

LGBT E MERCADO DE TRABALHO: UMA TRAJETÓRIA DE PRECONCEITOS E DISCRIMINAÇÕES

Autor (1) Moisés Santos de Menezes
Co-autor (1) Antônio Carlos de Oliveira
Co-autora (2) Ana Paula Leite Nascimento

Doutorando em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, PUC/RIO, E-mail:
moisesmenezesmm@yahoo.com.br;

ProfessorDoutor em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, PUC/RIO, E-mail:
antoniocarlos@Puc-rio.br;

Doutoranda em Educação da Universidade Federal de Sergipe, E-mail: paulajcbrasil@yahoo.com.br.

Resumo: Essa pesquisa teórica teve o objetivo de problematizar a trajetória de preconceitos e discriminações que marca o cotidiano da população de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais – LGBT no mercado de trabalho formal, trazendo à tona reflexões sobre o sistema capitalista contemporâneo. Abordamos a trajetória da população LGBT no mercado de trabalho formal, enfatizando as fases do preconceito e da discriminação. Apresentamos dados e relatos de preconceito e discriminação contra a diversidade sexual e de gênero. Identificamos que a população LGBT vivencia constantes situações preconceituosas e discriminatórias que abrange desde o seu processo de inserção, permanência, até sua demissão e pós-demissão do ambiente laboral. Avaliamos que são necessárias ações de enfrentamentos aos preconceitos e discriminações sofridos por LGBT que envolvam todos os sujeitos sociais, empregados, empregadores, gestões institucionais, órgãos públicos e privados na perspectiva de reconhecerem e respeitarem a diversidade sexual e de gênero

Palavras-chave: Capitalismo, trabalho, LGBT, preconceito, discriminação.

Introdução

O preconceito e a discriminação em relação à diversidade sexual e de gênero são fenômenos universais, específicos e apropriados por diversos modos de produção. No capitalismo esse contexto se apresenta bastante vivo e real com particularidades que devem ser analisadas com cautela e criticidade. Deste modo, inicialmente para tentarmos compreender como se faz presente todo processo de preconceito e discriminação contra a população de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais – LGBT no mercado de trabalho formal é preciso situarmos de que sistema econômico-social estamos nos referindo com suas especificidades e particularidades e quais as principais demandas do público alvo que buscamos analisar nesse contexto, entendendo a grande relevância desse assunto por percebermos que tal problemática faz-se presente na vida da população LGBT de forma a negligenciar e retirar seus direitos de cidadãos/as, colocando esse público em agravante situação de vulnerabilidade social diretamente ligada a outras demandas sociais, a exemplo da ausência e carência do acesso à educação, à profissionalização, à saúde, à assistência e previdência social, e, demais direitos humanos, civis, políticos e sociais.

Estamos inseridos em um sistema capitalista que possui como um de seus principais pilares de subsistência e sobrevivência a desigualdade social, fator “necessário” para sua manutenção e potencialidade (IAMAMOTO, 2010). O preconceito e discriminação contra a população LGBT não se institui no modo de produção capitalista, porém, é preciso compreender que esse modo de produção se apropria de parâmetros específicos de opressões direcionadas às reconhecidas “minorias sociais” para justificar a sobreposição de determinada classe sobre outra, contexto esse não diferente da forma como o sistema capitalista busca “desvalorizar” e não legitimar a orientação sexual e/ou identidade de gênero que diferem dos padrões heteronormativos a partir da homofobia, transfobia, sexismo, racismo e etc.

O modo de produção capitalista contemporâneo também classificado como capitalista imperialista submete todo conjunto da vida social a um processo de intensa subordinação a poderosos capitalistas que possuem como único e exclusivo objetivo à lucratividade, sendo tudo que possa ameaçar esse contexto imediatamente retirado do “jogo” (FONTES, 2010). Nesta lógica, é importante sinalizarmos que a forma como se vê e como se reconhece a diversidade sexual e de gênero vai diretamente implicar nos modos e maneiras de respeitá-la ou discriminá-la. Isso é bastante relevante para tentarmos compreender o porquê o sistema capitalista se apropria de padrões e normas pré-estabelecidas socialmente para “selecionar”, “excluir” e/ou “desrespeitar” o que se apresenta como “diferentes” e “fora das normas”.

