o desenvolvimento deste trabalho, trouxeram grandes contribuições aos debates teóricos e políticos sobre trabalho e classe trabalhadora.

Uma das principais contribuições das análises da divisão sexual do trabalho para a produção teórica de esquerda¹ foi mostrar que a classe trabalhadora tinha particularidades em sua composição. Tal afirmação ficou consagrada na obra da brasileira Elisabeth Souza-Lobo, publicada por primeira vez em 1991, que trazia em seu título a afirmação de que “a classe operária tem dois sexos”. Dessa maneira, a autora (e tantas outras) contrapunha-se a um lugar comum nos estudos clássicos sobre a classe operária e no discurso sindical dominante que invisibilizavam o trabalho das mulheres (SOUZA-LOBO, 2011).

Outra contribuição relevante dos estudos sobre a divisão sexual do trabalho (relacionada com a primeira) foi colocar em evidência que o trabalho assume um caráter sexuado, ou seja, que mulheres e homens se relacionam de maneira distinta com o trabalho doméstico não pago e com o mercado de trabalho assalariado. Mostrando, assim, que a sociedade divide o trabalho entre aqueles tipicamente femininos e aqueles tipicamente masculinos, e, ao dividi-los, os hierarquiza (KERGOAT, 2009).

Nessa lógica, os trabalhos masculinos estariam vinculados de maneira geral à esfera produtiva/pública e os trabalhos femininos à esfera da reprodução social/privada (trabalho doméstico e de cuidados). Os trabalhos, ao serem divididos, são hierarquizados. No capitalismo, o trabalho masculino, por estar vinculado diretamente à produção de riqueza e às funções políticas (necessárias à produção capitalista), recebe maior prestígio social em detrimento ao trabalho feminino, que exerce função secundária na sociedade produtora de mercadorias.

Os estudos analisam também a “entrada”² da mulher no trabalho fora de seu ambiente familiar/privado, mostrando que as mulheres se inserem nos postos mais precarizados, nos subempregos e nos empregos em tempo parcial, que as possibilitam conciliar o trabalho assalariado com seus deveres domésticos.

Dessa maneira, a inserção das mulheres no trabalho assalariado não mudou a configuração original da divisão sexual do trabalho, que define os homens como os responsáveis pelo provimento da família e as mulheres por sua reprodução. Os estudos sobre a divisão sexual do trabalho contribuíram, assim, para explicitar as condições nas quais as mulheres se inseriram no mercado de trabalho: nos postos de trabalho mais

¹ Destaco a produção de esquerda por ser a que hegemonicamente centrou esforços em analisar a situação do trabalho e da classe que dele vive. Destaco também porque foi na produção de esquerda que as análises da divisão sexual do trabalho tiveram maior repercussão teórica e política.

² As aspas farão maior sentido à luz das contribuições das feministas negras, trazidas de forma resumida no próximo tópico.

precarizados, passando longe dos postos de comando; recebendo menores salários, mesmo exercendo a mesma função que os homens³; e acumulando uma dupla jornada de trabalho (assalariado e doméstico) e às vezes tripla (devido a sua responsabilidade no cuidado dos filhos e filhas). As análises feministas explicitaram, assim, que as mulheres, mesmo quando estão inseridas no trabalho formal, em geral, desenvolvem atividades que funcionam como uma extensão do trabalho doméstico. Tratam-se de postos que reforçam a identificação da mulher com as atividades relacionadas ao cuidado (com crianças/jovens, idosos, doentes e etc.) e aos afazeres domésticos, como os postos das áreas da educação, saúde e limpeza.

Tais estudos, porém, deixaram uma lacuna no que se refere a uma dimensão importante e constitutiva do caráter sexuado do trabalho: a dimensão da sexualidade. Ao ocultar esta dimensão, os estudos sobre a divisão sexual do trabalho acabaram por reproduzir – ainda que não de maneira explícita – o modelo hegemônico/dominante de sexualidade, o modelo heterossexual. Sobre tal afirmativa, Haraway coloca que a categoria da divisão sexual do trabalho, ao naturalizar a existência de uma divisão entre trabalhos de homens e trabalhos de mulheres em toda e qualquer sociedade ao tempo em que questiona a hierarquização dos mesmos, “se apóia numa heterossexualidade inquestionável” (HARAWAY, 2004, p. 2012).

Em tempo, faz-se importante desconstruir a noção reducionista de compreensão da heterossexualidade meramente como uma possibilidade da sexualidade humana definida pela interação individual entre um homem e uma mulher. Este capítulo parte da constatação da existência de um regime da heterossexualidade compulsória⁴, que se materializa em um esforço sistêmico destinado à construção e à manutenção da heterossexualidade enquanto modelo dominante de relação afetiva e sexual. Um modelo centrado não apenas no vínculo conjugal estabelecido entre homens e mulheres e sua conseqüente imposição ao conjunto da sociedade, mas sim na construção dos próprios modelos hegemônicos de masculinidade (homem) e feminilidade (mulher), com suas práticas sociais definidas com vistas a uma complementaridade inquestionável.

Objetiva-se aqui analisar a relação entre diversidade sexual e trabalho a partir da compreensão das interlocuções necessárias entre as categorias da divisão sexual do trabalho e da sexualidade. Para tanto, busca-se compreender como se dá esse

³ O que reforça a idéia de que a responsabilidade pelo provimento da família é do homem e o salário da mulher, um complemento à renda da família.

⁴ Categoria desenvolvida por Adrienne Rich, sobre a qual trataremos de aprofundar no tópico seguinte.

cruzamento, ou seja, compreender de que lado da divisão sexual do trabalho (e se é possível trabalhar com essa dualidade trabalho de homem/trabalho de mulher) se posicionam as lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais.

Para o desenvolvimento desta análise, tomam-se como centrais as categorias levantadas pelos estudos sobre a divisão sexual do trabalho e pelos movimentos feministas. O objetivo é legitimá-las, atualizando-as e nutrindo-as com as possíveis contribuições trazidas pelos estudos sobre a sexualidade e os movimentos de diversidade sexual e LGBT. Trabalharemos com as noções de: patriarcado; política heterossexual; trabalho; divisão sexual do trabalho; trabalho feminino/masculino; trabalho precarizado.

A primeira delas – patriarcado – é o ponto de partida das análises sobre a divisão sexual do trabalho. O desenvolvimento das teorias do patriarcado possibilitou o desenvolvimento das análises sobre a divisão sexual do trabalho, na medida em que as mesmas partem do pressuposto de que vivemos em uma sociedade patriarcal, realidade esta já constatada pelas análises que antecedem e dão suporte às análises sobre a divisão do trabalho entre os sexos.

Nesse sentido, acreditamos que a lacuna deixada pelos estudos da divisão sexual do trabalho (mencionada anteriormente) é, na verdade, reflexo de uma lacuna deixada pelas análises do patriarcado, que, ao se centrarem na relação homem-mulher, deixaram de lado outras mediações importantes para a compreensão da complexidade das relações sociais, como já foi apontado no item 1 deste capítulo. Sobre as lacunas deixadas pelas autoras desse que se convencionou chamar feminismo clássico, outras correntes do feminismo debruçaram-se e trouxeram importantes contribuições. Dentre as quais destaco aquelas levantadas pelos feminismos negro, lésbico e trans*, que trataremos no último tópico.

1.2 O caráter heterocentrado da divisão sexual do trabalho

Seria impensável analisar a relação entre diversidade sexual e mundo do trabalho sem ter como ponto de partida os estudos sobre a divisão sexual do trabalho. E, para este trabalho em específico, o diálogo com tais estudos se centrará na análise do pensamento de Danièle Kergoat, Helena Hirata e Elizabeth Souza-Lobo, autoras de grande referência nos estudos e debates sobre a divisão sexual do trabalho na atualidade.

A autora utiliza as categorias de trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, o que nos deixa o desafio de penetrar em tal dualidade de maneira a inserir a dimensão da sexualidade na análise. Para tanto, tornar-se-á de fundamental importância partir das categorias de trabalhos femininos e trabalhos masculinos, que possibilitam melhor compreensão do lugar ocupado pelos sujeitos que fogem a um modelo hegemônico de homem e mulher, visto que tais análises são centradas em modelos (construídos e reforçados pelo patriarcado) do que é ser homem e do que é ser mulher.

Segundo Kergoat, a divisão sexual do trabalho “tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.)” (KERGOAT, 2009, p. 67).

A forte base de análise focada nas “relações sociais de sexo”, remete a uma naturalização da heterossexualidade como um elemento constante presente na vida de homens e mulheres, que possuem práticas diferentes e hierarquizadas na sociedade. Trata-se, portanto, de uma análise heterocentrada de uma divisão do trabalho (pautada em uma diferenciação sexual), na medida em que naturaliza a família burguesa como único lócus de reprodução social.

A divisão sexual do trabalho se organiza em dois princípios fundamentais: “o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que um de mulher)” (KERGOAT, 2009, p. 67). O enfoque dado pelas autoras é prioritariamente no segundo princípio. Para este trabalho, o foco escolhido será o primeiro, pois parto da compreensão de que o segundo é consequência do primeiro, é a forma como o primeiro se manifesta, sua aparência.

Kergoat critica a ideologia naturalista que, segundo a autora, “relega o gênero ao sexo biológico e reduz as práticas sociais a ‘papéis sociais’ sexuados, os quais remetem ao destino natural da espécie” (2009, p. 68). Entretanto, ao naturalizar a relação direta entre “sexo biológico” e gênero socialmente construído e suas referidas práticas sociais, desconsidera as mediações necessárias da construção da sexualidade e da identidade sexual e de gênero. Assim, Kergoat acaba por reforçar a naturalidade da divisão social em dois gêneros possíveis e, conseqüentemente (mesmo que de maneira contraditória), reforça a naturalidade de sua base material: a divisão sexual do trabalho.

A autora afirma que “a divisão sexual do trabalho não é um dado rígido e imutável”, apesar de seus princípios organizadores [o da divisão e hierarquização do trabalho de homens e mulheres] permanecerem os mesmos (KERGOAT, 2009, p. 68).

O acréscimo do elemento da sexualidade na análise colocaria em questionamento tais princípios organizativos, pois o fato de homens gays serem impelidos⁵ à realização de trabalhos tipicamente concebidos como femininos ou, para Kergoat, como “trabalhos de mulher”, os colocaria, utilizando os termos da autora, em uma posição inferior na divisão sexual do trabalho, ou seja, os colocaria na “posição de mulher”, apesar de serem homens. O mesmo pode ser analisado quando se observa a pequena quantidade de homens assumidamente gays que exercem funções consideradas pela autora como de forte valor social agregado: políticas, religiosas, militares e etc. Sobre isso, podemos pensar nos espaços políticos institucionais que, por se tratarem de espaços de representação política tendem a rejeitar as representações que fogem aos modelos definidos como aceitáveis ao espaço público e de tomada de decisões (homem, branco, heterossexual e etc.); realidade observada também na forte repressão da homossexualidade nas forças armadas e na condenação religiosa das práticas homossexuais, o que contribui para a impossibilidade de um oficial do exército ou um líder religioso tornar pública a sua sexualidade, caso ela rompa com o modelo heterossexual.

Por estas razões, tornam-se importantes as contribuições teóricas dos estudos sobre a diversidade sexual para o aprofundamento e atualização dos debates sobre a divisão sexual do trabalho, centrais para o entendimento das relações sociais de trabalho na atualidade.

Para Kergoat, a questão central está na forma como a sociedade hierarquiza as diferenças de atividades de homens e mulheres e não na própria existência da separação de grupos sociais por atividades específicas. Tal afirmação pode ser observada quando a autora explicita que

falar em termos de divisão sexual do trabalho é ir mais além de uma simples constatação de desigualdades: é articular a descrição do real com uma reflexão sobre os processos pelos quais a sociedade utiliza a diferenciação para hierarquizar essas atividades (KERGOAT, 2009, p. 72).

Parece claro também que, para Kergoat, a forma como homens e mulheres se relacionam em sociedade pode sofrer mutações ao longo da história. A autora, entretanto, não cogita a hipótese de que a própria redução binária da sociedade a grupos de homens e grupos de mulheres pode ser alterada porque, para ela, a questão não está na divisão de grupos específicos em práticas sociais distintas (homens e mulheres) e sim

⁵ Seja pelas demandas do mercado ou por suas próprias vontades e aptidões pessoais.

na hierarquização de tais práticas. Sobre isso, Kergoat afirma que “como os grupos de sexo não são mais “categorias” imutáveis, fixas, a-históricas e a-sociais, podemos periodizar a relação que os constitui um em função do outro” (2009, p. 73). Ou seja, diferenças de práticas sociais entre homens e mulheres sempre existirão, ainda que sofram mutações ao longo da história. Tal diferenciação é a base para que existam homens e mulheres, já que não se trata de uma diferenciação biológica pois, segundo a autora, homens e mulheres “não são em nada passíveis de serem confundidos com a dupla categorização biologizante machos-fêmeas” (KERGOAT, 2009, 71).

Entretanto, torna-se importante ressaltar que Kergoat reconhece que “considerar apenas o elo de dominação homem-mulher e as lutas contra ele é insuficiente para tornar inteligíveis a diversidade e a complexidade das práticas sociais masculinas e femininas” (2009, p. 73). A compreensão de tal diversidade e complexidade é um desafio segundo Kergoat.

A autora desenvolve a hipótese de que

as categorias sociais – evidentemente sempre definidas pelos dominantes – explodirão, dando espaço a um conjunto móvel de configurações nas quais os grupos sociais se fazem e desfazem e os indivíduos constroem sua vida por meio de práticas sociais muitas vezes ambíguas e contraditórias (KERGOAT, 2009, p. 75)

Acreditando que a hipótese da autora se faz em alguma medida atual quando partimos dos debates da diversidade sexual, é possível afirmar que a mesma nos fornece as condições necessárias para analisar o tal “conjunto móvel de configurações”: no caso em questão, as configurações do mundo do trabalho pensando não mais em homens e mulheres como grupos homogêneos, mas como grupos que se diferenciam por sua identidade de gênero (que nem sempre corresponde a seus registros de nascimento) e por sua expressão sexual⁶, além de diferenciarem-se por sua “raça”, classe social e demais aspectos relevantes para uma compreensão da totalidade.

Hirata e Kergoat não ignoram o fato de que as tentativas de tratar a classe operária como uma massa homogênea deixam de lado outras determinações que não as do sexo. Nas palavras das autoras: “essa tendência de apresentar uma imagem da classe operária relativamente homogênea cujos únicos elementos distintivos seriam o emprego e o desemprego o lugar na produção e a qualificação não ignora apenas a categoria sexo” (HIRATA; KERGOAT, 1994, p. 93). As autoras não aprofundam esta análise e,

⁶ Para efeitos de análise, trataremos expressão sexual como sinônimo de orientação afetiva e sexual, ainda que em alguns casos ambas não coincidam.

ao menos neste artigo, não tocam na dimensão da sexualidade, citam como exemplos a idade e a nacionalidade.

Hirata e Kergoat afirmam que o conceito de classe social tal como vem sendo utilizado “não permite captar o lugar da mulher na produção e na reprodução sociais” (p. 93). As autoras concluem que “Relações de classe e relações de sexo são de fato coextensivas (isto é, elas se superpõem em parte), tanto para as mulheres como para os homens só podem ser analisadas conjuntamente” (HIRATA; KERGOAT, 1994, p. 93).

As tentativas de mostrar que classe trabalhadora não é uma massa homogênea através da via da distinção sexual (utilizada pelas teóricas da divisão sexual do trabalho) acabaram por naturalizar os grupos de homens e mulheres, tratando-os como grupos homogêneos que se distinguem um do outro pelo sexo e pelas funções sociais a ele atribuídas. Ao invisibilizarem a dimensão da sexualidade, assumiram neste debate uma postura semelhante a de seus companheiros teóricos da classe operária com relação ao debate das relações sociais de sexo.

Hirata e Kergoat, ao contrário de Wittig, tratam o sexo como estruturante e fundante desta sociedade e não como seu produto. Naturalizam a divisão da sociedade entre homens e mulheres com base no sexo de registro e, ao fazê-lo, ocultam a existência daqueles que cujo sexo ou identidade de gênero não se apresenta conforme o padrão cisgênero de homem e mulher.

Ora, por um lado, todos os indivíduos são homens ou mulheres e, por outro, todos tem uma situação de classe a ser determinada (origem de classe, inserção atual). As relações de classe e as relações de sexo são, portanto, relações estruturantes e fundamentais da sociedade em oposição a outras relações (HIRATA; KERGOAT, 1994, p. 94).

Com base na afirmação de Hirata e Kergoat (1994, p. 94) de que “a exploração, conceito chave do marxismo e base da relação antagônica entre as classes, era fundamentalmente insuficiente para mostrar a opressão sofrida pela mulher quanto às relações homem/mulher no seio da sociedade”, podemos afirmar que a opressão proveniente das relações homem/mulher são insuficientes para analisar as opressões relativas à sexualidade e à identidade de gênero, afinal, homens e mulheres não são grupos homogêneos, possuem sexualidade e uma construção constante de seus corpos para adequarem-se a seus sexos de registro ou distanciarem-se dos mesmos. Nos dois casos, há uma construção cotidiana.

Também a afirmação de que “raciocinar em termos de unidade da classe operária sem considerar o sexo social leva a um conhecimento truncado - ou pior, falso - do que é uma classe social” (HIRATA; KERGOAT, 1994, p. 95), nos leva a problematizar ainda mais o raciocínio, acrescentando a dimensão da sexualidade (igualmente estruturante desta forma societária) objetivando a análise da classe trabalhadora em sua totalidade.

A socióloga Souza-Lobo defende que a divisão sexual do trabalho é determinada histórica e conjuntamente. De acordo com a autora,

a divisão sexual do trabalho assume formas conjunturais e históricas, constrói-se como prática social, ora conservando tradições que ordenam tarefas masculinas e tarefas femininas na indústria, ora criando modalidades da divisão sexual das tarefas. A subordinação de gênero, a assimetria nas relações de trabalho masculinas e femininas se manifesta não apenas na divisão de tarefas mas nos critérios que definem a qualificação das tarefas, nos salários, na disciplina de trabalho (SOUZA-LOBO, 2011, p. 168-169)

Analisando a maneira como a divisão sexual do trabalho determina a relação que o conjunto das mulheres cis e a população LGBT construirão com o mundo do trabalho, torna-se possível visualizar algumas semelhanças e diferenças.

É um argumento comum na literatura da divisão sexual do trabalho de que as estratégias capitalistas encontram nas mulheres “uma força de trabalho jovem e dócil, disposta a trabalhar ganhando baixos salários, sem tradição sindical” (SOUZA-LOBO, 1994, p. 169). Se bem é verdade que tais características poderiam ser estendidas ao conjunto da população LGBT, também é verdade que os determinantes das subordinações em questão não são os mesmos. A justificativa para o pagamento de baixos salários às mulheres, por exemplo, não cabe à população LGBT, visto que seus argumentos são o da complementaridade aos rendimentos do homem (dependência familiar) e manutenção das atividades domésticas (que justificam a flexibilização dos postos de trabalho femininos).

A hipótese, fundamentada por Souza-Lobo sobre a força de trabalho feminina, de que “a partir da individuação da força de trabalho se constrói uma força de trabalho coletiva e sexuada, sem identidade profissional”, porém, pode ser facilmente relacionada à força de trabalho LGBT.

Para Souza-Lobo, “As condições ótimas de produtividade são socialmente recriadas através da hierarquia de gêneros, que faz das mulheres trabalhadoras ‘dóceis’, ‘baratas’, ‘disciplinadas’” (2011, p. 169).

Sobre a relação entre as hierarquias de gênero e a divisão do trabalho, Souza-Lobo afirma que “A subordinação de gênero manifesta-se na divisão sexual do trabalho através das desigualdades de salários e da desqualificação das funções femininas” (2011, p. 172). A autora enfatiza que “A divisão sexual do trabalho é também uma construção social e histórica” e que, portanto, “se é certo que o capitalismo utiliza uma estratégia de ‘dividir para reinar’, a configuração dessas divisões é construída socialmente através das relações de classe, raça, gênero e práticas sociais” (2011, p. 173).

A naturalização da divisão do trabalho entre homens e mulheres sem problematizar os elementos que diferenciam internamente estes dois grupos sociais, aparece em alguma medida de maneira generalizada nos estudos sobre a divisão sexual do trabalho. Tal afirmação pode ser visualizada não somente na obra de Kergoat, Hirata ou Souza-Lobo, mas também nas outras autoras que vem discutindo a questão. Segundo “Cagatay, por exemplo, “En la mayoría de las sociedades, las mujeres suelen trabajar más tiempo que los hombres, tienen peores remuneraciones, educación, salud y acceso a créditos, información y conocimiento” (CAGATAY, 2001, p. 8).

Sobre a preocupação de Jules Falquet em “saber como o sexo, a “raça” e a classe são mobilizadas e reorganizadas para construir uma nova divisão social do trabalho ao nível da família, de cada Estado e do conjunto do globo” (FALQUET, 2008, p. 128), acrescentaríamos a preocupação em saber como a sexualidade se insere nesse processo como um dos determinantes dessa nova divisão social do trabalho.

