

LGBTQIAPN+

PESQUISA **DIEESE**
AGOSTO/23



MATERIAL COM
INTERATIVIDADE

RELATOS SOBRE
DISCRIMINAÇÃO E CONDIÇÕES
DE TRABALHO NO RAMO VESTUÁRIO

A REALIZAÇÃO

DIEESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

APOIO





DIEESE

D419e LGBTQIAPN+: relatos sobre discriminação e condições de trabalho no ramo vestuário./ DIEESE. São Paulo, 2023. (Pesquisa DIEESE).

174p.

ISBN 978-85-87326-98-0

1. Discriminação 2. Pesquisa 3. Sindicato I. DIEESE II. Título III. Autor.

CDU 331.5



INTRODUÇÃO

O presente relatório consiste na apresentação do resultado final das pesquisas desenvolvidas pelo Dieese – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, no âmbito do Projeto “Empoderamento dos sindicatos brasileiros do setor vestuário para combater a violência com base no gênero e a discriminação LGBTQIAPN+ no local de trabalho”.

Tal projeto foi realizado pelo Solidarity Center em parceria com a CNTRV – Confederação Nacional dos Trabalhadores/as no Ramo Vestuário da CUT e o Dieese, sendo financiado pela Laudes Foundation.

Essa publicação conta com o apoio do Fundo Labora e apresenta a descrição e objetivos do estudo, além da sistematização e análise dos dados coletados na pesquisa.

Nessa edição, o trabalho desenvolvido pelo DIEESE está publicado em sua integralidade, contudo, uma versão resumida também está disponível em nossos canais.

SUMÁRIO

I. APRESENTAÇÃO	06
II. METODOLOGIA	07
1. Entrevistas individuais em profundidade	08
2. Entrevistas coletivas	14
III. SISTEMATIZAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DAS PESQUISAS	21
1. Identidade	24
2. Trabalho no setor do vestuário e calçados	29
2.1. Primeiro emprego	29
2.2. Relações familiares no setor	30
2.3. Oportunidades de emprego e satisfação	32
2.4. Pontos positivos do trabalho	35
2.5. Pontos negativos do trabalho	41
2.6. Condições de trabalho	48
3. DISCRIMINAÇÃO	60
4. DISCRIMINAÇÃO POR PARTE DE SUPERIORES	68
4.1. Perseguição	73
5. FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO	78
5.1. Falta de oportunidade	80
5.2. Discriminação indireta	82
5.3. Humilhações	84
5.4. Uso do banheiro	87
5.5. Não uso do nome social	91
5.6. Agressão física e ameaças	93
6. MECANISMOS DE DISCRIMINAÇÃO E EXCLUSÃO	96
6.1. Religião	99
6.2. Machismo e discriminação LGBTfóbica	105
6.3. Julgamentos pelo comportamento	111
6.4. Gênero binário e heteronormatividade	113



7. MUDANÇAS NA SOCIEDADE	117
8. ACEITAÇÃO E RESPEITO	121
9. IMPACTO DA DISCRIMINAÇÃO NA VIDA	123
10. DIFERENÇAS E IGUALDADES	130
11. RELAÇÃO COM O SINDICATO	132
11.1. Sindicato e a defesa das pessoas LGBTQIAPN+	137
11.2. Atividades realizadas pelo sindicato para o público LGBTQIAPN+	139
11.3. O que o sindicato pode fazer pelos trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAPN+	144
11.3.1. Cuidados a serem tomados	146
Atividade específica para LGBTQIAPN+	146
Atividade para todas, todos e todes	147
Divulgação da sexualidade da pessoa	148
Dificuldades de fazer ações sindicais	149
11.3.2. Atividades voltadas para trabalhadoras e trabalhadores da base	150
Disseminação do conhecimento sobre as garantias	150
Cartilha	152
Rodas de conversas, encontros, palestras	153
Apoio psicológico	155
Capacitação e qualificação profissional	156
Articular as ações em parceria com a empresa	157
Grupo atuando no local de trabalho	158
Representatividade nos sindicatos	159
Trabalho sindical de base	160
11.3.3. Ações sociais mais amplas	162
Eventos públicos	162
Ações de fortalecimento da inserção no mercado de trabalho	163
11.4. Importância de ter dirigentes LGBTQIAPN+	166
11.5. Importância da realização de atividades voltadas para trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAPN+	170