Brito (2014) sinaliza que essa forma de organização do sistema capitalista se fundamenta em um ideologia dominante importante para garantir uma moralidade capaz de regulamentar e administrar as relações sociais de forma a manter a (re)produção do modo de produção capitalista e da sociabilidade vigente. Assim, dentro desse marco ideológico se encontram o patriarcado, o sexismo, o racismo, o heterossexismo ou a heterossexualidade compulsória. Essas ideologias alimentam constantemente o preconceito e a discriminação que afetam inúmeras vidas, dentre elas a da população LGBT. Esses fenômenos se apresentam na contemporaneidade como expressões da questão social advindas de um sistema de produção alimentado pela desigualdade social entre as classes.

Entretanto, entendemos que o preconceito, a discriminação, bem como a violência perpetrada contra a população LGBT devido a sua orientação sexual e/ou identidade de gênero divergentes do modelo heteronormativo são fenômenos que não podem ser analisados apartado das questões políticas e econômicas da sociedade capitalista, que conforme Álvaro (2013) visa a valorização do mundo das coisas em detrimento da desvalorização direta do mundo dos homens; ou ainda, como sinaliza Iamamoto (2010) uma sociedade que coisifica as

relações humanas transformando sentimentos, afetos e valores em objetos de desejo e posse, invertendo o valor da existência humana e das coisas ao fetichizar os objetos, dotando-os de humanidade e transferindo suas ‘virtudes’ aos seus compradores.

Álvaro (2013) alega que é indissociável separar as relações de produção das relações sociais das quais as relações de sexo, gênero e sexualidade são indiscutivelmente parte constitutiva desse processo. Para se problematizar classe, gênero e sexualidade é necessário entender essa classe de forma homogênea. “É necessário também entendermos que as discriminações referentes ao gênero e a sexualidade no trabalho não são uma especificidade da população LGBT, mas elementos fundamentais que estão na base da dominação da classe operária” (ÁLVARO, 2013, p. 47). A autora traz uma crítica bastante pertinente ao sistema capitalista heteronormativo que se utiliza de um determinado padrão afetivo e sexual para normatizar e ao mesmo tempo oprimir os sujeitos que se colocarem contra seus princípios:

Há ainda outra dimensão importante a se considerar nessa “ordem” hierárquica, que é a heteronormatividade, ou seja, a obrigatoriedade do sistema heterossexual de organização social. Certamente, os homens brancos (não negros) e heterossexuais possuem muito mais privilégios do que o outro lado extremo dessa estrutura de desigualdade: a mulher negra, lésbica e pobre. Assim a dimensão da orientação sexual, nessa sociedade que também é heteronormativa, engendra opressões, inclusive no interior da mesma classe. Por exemplo, um homem pobre e heterossexual possui muito mais respeitabilidade do que um homem pobre gay. Contudo, um gay rico ainda que, certamente, sofra opressões, elas são diferenciadas das que sofre um gay pobre. Mas do que isso, um homem gay rico possui determinados privilégios oferecidos pela sua condição socioeconômica que um homem pobre heterossexual não possui. Tudo isso sem falar nas diversas possibilidades que a sexualidade humana possui e nos permite ter, mas que a sociedade patriarcal e heteronormativa condena. Em outras palavras, no interior do campo dos “transgressores” da heteronormatividade, existem desigualdades e preconceitos mais acentuados para alguns, como por exemplo, para as travestis (ÁLVARO, 2013, p. 50).