1.3 As contribuições dos feminismos negro, lésbico e trans* às análises do patriarcado e da divisão sexual do trabalho

Patriarcado é uma expressão antiga, que antecede aos movimentos feministas e a qual já foram atribuídos outros sentidos, porém, é com o sentido dado pelo feminismo clássico dos anos 1970 que iremos trabalhar neste artigo. Segundo as feministas da “segunda onda”⁷, o patriarcado seria um sistema histórico e social de dominação dos homens sobre as mulheres. Dephy (2009, p. 173) o resume como “uma formação social

⁷ É muito recorrente entre as autoras feministas, a utilização da divisão do feminismo em três “ondas” (momentos): a primeira mais relacionada às lutas entorno do sufrágio feminino, entre o século XIX e início do século XX; a segunda relacionada aos movimentos de liberação feminina iniciados na década de 1960; e a terceira seria uma continuação ou ruptura (a depender da análise), iniciada após as críticas apontadas aos equívocos da “segunda onda”.

em que os homens detêm o poder, ou ainda, mais simplesmente, o poder é dos homens. Ele é, assim, quase sinônimo de “dominação masculina” ou de opressão das mulheres”.

Não caberá a este trabalho fazer uma caracterização detalhada do que seria esse sistema histórico de dominação⁸. Contentaremos-nos em apresentar as críticas traçadas à sua elaboração clássica, oriundas dos questionamentos apontados pelas feministas negras e pelas feministas lésbicas na década de 1980.

As críticas denunciavam que a produção teórica feminista havia, até o momento, negligenciado o estudo de outros aspectos tão determinantes quanto o gênero na construção das vivências de homens e mulheres nas sociedades e na análise da complexidade de nossas relações sociais: a “raça” e a sexualidade. As feministas socialistas já haviam chamado a atenção anteriormente para a importância da categoria classe nos estudos sobre a mulher. Nesse sentido, as feministas negras e lésbicas apontavam para o feminismo a necessidade de articular, em suas elaborações sobre as relações sociais de sexo/gênero, além da categoria classe, as determinações de “raça” e sexualidade, tão fundamentais à compreensão da totalidade de nossas relações sociais.

Segundo as autoras dessas correntes, essas categorias complexificavam as análises sobre as relações sociais de sexo/gênero, ao explicitarem a não homogeneidade do sujeito mulher. Elas apontaram que havia outras determinações (que não as do gênero) que dividiam o conjunto das mulheres, até então, tratado pelo feminismo clássico como um conjunto homogêneo. Desta maneira, os feminismos negro e lésbico, apontavam para a impossibilidade de se universalizar a experiência feminina e analisá-la sem levar em consideração outras questões tão determinantes quanto o gênero e a classe nas relações sociais que marcam as vivências das mulheres.

Segundo Haraway, “as mulheres brancas, incluindo-se aí as feministas socialistas, descobriram, isto é, foram forçadas, aos trancos e barrancos, a notar a não inocência da categoria “mulher”.” (Haraway, 1994, p. 253).

O espaço de poder ocupado pelas mulheres brancas heterossexuais começa a ser problematizado na medida em que outras determinações que extrapolam as do gênero se somam à análise feminista. E, na medida em que se questiona o espaço ocupado pelas mulheres brancas heterossexuais, até então universalizadas como o sujeito do feminismo, se questiona também a forma como a teoria feminista do centro (Europa e

⁸ Sobre isso, outras autoras já se debruçaram, dentre as quais, destaco as obras de Simone de Beauvoir “O segundo sexo” (1949), um marco histórico da produção teórica feminista, e “O poder do macho” (1987), da socióloga brasileira Heleieth Saffioti.

EUA) chega à periferia do sistema, determinando a forma como os movimentos dos países periféricos construirão suas análises. Sobre o último questionamento, levantado pelas análises dos feminismos descolonizados, Luciano Fabbri chamará a atenção para o fato de que

A pretensão colonizadora não apenas provém das faces do poder patriarcal, mas também de um *feminismo ilustrado, branco, heterossexual, institucional e estatal* que, tornando invisíveis suas marcas de raça, classe e sexualidade (dentre outras) estabeleceram suas experiências particulares como medida universal, escondendo, e assim reproduzindo, sua posição de hegemonia em relação às mulheres subalternas/ subalternizadas (FABBRI, 2011, p. 71).

Não aprofundaremos aqui as questões levantadas pelos feminismos descolonizados (ou *decoloniales*), apesar de serem de suma importância para uma análise mais apurada da realidade das mulheres e da população LGBT dos países subdesenvolvidos e a complexidade de suas relações sociais de sexo/gênero. Para este trabalho, nos contentaremos em apresentar os apontamentos trazidos pelas feministas negras e lésbicas às análises do patriarcado e da divisão sexual do trabalho.

A principal contribuição do feminismo lésbico foi talvez a de problematizar a heterossexualidade como uma instituição política, econômica e social, que dita não somente um padrão individual de comportamento sexual, mas que se constitui como uma das bases estruturantes do patriarcado. Ou seja, tanto a divisão entre os sexos quanto a sexualidade seriam estruturantes da organização da vida social.

Adrienne Rich, teórica do feminismo lésbico, chama a atenção, já na década de 1980, para uma negligência da vivência lésbica no conjunto da produção acadêmica, inclusive da produção feminista. Segundo a autora, o movimento feminista cresceria ao fazer uma análise da “heterossexualidade como uma instituição política que retira o poder das mulheres” (RICH, p. 19, 2010). Pois, segundo Rich, uma análise detalhada do regime da heterossexualidade compulsória (categoria utilizada pela autora) seria imprescindível à sua superação.

A via da heterossexualidade compulsória seria, de acordo com Rich, a via “por meio da qual a experiência lésbica é percebida através de uma escala que parte do desviante ao odioso ou a ser simplesmente apresentada como invisível” (2010, p. 21). Não é de se espantar que uma pauta histórica dos movimentos de mulheres lésbicas seja justamente a da visibilidade de suas expressões afetivo-sexuais. O regime da heterossexualidade, ao subordinar a sexualidade feminina ao desejo masculino, exclui

do leque de possibilidades todas as formas de se vivenciar a sexualidade que não propiciem vantagens econômicas e sociais diretas aos homens.

Sobre a forma como a via da heterossexualidade se manifesta na esfera do trabalho, Rich explicitará a violência a qual as mulheres são submetidas cotidianamente nesses espaços, dentre as quais, a autora destaca o assédio sexual. Segundo Rich, este se manifesta também na exigência de um comportamento heterossexual por parte das mulheres, ou seja, um comportamento que agrade aos homens heterossexuais que, de maneira geral, estão nos postos de maior prestígio. A autora dirá que

Economicamente em desvantagem, as mulheres, sejam garçonetes, sejam professoras titulares, toleram o assédio sexual para se manter em seus empregos e aprendem a se comportar de uma maneira heterossexual complacente e agradável porque elas descobrem que essa é sua verdadeira qualificação para ter emprego, qualquer que seja o tipo de emprego (RICH, 2010, PP. 27-28).

Rich chama a atenção, de forma extrema, talvez, para a naturalização por parte das mulheres da violação masculina na esfera do trabalho, “aceita” como o preço pago por sua sobrevivência.

A autora faz referência também às particularidades vivenciadas pelas mulheres lésbicas nos ambientes de trabalho:

Uma lésbica “no armário”, devido ao preconceito heterossexista no trabalho, não é simplesmente forçada a negar a verdade sobre suas relações no mundo exterior ou na sua vida privada. Seu emprego depende de que ela finja ser não apenas heterossexual, mas também uma *mulher* heterossexual em termos de seu vestuário, ao desempenhar um papel feminino, atencioso, de uma mulher “de verdade” (RICH, 2010, p. 28).

Neste trecho, a autora traz a tona o debate da “boa aparência”, vinculado necessariamente a um padrão desejável de feminilidade e masculinidade exigido para o trabalho. Sabemos também que o referido debate relaciona-se, em princípio, à questão racial. Afinal, ter “boa aparência” pressupõe, historicamente, ser branco. Sobre essa discussão, muito presente nas análises das feministas negras e do movimento negro em geral, Sueli Carneiro afirma que

o quesito “boa aparência”, um eufemismo sistematicamente denunciado pelas mulheres negras como uma forma sutil de barrar as aspirações dos negros, em geral, e das mulheres negras, em particular, revelava em números, no mercado de trabalho, todo o seu potencial discricionário (CARNEIRO, 2003, p. 121).

Em questionamento às análises do feminismo clássico sobre a divisão sexual do trabalho, que não levantavam as particularidades das mulheres negras, as feministas negras farão a denúncia do caráter racializado de tais análises, mostrando que as mesmas partem de um feminismo que, além de heterocentrado, é branco. Tal crítica pode ser visualizada no seguinte trecho de Carneiro:

Nós mulheres negras fazemos parte de um contingente de mulheres (...) que trabalharam durante séculos como escravas nas lavouras ou nas ruas como vendedoras, quituteiras, prostitutas etc.; mulheres que não entenderam nada quando as feministas disseram que as mulheres deveriam ganhar as ruas e trabalhar! Fazemos parte de um contingente de mulheres com identidade de objeto. Ontem, a serviço de frágeis sinhazinhas e de senhores de engenho tarados. Hoje empregadas domésticas de mulheres liberadas e dondocas, ou mulatas tipo exportação (CARNEIRO, 1993).

A autora atenta para o fato de que os ganhos “auferidos pelas mulheres de uma luta que se pretendia universalizante tornava insustentável o não reconhecimento do peso do racismo e da discriminação racial nos processos de seleção e alocação da mão-de-obra feminina” (CARNEIRO, 2003, p. 121), o que retoma o debate do quesito da “boa aparência”.

Ainda faltam estudos sobre a participação das e dos travestis e transexuais no mercado de trabalho, porém, os dados levantados pelas organizações sociais já esboçam um panorama de como e em quais condições essa população se relaciona com a esfera do trabalho:

Segundo a Associação das Travestis e Transexuais do Triângulo Mineiro (Triângulo Trans), apenas 5% das travestis e transexuais de Uberlândia estão no mercado de trabalho dito formal. As demais, 95%, estão na prostituição. Número semelhante é apresentado pela ANTRA - Associação Nacional de Travestis e Transexuais, segundo a qual 90% das travestis e transexuais estão se prostituindo no Brasil. Ainda que elas queiram arranjar um emprego com rotina, horário de trabalho e carteira assinada, o preconceito fica evidente quando elas se candidatam a uma vaga.⁹

Por fim, torna-se importante destacar que os estudos sobre a divisão sexual do trabalho incorporaram, ainda que tardiamente, a categoria “raça” em suas análises. O que pode ser observado em algumas análises de feministas negras, como, por exemplo, na constatação de Sueli Carneiro de que “é crescente no âmbito do movimento feminista brasileiro a compreensão da imperiosidade do combate às desigualdades raciais de que padecem as mulheres negras no mercado de trabalho” (2003, p. 121). O mesmo não

⁹ Ver em: <http://www.cartacapital.com.br/blogs/feminismo-para-que/o-preconceito-contra-transexuais-no-mercado-de-trabalho-2970.html>

ocorreu, entretanto, com a categoria sexualidade, ainda secundarizada ou, em geral, invisibilizada nas análises do feminismo clássico.

CAPÍTULO II

CAPITALISMO E TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA DIVERSIDADE SEXUAL

CAPITALISMO E TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA DIVERSIDADE SEXUAL

Greves e incidentes ocasionais de retardamento do trabalho e sabotagem às vezes viram manchete. Também às vezes essas pessoas são menosprezadas publicamente por políticos e administradores de altos escalões. Quase sempre, porém, gente como essa trabalha toda uma vida nas fábricas anonimamente, sem ser notada. E ali, de infinitas maneiras, na Grã-Bretanha e no mundo inteiro, gerentes e máquinas combinam para estabelecer um mundo no qual “você não tem importância” (BEYNON, 1995, p. 34).

É sabido que a relação entre capitalismo e trabalho é, desde as suas origens, marcada por contradições. A divisão de classes e a luta de classes que dela deriva são o que podemos chamar de características essenciais desta relação, ou seja, a marca fundante da entrada do trabalho na era do capital. A contradição capital-trabalho, entretanto, não se resume à relação entre as diferentes classes sociais. A mesma é marcada também pelas controversas relações patriarcais de gênero, “raça”¹⁰ e sexualidade, presentes no conjunto da sociedade e, não diferente, presente também no mundo do trabalho.

Ainda que os processos de exploração (econômica) e opressão (política, social) possam ser analisados separadamente para fins interpretativos¹¹, os mesmos se apresentam na realidade concreta de forma indissociável. O que costumamos caracterizar como opressão (em função do gênero, da “raça” ou da orientação sexual) cumpre um papel determinante no processo de exploração do trabalho, como veremos mais adiante.

¹⁰ O termo raça aparecerá entre aspas no decorrer desse artigo por fazer referência não ao seu sentido original vindo da biologia, visto que não se trata de raças biologicamente distintas, mas ao sentido sociológico atribuído ao termo ao longo dos anos e da história de luta dos movimentos de negros e negras.

¹¹ Entendemos como exploração a síntese produzida pelo modo capitalista de produção no processo de criação de valor, onde o valor excedente (mais-valia) é apropriado pelo capitalista, que paga ao trabalhador na forma de salário somente parte daquilo que produz. As relações de opressão que se manifestam nos processos de socialização/cultura podem ser caracterizadas pela redução de grupos populacionais a características específicas como o sexo, a “raça”/etnia e a sexualidade e a consequente estigmatização e hostilização desses grupos (mulheres, negros (as), indígenas e população LGBT).

Este capítulo visa analisar as múltiplas determinações do processo de exploração do trabalho pelo capital desde a sua forma clássica de extração de mais-valia até os avançados mecanismos de controle do trabalho e do corpo. Neste sentido, trataremos de analisar a contradição capital-trabalho não somente na perspectiva dos conflitos entre classes, mas também naqueles que envolvem outras determinações que permeiam essas classes, como o sexo/gênero, a “raça”/etnia e a sexualidade, dando foco particularmente à última. Na verdade, trata-se de entender que a classe não é homogênea, mas, corporificada por pessoas reais que possuem sexo/gênero, “raça”/etnia e orientação sexual.

O capítulo foi dividido em quatro partes, contando com a introdução. Na segunda parte, discutiremos a essência do trabalho na sociedade capitalista a partir de três eixos: o primeiro, com uma discussão teórica clássica sobre a relação entre capitalismo e trabalho; o segundo, com uma discussão sobre as transformações ocorridas no capitalismo e, mais especificamente, na organização do trabalho, a partir do processo conhecido como reestruturação produtiva; o terceiro, com a análise das outras determinações fundamentais para a compreensão do trabalho na sociedade capitalista: relações sociais de sexo/gênero, “raça”/etnia e sexualidade. Na terceira parte desse artigo, discutiremos a centralidade da categoria trabalho para a análise das questões relativas à diversidade sexual. Essa parte também está dividida em dois eixos: o primeiro, com uma discussão mais geral sobre a centralidade do trabalho e; o segundo, com base na discussão realizada no primeiro eixo, versará sobre possíveis articulações entre diversidade sexual e trabalho.

O objetivo geral deste capítulo é esboçar interlocuções entre as categorias da diversidade sexual e do trabalho, devido à centralidade que ambas ocupam na constituição do conjunto dos sujeitos da classe trabalhadora e de suas vivências. A metodologia utilizada no processo de construção do trabalho foi a pesquisa bibliográfica e documental e a análise foi apreendida por intermédio do materialismo histórico dialético.

2.1 Capitalismo e trabalho: determinações do processo de exploração

O trabalho, na perspectiva marxiana, é inerente a todas as sociedades. É a atividade humana por meio da qual homens e mulheres transformam a natureza com vistas à produção dos meios necessários à sua existência e, ao fazê-lo, transformam-se a si mesmos. Nas palavras de Marx, “Ao produzir os seus meios de existência, os homens produzem indiretamente a sua própria vida material” (MARX, 1988, p. 45).

Neste sentido, para a escola marxista, o trabalho possui um caráter ontológico, pois é através do trabalho que o ser humano se diferencia dos demais animais, ou seja, é o trabalho que nos funda como seres sociais. O trabalho, para Marx, assume um caráter criativo, pois é através do mesmo que a humanidade cria seus meios de existência, criando assim a si própria.

No capitalismo, porém, o trabalho assume um caráter contraditório. Ao mesmo tempo em que é a atividade fundante do ser social, é também o espaço da alienação e do estranhamento. Afinal, o que irá determinar e ressaltar o potencial criativo ou destrutivo do trabalho são as relações sociais de produção nas quais o mesmo se insere. Assim, na sociedade produtora de mercadorias, “o trabalho não produz somente mercadorias; ele produz a si mesmo e ao trabalhador como uma *mercadoria*, e isto na medida em que produz, de fato, mercadorias em geral” (MARX, 2010, p. 80).

Na sociedade burguesa, o trabalho é concreto, na medida em que produz valores de uso, e é também abstrato, devido à necessidade de equiparação de valores de uso diferentes que, por sua vez, conduz à necessidade do trabalho se produzir em relações fundadas na alienação e no estranhamento. Entende-se por equiparação de valores de uso a necessidade do estabelecimento de valores de troca para o intercâmbio de mercadorias diferentes. A tendência, após esse processo, é que ocorra um distanciamento entre o valor de uso e o valor de troca, prevalecendo a subordinação da produção do primeiro em relação à lógica do segundo.

O trabalho, no capitalismo, é o espaço no qual: os (as) trabalhadores (as) não se reconhecem a si mesmos, na medida em que estranham o produto de seu próprio trabalho; estranham os (as) demais trabalhadores (as) que os (as) acompanham no cotidiano do trabalho, devido à lógica de concorrência na qual estão inseridos (as); e, por fim, não se reconhecem como ser genérico, não se reconhecendo, portanto, como classe social.

Para Marx, a exteriorização do trabalho consiste:

Primeiro, que o trabalho é externo (*äusserlich*) ao trabalhador, isto é, não pertence ao seu ser, que ele não se afirma, portanto, em seu trabalho, mas

nega-se nele, que não se sente bem, mas infeliz, que não desenvolve nenhuma energia física e espiritual livre, mas mortifica sua physis e arruina o seu espírito. O trabalhador só se sente, por conseguinte e em primeiro lugar, junto a si [quando] fora do trabalho e fora de si [quando] no trabalho (...). O trabalho não é, por isso, a satisfação de uma carência, mas somente um meio para satisfazer necessidades fora dele. Sua estranheza (*Fremdheit*) evidencia-se aqui [de forma] tão pura que, tão logo inexista coerção física ou outra qualquer, foge-se do trabalho como de uma peste. O trabalho externo, o trabalho no qual o homem se exterioriza, é um trabalho de autossacrifício, de mortificação. Finalmente, a externalidade (*Äusserlichkeit*) do trabalho aparece para o trabalhador como se [o trabalho] não fosse seu próprio, mas de um outro, como se [o trabalho] não lhe pertencesse, como se ele no trabalho não pertencesse a si mesmo, mas a um outro (MARX, 2010, p. 82-83).

A exteriorização do trabalho, assim, aparece como uma característica necessária à reprodução do trabalho nos marcos do capitalismo, visto que, em um processo determinado pela existência de classes antagônicas, o trabalho necessita fundar-se em relações de alienação para que seu conteúdo de exploração seja mascarado.

Marx visualiza, na sociedade burguesa, a existência de três classes fundamentais: capitalistas, trabalhadores e proprietários fundiários. Utilizando o conceito de classes sociais de Lênin, as mesmas se diferenciam com base no lugar que ocupam na organização do trabalho em um sistema historicamente determinado de produção social, com base na relação que estabelecem com os meios de produção e com base no modo como obtém e pela grandeza da riqueza social que recebem.

Neste sentido, no sistema capitalista de produção, a classe dos capitalistas caracteriza-se por comandar a produção, na medida em que concentra os meios necessários à produção de mercadorias (meios de produção). Sua remuneração se dá via lucro, cuja origem está na apropriação de uma parcela de tudo que é produzido através do trabalho humano. A classe dos grandes proprietários de terra, que, no período atual, confunde-se cada vez mais com a classe dos capitalistas, remunera-se de parcela do lucro obtido através da extração de mais valia, denominada pelos economistas de renda da terra. A classe trabalhadora, cujo único meio de garantir a sua sobrevivência é através da venda de seu próprio trabalho, recebe como remuneração um salário, que, para o capital deve ser o mínimo necessário à reprodução de sua existência. A determinação desse mínimo necessário é permanentemente marcada por conflitos entre as classes envolvidas.

Antes de prosseguir, faz-se importante retomar as contribuições de Mauro Iasi para o debate conceitual em torno da classe. De acordo com Iasi,

[...] o proletariado não é em si proletariado a não ser que venda sua força de trabalho em troca de salário, e isso implica a classe que a compra. Mas só o ato da compra não caracteriza a relação, a força de trabalho deve ser comprada como mercadoria para ser consumida em um processo de produção de mercadorias, que produza, além disso, mais-valia, para que estejamos falando de uma relação capitalista. É só no interior dessa relação que uns tornam-se proletários para outros tornarem-se capitalistas (IASI, 2007, p. 108).

Nessa perspectiva, seguindo o pensamento de Mauro Iasi, ancorado nos estudos marxianos, a classe se define não apenas pela posição diante da propriedade, ou não propriedade, dos meios de produção, mas também: “pela posição no interior de certas relações sociais de produção” e, ainda, “pela consciência que associa ou distancia de uma posição de classe” e “pela ação dessa classe nas lutas concretas” (IASI, 2007, p. 107). Em resumo, a classe se define não apenas pela apropriação dos meios de produção e pela posição nas relações sociais de produção, mas também pela consciência e pela ação política.

As classes sociais, para Marx, possuem interesses antagônicos. Tal antagonismo verifica-se não somente entre as classes dominantes e a classe trabalhadora, mas, também, entre as próprias classes dominantes. Sobre isso, Marx observa uma contradição interna às frações da burguesia acima mencionadas: de um lado, o autor verifica a tendência no desenvolvimento capitalista ao crescimento da renda da terra; de outro, Marx verifica uma tendência à queda da taxa de lucro, o que colocaria as classes em questão em interesses opostos. Para o presente trabalho, porém, centraremos a análise na relação contraditória que funda a sociedade capitalista: aquela entre capital e trabalho.