I. APRESENTAÇÃO



O projeto em pauta tem como objetivo geral promover a conscientização sobre as desigualdades e formas de combate à violência de gênero e em razão de orientação sexual, tendo como público-alvo líderes sindicais e trabalhadoras e trabalhadores do ramo vestuário brasileiro. Foram previstas diversas atividades, buscando atuar tanto em relação à articulação entre as entidades sindicais em torno do tema, quanto na formação de líderes sindicais e de trabalhadores e trabalhadoras da base.

A pesquisa conduzida no presente estudo contribui para o objetivo geral do projeto com o levantamento de informações sobre as condições de trabalho, vivências de situações de discriminação, opiniões e posicionamentos sobre temas relacionados à orientação sexual e questões de gênero. Estes elementos serão bastante importantes em momentos futuros para a estruturação de atividades de formação de líderes sindicais, reflexões sobre as necessidades e possibilidades de atuação sindical e nas rodas de conversa com trabalhadoras e trabalhadores da base.



II. METODOLOGIA

Nesta seção será detalhada a metodologia e as etapas de execução das pesquisas desenvolvidas na Etapa 1 – Entrevistas individuais em profundidade e na Etapa 2 – Entrevistas coletivas.

Cabe destacar que as análises desta pesquisa não têm a intenção de apresentar um quadro generalizável sobre a categoria. Por meio dessa metodologia de pesquisa – metodologia qualitativa, entrevistas em profundidade e entrevistas coletivas com pessoas indicadas pelas entidades envolvidas – teremos a delimitação de temas relevantes e a relação entre eles, apresentando-se assim reflexões sobre como a discriminação ocorre e impacta a vida das pessoas entrevistadas.

Espera-se com isso apresentar subsídios para pensar as possibilidades de ações sindicais para o combate à violência e discriminação contra pessoas LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho, tendo em vista as vivências e necessidades da categoria.

1. Entrevistas individuais em profundidade

Na primeira etapa do estudo foram realizadas entrevistas em profundidade com líderes sindicais e trabalhadoras e trabalhadores do ramo do vestuário e calçados. Considerando o objetivo do projeto, as pessoas entrevistadas eram identificadas enquanto LGBTQIAPN+. As entrevistas tiveram como objetivo coletar relatos e opiniões sobre as condições de trabalho no ramo do vestuário e calçados, vivência de situações de discriminação, posicionamentos sobre questões de violência de gênero e homotransfobia. As informações compartilhadas pelas entrevistadas permitiram aprofundar as reflexões sobre como as vio-

lências de gênero e em razão de orientação sexual acontecem no ramo, quais seus impactos sobre as trabalhadoras e trabalhadores e quais as possibilidades de ação sindical.

A técnica selecionada para essa etapa da pesquisa - entrevistas em profundidade - consiste na realização de entrevista com base em roteiro semiestruturado¹. O roteiro semiestruturado elenca questões abertas e reflexivas a serem livremente respondidas pelas pessoas entrevistadas². Em geral, busca-se seguir a ordem das questões e atenta-se para que nenhuma deixe de ser realizada. No entanto, essa metodologia permite que, a depender dos desdobramentos da entrevista, a ordem das questões seja alterada, na medida em que, ao responder livremente as questões, a entrevistada pode abordar temas que seriam perguntados posteriormente, ou mesmo retornar a temas já tratados. Para manter a dinâmica da entrevista, o roteiro pode, então, ser alterado em sua ordem de questões, como também podem ser incluídas questões de aprofundamento e esclarecimento. Essa condução deve ser feita tendo em vista o objetivo geral da pesquisa, visando o aprofundamento sobre o tema, mas buscando captar as especificidades das visões e posicionamentos de cada entrevistada.