O sistema de produção capitalista é reconhecido como o modo de produção racista-patriarcal-heteronormativo-capitalista, sendo estruturado pelas relações de classe, “raça”, gênero e sexualidade. Essa ideologia decorrente da integração dialética entre a dimensão que compõe esse sistema é fundamental para a reprodução e perpetuação do mesmo, uma vez que naturaliza as opressões e explorações decorrentes desse sistema, muitas das vezes invisibilizadas pela decorrente naturalização advindas da alienação reinante nesta sociedade. Brito (2014) ressalta que as relações de opressão, discriminação e desigualdade possuem funcionalidade para a manutenção da sociabilidade hegemônica da sociedade capitalista em relação direta uma com as outras, ou seja, essas relações hierárquicas e desiguais exercem um papel importante para garantir a ordem e (re)produção do capital. A autora alerta para a

necessidade de compreender que essas relações de exploração e opressão são um problema estrutural do capitalismo advindas de sua ideologia patriarcal, racista e heterossexista.

Dados esses pressupostos, justificamos a necessidade e a relevância acadêmica e social dessa pesquisa. Com esse estudo temos o objetivo de problematizar a trajetória de preconceitos e discriminações que marca o cotidiano da população LGBT no mercado de trabalho formal, trazendo à tona reflexões a respeito do sistema capitalista contemporâneo. Desta feita, abordamos sobre a trajetória da população LGBT particularizada no contexto do mercado de trabalho formal, enfatizando as fases do preconceito e da discriminação. Apresentamos dados e relatos de preconceito e discriminação contra a diversidade sexual e de gênero com o fito de subsidiar a reflexão a que nos propomos. Por fim, trouxemos algumas conclusões que pudemos captar a partir das análises que esse trabalho nos possibilitou.

Metodologia

Esse estudo se caracterizou como uma pesquisa teórica, destacando-se, por sua vez, a natureza qualitativa da pesquisa. Fizemos levantamento bibliográfico e coletamos dados de pesquisas já realizadas com a finalidade de fundamentar a nossa análise. Problematizamos os elementos conceituais em diálogo com os dados que tratam da realidade da população LGBT em se tratando das situações de preconceito e discriminação sofridas no mercado de trabalho.

LGBT e mercado de trabalho formal: fases do preconceito e da discriminação

O preconceito e a discriminação contra os sujeitos que vivenciam práticas afetivas e sexuais que divergem dos padrões heteronormativos são situações bastante presentes no mercado de trabalho. Medeiros (2007) destaca quatro diferentes momentos que esse fenômeno se apresenta; a saber: a) na fase pré-contratual; b) fase contratual; c) desligamento do emprego; e d) pós-contrato. Na fase pré-contratual a discriminação se dá por ocasião da admissão do empregado, nesse momento a discriminação acontece muitas vezes por meio de questionamentos e investigações sobre a vida privada do empregado, visando com esse procedimento verificar se o trabalhador é ou não homossexual. (MEDEIROS, 2007).

Além desse fator, outro muito comum, exigido mesmo que de forma indireta, é analisar se a postura ou comportamento do candidato LGBT à vaga de trabalho se apresenta como “inadequada”, “destoante” ou “inapropriada” para a empresa, firmando-se em um modelo heterossexual de ser e agir. Essa realidade é confirmada por Ferreira e Siqueira (2007) ao sinalizarem que as principais dificuldades expostas por LGBT para conseguir um emprego

ou firmar-se em uma profissão estão bastante presentes na vida daquelas pessoas que declaram sua orientação sexual ou identidade de gênero divergentes dos padrões heteronormativos. Relatam ainda que o sofrimento no âmbito laboral está diretamente associado aos estereótipos construídos socialmente relacionados à imagem de pessoas LGBT. Dessa maneira, existe uma constante rejeição desses sujeitos nos processos de seleção.

Essa realidade é bastante presente na vida dos homossexuais gays, lésbicas e bissexuais, porém no que tange às pessoas trans (travestis e transexuais) o preconceito e a discriminação referente a sua inserção no mercado de trabalho está nitidamente expresso logo nesse primeiro momento pré-contratual, uma vez que as identidades de gênero não são “ocultadas” ou “omitidas” de forma direta, mas se apresentam claramente na vida desses sujeitos tanto no contexto comportamental como o que se remete à aparência física. Esses são alguns dos motivos que se configuram como entraves significativos para a exclusão desses sujeitos ao mercado formal de trabalho, fechando-lhes oportunidades ao tempo em que limita suas práticas laborais às profissões que possibilitem uma melhor inserção e permanência a exemplo do trabalho informal e em muitos casos o que lhes restam é o desemprego.