Marx atribui à relação Capital-Trabalho dois fenômenos peculiares: “primeiro: o trabalhador trabalha sob o controle do capitalista a quem pertence seu trabalho (...). Segundo: o produto, porém, é propriedade do capitalista, e não do produtor direto, do trabalhador” (MARX, 1988, p. 47-48).

Para entender como se desenvolvem as relações entre as classes no capitalismo, faz-se necessário compreender o capitalismo e o trabalho no curso da história. Não foi de uma hora para a outra que uma classe se tornou possuidora dos meios de produção enquanto a grande massa da população não possuiria nada senão a sua própria força de trabalho para colocar à disposição no processo de produção. Para que uma classe se subordinasse à outra desta maneira, houve um longo e violento processo de expropriação, ao qual Marx denominou de acumulação primitiva. O objetivo central

deste processo seria distanciar cada vez mais a massa trabalhadora dos meios necessários a sua reprodução, deixando-a sem alternativa que não fosse vender a sua força de trabalho no mercado. Nas palavras do autor:

é tendência constante e lei de desenvolvimento do regime capitalista de produção, estabelecer um divórcio cada vez mais profundo entre os meios de produção e o trabalho, e ir-se concentrando os meios de produção em grupos cada vez maiores; isto é, converter-se o trabalho em trabalho assalariado e os meios de produção em capital (MARX, 1988, p. 100).

Sobre a chamada acumulação primitiva, Marx atentarà para a contradição criada pelo processo de expropriação dos camponeses a partir do século XV, onde os mesmos são expulsos de suas terras e a grande maioria não é absorvida pelo nascente modo de produção:

Os que foram expulsos de suas terras com a dissolução das vassalagens feudais e com a expropriação intermitente e violenta – esse proletariado sem direitos – não podiam ser absorvidos pela manufatura nascente com a mesma rapidez com que se tornavam disponíveis (MARX, 2008, p 848).

Nascia, assim, uma imensa massa de trabalhadores (as) expropriados (as), condenados (as) à inatividade e à miséria, ao passo que nascia uma legislação com vistas ao disciplinamento para o trabalho na nova ordem social. A nova legislação punia essencialmente os casos de “vadiagem”.

Assim, a população rural, expropriada e expulsa de suas terras, compelida à vagabundagem, foi enquadrada na disciplina exigida pelo sistema de trabalho assalariado, por meio de um grotesco terrorismo legalizado que empregava o açoite, o ferro em brasa e a tortura (MARX, 2008, p. 850-851).

Em O Capital de Marx, o autor descreve com detalhes a forma violenta como se deu o processo de acumulação primitiva, base sobre a qual se construíram as relações de trabalho na sociedade capitalista. Deste modo, fica evidente que trabalho, neste modelo de sociedade, se resume a uma arena de conflito permanente entre classes sociais antagônicas, cujo objetivo é não somente o controle da produção como também o controle dos corpos para a produção. Os corpos devem passar por um processo permanente de disciplinamento para se adequarem ao trabalho demandado pelo capital. E, uma vez inseridos no processo de trabalho, os corpos são moldados pelo tipo de trabalho que desenvolvem. Tal processo pode ser visualizado desde os músculos desenvolvidos em determinada profissão às lesões por esforço repetitivo, adquiridas em outras. A relação é dialética: a sociedade capitalista prepara os corpos para o trabalho

através de suas instituições (Estado, família, escola, igreja) e o trabalho disciplina e molda os corpos para as relações sociais. É criada, assim, uma disciplina do (e para o) trabalho, cujo conteúdo ideológico é de extrema importância para a manutenção desta ordem social, isto é, para que as classes subordinadas não questionem a legitimidade de sua subordinação.

A exploração do trabalho, todavia, não se deu da mesma forma ao longo da história do capitalismo. O mesmo, como um sistema histórico de dominação permeado por contradições, teve de modificar-se conforme as sucessivas crises estruturais exigiam respostas. Para manter-se como sociabilidade hegemônica, o capital foi buscando solucionar as crises retirando direitos dos (as) trabalhadores (as) sempre que possível e cedendo às pressões dos (as) mesmos (as) quando se tornava inevitável contornar a situação.

2.2 O controle do trabalho no século XX: a experiência da Ford

Suando, acompanhando o ritmo dos robôs, alimentando as máquinas. Pois a automação não se livrou do trabalho em ritmo de máquina da linha de montagem. Na verdade, intensificou-o (BEYNON, 1995, p. 31).

Controlar o trabalho é uma necessidade permanente do capital em qualquer que seja o momento e o grau de desenvolvimento das forças produtivas. O modo como o controle é exercido é que irá se modificar ao longo da história de acordo com as necessidades do capital e em conformidade com as transformações ocorridas em seu aparato institucional/jurídico.

Contrariando o discurso de que os avanços tecnológicos levariam a uma situação de maior liberdade para os (as) trabalhadores (as), o que se observa na prática é uma intensificação do trabalho e uma diversificação dos mecanismos de controle do trabalho.

Ford, citado por Arnold e Faurete (1915, p. 138), dois entusiastas da época, descreve alguns aspectos relacionados ao controle do corpo para o trabalho no chão das fábricas:

Os mecânicos da Ford fazem questão de postura ereta no trabalho, pois aprenderam que toda posição curvada do corpo reduz muito a eficiência do trabalhador. Acredita-se que sejam decididamente vantajosas as diferentes alturas das linhas elevadas de montagem do chassi (BEYNON, 1995, p. 39).

Outro dado importante, mencionado pelo autor, era a alta taxa de rotatividade e a instabilidade que eram as marcas do emprego no ramo automobilístico no período citado.

Após a instalação da fábrica da Ford, porém, a cidade de Detroit torna-se, segundo Beynon, “um viveiro ideal para o sindicalismo e o radicalismo” (1995, p. 40-41), pois passa a concentrar um número enorme de trabalhadores imigrantes oriundos de outros países da Europa, os índices de miséria e violência eram elevados e o trabalho era caracterizado pela falta de segurança expressa nas altas taxas de acidentes fatais.

A partir deste cenário, fazia-se necessário conter as possibilidades de autonomia e organização dos trabalhadores. Como Ford recusava-se a fazer o pagamento por peças produzidas, o controle da produção teria de ser feito de outro modo. Assim, em 1914, a empresa realiza um acordo salarial com a categoria instituindo o que viria a ser o embrião da política de participação nos lucros e rendimentos – PLR. Segundo Beynon,

O esquema produziu um rápido declínio no absenteísmo, nos atrasos e na rotatividade da mão-de-obra, juntamente com grande aumento da produção e uma queda no custo médio de cada veículo produzido na linha de montagem. O esquema de participação nos lucros gerou uma elevação monumental nos ganhos (1995, p. 41-42).

O curioso da história, porém, e o que nos motiva a reavivá-la neste capítulo, não é o quanto os lucros aumentaram com o advento da PLR, mas os critérios utilizados pela empresa para definir entre os trabalhadores quem seriam os beneficiários desta nova política de rendimentos.

O perfil dos trabalhadores que seriam beneficiados com essa política deveria estar de acordo com o padrão moral vigente e inicia-se, então, uma busca pelo controle dos trabalhadores no âmbito da vida privada.

Se antes o controle era na base do ferro e o do açoite, hoje, estabelece-se uma moral do trabalho e dos (as) trabalhadores (as) e é aí que se centra o nosso interesse na análise.

2.3 Reestruturação produtiva e metamorfoses do processo de exploração

A exploração do trabalho, bem como a própria sociedade burguesa, vem passando por inúmeras modificações, inúmeros processos aos quais Florestan Fernandes

chamaria de modernizações conservadoras (FERNANDES, 2006), nas quais se modificam a forma e as condições de trabalho, mas seu conteúdo, de exploração e subordinação de uma classe por outra, permanece intacto.

Faz-se importante, de início, chamar a atenção para o salto histórico que daremos, da acumulação primitiva, passando pela realidade do trabalho analisada por Marx, em direção à realidade vivenciada por nós do final do século XX até os dias atuais, que, na perspectiva de alguns autores é também de acumulação primitiva, pois a mesma é interpretada como um processo permanente de expropriação e retirada de direitos¹². Não é objeto deste capítulo a análise do período de acumulação sintetizado pelo modelo de produção fordista/taylorista. Deteremo-nos na análise do período recente de transição do modelo anteriormente mencionado ao modelo de acumulação flexível, também conhecido por modelo de produção *Just-in-time* ou toyotismo.

Antes de entrarmos na caracterização do período recente, faz-se importante mencionar, como bem nos lembra Harvey (2012), que, apesar das mudanças notórias evidenciadas no pós crise de 1973, o atual período é permeado pelos traços fundamentais do modo capitalista de produção, isto é, em nenhum momento essas modificações significaram uma ruptura. Nas palavras do autor, “como a acumulação flexível ainda é uma forma de capitalismo, podemos esperar que algumas proposições básicas se mantenham” (HARVEY, 2012, p. 164). Dentre as características que Harvey assinala como essenciais ao modo capitalista de produção estão: (1) a orientação do mesmo ao crescimento; (2) a exploração do trabalho vivo e os mecanismos de controle do trabalho; (3) e a necessidade do dinamismo tecnológico e organizacional (HARVEY, 2012, PP. 166-169).

Dito isto, passaremos agora às transformações características do período recente. No que se refere às relações de trabalho, Swyngedouw, citado por Harvey (2012, p. 165-166), nos demonstra na tabela abaixo o contraste entre o fordismo e a acumulação flexível:

Produção fordista (baseada em economias de escala)	Produção <i>just-in-time</i> (baseada em economias de escopo)
B. TRABALHO	
Realização de uma única tarefa pelo trabalhador	Múltiplas tarefas
Pagamento pro rata (baseado em critérios da definição do emprego)	Pagamento pessoal (sistema detalhado de bonificações)
Alto grau de especialização de tarefas	Eliminação da demarcação de tarefas

¹² Para Virgínia Fontes, a “recriação permanente das expropriações sociais” é uma das tendências inerentes ao processo de expansão capitalista (FONTES, 2010, p. 21).

Pouco ou nenhum treinamento no trabalho	Longo treinamento no trabalho
Organização vertical do trabalho	Organização mais horizontal do trabalho
Nenhuma experiência de aprendizagem	Aprendizagem no trabalho
Ênfase na redução da responsabilidade do trabalhador (disciplinamento da força de trabalho)	Ênfase na corresponsabilidade do trabalhador
Nenhuma segurança no trabalho	Grande segurança no emprego para trabalhadores centrais (emprego perpétuo). Nenhuma segurança no trabalho e condições de trabalho ruins para trabalhadores temporários

Fonte: Swyngedouw apud Harvey, 2012 p. 165-166.

Sobre a necessidade da transição de um modelo de produção a outro, Harvey argumenta que “a crise do fordismo pode ser interpretada até certo ponto como o esgotamento das opções para lidar com o problema da superacumulação” (2012, p. 173). Para o autor, o regime fordista, até então, havia solucionado o problema da superacumulação, inerente ao capitalismo, através dos mecanismos de deslocamento espacial e temporal (HARVEY, 2012, p. 173).

Existem muitas análises sobre o processo de transição (ainda em curso) e o atual modelo de acumulação flexível, mas, alguns consensos são possíveis de serem visualizados. No que tange ao mundo do trabalho, observa-se, no período atual, um aumento da precarização das condições de trabalho e da flexibilização, crescimento das jornadas de trabalho em tempo parcial, subcontratações, terceirizações, paralelo à implementação de novos métodos de controle do trabalho, como é o caso do sistema de metas e dos ganhos por produtividade/vendas.

No caso brasileiro, o processo de transição ao novo modelo de acumulação começa a ser visualizado com maior intensidade na década de 1990 com a adesão do governo brasileiro a políticas econômicas de matriz liberal:

Nos anos 90, a adoção de políticas de corte neoliberal, que promoveram a abertura comercial e a internacionalização da economia, aprofundou o processo de introdução de inovações tecnológicas e de novos métodos de gestão da força de trabalho (...) Este conjunto de transformações teve como conseqüências sociais importantes a precarização e informalização do trabalho e o crescimento do desemprego (ARAÚJO; CARTONI; JUSTO, 2001, p. 85).

Sobre a implementação de novas tecnologias no período, a afirmação de que “toda nova força de produção provoca, em consequência, um novo aperfeiçoamento da divisão do trabalho” (MARX, 1988, p. 46) se faz atual. Segundo o autor,

devido à divisão do trabalho no interior dos diferentes setores [agricultura, indústria e comércio], desenvolvem-se, por sua vez, diferentes subdivisões, dentre os indivíduos que cooperam em trabalhos determinados. A posição

dessas subdivisões particulares, umas em relação às outras, é condicionada pela modalidade de exploração do trabalho agrícola, industrial e comercial (patriarcado, escravidão, ordens e classes) (MARX, 1988, p. 46).

Torna-se importante analisar que papel essas diferentes subdivisões cumprem no atual momento da divisão do trabalho e do desenvolvimento capitalista. Para este capítulo, deteremo-nos em analisar a especificidade da população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais.

2.4 Diversidade sexual e a centralidade do trabalho

No início da década de 1980, após a publicação do livro “Adeus ao proletariado – para além do socialismo” de André Gorz (1982), começam a multiplicar-se pelo mundo análises que afirmam que o trabalho estaria perdendo a centralidade nas ciências sociais. Esta tese estaria vinculada a uma conclusão de que a teoria marxiana de classes sociais também já não mais bastava para explicar o movimento dinâmico do capitalismo. Em outras palavras, a teoria do valor-trabalho de Marx seria insuficiente para analisar a sociedade capitalista hoje. Outras categorias tomariam o lugar das classes sociais nas análises sociológicas, tais como a noção de multidão. E o centro da teoria social oscilaria entre temáticas como as da subjetividade, da linguagem / comunicação, do conhecimento e da religião. A dominação de classe seria apenas uma categoria entre todas as possíveis para analisar a lógica de funcionamento da sociedade capitalista. Categoria esta, ora secundária, ora superada.

Para os teóricos da chamada Teoria do Trabalho Imaterial, cujos principais expoentes são André Gorz, Antonio Negri e Mauricio Lazzarato¹³, o trabalho seria o espaço da degradação e desumanização no qual homens e mulheres não se reconhecem como seres sociais e, ao contrário, somente se alienam e se anulam como tal. O espaço do reconhecimento para estes autores seria outro, vinculado ao que entendemos como cultura. Eles retiram da análise o trabalho como categoria analítica central e, ao fazê-lo, a categoria de classes sociais também perde a centralidade. Neste sentido, conceitos como identidade e multidão passam a hegemonizar os debates em torno das relações sociais.

¹³ Faz-se importante pontuar que os autores mencionados mantêm diferenças entre si e na forma como constroem a crítica à teoria marxiana, ainda que seja um consenso entre todos a crença na insuficiência da teoria do valor-trabalho para a compreensão das relações sociais no “capitalismo contemporâneo”.

Dahrendorf (1980, p. 756), citado por Claus Offe (1986, p. 6), “descreve o fim de uma era na qual o ‘trabalho constituía o poder irradiador da vida, aglutinando todos os aspectos de sua construção social’”.

Segundo Offe,

Esta tese [do declínio do modelo de pesquisa social ‘centrado no trabalho’] pode ser confirmada por uma rápida olhada nas preocupações temáticas, nos pressupostos mais ou menos tácitos e nas opiniões relevantes que governam a ciência social contemporânea. Deste ponto de vista, encontra-se ampla evidência para a conclusão de que o trabalho - e a posição dos trabalhadores no processo de produção - não é tratado como o mais importante princípio organizador das estruturas sociais, de que a dinâmica do desenvolvimento social não é concebida como nascendo dos conflitos a respeito de quem controla o empreendimento industrial (OFFE, 1986, p. 2).

Essa escola de pensamento desconsidera, portanto, o caráter ontológico do trabalho, brilhantemente teorizado por Marx e, mais recentemente, por Lukács. Analisam o trabalho apenas segundo a forma como ele se apresenta na sociedade capitalista. Em outros termos, o analisam segundo a sua aparência fenomênica. Desconsideram que o trabalho é o que nos diferencia dos demais animais e, portanto, o que nos funda como seres sociais.

Esses autores desconsideram, deste modo, que o trabalho, antes de ser o espaço da alienação e do estranhamento, é a atividade humana na qual homens e mulheres transformam a natureza com o objetivo de produzir os meios necessários a sua existência e, ao fazê-lo, transformam-se a si próprios.

Neste sentido, o que irá determinar e ressaltar o potencial criativo ou destrutivo do trabalho são as relações sociais de produção nas quais o mesmo acontece. No capitalismo, o trabalho assume, assim, um caráter paradoxal, por ser ao mesmo tempo o espaço da alienação/desumanização e do reconhecimento/solidariedade de classe.

A ideologia contida na Teoria do Trabalho Imaterial, que visualiza no trabalho apenas a sua face negativa assumida na era do capital, parece, em um primeiro momento, se contrapor ao senso comum difundido pela burguesia de que “o trabalho dignifica o homem”, presente em vários ditos populares como o conhecido “Deus ajuda quem cedo madruga”, cujo objetivo de naturalização da divisão de classes e apropriação do trabalho de uma por outra está evidentemente colocado.

Porém, ao retirarem da análise a centralidade do trabalho, problematizam somente a forma como o capitalismo se apresenta em relações de dominação específicas, não problematizando, portanto, o conteúdo fundamental de sua dominação,

sintetizado nas contradições da relação entre capital e trabalho. Em tempo: ao desconsiderarem o caráter contraditório que o trabalho assume na sociedade capitalista, desconsideraram o seu potencial de emancipação através da organização da classe que vive do trabalho próprio (porque todas as classes vivem do trabalho, a que trabalha e a que se apropria do trabalho alheio).

Discutir as relações sociais nos marcos das análises sobre o mundo do trabalho, mais do que nunca, faz-se de fundamental importância.

É nos marcos da construção dessa nova hegemonia na ideologia das ciências sociais que, também na década de 1980 (e em maior proporção na década seguinte), efervesce nas análises sociológicas / antropológicas uma vasta produção teórica relacionada aos estudos feministas. Resguardadas as exceções, as análises sobre sexualidade, em sua maioria, não privilegiaram o trabalho como uma categoria analítica importante para a compreensão das diferentes vivências do corpo. Outros temas como saúde, educação, religião e família foram e são mais bem trabalhados.

Vale ressaltar que essa efervescência, ocorrida na década de 1980, no debate das temáticas que extrapolam as fronteiras da classe social e dos debates mais específicos da economia, se deu deslocada das análises marxistas (guardadas as devidas exceções), grande parte em função do marxismo haver ignorado essas questões, relegando-as ao esquecimento ou, quando mencionadas, a um lugar subalterno.

Se é legítima a crítica aos autores da Teoria do Trabalho Imaterial, não poderíamos deixar de questionar que, sob o argumento da centralidade do trabalho, o marxismo se absteve, e em muitos momentos, deslegitimou debates importantes ao não vislumbrar ou negar a sua relação com a economia.

A esse marxismo, que se concentrou somente na interpretação econômica da história, Hobsbawn vai chama-lo de “marxismo vulgar”, elencando sete características desses autores, das quais destaco a primeira:

A ‘interpretação econômica da história’, ou seja, a crença de que ‘o fator econômico é o fator fundamental do qual dependem os demais’ (para usar a frase de R. Stammler); e, mais especificamente, do qual dependiam fenômenos até então não considerados com muita relação com questões econômicas (HOBSBAWN, 1998, p. 159).

Neste sentido, com o tópico seguinte, pretendemos discutir a relação entre trabalho e diversidade sexual, por entendermos que tanto o trabalho como a sexualidade são dimensões fundamentais e constitutivas das vivências dos (as) trabalhadores (as).

2.5 Diversidade sexual e trabalho: desafios e possibilidades analíticas

Inúmeros desafios estão colocados ao pensar na articulação entre diversidade sexual e trabalho. O primeiro é a ausência da dimensão da sexualidade nos dados censitários sobre trabalho. Tais dados, presentes nas análises sobre a divisão sexual do trabalho, possibilitaram (e possibilitam) explicitar as desigualdades entre os sexos no processo de trabalho. Entretanto, os mesmos, por se prenderem ao sexo de registro, não nos permitem ir além e avançar na investigação das particularidades da identidade de gênero e da orientação afetiva e sexual e suas contribuições às análises sobre as desigualdades no processo de trabalho.

O segundo desafio encontra-se na ideia, reforçada por diversas pesquisas (obviamente comprometidas com uma ideologia de mercado), de que homossexuais constituem um grupo privilegiado de consumidores em potencial. Tal fato dificulta qualquer análise que os identifique como trabalhadores/as que, muitas vezes, encontram-se nos setores mais precarizados e destituídos de direitos trabalhistas, portanto, submetidos (as) a processos intensos de exploração da força de trabalho.

Sobre o potencial consumidor dos (as) homossexuais, Reinaudo e Bacellar, em manual publicado com o objetivo de ensinar empresários (as) a lucrar com o “segmento gls”, afirmam:

O segmento gls tem ainda outra característica que o diferencia de outros segmentos. O próprio fato de homossexuais estabelecerem relações com pessoas do mesmo sexo faz com que não tenham filhos, ou ao menos não os tenham sem que se decidam por isso. Daí decorre o que já mencionamos e que aparece em todas as pesquisas sobre consumidores homossexuais: a tendência a serem DINKs (*Double Income No Kids*, dupla renda sem filhos) e por consequência sempre terem um poder aquisitivo acima da média (REINAUDO; BACELLAR, 2008, p. 76).