1. Foi utilizada como referência teórica e metodológica a obra de Uwe Flick FLICK, Uwe. Uma introdução à pesquisa qualitativa. Trad. Sandra Netz. 2 Ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

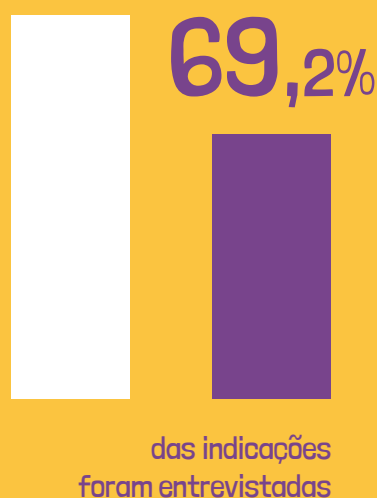
2. Ao longo do relatório deu-se preferência para utilização do conceito “pessoa entrevistada”, ao invés do termo no masculino genérico (entrevistados), como uma forma de questionar as normatizações, inclusive gramaticais, que fortalecem ideologias de dominação masculina nas quais se baseiam a cultura machista.



A ética na pesquisa, sempre rigorosamente seguida pelo Dieese, estabelece que as entrevistadas tenham plena clareza com relação aos propósitos da pesquisa e ao conteúdo da entrevista.

Observamos o princípio de anonimato, assegurando às pessoas entrevistadas que toda e qualquer informação compartilhada na participação na pesquisa não será identificada, o que propicia segurança sobre a divulgação de informações que poderiam gerar desconfortos, exposição pessoal e até eventuais retaliações. Outro elemento importante para o estabelecimento de um vínculo de respeito e segurança com as pessoas entrevistadas é o fato de informar-se logo no início da entrevista que a pessoa pode interrompê-la a qualquer momento, caso sinta necessidade, e que nenhuma pergunta é obrigatória, podendo a entrevistada se abster em responder qualquer questionamento. Também obtivemos o aceite da gravação das entrevistas, sob a condição de uso somente para os fins da pesquisa e assegurando, mais uma vez, o anonimato das participantes.