Superada a fase de contratação, quando muitos trabalhadores homossexuais admitidos para o mercado de trabalho de forma a não revelar sua sexualidade, comportando-se como dentro das normas heterossexuais, o preconceito e a discriminação muitas vezes apresentam-se na descoberta de sua orientação sexual durante o desenvolvimento do contrato de trabalho, na chamada fase contratual, quando a discriminação se dá por ocasião do exercício do trabalho. Durante a vigência desse contrato, na maioria dos casos, acontece do trabalhador LGBT passar a ser submetido a situações de exclusão pelos outros trabalhadores; sendo até objeto de piadas, gracejos e ofensas, e, às vezes sofrendo vitimização de assédio moral discriminatório por seus colegas ou por seus superiores hierárquicos. (MEDEIROS, 2007).

Ferreira e Siqueira (2007) sinalizam que com medo de perder seu emprego, até mesmo para evitar repressão e resistência por parte da organização trabalhista, muitos homossexuais tentam esconder sua orientação sexual. O anonimato da homossexualidade se apresenta como um mecanismo de defesa contra a discriminação e a favor tanto do acesso e permanência desses sujeitos no mercado de trabalho quanto da sua promoção dentro da empresa, pois, a discriminação contra a população LGBT no ambiente de trabalho além de acarretar diversas situações discriminatórias muitas vezes impossibilita a viabilização de alguns direitos básicos como a igualdade salarial entre heterossexual e homossexuais, dentre outros fatores.

Ainda sobre a omissão da homossexualidade no ambiente de trabalho como forma de

proteção desses sujeitos frente às diversas situações discriminatórias vivenciadas pelos mesmos ao externar sua orientação sexual, Ferreira e Siqueira (2007) alegam que se por um lado esses sujeitos podem obter alguma “vantagem” desse processo de omissão de seus desejos e sentimentos, pois, revelar sua orientação sexual torna o indivíduo homossexual passível de perder amigos, familiares e sofrer situações de assédio moral, discriminações e violências além da possibilidade de ascensão profissional dentro das instituições trabalhistas, por outro lado, isso se torna diretamente prejudicial à vida desses sujeitos, pois a omissão incorre em sofrimentos atrelados ao fato de não se sentir integral, tendo que sempre estar se escondendo de outras pessoas, provocando danos à saúde psicológica e física do sujeito.

Em relação à discriminação contra a população LGBT no processo de desligamento do emprego, segundo Medeiros (2007) essa situação acontece quando a homossexualidade é descoberta e/ou quando alguns sujeitos sejam esses membros internos ou externos da organização trabalhista, trabalhadores, gestão administrativa e/ou clientes incomodam-se com a presença de LGBT no ambiente de trabalho, ou seja, quando a homofobia se apresenta como uma causa única na justificativa para a exclusão desses sujeitos de seus postos de trabalhos, mesmo que na maioria das vezes esse não seja o motivo alegado no processo de exclusão.

Além de todo esse processo discriminatório que a população LGBT vivencia no processo pré-contratual, durante e em seu término, alguns casos de discriminação extrapolam o contrato de trabalho, se dando no chamado pós-contrato, isto é, a discriminação do trabalhador após a sua despedida. Esse tipo de discriminação ocorre quando os empregadores colocam seus ex-trabalhadores LGBT nas chamadas “listas discriminatórias”, as quais divulgam informações distorcidas em relação ao comportamento profissional desses funcionários para outros empregadores visando a não-contratação dos mesmos. Nessas listas constam nomes de trabalhadores que ajuízam reclamações trabalhistas contra as empresas, que participaram de atividades sindicais e muitas das vezes de trabalhadores homossexuais. Todo esse contexto fundamentado no preconceito e na discriminação contra a diversidade sexual e de gênero viola direitos básicos da população LGBT, uma vez que suas práticas afetivas e sexuais não os impossibilitam de exercer quaisquer atividades laborais muito menos permitir que as organizações trabalhistas possam utilizar essas questões para impedir, excluir, limitar ou dificultar o acesso e permanência desses sujeitos no mercado de trabalho por conta de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero.