Ainda que tal afirmativa esteja correta, ou seja, que ambos os membros do casal trabalhem e não tenham filhos (os), Reinaudo e Bacellar não indagam as condições ambos inserem-se no mercado de trabalho, em qual área, cargo e quanto recebem. Aqui cabe também uma crítica a ideia do trabalhador homossexual como um bloco monolítico. Trata-se também de uma multiplicidade de inserções para as quais a sexualidade joga um papel diferenciado.

Os referidos autores seguem a análise apresentando resultados de pesquisas realizadas com os leitores de renomadas revistas e jornais europeus direcionados ao público gay. Tais pesquisas constataram o óbvio: que os gays consumidores destes veículos de comunicação “ganhavam salários bem mais altos do que a média da população” (REINAUDO; BACELLAR, 2008, p. 76). O problema está em generalizar a afirmativa para o conjunto da população LGBT, quando muitos não tem acesso aos produtos coloridos direcionados ao “segmento de maior potencial da atualidade”, segundo os autores.

Um terceiro desafio refere-se ao apagamento da população LGBT das análises sobre o mundo do trabalho e a composição da classe trabalhadora. Tal apagamento relaciona-se, talvez, com a forma como a sexualidade foi tratada historicamente pelo marxismo, escola teórica na qual se origina grande parte das análises sobre a classe trabalhadora e o mundo do trabalho.

Entre as consequências da ascensão de Stálin ao poder no final de 1924, estava o Estatuto de 1934 que criminalizava os envolvimento sexuais consentidos entre homens adultos, com a punição de três a quatro anos de encarceramento. As mulheres não foram mencionadas no novo Estatuto. A homossexualidade passou a ser associada com a classe alta e à ‘decadência burguesa’, e essa ideologia permeava o movimento comunista internacional. Mais tarde, em 1981, o Partido Comunista Brasileiro, pró-soviético, para dar apenas um exemplo, continuou mantendo essa posição nos seus pronunciamentos oficiais. Da mesma forma, grupos pró-chinês e pró-maoísmo albanês, que tinham influência na Colômbia, Peru e Brasil, dentre outros países latino-americanos, de 1960 até 1980, continuaram sendo mais stalinistas ortodoxos que seus opositores nos partidos comunistas pró-soviéticos, defendendo noções que igualavam a decadência capitalista à homossexualidade (GREEN, 2003, pp. 32-33).

Um quarto desafio que identificamos relaciona-se com a dificuldade das pessoas em geral em falar sobre sexualidade (principalmente em se tratando de sexualidades não hegemônicas) nos espaços de trabalho, devido às ameaças de possíveis retaliações que, ao extremo, poderiam levar a uma demissão. Em outras palavras, o “armário” ou o medo de publicizar a orientação sexual no ambiente de trabalho dificultaria o acesso a informações importantes a uma pesquisa que se proponha a relacionar diversidade sexual e trabalho. Vale ressaltar que, dado à inexistência de dados oficiais, o trabalho de campo apresenta-se como única possibilidade de análise das condições de trabalho da população LGBT. E, ainda que existissem estatísticas, o diálogo propiciado pelo campo é fundamental para entendermos as minúcias dessas relações.

Elencados alguns dos muitos desafios que merecem nossa atenção, passemos a um esboço de como se desenvolve essa relação entre população LGBT e processo de trabalho.

Trabalhamos com a hipótese de que a relação da sexualidade e/ou da identidade sexual com o gênero se manifestará também no processo de trabalho, apesar deste aspecto não ter sido privilegiado historicamente pela literatura do tema. A este respeito, Saraiva afirma que

A lógica de estereótipo em que esse estigma [que associa determinadas profissões ao gênero feminino] se baseia se estende à orientação sexual, um processo que “condena” homossexuais a profissões para as quais ser gay é “aceitável” ou “recomendável”, a exemplo de “cabeleireiro”, “maquiador”, “esteticista”, só para ficar em alguns casos (SARAIVA, 2012, p. 150).

Para o autor,

observa-se, no caso dos homossexuais, um movimento semelhante ao vigente no caso das mulheres: uma espécie de hierarquia de gênero define, ao delimitar “zonas de tolerância”, onde os gays seriam profissionalmente aceitos e eventualmente bem-sucedidos (SARAIVA, 2012, p. 159).

A hipótese aqui presente, retomando as reflexões de Saraiva, é a de que existem profissões onde ser homo, bi ou transexual é indesejável, principalmente naquelas em que se exige um padrão de masculinidade/feminilidade heterossexual muito rígido (como, por exemplo, no caso das forças armadas, para os homens, e das trabalhadoras de empresas aéreas – aeromoças, no caso das mulheres). E, em contrapartida, existem profissões onde a sexualidade recebe tratamento diferenciado. O caso mais recorrente é o dos salões de beleza, onde ser cabeleireiro e não ser gay é que pode soar estranho aos ouvidos num primeiro momento.

A questão que se apresenta para a pesquisa como desafio para análises futuras seria identificar quais dinâmicas sociais definem profissões aceitáveis e recomendáveis para gays e outras nas quais a presença dos mesmos é indesejável.

Nesse sentido, torna-se indispensável, como dito anteriormente, trazer para o debate as contribuições das análises sobre a divisão sexual do trabalho, visto que as mesmas colocaram em evidência os mecanismos sociais que determinam as profissões mais “adequadas” a cada sexo/gênero. O desafio agora se encontra em analisar as interlocuções possíveis entre sexualidade e trabalho.

Sobre a relevância de ambas as dimensões na construção das vivências dos indivíduos, Nardi e Rodrigues afirmam que

é importante esclarecer que tanto a sexualidade quanto o trabalho podem ser considerados parâmetros centrais da sujeição contemporânea, ou, como para Hegel, balizadores importantes para o reconhecimento dos indivíduos. Assim, tais parâmetros configuram para o sujeito uma forma predominante de ser e existir no mundo (NARDI; RODRIGUES, 2009, p. 133).

Os autores mencionam, mais adiante, a existência de uma “regra heterossexista presente nos contextos de Trabalho” (NARDI; RODRIGUES, 2009, p. 141). Tal regra, ainda que não institucionalizada, refere-se às exigências de corpo/estética e comportamento que o espaço laboral exige. O trabalho é, assim, o espaço da negação da sexualidade e, acima de tudo, da negação das identidades sexuais contra-hegemônicas.

Sobre a contradição entre a ideologia liberal que prega a liberdade do indivíduo acima de todas as coisas e a realidade vivenciada pela população LGBT no processo de trabalho, Aguiar, Carrieri e Diniz sintetizarão da seguinte forma:

Por um lado, os sujeitos homossexuais inseridos na sociedade do espetáculo são compelidos a se expressar, consumir, manifestar seus desejos, percebendo-se livres, e acreditando nas possibilidades de suas escolhas. Do outro lado, há o mundo do trabalho, em que esse sujeito desejante acredita ser possível expressar sua singularidade e depara-se com as exigências modernas do capital do trabalho individualizado, do cada um por si, da exigência de desempenho, da negação do relacional (AGUIAR; CARRIERI; DINIZ, 2013, p. 178).

Garcia e Souza, que realizaram uma pesquisa sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário, salientam que “pode-se observar que toda tentativa de controlar a vida e as expressões relacionadas à sexualidade opera por mecanismos de exclusão dos indivíduos que apresentam comportamentos considerados não desejados” (GARCIA; SOUZA, 2010, p. 1355). A referida pesquisa evidenciou também a dificuldade da maioria dos entrevistados em galgar promoções no banco. Um deles (GARCIA; SOUZA, 2010, p. 1371) relatou que somente com 22 anos de carreira conseguiu chegar ao cargo de gerente. Outro entrevistado (GARCIA; SOUZA, 2010, p. 1372) afirma que quando conseguiu ocupar uma função gerencial, foi vítima de um processo administrativo, motivado, segundo o entrevistado, em função de sua sexualidade.

Certamente, nesses espaços profissionais, muitos homossexuais estão submetidos ao “teto de vidro”¹⁴ que marca a vida da maioria das mulheres do mercado de trabalho. Se relacionarmos, portanto, a condição de mulher, com a de lésbica e negra

¹⁴ O teto de vidro refere-se à dificuldade de ascender aos cargos hierarquicamente mais importantes e superiores nas empresas.

(ou índia), o “teto de vidro”, transforma-se em cristal. A importância dessa análise reside no entendimento da existência de particularidades na força de trabalho que as expõe a condições diferenciadas para a sua exploração.

Tais autores trataram de mostrar também que há uma distância grande entre o discurso defendido pela empresa e a realidade vivenciada em seu interior:

Embora as relações organizacionais, entre elas as relações interpessoais em uma empresa, tentem romper na contemporaneidade com o modelo burocrático na criação de estruturas hierárquicas mais leves e fluidas, a ideia de um ambiente organizacional neutro, impessoal e despersonalizado ainda é algo defendido pelos gestores das organizações, sendo um valor vivo e marcante nas práticas organizacionais e nas relações interpessoais no trabalho. Contudo, esta impessoalidade e esta neutralidade são mera ilusão, pois o ambiente organizacional é socialmente construído e nele se manifestam todas as formas de relações sociais (GARCIA; SOUZA, 2010, p. 1355).

Garcia e Souza afirmam que a discriminação em função da orientação sexual pode ocorrer de forma direta ou indireta. Direta quando ocorre a negação formal de direitos aos trabalhadores LGBT, como, por exemplo, o direito de incluir o (a) companheiro (a) no plano de saúde oferecido pela empresa. Já as discriminações indiretas ocorrem no cotidiano das relações de trabalho e são mais difíceis de serem evidenciadas. Sobre as diferentes formas de discriminação, os autores afirmam que

observou-se que o que mais incomoda aos trabalhadores são as manifestações de discriminações indiretas. A discriminação indireta se apresenta no dia a dia do ambiente de trabalho das seguintes maneiras: (a) piadas que falam pejorativamente de forma generalizada sobre homossexuais, (b) isolamento para que não tenham contato com clientes e até mesmo com demais funcionários, (c) condições de trabalho inferiores às ofertadas para os demais empregados, (d) exclusão de participação nos grupos informais e atividades ocorridas fora da empresa, (e) brincadeiras, fofocas e ironias sobre as formas de andarem, falarem e gesticularem quando não estão presentes no recinto, (f) xingamento relacionado à evidenciação de uma suposta feminilidade pertencente a homossexuais (“mocinha”, “veadinho”), (g) dificuldades de crescimento na carreira e (h) dificuldade de contratação de homossexuais, principalmente afeminados, por gerentes de bancos privados (GARCIA; SOUZA, 2010, p. 1373-74).

Torna-se possível concluir que a relação estabelecida entre a população LGBT e o mundo do trabalho é permeada por um conjunto de violências. Tal relação precisa ser estudada em todas as dimensões, desde a construção dos estereótipos LGBT associados a determinadas profissões (em geral, as mais precárias), até a discriminação vivenciada nos processos de seleção e promoção (o chamado teto de vidro), passando pelas dificuldades no processo de escolarização, visto que a evasão escolar é maior na

população LGBT do que no geral, por inúmeros motivos que não precisam ser citados. Outra dimensão que merece atenção relaciona-se à violência emocional a qual a população LGBT é submetida no ambiente de trabalho, seja no esforço moldar o comportamento no sentido de ocultar a orientação sexual e/ou identidade de gênero, seja pelas próprias situações de assédio moral já mencionadas.

Em tempo: estudar as possibilidades de interlocução entre as categorias da diversidade sexual e do trabalho envolve o desafio de entender possíveis funcionalidades que a discriminação de determinados grupos de trabalhadores cumpre para o processo de acumulação de capital.

2.6 Considerações finais

É de fundamental importância a compreensão de que as questões levantadas pelas teorias do feminismo clássico sobre patriarcado e divisão sexual do trabalho abriram o caminho para o surgimento de outras elaborações que, ao apontarem as limitações das primeiras, atualizaram-nas e mostraram sua relevância ao debate teórico. É neste marco que este trabalho se estrutura.

Podemos apontar que a ausência do debate da sexualidade nas análises sobre a divisão sexual do trabalho se traduz na presença – reforçada em tais trabalhos – de um modelo hegemônico heterossexual de relação afetiva e sexual que não precisa ser citado ou imposto como norma, pois é constantemente consolidado e naturalizado no cotidiano das relações patriarcais de sexo/gênero com o auxílio de suas instituições sociais.

A hipótese levantada é a de que a existência de particularidades na composição da classe trabalhadora expõe os sujeitos a condições diferenciadas no processo de exploração de sua força de trabalho pelo capital. Tanto no que se refere à relação capital-trabalho em si, visto que, como nos sinaliza Saffioti (2013, p. 72), o caráter submisso moldado em determinados grupos sociais, possibilita uma “elevação do montante de seu trabalho excedente”; como na relação trabalho-trabalho, na qual a competitividade é estimulada entre os trabalhadores e potencializada por determinados preconceitos de “raça”, gênero e sexualidade. Esta última pode ser encarada como uma estratégia frutífera do capital de tornar a contradição capital-trabalho menos evidente através da promoção de cisões no interior da classe trabalhadora que dificultam os processos de tomada de consciência e organização coletiva.

Neste sentido, o fortalecimento da luta da classe trabalhadora pressupõe não somente o reconhecimento de sua diversidade de sujeitos, mas também a necessidade de desvelar o capital em suas diferentes formas de exploração.

CAPÍTULO III

POPULAÇÃO LGBT E O SETOR DE TELEFONIA/TELECOMUNICAÇÕES

POPULAÇÃO LGBT E O SETOR DE TELEFONIA/TELECOMUNICAÇÕES

O presente capítulo foi dividido em dois eixos: o primeiro traz uma discussão mais ampla acerca do setor das telecomunicações no Brasil; e o segundo é decorrente das análises construídas a partir do trabalho de campo, onde foram realizadas 12 entrevistas com trabalhadoras e trabalhadores de 4 empresas do setor de telecomunicações localizadas na cidade do Rio de Janeiro.

Fizemos a opção de utilizar um questionário de tipo semiestruturado que privilegiasse elementos da história de vida dos (as) entrevistados (as). O objetivo era traçar uma linha histórica da inserção de cada um (a) no mundo do trabalho. Pedimos que fizessem um breve relato de suas experiências em trabalhos anteriores e, ainda que a experiência recente estivesse mais viva na memória, foi possível apreender elementos das vivências passadas que nos permitem traçar uma análise mais completa da relação de sua experiência enquanto trabalhadoras LGBT.

Sobre as vantagens dessa ferramenta de análise, Debert afirma que

Por um lado, quando as pesquisas se voltam para as classes populares, trata-se de mostrar a importância de produzir uma documentação que se constitua num ponto de vista alternativo à documentação oficial. O objetivo parece ser o de incorporar à historiografia oficial a versão que os oprimidos e desprivilegiados tem dos grandes e dos pequenos acontecimentos. Por outro lado, quando se trata de pesquisar países do tipo daqueles da América Latina, "onde as sociedades são pouco integradas, isto é, possuem escassa informação disponível, diversidade social extrema e historiografia incipiente", a história de vida é um instrumento que vem preencher um vazio intransponível (DEBERT, p. 141).

No nosso caso, além de estarmos na classificação exposta pela autora de países da América Latina, temos uma questão ainda mais complexa que remete à pouca bibliografia disponível sobre a relação da população LGBT com o mundo do trabalho, questão essa que já expusemos nos capítulos anteriores.

A metodologia utilizada permitiu contrastar as hipóteses iniciais com a realidade vivenciada pelos (as) trabalhadores (as) entrevistados (as) em seus cotidianos de trabalho. Nem todas as hipóteses se confirmaram como foi o caso da conformidade com o trabalho, onde boa parte dos (as) entrevistados (as) se mostrou satisfeita com a situação atual, para a minha surpresa. Outras questões como, por exemplo, a experiência pautada em empregos precarizados, se mostraram em conformidade com a teoria utilizada.

Para nosso objeto de pesquisa, as entrevistas e o uso da história de vida foram essenciais para apreendermos parte da realidade vivenciada por esses (as) trabalhadores (as), ainda que visualizemos inúmeras limitações que nossa pesquisa não deu conta de ultrapassar, como por exemplo, uma análise mais detalhada das empresas e dos responsáveis pelo processo de seleção e alocação da força de trabalho.

Nosso objetivo com a análise do conteúdo das entrevistas não é, porém, traçar um quadro geral da relação entre população LGBT e mundo do trabalho, visto que estamos trabalhando com um número reduzido de entrevistas (12) concentradas em um setor específico (telecomunicações) e em uma cidade particular (Rio de Janeiro). Além desses (as) doze entrevistados (as) não representarem a diversidade de trabalhadoras LGBT que atuam nas telecomunicações, a mesma pesquisa realizada em outra região traria um resultado essencialmente diferente.

O uso da história de vida e dos dados colhidos no questionário, aqui, só fazem sentido através do diálogo com a bibliografia existente e com os recentes conteúdos jornalísticos produzidos sobre a temática da diversidade sexual e mercado de trabalho.

3.1 O setor das telecomunicações no Brasil

Em 1998, ano do leilão do sistema Telebrás, o atual deputado eleito e presidente da Câmara dos deputados Eduardo Cunha (PMDB) presidia a antiga Telerj. Em 2015, o mesmo esforça-se para aprovar o PL 4330/2004, também conhecido como PL das terceirizações. A história se repete, agora como tragédia, parafraseando Marx em o 18 Brumário de Luís Bonaparte. Reacende-se a discussão sobre privatizações e terceirizações no cenário nacional, que ganham ainda mais força com os efeitos da “operação Lava Jato” na Petrobrás.

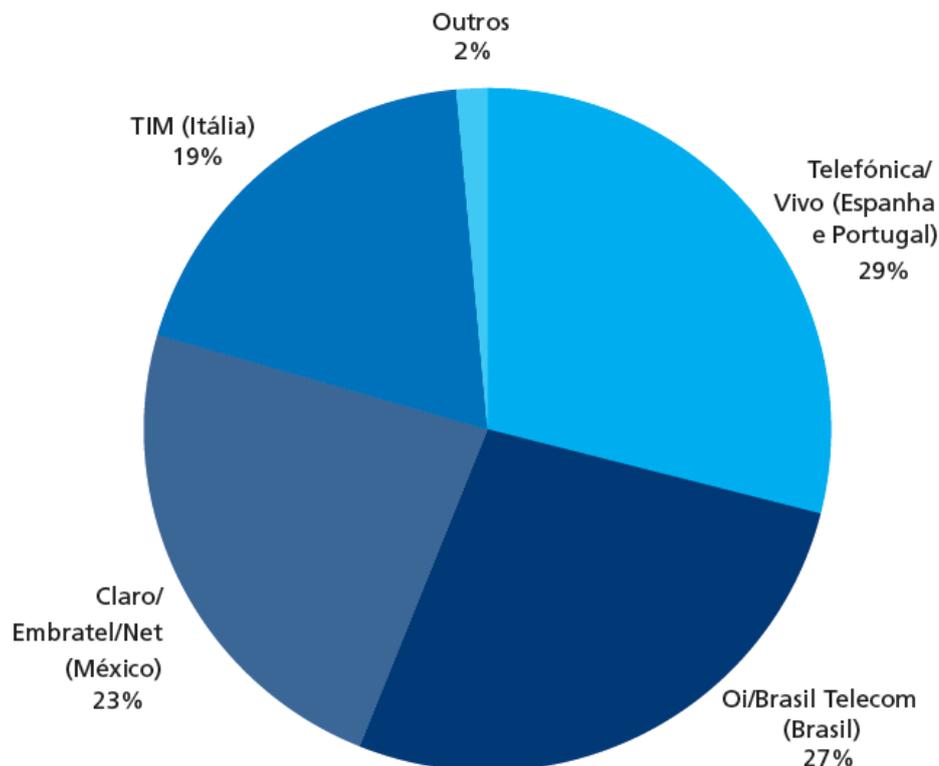
A discussão traz como pano de fundo a condição do trabalho na atualidade, de modo geral. Para os objetivos deste trabalho, centraremos nossas análises no setor das telecomunicações, que já se encontra em contexto pós-privatização e pós-terceirização visto que boa parte dos *call centers* já foram terceirizados.

Segundo Cavalcante (2011), a privatização do sistema Telebrás foi efetivada gradativamente durante o governo de Fernando Henrique Cardoso. O autor visualiza três etapas que efetivaram o processo:

A primeira é a decisão de quebra do monopólio e desestatização do setor desde início de 1995, com a aprovação de Emenda Constitucional e a elaboração do PASTE (Programa de Recuperação e Ampliação do Sistema de Telecomunicações e do Sistema Postal), buscando a valorização das companhias para a futura venda. A segunda etapa é inaugurada com a Lei Mínima de 1996, que possibilita e regulamenta exploração privada de serviços considerados não essenciais, como a telefonia celular. A terceira e derradeira fase vem com a aprovação da LGT (Lei Geral das Telecomunicações), que substitui o Código de 1962 exceto em relação à radiodifusão, e a concretização da venda do Sistema Telebrás em julho de 1998 (CAVALCANTE, 2011, p. 3).

No entanto, o discurso da “quebra do monopólio” comumente proferido nas defesas da privatização de empresas nacionais não se materializou na prática, onde o que observamos é uma tendência à concentração do setor em poucas empresas. Tomamos como exemplo as empresas de telefonia móvel, onde quatro empresas são responsáveis por 98% dos acessos telefônicos, conforme gráfico abaixo. Importante ressaltar que desse total, apenas uma empresa é de capital nacional.

Distribuição dos acessos telefônicos por grupo econômico – 3º trimestre de 2009



Fonte: Teleco (2010).