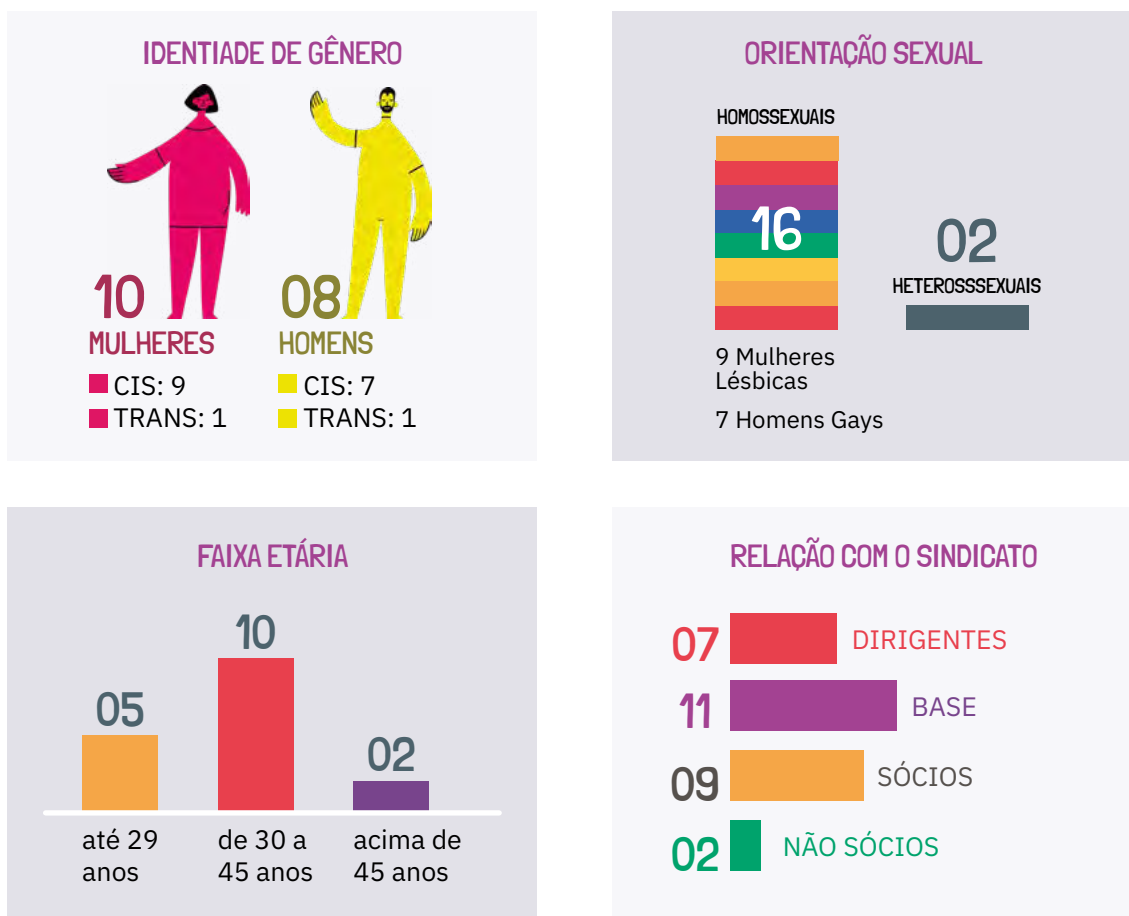
No total, foram disponibilizados para o Dieese os contatos de 26 pessoas para realização das entrevistas. Destes, foram realizadas 18 entrevistas; 6 pessoas aceitaram participar, mas por diversas razões ou a entrevista teve que ser cancelada ou reagendada e ainda não foi possível realizá-la; 2 pessoas não responderam aos contatos telefônicos e por WhatsApp. Nos quadros que seguem pode-se observar a sistematização do campo e a caracterização das pessoas entrevistadas.