Nardi (2007, p.72) aponta que considerando a importância do trabalho na vida da sociedade se entende que impossibilitar ou restringir o acesso desses sujeitos a esse mercado é

uma questão bastante preocupante, visto que “em nosso tempo, quando se impedem que as pessoas trabalhem em razão de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero estamos condenando-as a uma certa “morte social” que restringe e impossibilita o acesso aos seus direitos tornando-as oprimidas sociais de um sistema completamente excludente e desigual.

Conforme Antunes (2007, p.123) “o ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho. É a partir do trabalho em sua cotidianidade, que o homem se torna social, distinguindo-se de todas as formas não humanas”. Concordamos com este autor ao afirmar que é através do trabalho que o homem se transforma, em uma constante troca de conhecimento e saberes atuando sobre a natureza, desenvolvendo suas potencialidades (desde então ainda ocultas) subordinando as forças da natureza ao seu próprio poder. Os objetos e as forças da natureza são transformados em meios, objetos de trabalhos, matérias-primas que auxiliarão na descoberta de novas potencialidades e ocasionarão diversas evoluções.

Dados e relatos de preconceito e discriminação contra a diversidade sexual e de gênero

Algumas pesquisas acadêmicas tentam mapear e analisar o constante processo de preconceito e discriminação contra a população LGBT no Brasil. Siqueira, Ferreira e Zaul (2006) observaram em uma pesquisa realizada no Distrito Federal com nove gays que vivenciaram situações preconceituosas e discriminatórias em seus locais de trabalho que este fenômeno é bastante presente, principalmente com os homossexuais tidos como “afeminados” as ações preconceituosas chegam a atingir diversas formas de violência, seja psicológica, física, patrimonial, dentre outras; assim como, a utilização de termos pejorativos que desqualificam e constroem os sujeitos a ações de violência físicas.

Outro fator bastante frequente nesses casos de preconceito e discriminação contra a população LGBT no mercado de trabalho é justamente a impunidade desses casos conforme aponta o estudo de Pérez Álvarez et al (2013): muitos desses casos a negligência em forma de omissão das autoridades e chefias dos órgãos de trabalho para com as ações de violência efetivadas contra esses sujeitos é um fator bastante presente; o não querer se envolver, ou a reafirmação do preconceito existente também na omissão de tomadas de providências cabíveis, que busquem combater tal problemática reforça uma ação de revitimização dos sujeitos ao mesmo tempo que (in)visibiliza a homofobia, trazendo a impunidade para o arsenal laboral e potencializando os sujeitos autores da situação de violência homofóbica.

Em relação às mulheres lésbicas essa realidade não é diferente, uma pesquisa realizada por Irigaray e Freitas (2011) em empresas públicas e privadas localizadas no Rio de Janeiro e

São Paulo, com uma amostra de 18 mulheres lésbicas, constatou que essas mulheres sofrem discriminações relacionadas tanto a seu gênero (feminino), quanto a sua orientação sexual: todas as entrevistadas afirmaram que sofreram discriminações nos ambientes de trabalho e que a melhor estratégia de sobrevivência, assim como as dos gays, é a omissão da sua orientação sexual. Porém, algumas entrevistadas também relataram que mesmo não revelando sua orientação sexual publicamente, mas percebida como homossexual pelos seus colegas de trabalho, passavam a ser alvo de sanções sociais, a exemplo da exclusão e isolamento social.