De acordo com Cavalcante, “o projeto privatizante, ao se propor aumentar a oferta de serviços, elegia como motor de crescimento a concorrência entre as empresas e o as inovações tecnológicas que surgiriam” (2011, p. 4). Ainda segundo o autor, após a privatização, surgiram mais de duas dezenas de operadoras de telefonia celular que, poucos anos depois, se adequaram à tendência internacional de concentração de capital e o que se observa hoje é a “centralização dessas empresas em blocos de abrangência nacional” (CAVALCANTE, 2011, p. 3). Para o autor,

A concentração do mercado por grandes conglomerados transnacionais é, por sinal, a marca das telecomunicações na América Latina, que presencia o domínio extenso da *Telefónica* e do grupo *Carso* (do mexicano Carlos Slim, proprietário da *Telmex* e *América Móvil*). Com os dados de 2008, vê-se que, em conjunto, esses dois grupos possuem de 50% a 70% dos principais serviços de telecomunicações na América Latina³ (Cf. Atlas Brasileiro de Telecomunicações - ABT 2007, 2008) (CAVALCANTE, 2011, p. 4).

O discurso de expansão dos empregos a partir da ampliação dos serviços também não se materializou na prática quando, de acordo com um dos entrevistados - Evandro, a Telerj demitiu cerca de 10 mil trabalhadores após a privatização só no estado do Rio de Janeiro, reduzindo o quadro de 18 mil no estado para 6 ou 7 mil (números estimados pelo entrevistado).

Ainda assim, faz-se importante mencionar que, devido à importância do setor para o desenvolvimento do capitalismo contemporâneo, hoje, esses números são diferentes do período imediatamente posterior à privatização do setor. Segundo dados apresentados na pesquisa de Nogueira (2004, p. 38), “trata-se de um setor que movimenta ao redor de US\$ 20 bilhões por ano no Brasil e emprega (...) em torno de 555 mil pessoas, mesmo em um período de crise, com pouco crescimento econômico”.

A privatização da Telerj, como é de conhecimento público, acabou com a estabilidade do emprego no setor das telecomunicações e os funcionários, antes servidores públicos aprovados em concurso, passaram a ser regidos pela CLT. Essa mudança teve como consequência a alta rotatividade do trabalho que caracteriza o setor hoje, principalmente nas funções que são a linha de frente do setor como é o caso do teleatendimento.

De acordo com dados do sindicato (Sinttel – Rio), no Rio de Janeiro, aproximadamente 1600 pessoas são demitidas por mês nas categorias do setor das telecomunicações que são representadas pelo sindicato. Os dados oscilam a cada mês, mas o número não foge muito deste. O sindicato está realizando pesquisas em relação a

esses dados junto ao setor das homologações, mas já sinaliza que a expressiva maioria das demissões é proveniente da categoria do teleatendimento/telemarketing.

Levando em consideração que entre os (as) entrevistados (as) estão antigos funcionários da Telerj que hoje estão em funções administrativas em empresas do setor, jovens funcionários (as) da Rubí que acompanharam o processo de terceirização do *call center* da empresa e foram remanejados (as) para áreas administrativas e jovens teleoperadores (as) dos *call centers* agora terceirizados, torna-se possível comparar as diferentes realidades vivenciadas pelos (as) trabalhadores (as) terceirizados (as) e pelos (as) não terceirizados (as).

Com base na análise das entrevistas e na observação participante realizada em algumas atividades do sindicato (reunião de levantamento de nomes do teleatendimento para a composição da nova diretoria), foi possível dividir os (as) trabalhadores (as) entrevistados (as) segundo a “estabilidade no emprego”¹⁵ a partir da diferença das funções que os (as) mesmos (as) exercem (administrativas e de BackOffice X teleatendimento).

Outra característica marcante da categoria de teleoperador (a) é o crescente aumento do controle do trabalho. Está em fase de aprovação, de acordo com o sindicato, a proposta de implementar divisórias de acrílico nos *call centers*, o que permitiria uma maior visibilidade para o (a) supervisor (a) da equipe exercer a fiscalização do trabalho. Hoje em dia, as divisórias são de material opaco, o que dificulta a visibilidade, garantindo um mínimo de privacidade para o (a) teleoperador (a).

Ainda sobre a questão das divisórias e da PA (posição de atendimento), em algumas empresas já se proíbe que o (a) trabalhador (a) deixe sobre sua mesa objetos pessoais como porta-retratos, cadernos e etc., o que é bem comum entre os (as) trabalhadores (as) de *call centers*.

Associado às medidas mais explícitas de fiscalização do trabalho, caminham as escutas telefônicas por parte dos supervisores durante o expediente e a exigência de metas inalcançáveis. Em uma das entrevistas, uma jovem teleoperadora lésbica relata que ela e sua companheira foram fotografadas durante uma das pausas e a foto foi enviada de uma supervisora para a outra perguntando se elas estavam na pausa 10

¹⁵ Coloco a expressão entre aspas porque, formalmente, nenhuma das categorias do setor privado conta com estabilidade, ainda que em algumas a rotatividade do emprego seja relativamente baixa, como é o caso, nesta pesquisa, dos trabalhos administrativos e de BackOffice.

(como são chamadas as pausas de 10 minutos para intervalo) ou na pausa lanche (20 minutos). O clima é de permanente vigilância.

No romance policial “No Limite”, o autor, romancista e sociólogo do trabalho, Marin Ledun, descreve as condições de trabalho em um *call Center* na França. Ainda que se trate de uma ficção, a obra inspirada na onda de suicídios ocorridos na França após o processo de privatização da France Telecom nos anos 2000, o autor retrata com bastante realismo o trabalho vivenciado nos *call centers*. Faz-se possível traçar alguns paralelos com a realidade brasileira:

O problema está nas malditas regras do trabalho que mudam a cada semana. Esses projetos elaborados em poucos dias, anunciados como prioridade número um, e abandonados três semanas depois, com um simples telefonema da diretoria, sem que ninguém saiba exatamente por quê. A troca silenciosa dos responsáveis pelas equipes, que são cada vez mais jovens e mais inflexíveis, transferidos para outra agência ou saindo pela porta dos fundos. Essa tensão permanente provocada pela divulgação dos resultados de cada funcionário, com olhares furtivos. As suspeitas, a dúvida permanente que corrompe a relação entre colegas, as horas extras cumpridas para não desestabilizar a equipe, (...). As tarefas repentinas - que devem ser executadas em menos de uma hora -, cuja quantidade e complexidade crescem diariamente, e que são cada vez mais distantes das competências pessoais. (...). Os anglicismos e os termos consensuais que supostamente devem estimular a equipe mas que disfarçam realidades tão surdas e cegas que um simples bom dia provoca um sentimento de paranoia aguda. A infantilização, as chupetas como prêmio, as advertências como punição. O salário amputado pelas licenças médicas, ou os prêmios por merecimento que não são mais distribuídos. (...). As lágrimas que vêm aos olhos a qualquer momento e obrigam a virar a cabeça para se esconder como uma criança envergonhada por ter medo. (...) As injunções paradoxais, a obsessão por números, as câmara de segurança, os grampos telefônicos, o policiamento, a confiança perdida. O medo e a ausência de palavras para expressá-lo (LEDUN, 2013, p. 20-21).

Uma questão presente neste trecho e também nas falas de duas teleoperadoras entrevistadas refere-se aos processos seletivos internos mal divulgados. Segundo uma delas, Maia Eugênia, “abrem processos seletivos que às vezes só os queridinhos sabem e o resto das pessoas só sabem quando acabou já a inscrição. (...) Eles criam a lei do call Center, a lei deles. Se você quiser, você processa, mas é claro que você pode perder o emprego”.

Outra questão mencionada nas entrevistas e que perpassa todo o romance de Ledun refere-se à medicina do trabalho. É muito comum que trabalhadores de *call centers* adoeçam em decorrência da rotina de trabalho a qual são expostos. E já é uma prática generalizada nos dias de hoje que os médicos deem “as horas” e não mais o atestado aos (às) trabalhadores (as) que vão se consultar apresentando algum sintoma de

adoecimento em decorrência do trabalho. Desse modo, os (as) próprios (as) trabalhadores (as) são compelidos (as) a pagarem por seu adoecimento, pois são descontados (as) pelos dias que faltaram sem a apresentação do atestado. Até mesmo em casos graves, existe uma dificuldade enorme na liberação dos atestados. Quando se trata de afastamento ou aposentadoria por invalidez, muitas vezes, quando o (a) trabalhador (a) já está com o atestado de saúde ocupacional em mãos, a empresa se recusa a aceitá-lo.

Maria Eugênia descreve uma situação recorrente:

Esse plano de saúde (...) a maioria das empresas de *call center* tem ele (...). Você pode estar doente, você pode estar morrendo (...). Uma vez eu cheguei no hospital, eu fiquei lá de 13h até quase 18h passando mal, o médico me deu uma medicação que eu tive reação alérgica, eu fiquei cega durante um tempo, tive que ficar no soro e mesmo assim ele não me deu o dia. Eu falei 'na minha empresa, não aceita horas, eles vão me sancionar e tudo' e ele: 'mas eu não posso te dar o dia porque a gente recebe uma liminar, eu acho, alguma coisa assim que a empresa manda pra certos hospitais de que não pode dar atestado de maneira nenhuma pro operador'.

- A Contax faz isso?

Faz. Eu já ouvi da boca de vários médicos 'poxa, eu até queria te dar um atestado, eu estou vendo que você tá mal, mas eu não posso porque tal dia a empresa mandou um ofício pra gente dizendo que a gente não pode dar atestado pra vocês'.

A mesma trabalhadora menciona doenças comumente atribuídas ao trabalho nos *call centers* e cita o excessivo controle do trabalho como um dos motivos para o adoecimento.

Traçando um paralelo com a fala de Maria Eugênia, Evandro, um dos diretores sindicais de base, explicita a situação:

(...) nosso país é um país basicamente doente. É enorme a quantidade de trabalhador afastado por doença. Uma coisa impressionante. E muitos outros só não são afastados por doença porque existe um impedimento dos próprios, é... como é que eu vou te dizer? Tem que passar por um perito, o perito nega. Tem um monte de gente com problema de coluna que não pode trabalhar, operado por coluna que não pode carregar peso e tá carregando peso trabalhando porque o INSS está negando um direito trabalhista, porque os médicos mesmo hoje tem uma certa resistência de dar licença, de afastar por doença, o próprio governo pensa só em arrecadação.

- O sindicato recebe muitas queixas?

Muitas. (...) Porque num acidente de trabalho há uma resistência de abrir o CAT (Comunicado por Acidente de Trabalho). E você tem um prazo pra entregar pro INSS. (...) então é uma luta diária e árdua. A legislação diz que se o INSS se recusa o seu médico pode abrir ou o próprio sindicato da categoria pode abrir aquele comunicado. E às vezes o INSS não aceita quando é do médico, você tem que passar pela empresa, então, dificulta.

Das entrevistas realizadas, observamos, essencialmente nas perguntas relativas à conformidade do (a) trabalhador (a) com a função exercida, uma significativa diferença nas respostas dependendo da função exercida. Constatamos que os (as) trabalhadores (as) entrevistados (as) que hoje atuam em funções administrativas são sobreviventes do processo de terceirização dos *call centers* ocorrido em meados da década de 2000. Esses (as) trabalhadores (as), antes teleoperadores (as), foram remanejados (as) para outras funções no processo de terceirização, os (as) demais foram encaminhados (as) para as novas empresas prestadoras do serviço do *call center*. Não chegamos a entrevistar essas pessoas, mas nos foi relatado que uma delas (companheira de uma das entrevistadas), durante esse processo, recebeu a proposta de ir para uma dessas empresas atuar como supervisora.

Enquanto o salário de um teleoperador equivale, no geral, a um salário mínimo, o rendimento dos trabalhadores administrativos entrevistados é de, em média, dois salários mínimos, chegando a mais em alguns casos. Acreditamos que essa diferença salarial tem um peso significativo na conformidade e maior satisfação desses trabalhadores com o cargo atual.

Mas não somente o salário impacta nas diferentes percepções dos trabalhadores sobre seus empregos. As características diferenciadas das funções exercidas também nos abrem algumas janelas. Os trabalhadores terceirizados (dos *call centers*) ouvidos nessa pesquisa, além de receberem, em média, a metade do que recebem os demais trabalhadores, estão submetidos a uma alta taxa rotatividade que é a marca atual do trabalho nos *call centers*. Dos 3 teleoperadores (as) entrevistados (as), por exemplo, dois estavam cumprindo o aviso prévio no momento da entrevista e hoje não estão mais na empresa que estavam. Em contrapartida, os trabalhadores das áreas administrativas entrevistados estão todos há mais de 5 anos na empresa (alguns há mais de 10, um deles há 36 anos), o que nos leva a supor que existe uma certa estabilidade do trabalho para esses casos em que o mesmo não é terceirizado.

3.2 Análise do campo: empresas de telefonia e call centers na cidade do Rio de Janeiro

A proposta inicial da pesquisa era entrevistar essencialmente trabalhadores (as) LGBT que atuam no teleatendimento/telemarketing, por ser um setor marcado pela alta

concentração de força de trabalho feminina, negra e LGBT, o último sendo o contingente populacional objeto de nossa análise. Porém, nossa entrada no campo se deu via contatos obtidos através do diálogo com o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado do Rio de Janeiro – Sinttel Rio.

A partir do diálogo com o Sindicato, iniciamos as entrevistas com os trabalhadores do BackOffice (área administrativa) da Rubí¹⁶ e, a partir de uma amostragem de tipo bola de neve, chegamos a alguns (as) trabalhadores (as) do teletendimento. Foram o total de 12 entrevistas, 3 delas com teleoperadores (as) da Cristal e da Diamante e o restante (9) com trabalhadores (as) de áreas administrativas, jurídicas e de recursos humanos da Rubí, Marítima e Onix. Dois dos entrevistados são também diretores de base do Sinttel Rio.

Cristal, Diamante e Onix são empresas especializadas na venda de serviços de *call center*. Rubí e Marítima são empresas especializadas na telefonia móvel, fixa e em serviços de internet. Marítima tem sua origem no processo de privatização do sistema Telebrás. Rubí teve seu call center terceirizado em meados dos anos 2000 e boa parte dos (as) entrevistados (as) vivenciaram esse processo e foram realocados (as) de função, passando de teleoperadores (as) a cargos administrativos.

Após uma descrição das características gerais dos entrevistados, dividiremos a análise das entrevistas em quatro eixos: sexo/gênero dos entrevistados; tradição sindical e identidade profissional; o fator geracional e a conformidade com a ocupação; e voz e visibilidade do teleoperador gay.

Para este trabalho, optamos por seguir um roteiro de questões dividido em três eixos principais: dados pessoais e sobre a relação com a família; inserção no trabalho; e diversidade sexual e trabalho. O questionário se encontra no anexo desta dissertação.

O primeiro buscava coletar os dados pessoais e elementos da relação dos (as) entrevistados (as) com suas famílias. As questões buscavam apreender as características pessoais e os contextos sociais nos quais estavam inseridos (as), ou seja, iam dos dados pessoais, como idade, “raça” e escolaridade, até questões relacionadas ao estado civil e à relação com a família, abordando, inclusive o tema da violência vivenciada no ambiente familiar.

¹⁶ Os nomes das empresas, bem como o nome dos (as) trabalhadores (as) foram substituídos por nomes fictícios para preservar a identidade dos entrevistados (as).

O segundo eixo buscava apreender elementos da inserção dos (as) entrevistados (as) no mundo do trabalho. As questões tratavam não somente das condições de trabalho atuais, mas buscavam também apreender a trajetória dos sujeitos na relação com o mercado de trabalho.

O terceiro e último eixo adentrava mais no que consiste o nosso objeto de análise, trazendo questões mais relacionadas à síntese produzida entre diversidade sexual e de gênero e mundo do trabalho. O objetivo era apreender parte da realidade vivenciada pelos (as) entrevistados (as) como trabalhadores (as) LGBT no cotidiano das relações de trabalho.

O primeiro entrevistado foi João, dirigente sindical de base, homem gay de 45 anos. Mora com uma amiga em um bairro da zona norte do Rio de Janeiro e trabalha na zona sul. Possui graduação e está cursando o mestrado. Trabalha como professor (nível fundamental e médio) há dois anos, mas não saiu do emprego como assistente administrativo na Rubí, empresa onde atua há 15 anos. A entrevista foi realizada no sindicato onde atua.

A segunda entrevista foi com Eduardo, trabalhador da Rubí, homem gay de 33 anos. Mora sozinho. Possui o ensino superior incompleto em fisioterapia e atualmente está com o curso trancado. Atua como auxiliar administrativo e está há 7 anos na mesma empresa. É sindicalizado, mas não participa das atividades do sindicato. A entrevista foi realizada no hall do prédio onde trabalha.

A terceira foi com Carlos, homem gay de 30 anos. Mora com a mãe e o companheiro em bairro da zona norte do Rio de Janeiro e trabalha na zona sul. Está cursando letras em instituição pública de ensino. Trabalha como assistente de relacionamento na Rubí, empresa onde está há 10 anos. Não é sindicalizado porque não acredita em sindicatos. A entrevista foi realizada no hall do prédio onde trabalha.

Roberta foi a quarta entrevistada, também da Rubí, mulher lésbica 27 de anos. Mora com a companheira em cidade da região metropolitana e trabalha na zona sul da cidade do Rio de Janeiro. Conheceu a companheira na empresa, mas hoje não atuam mais no mesmo setor. Cursa gestão em RH à distância em universidade particular. Trabalha como assistente administrativo na Rubí, onde está há 5 anos. É sindicalizada, mas não participa das atividades do sindicato. A entrevista foi realizada no hall do prédio onde trabalha.

O quinto entrevistado foi Paulo, homem gay de 34 anos. Mora com a família (mãe e irmã). A família não sabe de sua sexualidade pois nunca se sentiu à vontade para

falar. Possui o ensino médio completo e atua como assistente administrativo na Rubí, empresa onde trabalha há 9 anos. É sindicalizado, mas não participa das atividades do sindicato. A entrevista foi realizada em um estabelecimento de *fast food* próximo ao local de trabalho.

A entrevista de número seis foi com a Sara, mulher lésbica de 34 anos. Mora sozinha na zona norte da cidade e trabalha na zona sul. Está cursando matemática em instituição particular. Trabalha como assistente administrativo e está na empresa há 7 anos. É sindicalizada, mas não participa das atividades do sindicato. A entrevista foi realizada em uma padaria próxima ao prédio onde trabalha.

O sétimo entrevistado foi Ney, homem gay de 54 anos. Mora sozinho no centro da cidade e trabalha na zona sul. Possui o ensino médio completo e trabalha como BackOffice na Rubí e está há 10 anos na empresa. Não é sindicalizado porque não acredita mais em sindicatos. A entrevista foi realizada em um restaurante próximo ao local de trabalho.

A oitava entrevista foi com Vinícius, homem gay de 37 anos. Mora com a família (mãe e padrasto). Nunca contou para a família que é homossexual. Está concluindo a graduação em serviço social. Trabalha como teleoperador na Diamante há cerca de 1 ano e, na época da entrevista, estava cumprindo o aviso prévio. É sindicalizado, mas não participa das atividades do sindicato. A entrevista foi realizada no hall de um centro cultural próximo ao local de trabalho.

Evandro foi o nono entrevistado, dirigente sindical de base, homem gay de 54 anos. Mora sozinho. Possui o ensino superior incompleto. Começou a faculdade de comunicação social, mas não terminou. Sonha em cursar direito e está tentando entrar para uma universidade pública. Trabalha como assistente jurídico na Marítima e está na empresa há 36 anos, desde a época da estatal. A entrevista foi realizada no restaurante de um centro cultural próximo ao local de trabalho.

A décima entrevistada foi Patrícia, mulher lésbica de 24 anos. Mora com a companheira na zona oeste do Rio de Janeiro e trabalha no centro. Começou a cursar psicologia em universidade federal e precisou trancar para trabalhar quando a relação com a família ficou complicada em função da não aceitação de sua sexualidade. Trabalha como operadora de telemarketing na Contax há quase dois anos e, no momento da entrevista, estava cumprindo o aviso prévio. É sindicalizada e já participou de uma atividade do sindicato (paralisação da categoria ocorrida em dezembro de 2014).

A entrevista foi realizada em um estabelecimento de *fast food* próximo ao local de trabalho.

A entrevista de número 11 foi com Maria Eugênia, companheira de Patrícia, mulher lésbica de 23 anos. Como já dito acima, mora com a companheira. Possui o ensino médio completo e trabalha como operadora de telemarketing na Contax há um pouco mais de um ano, empresa onde conheceu a companheira. É sindicalizada e já participou de uma atividade do sindicato (paralisação da categoria ocorrida em dezembro de 2014). A entrevista foi realizada em um estabelecimento de fast food próximo ao local de trabalho.

A décima segunda e última entrevista foi realizada com Renato, trabalhador do setor de RH da Onix, homem gay de 30 anos. Mora com o companheiro e dois cunhados. Possui o ensino superior completo e está cursando uma pós graduação. Atualmente trabalha como analista de recursos humanos na Onix e está há 5 anos na empresa. Não é sindicalizado e nunca participou de atividade organizada pelo sindicato. A entrevista, porém, foi realizada no sindicato.

3.3 Mas por que o telemarketing?

A escolha do *telemarketing* como objeto deste trabalho provém da hipótese de que este setor concentra uma grande quantidade de força de trabalho LGBT, devido a suas características particulares, dentre as quais, destacamos as de ser um espaço onde o argumento da “boa aparência” não tenha a mesma ressonância que nos espaços de atendimento ao público vis-à-vis, de ser um emprego que não necessita qualificação nem experiência anterior e onde atributos considerados tipicamente femininos, como o cuidado e a paciência, sejam desejáveis ao exercício da função.