Sistematização dos contatos e entrevistas realizadas na Etapa 1

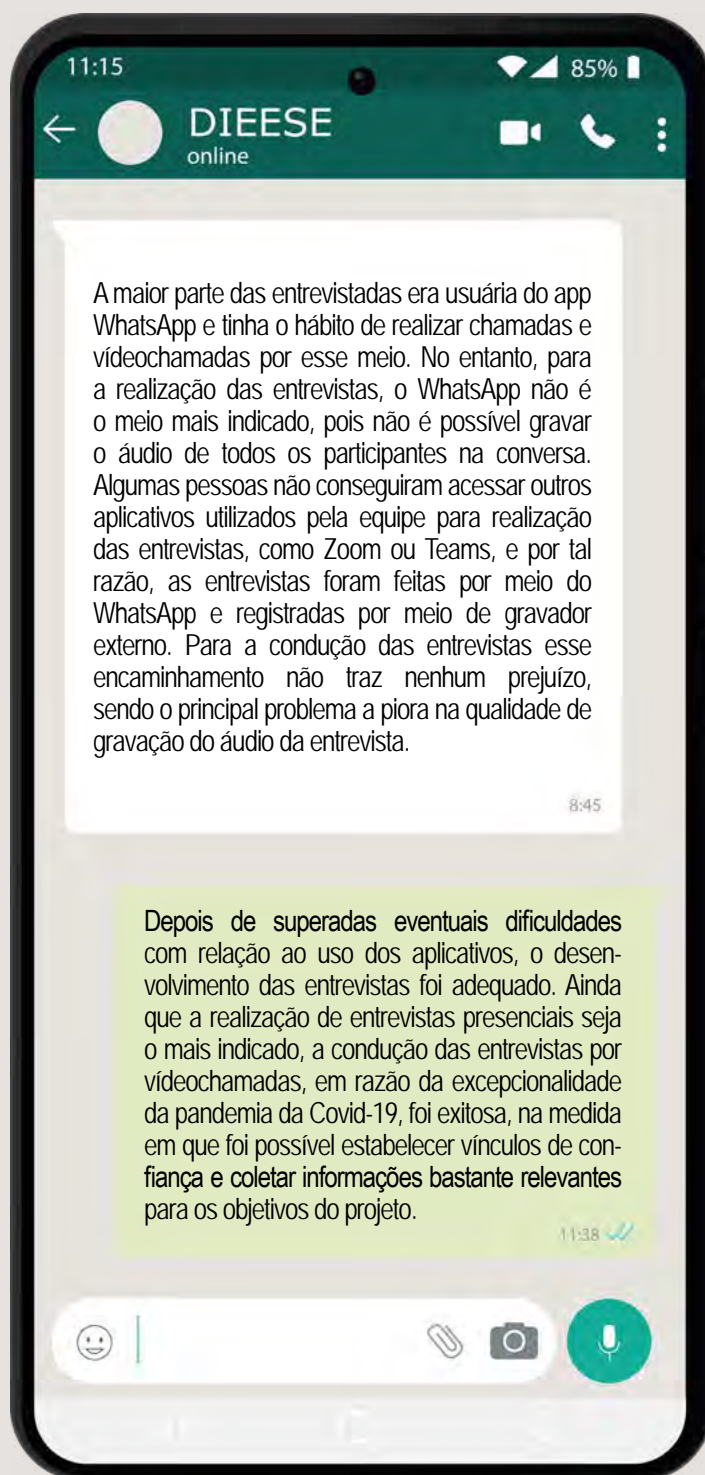


Caracterização das pessoas entrevistadas na Etapa 1



De maneira geral, os contatos da equipe de pesquisa foram bem recebidos pelos trabalhadores e trabalhadoras da base. Por vezes, mais de duas tentativas foram necessárias para conseguir falar diretamente com a pessoa. Em alguns casos, o agendamento levou alguns dias ou até semanas, muito em função da situação da pessoa que seria entrevistada. Apesar de disponibilizar horários variados – manhã, tarde e noite, dias de semana e final de semana –, por vezes o período em que foi feito o contato não era adequado. Em dois contatos, as pessoas solicitaram que as pesquisadoras voltassem a contatá-las em uma ou duas semanas, pois estavam passando por imprevistos motivados pelo momento pandêmico ou o trabalho estava muito corrido.

A realização das entrevistas por meio de vídeo-chamada foi bastante tranquila para algumas pessoas que já tinham hábito de realizar reuniões ou conversas pelos aplicativos. No entanto, outras não tinham esse hábito e, assim, desconheciam os procedimentos de instalação, conexão e uso dos aplicativos. Em um caso foi necessário o reagendamento da entrevista por duas vezes devido a problemas com os aplicativos e conexão. A equipe de pesquisa buscou oferecer todo o auxílio e orientação para as pessoas que apresentaram maior dificuldade, tendo sido enviados os links para download dos aplicativos, orientações com texto e imagens para a instalação e conexão.



No decorrer das primeiras entrevistas ficou claro que a divisão entre um roteiro para dirigentes e outro para trabalhadoras e trabalhadores da base não era adequada.

Essa divisão tinha como orientação o direcionamento das entrevistas com trabalhadoras e trabalhadores às questões sobre condições de vida e trabalho. As realizadas com dirigentes buscavam captar as questões relacionadas à discriminação à população LGBTQIAPN+ a partir da perspectiva da ação sindical, investigando as atividades que a entidade realizava voltadas para a base LGBTQIA+, o contato com a base e a sua própria atuação sindical com relação ao segmento.



No entanto, observou-se que as ações sindicais específicas para a base LGBTQIAPN+ eram praticamente inexistentes e que as entrevistadas, que além de se identificarem como LGBTQIAPN+ eram dirigentes sindicais, tinham muito a partilhar sobre suas experiências de vida para além da ação sindical.

Desta forma, foi feita uma adaptação de roteiro de entrevista, criando-se um único roteiro para todas as pessoas entrevistadas, no qual o foco eram as condições de trabalho no ramo vestuário, as possíveis diferenciações e desigualdades que as pessoas LGBTQIAPN+ enfrentavam, o relato de situações de discriminações na vida pessoal e profissional, a relação com o sindicato e a expectativa e necessidade de ações sindicais voltadas ao segmento³.