Para as pessoas trans esse contexto é ainda mais complexo e desafiador, uma pesquisa realizada por Bonassi et al. (2015) buscou identificar o perfil, formas e tipos de violências vivenciadas pelas pessoas trans na cidade de Santa Catarina: 90,3% das entrevistadas afirmaram possuir atividades laborais; destas, 58% afirmaram ser profissionais do sexo. A pesquisa sinalizou que o mercado de trabalho formal não inclui a maioria dessas pessoas: 77,4% garantiram não ter carteira de trabalho assinada e 74,2% das pessoas entrevistadas não contribuem com o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), ou seja, não possuem seus direitos previdenciários assegurados. Outras demandas foram destacadas: ausência de documentos básicos como carteira de identidade e o Cadastro de Pessoa Física (CPF) para alguns sujeitos, impossibilitando-os de acessar o mercado de trabalho formal. Em relação à violência sofrida no âmbito do trabalho, as violências física e psicológica se destacaram nas respostas com 37%; ausência de acesso a serviços 36%; assédio moral 18%, dentre esses 53% foram cometidos por colegas de trabalho, 25% por chefes e 52% de clientes das vítimas.

Vimos em Bonassi et al. (2015) que quando a escola falha no acolhimento e oferecimento de condições de permanência às pessoas travestis e transexuais – que vão desde o uso ao nome social, acesso ao banheiro, o combate às violências cotidianas por parte de pares, professoras/es e outros sujeitos que constituem o espaço escolar – ratifica-se a prostituição como saída para a sobrevivência, uma vez que restam poucas chances de qualificação para o trabalho e outras formas de sustento. Outra possível saída é a inserção em profissões reconhecidas como femininas como cabeleireira, cozinheira, faxineira, entre outras.

Rodrigues e Nardi (2009) demarcam que conectada também à carência de suporte social, a prostituição acaba sendo a via possível de sobrevivência, indicando a ausência de reconhecimento social do trabalho e sua associação com a cidadania. As possibilidades de vivenciar a afetividade e sexualidade diferentes dos padrões heteronormativos acabam limitando de maneira radical as opções de emprego para a população LGBT. É necessário entender as trajetórias de vida dessas pessoas que por ousarem transgredir a conformidade

anatômica das performances de gênero experimentam a condenação pelo “desvio”. As consequências negativas tanto em relação à ausência do acesso da população LGBT ao mercado de trabalho quanto pelas diversas situações preconceituosas e discriminatórias vivenciadas por esses sujeitos nesses ambientes são prejudiciais às vidas, provocando situações agravantes: depressão, insônia, sentimento de impotência, rejeição, exclusão, isolamento social, dentre outras (SIQUEIRA; FERREIRA; ZAUL-FELLOWS, 2006).

Sobre essa realidade Nardi (2007) alega que as manifestações relacionadas ao preconceito e a discriminação contra tudo que diverge da heteronormatividade estão fortemente presente no trabalho, uma vez que a norma reage a tudo aquilo que se apresente como ameaça à construção social da identidade sexual e de gênero. Dessa maneira a reação “homofóbica” é tanto mais violenta quanto mais violenta for a incorporação da norma que estabelece os padrões sexuais de masculinidade e feminilidade fundamentados na heterossexualidade. Sendo assim, teremos uma distribuição de postos de trabalho hierarquizados com relação aos salários, condições de acesso e permanência nesses postos.

Ferreira e Siqueira (2007) e Medeiros (2007) sinalizam que a partir da ótica do assédio moral e da negação de direitos é reconhecida a questão das punições e sanções no ambiente de trabalho em virtude da orientação sexual ou identidade de gênero, afirmando que essas barreiras existem muitas das vezes de forma velada nas organizações. Um fator bastante comum sobre esse contexto é a negação de alguns direitos e oportunidades à população LGBT que não são negados aos heterossexuais. E quando concede alguns benefícios aos LGBT, normalmente não possuem ações preventivas e reparadoras para questões de discriminação vivenciadas por esses sujeitos. (SIQUEIRA; FERREIRA; ZAUL-FELLOWS, 2006)

Sobre as responsabilidades das empresas em buscar medidas de prevenção contra este tipo de discriminação, bem como a proteção e promoção da população LGBT nestes ambientes, esse tipo de responsabilidade tem se colocado de forma bastante carente e pontual na realidade brasileira. De acordo com Costa (2007) em diversas empresas, além da ausência de qualquer política interna de prevenção de práticas discriminatórias, existe uma forte omissão das mesmas em relação ao seu papel perante esse contexto. “A banalização do comportamento homofóbico no ambiente de trabalho é de tal ordem que as empresas se comportam como se não tivesse responsabilidade pela atitude preconceituosa e discriminatória de seus empregados” (COSTA, 2007. p. 98).