Claudia Mazzei (2009), em pesquisa realizada no setor, constatou que 70% da força de trabalho atuante no telemarketing é feminina. Sua pesquisa, porém, não problematizou a sexualidade como um fator determinante na composição dessa força de trabalho. Outros autores, em pesquisas posteriores, chamaram a atenção para essa questão. Selma Venco afirma que “Se as mulheres são privilegiadas no momento da contratação, outro segmento encontra no teleatendimento oportunidade de emprego: os homossexuais e transexuais” (VENCO, 2009, p. 162). De acordo com a autora,

A observação dos locais de trabalho indica a constituição de um espaço que abriga esse segmento da população que, comumente, sofre discriminações em outros setores da economia, em especial da prestação de serviços *vis-à-vis*, da mesma forma que outros observados nas empresas como negros, obesos, portadores de necessidades especiais, ou seja, pessoas que não correspondem ao ideário estético ditado pela sociedade de consumo (VENCO, 2009, p. 162).

Na pesquisa de Venco, um dos entrevistados sugere que

o alto percentual de mulheres e homossexuais no teleatendimento relaciona-se com suas características pessoais, consideradas pelo patronato como mais adequadas à atividade. Para ele, são pessoas mais sensíveis e pacientes, aspectos fundamentais tanto para a realização de boas vendas quanto para a retenção de clientes (VENCO, 2009, p. 163).

A hipótese levantada por Venco é a de que “a sociedade de consumo (...) concede invisibilidade aos ‘não-aceitos’, aos ‘inadaptáveis’ ao atendimento pessoal, que requer determinados padrões de beleza, cor e orientação sexual” (VENCO, 2009, p. 165).

Outro autor que menciona a expressiva participação da população LGBT neste setor é Ruy Braga. O autor destaca que sua pesquisa de campo,

(...)Tanto nas empresas quanto nos sindicatos, mostrou que, além de mulheres e não brancos, é muito comum encontrarmos entre os teleoperadores brasileiros inúmeros trabalhadores portadores de necessidades especiais, além de um expressivo contingente formado por gays, lésbicas, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros (GLBTTs). Novamente, esbarramos nas camadas mais discriminadas do mercado de trabalho brasileiro (BRAGA, 2012, p. 197).

As pesquisas de Venco e Braga evidenciam, assim, a expressiva participação da população LGBT na constituição da força de trabalho empregada no *telemarketing*. Os autores, apesar de não centrarem suas análises nesta questão (visto que seus objetos de pesquisa eram outros), destacaram-na como um fenômeno muito presente em suas observações decorrentes das idas a campo aos centros de teleatendimento.

A constatação de que o setor concentra grande contingente de força de trabalho LGBT, realizada pelos autores mencionados, também apareceu com bastante ênfase na fala dos (as) entrevistados (as). Talvez porque o tema da pesquisa motive as pessoas a falarem da questão, talvez porque ela realmente permeie o imaginário social a respeito da população LGBT em sua relação com o trabalho. Fato é que a pergunta “você

acredita que existem profissões específicas para LGBT ou que grande parte das pessoas que exerçam seja LGBT?” rendeu boas respostas.

Um dos entrevistados, do setor de Recursos Humanos da segunda maior empresa de *call center* atuante no Rio Janeiro, responde positivamente à pergunta afirmando que o telemarketing é uma das profissões que concentra um contingente grande de LGBT. Nas palavras de Renato:

Operador de Telemarketing acho que bate o recorde. 90% dos nossos colaboradores são gays.

- Por que você acha que é assim?

Eu acho que é porque o trabalho deles não é diretamente com a pessoa, é por telefone. A pessoa está do outro lado, a pessoa não está vendo quem está falando com ela. Eu acho que é uma forma deles serem respeitados (Renato, setor de RH).

O argumento da “proteção por trás do *headset*” aparece em muitas das falas e entra em contradição quando pensamos na visibilidade da voz, que discutiremos mais adiante. De todo modo, com exceção dos trabalhadores gays que possuem uma voz com característica mais feminina, no geral, o preconceito do público em relação ao trabalhador gay ou à trabalhadora lésbica, fica menos evidente quando a relação não é direta, mas mediada por um telefone.

Mas, sem dúvida, o argumento mais presente nas falas foi o da “sensibilidade LGBT”. Esta ideia é muito utilizada nas análises sobre a presença da força de trabalho feminina em determinadas áreas e ausência em outras. Isso reflete determinadas características que são atribuídas às mulheres. Características que, na verdade, são intentos de um constructo social que, ainda que muitas vezes não se materialize na prática, são levadas em consideração na hora de alocar sua força de trabalho.

É certo que o argumento surge carregado de um determinismo biológico difícil de se desconstruir, como se os atributos fossem inatos a cada sexo/gênero e, agora, sexualidade. Porém, no discurso dos (as) entrevistados (as), a marca da construção social se faz presente no desenrolar da argumentação, como podemos observar nas duas falas abaixo. Segundo João,

A grande maioria que sofre uma repressão e não sabe lidar com isso eles acabam fugindo pra algumas áreas, como cabeleireiro, estilistas (...) essa sensibilidade do público LGBT é mais inerente pras artes, pras coisas que precisem mais de uma sensibilidade, o próprio cabeleireiro. A parte social. A própria parte do teleatendimento, do Telemarketing, a grande maioria como a gente vê (...) são gays e mulheres. Porque tem mais paciência, tem mais feeling pra algumas coisas (João).

Para Ney, essa paciência e esse “feeling” estão associados à opressão cotidiana vivenciada pela população LGBT:

Eu acho que nós gays demonstramos mais habilidade em lidar com esse tipo de atividade [telemarketing] porque nós conseguimos ouvir mais. Quando batem muito em você, você fica mais fácil de ouvir o outro. Que é o caso. A sociedade sempre bateu na gente (Ney).

Já Patrícia traz um argumento mais complexo. Segundo a entrevistada, operadora de telemarketing da maior empresa do setor no Brasil, o preconceito direcionado à população LGBT, tão explícito no mercado de trabalho de modo geral, é mais brando nos processos de contratação de força de trabalho nas empresas de *call center*. Segundo Patrícia,

(...) justamente por aquela questão que eu te falei de que existe discriminação. Se você vai procurar emprego em determinadas empresas, você tem estudo, você tá apta pra exercer aquela função, mas a pessoa vê que você é homossexual, eles não te contratam, eles dão preferência pro hétero. Já (...) nessas empresas de *call center*, eles contratam qualquer pessoa, você vê que tem gente lá que não sabe falar, que não sabe escrever direito. Eles estão contratando, porque é a massa. E automaticamente pelas pessoas precisarem trabalhar e por contratarem qualquer um que aparece, o pessoal tá se concentrando pra lá (Patrícia).

Talvez esse argumento tenha despertado mais a minha atenção para além do telemarketing. Não temos dados muito precisos sobre população LGBT e trabalho, como já mencionado anteriormente, mas trabalhamos aqui com a hipótese de que a homofobia seja um mecanismo eficaz no direcionamento de um grande contingente de pessoas para trabalhos em sua maioria precarizados (muitos dos quais sem sequer regulamentação legal, como é o caso dos teleoperadores e das profissionais do sexo). Pessoas que, por terem a opressão em função da sexualidade/identidade de gênero internalizada, se sujeitarão (com menos relutância, talvez) a trabalhos precarizados e, em geral, mal remunerados.

Sobre essa questão, é importante lembrarmos que é uma máxima da lógica de funcionamento do capital a busca incessante por locais para abrirem suas filiais de fábricas/empresas obedecendo a dois critérios básicos: baixo custo e baixa tradição sindical da força de trabalho. Beynon, analisando a chegada da Ford em Detroit no início do século XX fez a seguinte observação:

A Detroit da virada do século ‘tinha reputação internacional como uma cidade de mão-de-obra abundante e dócil’ (Nevins, 1954, p. 516). Essa situação foi perpetuada pela ação combinada da Associação Patronal de

Detroit, que combatia os sindicatos e contratava preferencialmente trabalhadores não sindicalizados (BEYNON, 1995, p. 40).

Partimos do pressuposto de que essa força de trabalho “dócil” precisa ser moldada. Ela não é característica inata de um povo ou grupo social específico, mas precisa ser internalizada ao longo de processos ideológicos cujo objetivo é convencer da naturalidade da divisão de classes. Convencer que é natural que uns trabalhem e outros não e convencer que uns devem exercer determinados trabalhos e não os que desejem ou tenham mais aptidão.

A tradição sindical é um ponto que merece ser discutido em maior profundidade (e o faremos em tópico mais abaixo), pois demanda uma discussão sobre a esquerda e suas formas de participação política e representação. Porém, o que importa para a discussão aqui levantada é justamente essa questão da docilidade construída para o trabalho. Os mecanismos para a construção dessa docilidade funcionam de diversos modos, dos quais acreditamos ser a homofobia um deles, operando sobre a população LGBT de modo a torná-la, para a discussão específica do mundo do trabalho, mais suscetível a aceitar as condições impostas pelo mercado.

3.4 Características gerais dos entrevistados

Algo que une o conjunto dos entrevistados é que todos em algum momento foram teleoperadores e, para a maioria, o telemarketing foi o primeiro emprego ou a ponte que os (as) levou à função que estão exercendo atualmente.

Alguns elementos, no nosso entendimento, devem ser considerados na elaboração da análise do conteúdo das entrevistas. Estes elementos nortearão os eixos já mencionados. Faremos aqui uma breve descrição.

As primeiras entrevistas realizadas, a partir das indicações do sindicato e das indicações dos próprios entrevistados, foram todas com homens gays. Tivemos uma grande dificuldade em conseguir chegar até as mulheres, o que fica explícito quando observamos o perfil dos (as) entrevistados (as) com base no sexo/gênero. Do total de 12 entrevistados (as), 8 são homens e apenas 4 são mulheres.

O contraste fica ainda mais evidente se aceitarmos como parâmetro o dado utilizado por Claudia Mazzei (2004) que mostra que aproximadamente 70% dos (as)

trabalhadores (as) do telemarketing são mulheres. Ainda que este dado não nos diga muito a respeito da orientação sexual e identidade de gênero dos (as) trabalhadores (as) dos *call centers*, é um importante dado para se pensar a concentração por sexo/gênero em determinadas ocupações. E, em geral, as ocupações tipicamente femininas possuem as marcas da precarização, desregulamentação e baixa remuneração, como é o caso do telemarketing, da prostituição e do trabalho doméstico.

Olhando para esse dado de 70% é inevitável pensar quantos desses 30% de homens são gays, já que a concentração dos mesmos nesta ocupação é evidenciada em todas as falas dos (as) entrevistados (as).

Outro dado referente ao perfil dos (as) entrevistados (as) que deve ser mencionado é que todos (as) são cisgêneros e se autoidentificaram como homossexuais (gays ou lésbicas). Não conseguimos ter acesso às trabalhadoras travestis ou aos (às) transexuais, apesar de algumas falas terem feito menção a esses (as) trabalhadores (as). Quando foram solicitados os contatos desses (as) trabalhadores (as), os (as) entrevistados (as) diziam que os (as) mesmos (as) não estavam mais atuando naquela empresa.

Por limitações deste trabalho, não conseguiremos aprofundar na temática da identidade de gênero como um dos determinantes dos espaços a serem ocupados no mercado de trabalho. Mas, faz-se importante mencionar que, apesar de, na nossa compreensão, partirem de uma mesma base material-teórica-analítica, os mecanismos que operam a homofobia e a lesbofobia na sociedade em geral e no mundo do trabalho em específico são diferentes dos mecanismos que lançam mão da transfobia.

Outro elemento fundamental, principalmente para discutir a questão da conformidade com o emprego atual, é o fator geracional. Observa-se no caso dos (as) trabalhadores (as) com mais idade uma desconformidade com o salário percebido que não está tão presente nas falas dos entrevistados (as) mais jovens. Este dado será melhor apresentado em seu tópico correspondente.

Uma questão que merece destaque em nossa análise é a relação dos (as) entrevistados (as) com suas famílias. Oito (8) dos (as) doze (12) entrevistados (as) alegaram ter sofrido alguma forma de violência, material ou simbólica, no ambiente doméstico / familiar. E, no discurso de dois dos (as) que alegam não ter sofrido violência nessa esfera, está presente o elemento da invisibilidade, seja porque a família opta por não falar do tema da homossexualidade, seja porque a família desconhece a sexualidade de seu ente em questão.

A maneira como as vivências familiares irão afetar as escolhas profissionais e a inserção dos (as) trabalhadores (as) LGBT no mundo do trabalho será alvo de nossa análise.

Outro elemento interessante para a análise é que, apesar de a maioria ser sindicalizada, apenas quatro responderam positivamente às duas perguntas sobre o tema (se são sindicalizados e se participam ou já participaram de alguma atividade do sindicato). Desses quatro, duas participaram somente de uma atividade pontual e os outros dois são diretores de base do sindicato.

Um dado que apareceu somente na fala dos homens que já foram ou são teleoperadores foi a questão da homofobia por parte do cliente, o que nos leva a pensar na voz como um traço marcado pela construção social do gênero que pode levantar suspeitas acerca da sexualidade do trabalhador em quem está do outro lado da linha.

Um dado importante da pesquisa é que todos (as) os (as) trabalhadores (as) que se dispuseram a dar entrevistas são assumidamente homossexuais no ambiente de trabalho. Não temos como afirmar que os (as) mesmos (as) somente aceitaram participar da pesquisa por serem terem a sua sexualidade já publicizada, porém, podemos trabalhar com a hipótese de que existem muitos outros trabalhadores LGBT que preferem não revelar sua sexualidade/identidade de gênero neste espaço por medo de possíveis consequências negativas (represálias, demissões e etc.). Nesse sentido, haveria um viés de auto-seleção na nossa amostra de entrevistados: aceita falar quem já tem a sua orientação sexual publicizada no ambiente de trabalho.

Outro dado relevante diz respeito à “raça”/etnia dos (as) entrevistados (as): nove dos doze se autodeclararam negros (as) e pardos (as) e apenas três se autodeclararam brancos (as).

3.5 Sexo/gênero dos entrevistados e os estudos sobre mulheres

O setor de telefonia foi, desde as suas origens no Brasil, marcado pela alta concentração de força de trabalho feminina. Porém, apesar de as mulheres representarem a maioria dos trabalhadores do setor das telecomunicações, tivemos muita dificuldade para chegar até as mulheres lésbicas.

Existem inúmeras pesquisas sobre essa questão realizadas com as trabalhadoras do setor, dentre as quais destaco “Trabalho Duplicado”, de Claudia Mazzei (2004), e “Vozes do passado e do presente: o trabalho das mulheres nas telecomunicações do Rio de Janeiro”, organizada por Paola Cappellin, Maria Cristina Paulo Rodrigues e Lucília Maria Barbosa Aguiar (2013). Ambas são referências para este trabalho e ajudaram a nortear os eixos analíticos do presente capítulo.

Dois dos elementos comuns ao nosso objeto encontrados nas leituras sobre mulheres e trabalho dizem respeito à concentração de mulheres em determinadas ocupações, bem como a dificuldade de se chegar aos cargos de chefia, denominada por algumas autoras como “teto de vidro”. Segundo Cortez,

ainda há áreas de trabalho nas quais a contratação de mulheres é reduzida e outras tantas onde sua concentração está muito acima da composição por sexo da população. A existência de ‘guetos’ masculinos e femininos no hall de ocupações, chamada de segregação horizontal, combina-se com a segregação vertical, que é a dificuldade ou inacessibilidade às trabalhadoras para cargos de chefia (CORTEZ, 2012, p. 269).

Acreditamos que esses dois mecanismos (de segregação em determinadas ocupações e entrave ao desenvolvimento profissional) também operam com a população LGBT, como pudemos constatar na análise das entrevistas.

Outro mecanismo apontado nas duas pesquisas mencionadas (e na grande maioria dos estudos sobre mulheres e trabalho), porém, nos pareceu difícil de relacionar com a população LGBT numa primeira análise: a divisão do trabalho reprodutivo/doméstico.

Para Cortez,

Consideradas as várias dimensões do trabalho produtivo onde as desigualdades de gênero se manifestam, uma análise profunda e, guardadas as possibilidades da empreitada, completa do mundo do trabalho não pode abster-se de esmiuçar o trabalho reprodutivo, aquele desempenhado quando os trabalhadores e, em muito maior número e intensidade, as trabalhadoras deixam seus locais de trabalho e retornam a suas casas (CORTEZ, 2012, p. 269).

A questão do trabalho doméstico não surgiu nas entrevistas, talvez porque não houvessem perguntas específicas no roteiro de questões, talvez porque a maioria dos (as) entrevistados (as) não vivam com seus/suas companheiros (as). Ou talvez (e desde já apontamos que não temos elementos suficientes para tal afirmação) porque a questão da divisão do trabalho reprodutivo não seja tão estruturante para os arranjos

homossexuais como o é para os heterossexuais. Em tempo: faz-se importante ressaltar que, ao afirmarmos que o modelo de divisão desigual do trabalho reprodutivo não é estruturante para os arranjos familiares homossexuais, não estamos anulando a hipótese de reprodução do modelo patriarcal e de suas violências por muitos casais homossexuais.

A questão do trabalho doméstico apareceu apenas em uma das entrevistas, quando, despretensiosamente, uma das entrevistadas fala de um episódio no qual precisou se ausentar do trabalho em função de um cano estourado em casa e comenta sobre a saída do armário ter sido um impeditivo ao desenvolvimento profissional (“teto de vidro”). Na verdade, duas das entrevistadas (que são um casal e trabalham na mesma empresa) mencionaram que talvez fosse melhor que as pessoas não soubessem que são um casal, pois isso, segundo elas, representa um empecilho às suas progressões dentro da empresa.

Patrícia comenta sobre essa questão e relata um episódio onde o fato de serem publicamente um casal lhes rendeu uma punição indevida:

Eu vou ser muito sincera com você. O fato de sermos um casal acho que atrapalha muito o nosso desenvolvimento na empresa. Porque se uma adoecer e falta... vamos supor, igual aconteceu, o cano estourou na nossa cozinha, entupiu, a gente teve que chamar um rapaz pra arrumar e alagou tudo, ele começou a quebrar tudo e não tinha condições de trabalhar. A gente avisou a nossa supervisora, mas chegou lá no dia, ela virou pra gente e falou ‘a coordenadora não acreditou porque vocês são um casal, vocês poderiam estar em qualquer outro lugar curtindo’. Eu mandei foto. Falei ‘não tenho condições de sair de casa hoje, estamos aqui’. Éramos da mesma equipe. Ela não acreditou, achou que era mentira, sancionou. Eu levei uma sanção indevida de 3 dias. Tanto que depois ela viu que tinha sido injusta, ela tirou a sanção dela [da companheira], mas se ela tirasse a minha quem seria sancionada seria dela. (...) aí ela não tirou. (...) eu me arrependo de dizer que somos um casal. (...) hoje em dia ela senta lá do outro lado da operação e eu sento no outro extremo (Patrícia, teleoperadora).

As entrevistadas também citam que, apesar de terem se conhecido na empresa em que trabalham, nunca demonstraram afeto no ambiente de trabalho ou nas proximidades e ainda assim sofrem sanções pelo fato de serem um casal, segundo afirma Patrícia: “nos conhecemos na empresa, mas a gente sempre foi muito discreta. Nem na frente da empresa, nem ao redor da empresa. Sempre muito discretas. (...) Mas a coordenadora já me conhece desde o outro produto e ela persegue mesmo, entendeu?” (Patrícia, teleoperadora).

Outro dado importante é que todas as entrevistadas, em algum momento da vida, sofreram alguma forma de violência no interior da família (o que não visualizamos na

totalidade das respostas dos homens gays). Em geral, violência verbal/simbólica. Apenas uma entrevistada afirma que hoje possui uma convivência harmoniosa com a família no que tange ao tema da sexualidade. As demais mencionam que a família prefere não falar sobre o assunto e fingir que essa dimensão da vida delas não existe.

Uma das entrevistadas (Patrícia) mencionou que a situação com sua família ficou insustentável e que sair de casa se tornou uma pré-condição para que a mesma vivenciasse a sua sexualidade.

Uma dimensão que não havia sido privilegiada na elaboração do roteiro de questões e que nos chamou a atenção pela proporção que tomou no momento das entrevistas foi justamente a dimensão da família.

Quando pedia aos entrevistados que elencassem de 1 a 4 (entre escola, trabalho, família e sociedade como um todo) quais os espaços mais intolerantes em relação à diversidade sexual, família e sociedade se destacam nos primeiros e segundos lugares ao passo que trabalho e escola apareciam sempre nos últimos.

Isso sugere a relevância de se pensar o mercado de trabalho sempre de forma articulada à família, ou seja, campos analíticos que se influenciam mutuamente. Isso é sugerido largamente na literatura de gênero, porém, para o caso específico da população LGBT, ainda faltam estudos que relacionem trabalho produtivo e reprodutivo entre casais homossexuais, bem como violência doméstica e ingresso antecipado no mercado de trabalho (colocado aqui como hipótese).

3.6 Tradição sindical e identidade profissional



Integrantes do Grupo Somos na manifestação do 1º de maio de 1980, em São Bernardo do Campo/SP.

A relação entre o movimento LGBT e o movimento sindical no Brasil sempre foi permeada por conflitos. Basta lembrarmos o emblemático episódio do 1º de maio de 1980, em meio ao fervor das mobilizações dos metalúrgicos do ABC. Nessa ocasião, de acordo com Green, o grupo “Somos¹⁷ se dividiu quanto à participação nas mobilizações operárias e no papel da esquerda no movimento gay” (GREEN, 2000, p. 283). De acordo com o autor,

a questão de participar no 1º de maio de 1980 dividiu o Somos e provocou polêmicas no jornal *Lampião*. Aqueles que participaram na passeata argumentaram que a luta pelos direitos de gays e lésbicas e o movimento contra a ditadura militar estavam interrelacionados. Sem democracia, os objetivos das organizações gays e lésbicas dificilmente seriam alcançados. Os oponentes da participação do Somos no 1º de maio organizaram um piquenique no zoológico naquele dia, e se separaram do grupo algumas semanas depois, argumentando que a classe trabalhadora e os dirigentes sindicais eram homofóbicos e que Somos era controlado pela esquerda. Em vez de participar na política no dia internacional do trabalhador, eles insistiram que gays e lésbicas deveriam aproveitar esta festa com seus amigos como os milhares de trabalhadores que não protestaram contra a política da ditadura militar naquele dia (GREEN, 2000, p. 275).