3. A versão adaptada do roteiro de entrevista está em anexo.

2. Entrevistas coletivas

Para a segunda etapa da pesquisa inicialmente estava prevista a realização de nove Grupos Focais (GF), sendo três em cada uma das três localidades indicadas no projeto, quais sejam: Colatina no Espírito Santo, Pouso Alegre em Minas Gerais e Sorocaba em São Paulo. Seriam 3 GF por localidade, o que permitiria observar a eventualidade ou reincidência e a difusão de alguns posicionamentos e visões sobre os temas em debate.

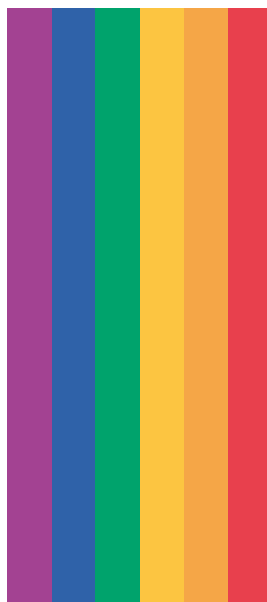
Em razão da pandemia da Covid-19, que no Brasil seguiu até o final dos trabalhos, o projeto e cronograma⁴ original da pesquisa tiveram de ser alterados. Com a impossibilidade de realização de encontros presenciais de forma segura, definiu-se, em conjunto com as demais entidades parceiras do projeto, que as entrevistas seriam realizadas por meio de chamadas de vídeo. Os GF foram reagendados para 2021, na expectativa de que, com o passar dos meses, fosse possível realizar encontros em grupo de forma segura para todas as pessoas. Infelizmente, como é sabido, a segunda onda da pandemia de Covid-19 adiou todos os planos de reabertura e a volta às atividades presenciais de maneira geral no país.

Foi necessária a adaptação da atividade prevista ao formato que tivesse desempenho satisfatório através do meio digital. Os grupos focais foram readequados para entrevistas coletivas, que têm funcionamento e resultado semelhantes. Assim como no grupo focal, a entrevista coletiva é uma técnica de pesquisa indicada para aprofundamento qualitativo de informações sobre um tema determinado em um grupo de atores sociais definido. Essa dinâmica consiste na compo-

sição de grupo de entrevista nos quais os participantes são estimulados a expressar suas opiniões, percepções e experiências sobre temas previamente selecionados.

Nas entrevistas coletivas por videochamada os grupos são compostos de 2 ou 3 participantes, além de duas pessoas da equipe de pesquisas – uma conduzirá a entrevista e a outra fica como suporte para eventualidades técnicas e de conexão. A limitação de participantes, neste caso, é motivada pela necessidade de conexão de internet estável. Metodologicamente seria bastante interessante a ampliação de participantes, pois poderia aproximar ainda mais os resultados colhidos no debate dos observados em um GF. No entanto, quanto maior o número de participantes, mais estável deve ser a conexão de internet e maior o consumo de transferência de dados para a realização da videochamada em boas condições. Assim, em razão do perfil da categoria participante das entrevistas, optou-se por limitar o número de participantes ao mínimo adequado para a condução dos trabalhos.

4. Segundo balanço do consórcio de veículos de imprensa com dados das secretarias de Saúde em 26/09/2021, o país contabilizava 594.484 óbitos e 21.349.397 casos de coronavírus desde o início da pandemia.



Nós vestimos
TODAS
As
Cores



#vistavctambém



O estímulo e observação da interação entre os e as participantes é elemento importante da condução das entrevistas coletivas. O meio digital limita a percepção das interações não-verbais, entre outros aspectos, que normalmente são observados em atividade presencial, e são utilizados como subsídios, por vezes sutis, para identificar opiniões e posicionamentos. Os grupos menores também permitem a escuta e percepção das interações de maneira atenta e eficaz, reforçando a qualidade metodológica da técnica.