Conclusões

Ao construirmos esse trabalho consideramos primeiramente que iniciativas de prevenção e proteção em relação à discriminação contra a população LGBT nas relações de trabalho precisam se efetivar. É importante ressaltar que um dos fatores que impulsionou a criação de alguns amparos legais e políticas de prevenção, proteção e reparo em relação à discriminação contra a população LGBT nas empresas foi justamente o aumento significativo da diversidade sexual e/o de gênero “nos espaços produtivos das instituições que alavancou a produção de mecanismos de interferência junto aos conflitos resultantes dessa heterogeneização da força de trabalho” (CAPPELLE et al., 2002, p. 256).

É *mister* ressaltar que o processo de combate às várias formas de discriminação no ambiente de trabalho é um papel que não compete apenas às organizações públicas combatê-las, mas exige diversas iniciativas das instituições empregatícias. O papel da empresa empregatícia nesse contexto de discriminação no ambiente de trabalho é bastante importante, sem uma conexão direta que responsabilize essas instituições se torna muito difícil o processo de enfrentamento à discriminação no interior das mesmas. A empresa possui o papel de não permitir qualquer tipo de discriminação em termos de recrutamento, acesso à treinamento, remuneração, avaliação ou promoção de seus empregados. Dessa maneira, as oportunidades devem ser oferecidas de forma igualitária independentemente das especificidades e/ou singularidades (diferenças) dos sujeitos, dando uma atenção especial aos membros de grupos que geralmente vivenciam situações de vulnerabilidade social. (ETHOS, 2008)

No que tange ao papel do Estado nesse processo de enfrentamento ao preconceito e à discriminação contra a diversidade sexual e de gênero nos ambientes de trabalhos é preciso que se tenha um Estado Interventivo frente às várias expressões da questão social, vez que o atual de acordo com Loic (2001) tem se apresentado como um “Estado Caricativo” onde todos os programas, planos e projetos sociais voltados para as populações vulneráveis são sempre limitados, fragmentários e isolados do resto das atividades estatais, considerando a pobreza e suas consequências como produtos das carências individuais dos pobres. Esse mesmo Estado subsidia o Estado Penal que substitui peça por peça do Estado social, onde há uma forte criminalização da pobreza e das diferenças sociais, levando esses sujeitos a uma condição de estarem posicionados à margem da sociedade. Tal realidade repercute diretamente na vida da população LGBT ao criminalizar sua orientação sexual e/ou identidade de gênero a partir da concepção da “escolha”, “opção”, responsabilizando os sujeitos pelas próprias ações preconceituosas e discriminatórias vivenciadas no ambiente de trabalho.

Sobre o papel do Estado no processo de enfrentamento ao preconceito e discriminação

e a quaisquer outras demandas que vise uma política de inclusão e respeito mútuo, Pastorini (2007) destaca que a preocupação central não deve estar colocada nas políticas de integração, que costumeiramente são dirigidas aos reconhecidos “cidadãos”, buscando restabelecer o equilíbrio social, homogeneizar a sociedade e diminuir as desigualdades sociais, mas a concentração de força estatal deve se fazer nas políticas de inserção, que obedecem a uma lógica de discriminação positiva, focalizando os programas sociais para as populações mais vulneráveis, ou seja, para todos os oprimidos e invalidados pela conjuntura. Convém ressaltarmos que “a ‘questão social’ se funda nas formas e conteúdos assimétricos assumidos pelas relações sociais (em suas variadas dimensões econômicas, políticas, religiosas, culturais, raciais etc)” (PASTORINI, 2007, p. 69). Assim, reconhecer a homofobia como uma expressão da questão social é um passo indispensável para se criar e articular políticas de enfrentamento ao preconceito e à discriminação no mercado de trabalho sofridos pela população LGBT.