A postura dos integrantes do Somos que optaram pela não participação no ato unificado do dia dos trabalhadores expressa parte do conflito que existia (e ainda existe) entre a esquerda brasileira e os movimentos sociais de caráter identitário (como o movimento negro e o movimento feminista).

¹⁷ O Somos foi o primeiro grupo organizado do que hoje denominamos movimento LGBT brasileiro.

O argumento de que tais movimentos “dividem a classe” e fragmentam a luta sindical ainda se faz presente e provoca tensões no interior da esquerda brasileira. Neste argumento, existe uma hierarquização de pautas e bandeiras, onde as lutas essencialmente trabalhistas se pretendem capazes de dialogar com um sujeito tido como universal e, por esse motivo, devem se sobrepor às demais lutas consideradas específicas. Tal argumento se faz presente, em alguma medida, na fala de João, diretor de base entrevistado:

Você tem que lutar por todos (...). então, não vamos lutar pelo hétero, pelo gay (...) porque a partir do momento que você luta por um grupo ou por uma faixa da sociedade, você esquece as outras (...) eu hoje como líder sindical dentro da empresa, eu não luto por a, b, c ou d, eu luto pelo trabalhador. Como eu já vi pessoas falando assim ‘ah, você como gay deveria lutar pelos direitos LGBT dentro da empresa, você está no sindicato’. Não. Eu luto pelo trabalhador, pela mãe que tem filho e precisa da creche, pelo cara que está doente e precisa ser encostado pelo INSS (...). Então, eu não vou lutar porque você é gay. A sua vida sexual é sua, é uma coisa que não vai mudar o que você é. O seu profissionalismo é igual o de todo mundo (João, diretor sindical).

Por limitações deste trabalho, não pudemos aprofundar na relação dos (as) trabalhadores (as) LGBT com as organizações sindicais, porém, o tema da representatividade merece um pouco de nossa atenção. Pois, se, de alguma forma, o debate da universalidade em torno da categoria trabalhador ganha amplitude nas análises sobre sindicalismo e esquerda, cabe a nós pensarmos qual é o perfil de trabalhadores que geralmente é visto na composição das diretorias dos sindicatos. Esse debate, que já foi amplamente discutido nas análises feministas, precisa ser feito a partir da categoria de trabalhadores (as) LGBT.

Outra questão que merece a nossa atenção, e dialoga fundamentalmente com o nosso objeto de pesquisa, é a questão da identidade profissional. A maioria dos (as) entrevistados (as), mesmo os que estão em conformidade com seus empregos atuais, mencionaram o fato de estarem cursando uma faculdade, o que demonstra uma vontade de não permanecer no atual emprego por muito tempo.

A ocupação de operador de telemarketing é vista, na maioria das vezes, como um trabalho de passagem, provisório, que não é sequer considerada profissão. E, sobre isso, vale lembrar que tal ocupação não é, ainda, regulamentada.

Nesse sentido, questionado sobre a sua profissão, Vinícius afirma:

Bem, eu falo que eu não tenho profissão, né? Porque eu trabalho no momento como operador de telemarketing e isso pra mim não é profissão. Eu estou

galgando a minha profissão, que é ser assistente social, que, a partir de dezembro de 2015, eu já vou poder afirmar ‘minha profissão é assistente social’ (Vinicius, teleoperador).

A ausência da identidade profissional nessas ocupações onde a rotatividade do trabalho é muito alta apresenta-se como um limitador da organização em torno dessas categorias, compostas, em sua maioria, como vimos anteriormente, pela força de trabalho feminina, negra e LGBT.

3.7 O fator geracional e a conformidade com a ocupação

Antes de adentrar na discussão que, a princípio, motivou a escrita deste tópico, faz-se necessário o estabelecimento de diferenças importantes acerca dos perfis dos (as) trabalhadores (as) entrevistados (as) segundo a sua inserção atual no trabalho.

Os (as) trabalhadores (as) que atuam no BackOffice das empresas, em geral, com base nas entrevistas realizadas, possuem certa “estabilidade” no emprego. Em nenhuma das entrevistas o tempo de empresa era menor do que 5 anos, o que evidencia que a rotatividade é significativamente menor do que a dos *call centers*, onde os (as) trabalhadores (as) costumam ficar, em média, no máximo dois anos (ainda que voltem para o setor depois). Conforme mencionamos anteriormente a diferença salarial é um fator importante, que talvez influencie nesta maior estabilidade dos trabalhadores do BackOffice.

Outra distinção fundamental é o tipo de trabalho que exercem. Os (as) trabalhadores (as) do BackOffice não lidam diretamente com os (as) clientes. Eles (as) são responsáveis, em geral, pela análise das solicitações oriundas do teleatendimento. Já os (as) trabalhadores (as) dos *call centers* lidam diariamente com a recepção por muitas vezes hostil de quem está do outro lado da linha.

Nesse sentido, podemos dividir os entrevistados em dois grupos: os que responderam positivamente à pergunta sobre satisfação no emprego atual e os que demonstraram desconformidade. Dentre estes, duas razões aparecem como elementos importantes: ou estão atuando no teleatendimento ou possuem mais idade (ou seja, mais tempo no mercado de trabalho).

Sobre os que atuam no teleatendimento, quando questionados (as) se gostam do que fazem, as respostas negativas foram unânimes:

Não. Porque é uma profissão desgastante, estressante, muitas vezes não valorizada pelo empregador e pelas pessoas também que ligam para um atendente de telemarketing e eu só voltei pra esse ramo de telemarketing por causa da faculdade. Eu tive que trancar dois períodos de estágio pra poder ter um dinheiro, entendeu? Pra, enquanto eu estava na faculdade, tentar me manter. Mas esse ano não tem como porque (...) é meu último ano na faculdade, então, eu já ate pedi pra ser demitido por conta disso” (Vinícius, teleoperador).

Sobre o aspecto da desvalorização do trabalho, Patrícia concorda com Vinícius e os dois possuem em comum o fato de ambos estarem cumprindo o aviso prévio no momento em que foram entrevistados (as), fato que evidencia a alta rotatividade característica da atividade em questão. Segue a resposta de Patrícia:

Não. Porque eu acho que é muito complicado você trabalhar num lugar que o seu trabalho não é reconhecido, entendeu? Você é contratada ali no meio de uma massa, eles te jogam ali e deixam. Aí se você se destaca, se você trabalha legal, se você faz direitinho o seu trabalho, você não é reconhecido, da mesma forma de quem não faz nada, que faz tudo errado, de um semianalfabeto que é contratado, porque é isso que eles fazem, pra usar como massa de manipulação mesmo. Então, não estou nem um pouco satisfeita. To até cumprindo o aviso [prévio], acaba essa semana, graças a Deus, vou sair de lá.

Maria Eugênia segue na mesma direção mencionando a questão do preconceito e das barreiras ao desenvolvimento profissional:

Gosta do que faz?

Não. É muito preconceito, é muita fofoca, é muita falta de ética no trabalho, as pessoas não respeitam. Não só porque você é sapatão, mas como pessoa mesmo. Eu estou lá até hoje por necessidade. Também porque o tempo de trabalho te torna mais acessível pra fazer outras coisas. Mas, fora isso, não tem nada de melhor porque nem crescimento profissional eles dão oportunidade. (...) Abrem processos seletivos que as vezes só os queridinhos sabem e o resto das pessoas só sabem quando acabou já a inscrição. (...) Eles criam a lei do *call center*, a lei deles. ‘se você quiser, você processa, mas é claro que você pode perder o emprego’ (Maria Eugênia, teleoperadora).

Os (as) teleoperadores (as) entrevistados (as) também se mostram descontentes com o salário e os benefícios pagos pelas empresas. Sobre essa questão, Maria Eugênia afirma: “o meu transporte é o trem. Só que eu pago parcialmente o trem do meu bolso porque na empresa eles não aceitam pagar trem e da onde eu moro, se eu vir de ônibus, eu vou chegar aqui três horas atrasada todo dia” (Maria Eugênia, teleoperadora).

Vinícius caracteriza a ocupação de teleoperador como um subemprego, devido à baixa remuneração. Segundo Vinícius, é

Um subemprego porque não dão valor ao empregado, não pagam o que realmente deveria ser pago. Em algumas empresas eles chegam a pagar um tíquete de R\$ 3,20 por dia. R\$ 3,20 por dia hoje em dia não é nem o valor de uma passagem, entendeu? E em algumas empresas pagam até menos do que um salário mínimo nacional. Por isso que eu acho que não vale a pena (Vinícius, teleoperador).

As falas dos trabalhadores de maior faixa etária, porém, sinalizam elementos de desconformidade com o trabalho diferentes dos argumentos utilizados pelos teleoperadores. Os entrevistados, neste caso, focam na questão que aqui denominamos como teto de vidro.

Ney afirma que, apesar de estar há 10 anos na empresa, hoje exerce basicamente a mesma função que quando entrou. Segundo Ney, “a mudança que houve foi somente de atividade, nós tínhamos um *head set* quando começamos e aí depois esse *head set* foi retirado. Não houve aumento de salário, somente os aumentos básicos de lei mesmo”. E, quando questionado se gostava do que fazia, a resposta foi imediata: “Atualmente, não. Eu faço porque eu tenho as minhas contas para pagar, eu sou obrigado a pagar, mas gostar da atividade em si, hoje, não”.

Já Evandro afirma que gosta do que faz, mas questiona o fato de não ter crescido dentro da empresa proporcionalmente ao tempo em que atua na mesma e à experiência que possui. Evandro expõe a questão do teto de vidro no caso dos (as) trabalhadores (as) LGBT:

O preconceito ele é sutil, ele é velado. Eu e você. Você é hétero, eu sou homo. Tem uma promoção. Ah, é por que eu sou homossexual? “não, não existe isso dentro da empresa”. Então você não tem como [provar]. Mas você acaba um ano, dois anos, 30 anos vendo que você continua a base da pirâmide. O que acontece? Ainda mais quando você é uma referência, que você sabe tudo, que você resolve tudo, que você tem conhecimento, que você é um ótimo funcionário, entendeu? Esse contraditório eu até hoje não consigo entender (Evandro, assistente jurídico).

Faz-se importante pontuar também que, apesar dos demais trabalhadores responderem positivamente à questão sobre a satisfação com o emprego atual, a maioria está cursando nível superior em áreas que não possuem relação direta com o cargo que exercem, o que nos leva à suposição de que pretendem sair em determinado momento para exercerem a profissão a qual estão pleiteando se formar.

Nesse sentido, podemos afirmar que a desconformidade com o emprego é um elemento geral, ainda que se manifeste de diferentes formas.

3.8 Voz e visibilidade do teleoperador gay

Um fato que já havia surgido como uma possibilidade de análise em momentos anteriores da pesquisa é que a voz também é um traço generificado e que, portanto, pode identificar, através do levantamento de suposições, a orientação sexual e identidade de gênero dos indivíduos.

Tal questão não havia aparecido nas entrevistas com os trabalhadores do BackOffice, porém, já na primeira entrevista com um teleoperador a questão veio à tona. O atendente relatou dois episódios que aconteceram com ele e mencionou que a temática da sexualidade aparece diversas vezes na relação com os clientes. Durante a pergunta sobre preconceito no ambiente de trabalho, Vinícius menciona a questão da voz e da relação com o cliente:

Às vezes acontece, por exemplo, eu tenho um colega que também é gay e diversas vezes algumas pessoas falam com ele pelo telefone e a gente já sabe que está falando sobre ele ser gay. A gente já sabe, por ele se exaltar, como ele passa a falar com a pessoa. Às vezes isso não parte nem do colega do trabalho, mas de quem liga pra pegar qualquer tipo de atendimento com a gente, entendeu? As pessoas às vezes identificam pela voz e a partir daí começam a te atentar, né? Te chacoalhar.

Um dado curioso que Vinícius explicita é que nem sempre o reconhecimento pela voz se converte em situação de preconceito. O teleoperador relata que já ouviu “cantada” durante o atendimento:

Uma vez eu estava atendendo um cara e no final, mas assim, o dele acho que foi mais dele me cantando, né? Porque ele falou assim ‘nossa, você tem voz de mulher por telefone’. Ele mandou eu anotar os dados dele e ligar pra ele depois. Só que a gente não pode, né? Por questão profissional e por questão de não me interessar também.

Porém, o mais comum é a identificação da voz ser utilizada para hostilizar o trabalhador, configurando-se como um elemento de tensão e estresse que caracteriza o cotidiano de trabalho do teleoperador gay, como podemos observar no relato de Vinícius:

E outro [caso] foi que eu estava atendendo uma credenciada de um hospital e ela me chamou de ‘querida’, aí eu peguei, me retirei do mute, né? Esculhambei ela. Fiz o meu atendimento, mas depois eu abri uma reclamação contra ela. Porque eu estava ali fazendo o meu trabalho, eu fiz o meu trabalho de forma direita e em momento nenhum eu dei nenhuma negativa ou tratei

ela mal para que ela pudesse me tratar daquela forma, entendeu? Então, eu acho que você está onde você se põe também. Eu sempre respeitei as pessoas para que elas também me dessem o respeito” (Vinícius).

Outro trabalhador, que hoje atua em área administrativa, também relatou uma situação vivenciada no período em que atuou como teleoperador. Segundo Evandro:

Uma experiência que eu passei quando eu fui do teleatendimento na época da antiga Telerj foi que uma senhora ligou pra reclamar o telefone dela, então, o nosso script era “Telerj, fulano, bom dia. Em que posso ajudar?” e ela se virou e falou assim “eu posso falar com o seu supervisor?”, eu falei “sim, senhora, se eu não puder resolver o seu problema, eu passarei...”, “não, eu quero falar com o seu supervisor”. E a gente tinha uma tecla que a gente botava no *mute*, então eu escutava o que a cliente estava falando, mas ela não me ouvia. E aí eu falei “só um momentinho que eu vou chamá-lo” e botei no *mute*. E falei “Sergio, tem como vir aqui na minha mesa que a cliente quer falar com você?”. Mas nisso que eu estou chamando pra que ele viesse, ela falou assim “agora você vê, ligo pra lá e estou sendo atendida por um viado”. Na mesma hora ele estava vindo, eu liguei e falei “senhora, enquanto eu estava chamando o meu supervisor, eu escutei o que a senhora falou. E eu vou falar uma coisa pra senhora. Agora a senhora não vai ser atendida nem por ele e nem pelo viado. Um bom dia”. E desliguei (Evandro).

A discriminação com base no reconhecimento da voz do trabalhador gay por parte do cliente entra em contradição com o argumento do telemarketing como um trabalho invisível que, exatamente por essa característica, concentraria grande contingente de força de trabalho LGBT.

3.9 Considerações finais

O uso de entrevistas foi, desde o início da pesquisa, pensada como uma técnica de pesquisa importante para melhor apreender os elementos advindos da teoria, confrontá-los com a realidade, testá-los. A inserção no campo, assim, mais do que comprovações, nos trouxe algumas surpresas.

Das surpresas, destacamos três principais: o preconceito no cotidiano do trabalho; a conformidade com o emprego atual; e a visibilidade da voz do teleoperador gay.

Sobre a primeira, ainda que muitos afirmem que existe, sim, um preconceito velado, todos (as) são unânimes em dizer que o preconceito não marca o cotidiano do trabalho. Alguns chegam a afirmar que, talvez pelo fato de terem muitos outros

homossexuais em seus contextos de trabalho, o preconceito opere de maneira diferente de outras áreas e muitas vezes não se materializa em situações palpáveis.

Com relação à segunda surpresa, nos chamou a atenção o fato de mais da metade dos (as) entrevistados (as) ter se mostrado satisfeita com o emprego atual, com as condições e com o ambiente de trabalho. Talvez estivéssemos esperando trabalhadores (as) ávidos (as) em problematizar a questão da homofobia no ambiente de trabalho. Não foi dessa forma que ocorreu.

Outro elemento surpresa que o campo nos trouxe foi a questão da homofobia explicitada na relação (mediada pelo telefone) do teleoperador gay com o cliente. Não esperávamos que o tratamento hostil por parte do cliente a partir do reconhecimento da voz fosse tão comum ao trabalho no teletendimento e se fizesse tão presente na rotina dos trabalhadores de *call centers* homossexuais.

A comprovação de algumas hipóteses iniciais também ocorreu na ida ao campo, das quais destacamos: a expressiva concentração de força de trabalho LGBT nos *call centers*, em específico, e no setor de telecomunicações/telefonia em geral; a experiência de trabalhadores (as) LGBT associada a empregos precarizados; e a existência do chamado “teto de vidro” no desenvolvimento profissional dos (as) trabalhadores (as) LGBT.

Sobre a primeira hipótese, muitos dos entrevistados mencionaram o número de gays e lésbicas que trabalhavam em suas equipes, constatando o dado da alta concentração da força de trabalho LGBT em determinadas áreas, já exposto por outros autores, conforme discussão realizada no capítulo dois deste trabalho.

A segunda hipótese pôde ser visualizada a partir do exercício que fizemos com os entrevistados pedindo para que os mesmos tentassem remontar na memória a sequência de experiências profissionais que tiveram. Com algumas exceções, a inserção da maioria no mundo do trabalho se deu em empregos precarizados, como é o caso do telemarketing.

A hipótese do teto de vidro, levantada nos capítulos anteriores, apareceu substancialmente nas entrevistas com os trabalhadores com mais idade e, conseqüentemente, com mais tempo de trabalho. Os mesmos mencionavam que, apesar de terem muitos anos de empresa, sua experiência não era valorizada e reconhecida como deveria. Mencionavam também que o preconceito existia de modo sutil e velado, de modo a dificultar a sua comprovação nos casos de processos seletivos onde

trabalhadores (as) LGBT eram preteridos em detrimento dos trabalhadores heterossexuais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A principal conclusão a que chegamos no decorrer da pesquisa é, sem dúvida, a de que a relação entre diversidade sexual e de gênero e mundo do trabalho é um campo muito amplo a ser explorado pela academia. A falta de pesquisas nessa temática foi um dos principais limitadores e um desafio constante a ser superado no processo de análise. Faltavam parâmetros de comparação.

Neste sentido, antes de mencionar as conclusões, faz-se importante justificar que muitas lacunas ficaram para serem preenchidas em trabalhos futuros. Destas lacunas, destacamos: explorar a relação entre a população trans e travesti e o mercado formal de trabalho; aprofundar na relação entre trabalhadores (as) LGBT e sindicatos; explorar a relação entre família e trabalho no caso específico dos (as) trabalhadores (as) LGBT.

Sobre a primeira lacuna, analisar a relação da população travesti e trans com o setor de telefonia/telecomunicações e com o mercado formal de trabalho de modo geral era um de nossos objetivos que, em função das circunstâncias impostas pelos caminhos da pesquisa, não conseguimos alcançar.

Elementos dessa relação, porém, foram citados em diversas ocasiões durante as entrevistas e alguns (as) dos (as) entrevistados (as) mencionaram situações com trabalhadores (as) trans das empresas. Como foi o caso de Patrícia que, ao ser questionada sobre preconceito dentro da empresa, lembrou-se de uma ligação que recebeu de uma atendente travesti:

Até pouco tempo eu tava falando com uma controladora da outra empresa. E ela era um homem e me deu nome de mulher. Aí ela foi e falou 'eu sou travesti' e eu 'não, tudo bem'. Só que eu agi com naturalidade. Aí ela [falou]: 'ai, é a primeira pessoa que não fica rindo'. Então, assim, provavelmente ela deve passar por situações constrangedoras. (...) ela ficou até animada, agradeceu muito e desligou. Então, provavelmente ela deve passar por situações constrangedoras porque as pessoas falam, né? As pessoas não tem senso. (Patrícia).

Outros (as) entrevistadas, na questão referente à maior abertura (ou não) do mercado de trabalho na atualidade para a diversidade sexual e de gênero, diferenciaram os mecanismos de homofobia/lesbofobia e transfobia na forma como os mesmos operam nas situações de seleção/entrevista e no cotidiano do trabalho. Para a grande maioria, a transfobia é mais nítida no contexto do trabalho e, sobre isso, muitos (as)

mencionaram a questão da aparência¹⁸ exigida para o trabalho ou da “boa aparência”, como é tratada por algumas autoras, como Sueli Carneiro (2003).

Sobre este ponto, na questão que tratava sobre a maior abertura ou não do mercado de trabalho atual para a diversidade sexual e de gênero, um de nossos entrevistados responde da seguinte maneira:

Depende da aparência. Eu acho que no mercado de trabalho tudo é aparência. Se tivesse na minha época um homossexual muito mais discreto, que não desse nem a perceber, entre eu e ele seria ele, não seria eu. No caso, se aparece um cara de cabelão, cabelo vermelho comprido, sobrancelha fina, esmalte vermelho, peito, entre esse cara e eu, sou eu (Evandro, assistente jurídico).

A existência de trabalhadores (as) trans/travestis nas empresas citadas na pesquisa apareceu em três das entrevistas, em situações comentadas pelos (as) entrevistados (as). Porém, quando solicitávamos o contato dessas trabalhadoras (em todos os casos tratavam-se de mulheres trans/travestis), os (as) entrevistados (as) respondiam que as mesmas não estavam mais na empresa e que eles (as) não possuíam os contatos.