Pesquisas qualitativas em geral, o que inclui entrevistas coletivas, não permitem a generalização dos resultados, mas sim o aprofundamento e qualificação das análises. Assim, como resultado das entrevistas coletivas obtêm-se indícios de temas importantes e as relações entre eles a partir dos olhares dos participantes, o que expõem indicativos e tendências para a atuação sindical em relação à população LGBTQIAPN+ e no combate às discriminações.



Grupo de Trabalho – Oficina Regional Sul (divulgação CNTRV)

Para a realização desta etapa, primeiramente foram elaborados dois roteiros de entrevistas, um para trabalhadores e trabalhadoras LGBTQs e outro para dirigentes sindicais LGBTQs⁵. Tendo como base as análises da sistematização das informações coletadas nas entrevistas individuais, elencaram-se questões que ainda precisavam ser aprofundadas. As entrevistas individuais em profundidade foram focadas nas trajetórias de vida, nas experiências vividas de discriminação e de acolhimento no local de trabalho, nas relações interpessoais no âmbito do trabalho. Para um trabalho coletivo buscou-se alcançar reflexões sobre a sociedade, acerca da heterogeneidade de visões de mundo e de entendimento das formas de discriminação e possibilidades de superação.

De forma geral, ambos roteiros são compostos por questões centrais para o debate, com formulações amplas o suficiente para possibilitar a reflexão livre, sem direcionamento ou indução de respostas. O roteiro de entrevista coletiva com trabalhadores e trabalhadoras foca na investigação sobre suas opiniões acerca de questões sociais mais amplas, buscando trazer informações sobre a visão de sociedade, visão de sindicato e expectativa de ação sindical, conceitos de discriminação, problematização entre diferenças e igualdades sociais. Já o roteiro para as entrevistas com dirigentes, é centrado nas

relações e expectativas de dirigentes LGBTQs com o sindicato, levantando as motivações para tornar-se dirigente, as dificuldades e limitações enfrentadas, assim como as potencialidades do exercício da representação sindical.

Um segundo momento da preparação foi a definição dos grupos, que buscou contemplar a heterogeneidade do universo investigado, de forma a possibilitar que diferentes visões e posicionamentos aparecessem na discussão. Ao colocar as questões em debate coletivo, não apenas conseguimos captar as posições de cada participante – que relata o que já viveu, se concorda ou discorda de um ponto, etc. –, mas temos a oportunidade de observar a interação entre os participantes, de escutar as argumentações e as reflexões sobre os temas de interesse.

5. Os roteiros de entrevistas coletivas estão em anexo.

Em razão dos objetivos do projeto e de apontamentos metodológicos, definiram-se dois critérios para a composição dos grupos.

1.

Foi definido que as entrevistas coletivas deveriam ser realizadas entre dirigentes que se identificam como LGBTQIAPN+; e entre trabalhadores e trabalhadoras que se identificam como LGBTQIAPN+. Assim, além da separação das entrevistas entre grupos de dirigentes e grupos de trabalhadores e trabalhadoras, também foi focada a população LGBTQIAPN+ da categoria. Sempre que possível também se buscou que os grupos representassem a heterogeneidade deste segmento social na categoria, ou seja, que fossem compostos por pessoas com identidades de gênero variadas.

2.

O segundo critério para escolha dos participantes de cada grupo foi a diversificação da localidade de trabalho. Além de ampliar as trocas entre os participantes a partir das distinções e semelhanças das experiências de vida e trabalho de pessoas de diferentes estados do país, também foi uma estratégia para reafirmar a não identificação das informações coletadas. Desta forma, evitou-se a formação de grupos com pessoas conhecidas ou que trabalhassem na mesma cidade, enfim, que pudessem se conhecer ou ter círculos sociais convergentes.

Visto que as entrevistas coletivas seriam realizadas necessariamente por meio virtual, optou-se por não limitar as localidades de origem dos participantes, de forma que foram aceitas indicações de outros estados além de São Paulo, Espírito Santo e Minas Gerais – localidades originalmente previstas para acolher o projeto.