Por fim, consideramos ser imprescindível que todos os sujeitos sociais se sintam responsáveis e envolvidos nesse processo de combate ao preconceito, à discriminação e ao assédio moral acometido recorrentemente contra a população LGBT no mercado de trabalho. Também se faz necessária uma constante e articulada defesa dos direitos humanos e sexuais da população LGBT que não se restrinja ao mercado de trabalho; urge, pois, que se estenda às diferentes dimensões da vida cotidiana numa perspectiva de defesa dos direitos sociais, visto que “hoje, os direitos humanos são uma face dos direitos sociais” (NETTO, 2009, p. 9).

Referências

ÁLVARO, M. C. **Feminismo, lutas de classe e consciência militante feminista no Brasil**. 2013. Tese (Doutorado em Serviço Social). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. 408p.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

BONASSI, C. B. et al. Vulnerabilidades mapeadas, violências localizadas: experiências de pessoas travestis e transexuais no Brasil. **Quaderns de Psicologia**, v. 17, n. 3, 2015, p. 83-98. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1283>>. Acesso em: 17 nov. 2017.

BRITO, Helena Godoy. **O acesso e garantia de direitos da população transgênero à política de assistência social**. 2014. Monografia (Graduação em Serviço Social). Universidade de Brasília, Distrito Federal, 184p.

CAPPELLE, M. C. A. et al. Representações das relações de gênero no espaço organizacional público. **Rev. RAP**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 2, mar./abr., 2002, p. 253-275.

COSTA, A. M. M. A discriminação por orientação sexual no trabalho – aspectos legais. In: POCAHY, Fernando. (Org.). **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Nuances, 2007.

ETHOS, I. **Indicadores ethos de responsabilidade social**. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/Relatorio-de-Sustentabilidade-Ethos-e-Uniethos-2008_pt.pdf>. Acesso em: 23 out. 2017.

FERREIRA, R. C.; SIQUEIRA, M. V. S. **O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas**. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade de Brasília, Distrito Federal, 126p.

FONTES, Virginia. **O Brasil imperialista e o capital-imperialismo: teoria e história**. Editora Fiocruz, 2010.

IAMAMOTO, M. V. **Serviço Social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Rev. O & S**. Salvador, v.18, n.59, out./dez., 2011, p. 625-641.

LOIC, Wacquant. **Punir os pobres: a nova gestão da miséria nos Estados Unidos**. Rio de Janeiro, Instituto Carioca de Criminologia, Bastos: 2001.

MEDEIROS, M. O trabalhador homossexual, o direito à identidade sexual e a não-discriminação no trabalho. In: POCAHY, Fernando. (Org.). **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Nuances, 2007.

NARDI, H. C. Nas tramas do humano: a sexualidade interdita o trabalho. In: POCAHY, F. (Org.). **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Nuances, 2007.

NETTO, J. P. Democracia e direitos humanos na América Latina. In: FREIRE, S. de M. (Org.). **Direitos humanos e questão social na América Latina**. Rio de Janeiro: Gramma, 2009.

PASTORINI, A. **A categoria “questão social” em debate**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

PÉREZ ÁLVAREZ, A.; CORREA MONTOYA, G.; CASTAÑEDA C.; RAROS W. **Diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión**. Medellín: Corporación Caribe afirmativo, 2013. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20140506064520/Raros_y_oficios.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2017.

RODRIGUES, M. C.; NARDI, H. C. Diversidade sexual e trabalho: reinvenções do dispositivo. **Ver. Bagoas**, n. 3, 2009, p. 127-143.

SIQUEIRA, M. V. S.; FERREIRA, R. C.; ZAUL-FELLOWS. Gays no ambiente de trabalho: uma agenda de pesquisa. In: Encontro Anual da Associação Internacional em Administração, 30, 2006, Salvador. **Anais**. Salvador: ANPAD, 2006.