Quando essa questão começou a surgir nas entrevistas e, conseqüentemente, a dificuldade exposta acima de encontrar essas trabalhadoras, cogitamos a hipótese de entrevistar trabalhadoras (es) trans de outras áreas de atuação profissional e grupos de militância trans. Nossa proposta seria explorar a relação da população trans com o mundo do trabalho em outro capítulo ou apêndice, porém, demandaria mais tempo, pois a discussão seria para além do nosso objeto (setor de telefonia/telecomunicações), o que nos deixou sem condições de levar a cabo o debate, necessário e urgente de ser feito.

A segunda lacuna a qual nos referimos trata da questão da relação da população LGBT com o movimento sindical. Essa questão não surgiu de modo significativo nas entrevistas, nem mesmo nas entrevistas com os dirigentes gays (Evandro e João). Ainda assim, consideramos que é um tema de grande relevância para a academia.

Um dado que nos chamou a atenção é que a maioria dos (as) trabalhadores (as) entrevistados (as) não era sindicalizada e, dos (as) que responderam positivamente à pergunta sobre sindicalização, a maioria nunca havia participado de nenhuma atividade do sindicato, bem como demais organizações políticas, como partidos e movimentos

¹⁸ Faz-se importante mencionar que a questão da identidade de gênero diz mais sobre a forma como a pessoa se sente em relação ao seu corpo e em suas relações sociais do que a questão da aparência, apesar de ser tratada dessa forma, em geral, pelo senso comum.

sociais. Com exceção dos dois dirigentes de base entrevistados, somente duas trabalhadoras mencionaram ter participado de uma atividade que foi o dia de paralização dos (as) teleoperadores (as), em dezembro de 2014.

Outro dado que nos despertou a atenção, principalmente quando contrastado com as falas dos (as) entrevistados (as) sobre a alta concentração da força de trabalho LGBT no teletendimento e no setor das telecomunicações em geral, foi o de que em uma diretoria sindical composta por 50 diretores (as), apenas dois seriam gays, os quais entrevistamos.

Sobre essa questão, vale lembrar de um debate um pouco mais discutido pela academia e pelas organizações políticas que é o da representação das mulheres na política e paridade de gênero nas diretorias/direções das organizações.

O debate da representação LGBT na política é ainda um desafio para os sindicatos, partidos e movimentos e, neste sentido, as análises oriundas da academia cumpririam um importante papel de fomentá-lo.

Outra lacuna que reconhecemos nesta pesquisa refere-se à relação estabelecida entre família e trabalho para o caso específico dos (as) trabalhadores (as) LGBT. Discutir família não era um dos objetivos deste trabalho, porém a questão surgiu com bastante ênfase em todas as entrevistas e nos despertou a atenção.

Levantamos algumas hipóteses a partir das falas dos (as) entrevistados (as) que necessitariam de um maior aprofundamento em análises futuras. Das hipóteses levantadas, destacamos a de que a homofobia/transfobia vivenciada no ambiente familiar “empurraria” as pessoas LGBT para o mercado de trabalho de maneira brusca e muitas das vezes precoce.

Sobre essa questão, uma das entrevistadas (Patrícia) chegou a mencionar que necessitou trabalhar para sair de casa pois a relação familiar se tornou um empecilho para a vivência plena de sua sexualidade e de suas relações. E, assim, o *call center* foi para Patrícia a porta de entrada para o mundo do trabalho. Caberia a nós questionarmos se a relação da população LGBT com a família não seria também um dos elementos que empurraria a população LGBT para trabalhos em geral precarizados.

Outro debate a ser feito nesta temática é o da divisão do trabalho nos arranjos familiares constituídos por casais homossexuais.

O tema da família relacionado com o mundo do trabalho já foi largamente discutido nas análises de gênero. Inclusive, um dos eixos centrais da discussão de gênero é justamente o trabalho, debate consagrado nas análises feministas sobre a

divisão sexual do trabalho. A relação entre trabalho, família e população LGBT, porém, é algo que carece ainda de pesquisas e debates.

Ainda a esse respeito, uma das conclusões desta pesquisa foi a de que os estudos sobre a divisão sexual do trabalho, bem como as teorias do patriarcado, deixaram uma lacuna a ser preenchida que é justamente o debate da diversidade sexual e de gênero. Neste sentido, afirmamos que existe uma neutralidade na linguagem dessas análises que nos levaria a suposição de que todas as relações seriam heterossexuais e todas as pessoas seriam cis.

Constatamos, nesse sentido, parte da necessidade de aprofundamento nas análises sobre a divisão sexual do trabalho para, por intermédio da interlocução com a categoria sexualidade, compreender as novas configurações do mundo do trabalho que permitam visualizar o espaço ocupado pelas lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais neste processo. Um aprofundamento que nos permita situar a heterossexualidade como uma das bases estruturantes do patriarcado que, ao diferenciar e hierarquizar trabalhos masculinos e femininos, subordina não somente mulheres, mas o conjunto de sujeitos que se encontra às margens de um modelo relação heterocentrado.

Ainda sobre vazios nas pesquisas acadêmicas, pudemos constatar que na literatura sobre mundo do trabalho, em geral, existe um silêncio em relação à sexualidade e identidade de gênero dos (as) trabalhadores (as). Faz-se necessário, portanto, a compreensão da exploração do trabalho na sociedade capitalista a partir da análise de todas as suas determinações.

Constatamos, a partir da discussão teórica realizada nos primeiros capítulos e da discussão empírica realizada no último, que a existência de particularidades na composição da classe trabalhadora expõe os sujeitos a condições diferenciadas no processo de exploração de sua força de trabalho pelo capital.

Adentrando nosso objeto de pesquisa, pudemos constatar algumas questões que caracterizam as particularidades da relação construída entre a população LGBT e o mundo do trabalho, das quais destacamos a concentração da população LGBT em determinadas áreas/setores, a relevância do debate da “boa aparência” e do “teto de vidro” para esta análise e a existência de uma homofobia velada nas relações de trabalho.

A homofobia presente nas relações de trabalho nem sempre se expressa de modo explícito, ainda que em muitos momentos aconteça, mas, em grande parte dos casos, a

mesma se expressa de modo sutil através das barreiras impostas ao desenvolvimento profissional, por exemplo, quando trabalhadores (as) são excluídos (as) dos processos seletivos de contratação de força de trabalho ou de promoção (“teto de vidro”) em função de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero.

Assim, para compreender a maneira como a população LGBT se relaciona com o mundo do trabalho verificamos a necessidade de uma análise que sintetize as contribuições oriundas do feminismo, das teorias do patriarcado e da divisão sexual do trabalho, da essência do trabalho na sociedade capitalista e dos mecanismos contemporâneos de exploração do trabalho e do papel que determinadas especificidades como “raça”, orientação sexual e identidade de gênero cumprem no processo de acumulação de capital.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Ana Rosa Camillo; CARRIERI, Alexandre de Pádua; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. **Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual.** In: Cad. EBAPE.BR, v. 11, nº 1, artigo 10, Rio de Janeiro, Mar. 2013. PP. 165-180.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual.** São Paulo: Boitempo, 2009. VENCO: pp. 153-171.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 3ª edição, 1999.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; CARTONI, Daniela Maria; & JUSTO, Carolina Raquel D. Mello. **Reestruturação produtiva e negociação coletiva nos anos 90.** In: Revista Brasileira de Ciências Sociais, V. 16, Nº 45, fevereiro/2001, PP. 85-112.

BEYNON, Huw. **Trabalhando para Ford: trabalhadores e sindicalistas na indústria automobilística.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista.** São Paulo: Boitempo, 2012.

BUTLER, Judith. **Variações sobre sexo e gênero: Beauvoir, Wittig e Foucault.** In BENHABIB, Sheila; CORNELL, Drucilla (Org.). *Feminismo como crítica da modernidade.* Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1987. P. 139-154.

CATAGAY, Nilufer. **Gênero, Pobreza y Comercio.** In: www.cepal.org/mujer/curso/catagay.doc, 2001.

CARNEIRO, Sueli. **Identidade Feminina.** In: Saffioti, H. I. B.; Muñoz-Vargas, M. (Orgs.), *Mulher Brasileira é Assim.* Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos: NIPAS; Brasília, D.F.: UNICEF, 1994.

_____. **Mulheres em movimento.** In: *Revista Estudos Avançados*, São Paulo, n. 17 (49), p. 117-132, 2003.

_____. **Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero.** In: ASHOKA EMPREENDIMENTOS SOCIAIS; TAKANO CIDADANIA (Org.). *Racismos contemporâneos.* Rio de Janeiro: Takano Editora, 2003.

CORTEZ, M. **As trabalhadoras em telecomunicações e as relações e arranjos entre o tempo de trabalho produtivo, trabalho reprodutivo e não trabalho.** In: CAPPELLIN, Paola; RODRIGUES, Maria Cristina Paulo; AGUIAR, Lucília Maria Barbosa (Org.). *Vozes do passado e do presente: o trabalho das mulheres nas telecomunicações do Rio de Janeiro.* Rio de Janeiro: SINTTEL-RIO / AMORJ-UFRJ, 2012, p. 268-290.

CURIEL, Ochy. **Los límites del género en la práctica política feminista y las visiones académicas.** In: EL GÉNERO: ¿UNA CATEGORÍA ÚTIL PARA LAS CIENCIAS SOCIALES?, Bogotá: Escuela de Estudios de Género y el Centro de Estudios Sociales de la Universidad Nacional de Colombia, 2006.

_____. **Descolonizando el feminismo:** una perspectiva desde América Latina y el Caribe. In: PRIMER COLOQUIO LATINOAMERICANO SOBRE PRAXIS Y PENSAMIENTO FEMINISTA, 2009b, Buenos Aires.

DANTAS, Marcelo; FREITAS, Maria Ester de. (Orgs.). **Diversidade Sexual e Trabalho.** São Paulo: Cengage Learning, 2011.

FABBRI, Luciano. **Um olhar feminista sobre x sujeitx da transformação social em Nuestra América.** In: *Lutas Sociais*, São Paulo, n.27, p.172-185, 2o sem. 2011.

FALQUET, J. **Repensar as relações sociais de sexo, classe e “raça” na globalização neoliberal.** *Mediações*, vol. 13, n. 1-2, p. 121-142, 2008.

FERNANDES, Florestan. **A revolução burguesa no Brasil.** Rio de Janeiro: Editora Globo, 2006.

FONTES, Virgínia. **O Brasil e o capital imperialismo:** teoria e história. Rio de Janeiro: EPSJV, UFRJ, 2010. P. 21-97.

GARCIA, Agnaldo; SOUZA, Eloisio Moulin de. **Sexualidade e trabalho:** estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. rap — Rio de Janeiro 44(6):1353-77, NOV./DEZ. 2010.

GREEN, James. **A luta pela igualdade:** desejos, homossexualidade e a esquerda na América Latina. In: *Cad. AEL*, v.10, n.18/19, 2003.

HARAWAY, Donna. **Um manifesto para os cyborgs:** ciência, tecnologia e feminismo socialista na década de 80. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque (org.). *Tendências e impasses:* o feminismo como crítica da cultura. Rio de Janeiro: Rocco, 1994. P. 243-288.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna.** São Paulo: Edições Loyola, 2012.

_____. **Do administrativismo ao empreendedorismo.** In: A produção capitalista do espaço. São Paulo: Annablume, 2005.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **A classe operária tem dois sexos.** In: *Estudos Feministas*, N 1, 1º Trimestre, 1994.

HOBSBAWM, Eric. **Sobre História.** São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

IASI, Mauro. **Ensaio sobre consciência e emancipação.** São Paulo: Expressão Popular, 2007.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. **Orientação sexual e trabalho**. Revista GVexecutivo, especial Diversidade e gestão. Vol. 10. Nº 2. JUL/DEZ 2011. P. 44-47.

KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. In: HIRATA, Helena, LABORIE, Françoise, LE DOARÉ, Hélène, SENOTIER, Danièle (org.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora UNESP, 2009, p. 67-75.

MACHADO, Paula Sandrine; MONTEIRO, Luciana Fogaça; NARDI, Henrique Caetano. **Do armário à armadura**: estratégias de mulheres no enfrentamento da homofobia e do heterossexismo. Polis e Psique, Vol. 1, Número Temático, 2011. PP. 112-139.

MARX, Karl. In: IANNI, Octávio (org.). **Sociologia**. n.10. Coleção Grandes Cientistas Sociais. São Paulo: Ática, 1988.

_____. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2010.

_____. **O Capital**: crítica da Economia Política. Livro 1, Volume 2. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

_____. **Processo de trabalho e processo de valorização**. ANTUNES, Ricardo. A dialética do trabalho. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

MAYORGA, Claudia; COURA, Alba; MIRALLES, Nerea; CUNHA, Viviane Martins. **As críticas ao gênero e a pluralização do feminismo**: colonialismo, racismo e política heterossexual. Rev. Estud. Fem. vol.21 no.2 Florianópolis May/Aug. 2013.

MENEZES, Cynara. **Quando trabalho é pesadelo**. In: Carta Capital, 30 de abril de 2014, PP. 28-33.

MECCHI, Cassiano Luiz. **Diversidade sexual e políticas de gestão de pessoas**: um estudo exploratório em três empresas de grande porte. Monografia, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP.

MTE. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

NARDI, Henrique Caetano; RODRIGUES, Manoela Carpenedo. **Diversidade sexual e trabalho**: reinvenções do dispositivo. In: Bagoas. n. 03 | 2009 | p. 127-143.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **O trabalho duplicado**: a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

OFFE, Claus. **Trabalho**: a categoria-chave da sociologia?. In: http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_10/rbcs10_01.htm. Tradução: Lucia Hippolito. Publicação original: **Disorganized Capitalism**: contemporary transformations of work and politics. Oxford, Basil Blackwell, 1986.

REINAUDO, Franco; BACELLAR, Laura. **O mercado gls**: como obter sucesso com o segmento de maior potencial da atualidade. São Paulo: Ideia & Ação, 2008.

RICH, Adrienne. **Heterossexualidade Compulsória e existência lésbica**. 1980.

RUBIN, Gayle. **O tráfico de mulheres**: notas para uma economia política do sexo. 1975.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes**: mito e realidade. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

_____. **O Poder do Macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

_____. **Primórdios do Conceito Gênero**. São Paulo, Revista Pagu, PUC, 1999.

_____. **Gênero, Patriarcado, Violência**. São Paulo: Perseu Abramo, 2004.

SCOTT, Joan. **Gênero**: uma categoria útil para a análise histórica. Educ. e Realis., v. 20, n. 2, p. 71-100. 1995.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos**: trabalho, dominação e resistência. 2ª Edição. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

WITTIG, Monique. **El pensamiento heterosexual y otros ensayos**. Madrid: Egales, 2006.

ANEXOS

ANEXO A: Roteiro de questões para o trabalho de campo

Dados pessoais e sobre a relação com a família

1. Qual a sua idade?
2. Qual a sua identidade de gênero? (Homem, mulher, travesti, trans homem, mulher trans, outra)
3. Qual a sua orientação sexual? (Homossexual, bissexual, heterossexual, outra)
4. Qual a sua “raça” /etnia? (branca, parda, negra, amarela, indígena, outra)
5. Qual a sua escolaridade? (fundamental, médio, superior, pós, completo ou incompleto, etc.)
6. Qual o seu estado civil?
7. Com quem você mora? (família, companheiro (a), amigo (a))
8. Como a sua família convive com a sua orientação sexual/identidade de gênero?
9. Das formas de violência listadas abaixo, você já sofreu alguma delas no interior de sua família? Com que frequência? Fale sobre, caso se sinta a vontade.

	Sempre	Frequentemente	Somente uma vez	Raramente	Nunca
Violência emocional					
Expulsão do domicílio (ou ameaças de)					
Violência física					
Violência sexual					
Outra (_____)					

10. Em que medida suas relações familiares afetam (positiva ou negativamente) em sua autoestima?

Inserção no trabalho¹⁹

11. Qual a sua profissão?

12. Qual é a sua função atualmente?

13. Gosta do que faz?

14. É o seu primeiro emprego? (Sim ou não)

15. Acredita que seu trabalho é importante para os outros? Por quê?

16. Imediatamente antes de ingressar no atual emprego nesta empresa, você estava:

(a) Trabalhando como autônomo (a). (Apenas indicar a atividade)

(b) Trabalhando empregado formal em outra empresa. (Idem)

(c) Estudando.

(d) Desempregado (a).

(e) Outro (especificar).

(f) Trabalhando informalmente.

17. Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?

18. Você sempre exerceu a mesma função que exerce atualmente dentro desta empresa?

19. Como é o seu contrato de trabalho? (formal com todos os direitos, efetivo (a), CLT)

20. De quantas horas é a sua jornada de trabalho?

21. Qual é o seu salário? (salário-base)

22. Você faz horas extras?

23. Você ganha por elas ou existe banco de horas?

24. Que benefícios sociais você recebe da empresa?

25. Você está satisfeito com os benefícios que recebe?

26. Você é sindicalizado (a)?

27. Você participa de algum partido ou movimento social? Qual?

28. Como você avalia as suas condições de trabalho?

¹⁹ As perguntas desta sessão foram retiradas, em sua maioria, do roteiro de questões elaborado e executado por Claudia Mazzei Nogueira em sua pesquisa intitulada “O trabalho duplicado” (2009), sobre as mulheres no setor do *telemarketing*.

Diversidade sexual e trabalho

29. Você expõe a sua sexualidade no ambiente de trabalho? Por quê?
30. No seu ambiente de trabalho, as pessoas lidam bem com a sua orientação sexual/identidade de gênero?
- (a) Não exponho minha orientação sexual/identidade de gênero no trabalho.
- (b) Todos me respeitam em minha forma de ser.
- (c) Não. O ambiente de trabalho ainda é um espaço de muita discriminação.
31. Você acredita que o mercado de trabalho está mais tolerante à diversidade sexual?
32. Em uma escala que vai do ambiente mais preconceituoso ao mais tolerante à diversidade sexual, organize as esferas abaixo em uma lista:
- Família
 - Escola
 - Trabalho
 - Sociedade como um todo
33. Você acredita que existem profissões típicas da população LGBT ou cuja maioria das pessoas que exercem são LGBT? Quais?
34. Você já foi demitido por ser LGBT?
35. Você já passou por algum constrangimento em entrevistas de emprego por ser LGBT? Qual?
36. Quais as principais dificuldades que você enfrenta ou já enfrentou por ser LGBT?

ANEXO B: Termo de consentimento livre e esclarecido – TCLE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), da pesquisa de mestrado intitulada “Trabalho invisível: uma análise da força de trabalho LGBT no *telemarketing*”, conduzida por Mariana Edi Rocha Gonçalves de Oliveira, portadora do CPF 125.246.947-04 e RG 24.198.719-7. Este estudo tem por objetivo analisar as condições de inserção e permanência da população LGBT no mercado de trabalho, tendo como foco da análise o setor de teleatendimento na cidade do Rio de Janeiro.

Você foi selecionado (a) por indicação. Sua participação não é obrigatória. A qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa, desistência ou retirada de consentimento não acarretará prejuízo.

A sua participação é de extrema importância para o desenvolvimento desta pesquisa, pois contribuirá para esboçar possíveis dados e análises sobre a relação entre população LGBT e mercado de trabalho, visto que não existem dados oficiais sobre tal relação e que se trata de um tema pouco debatido no meio acadêmico.

Para evitar possíveis consequências negativas aos participantes, seu nome ou qualquer documento que torne possível a sua identificação não serão revelados na pesquisa. A participação na pesquisa é voluntária, não é remunerada nem implicará em gastos para os participantes. Caso o (a) participante apresente a necessidade, eventuais despesas de participação (passagem, por exemplo) poderão ser custeadas ou ressarcidas pela pesquisa.

Sua participação consistirá em responder a um roteiro de questões relacionadas ao tema da pesquisa. As entrevistas acontecerão na presença da pesquisadora responsável e do (a) participante nos locais previamente acordados por ambos (as). Haverá registro de áudio, caso seja consentido.

As perguntas presentes no roteiro poderão gerar eventuais constrangimentos por mencionarem a relação com a família e com a própria orientação sexual/ identidade de gênero do (a) entrevistado (a). Neste sentido, faz-se importante explicitar que o (a) senhor (a) não é obrigado (a) a responder aquilo que não desejar, podendo solicitar interrupções a qualquer momento e recusar resposta a alguma pergunta que considere

inconveniente ou desnecessária. O tempo de duração da entrevista será de acordo com a sua própria disponibilidade.

Os dados obtidos por meio desta pesquisa serão confidenciais e não serão divulgados em nível individual, visando assegurar o sigilo de sua participação. A pesquisadora responsável, bolsista de mestrado da FAPERJ, se compromete a tornar públicos nos meios acadêmicos e científicos os resultados obtidos de forma consolidada sem qualquer identificação de indivíduos [ou instituições] participantes.

Caso você concorde em participar desta pesquisa, assine ao final deste documento, que possui duas vias, sendo uma delas sua, e a outra, da pesquisadora responsável. Seguem os contatos da pesquisadora responsável e o endereço institucional do Programa de Pós-Graduação ao qual a pesquisa está vinculada, onde você poderá tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação nele, agora ou a qualquer momento.

Contatos da pesquisadora responsável: Mariana Edi Rocha Gonçalves de Oliveira, e-mail: oliveiramarianarg@gmail.com; telefones: (21) 96923-3544 e (21) 3592-2480.

Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UFRRJ: Prédio do PPG (Hexágono), sala 06, ICHS-UFRRJ. BR 465 Km 7, CEP: 23890-000, Seropédica/RJ. E-mail: ppgcs@ufrj.br.

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa, e que concordo em participar.

Rio de Janeiro, ____ de _____ de _____.

Assinatura do (a) participante: _____

Assinatura da pesquisadora: _____