Estados com pessoas convidadas:



BAHIA



CEARÁ



ESPÍRITO SANTO



MINAS GERAIS



SÃO PAULO



As entrevistas passaram a ser agendadas por meio de contato telefônico e WhatsApp e realizadas por meio da plataforma Zoom Meet.

Nesta segunda etapa foram disponibilizados, pelas entidades parceiras do projeto, sete contatos de dirigentes sindicais. Todos já haviam participado da primeira fase da pesquisa. Foram entrevistados cinco dirigentes em duas reuniões; a primeira com dois participantes e a segunda com três. Após a primeira entrevista, foi constatado que seria mais adequada a realização de entrevistas com três participantes, para garantir a interação necessária. Dessa forma, a partir de então, apesar das dificuldades de agendamento e composição dos grupos conforme os critérios pré-estabelecidos, todas as entrevistas coletivas contaram com três participantes. Dos dirigentes entrevistados, dois eram de Minas Gerais, dois do Espírito Santo e um do Ceará.

Entre os dirigentes contatados, apenas um não quis participar por falta de tempo e um aceitou participar, mas não havia outros contatos para compor um novo grupo.

No que diz respeito aos trabalhadores envolvidos na segunda etapa do projeto, entramos em contato com vinte e

duas pessoas, entre contatos passados pelos sindicatos e indicações dos próprios participantes. Destes, sete haviam participado da primeira etapa e quinze tiveram contato com o projeto pela primeira vez. Dos vinte e dois trabalhadores convidados, doze foram entrevistados em quatro entrevistas, compostas por três participantes por vez. Dentre as realizadas, cinco trabalhadores participaram apenas da segunda etapa e sete passaram pelas duas etapas do projeto. Dentre os doze entrevistados, quatro eram do estado de São Paulo, três de Minas Gerais, três da Bahia e dois do Espírito Santo.

Entre as trabalhadoras e trabalhadores contatados, sete recusaram a participação, por motivos diversos: afirmaram não ter interesse pelo assunto; falta de tempo; e falta de acesso à internet estável para realizar a entrevista. Houve ainda um grupo pequeno, três pessoas, que não pôde participar de nenhuma entrevista, apesar de ter aceitado o convite, por falta de acordo nos horários disponíveis entre os demais participantes.



Sistematização dos contatos e entrevistas realizadas na Etapa 2



CEARÁ

Calçados do Ceará

1 contato
1 entrevista



ESPÍRITO SANTO

Sintvest / Colatina

8 contatos
4 entrevistas



BAHIA

Sindicato de Verdade

4 contatos
3 entrevistas



SÃO PAULO

Vestuários de Sorocaba

6 contatos
4 entrevistas



MINAS GERAIS

Sindicavespar

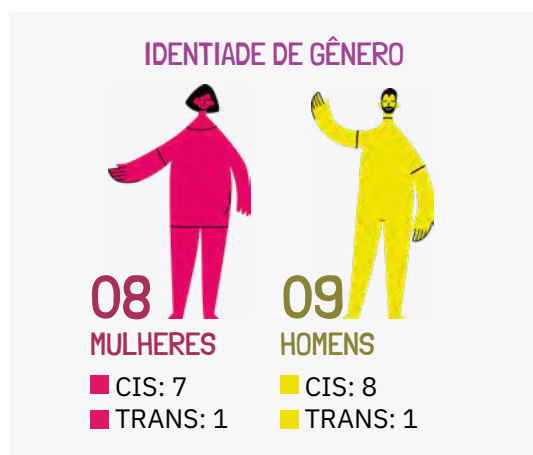
7 contatos
5 entrevistas



TOTAL

26 contatos
17 entrevistas

Na Etapa 2 permaneceu a mesma caracterização das pessoas entrevistadas na Etapa 1.



III. SISTEMATIZAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DAS PESQUISAS

A seguir será apresentada a sistematização e análise dos resultados colhidos nas pesquisas conduzidas no âmbito do projeto. As falas foram sistematizadas em função dos conteúdos abordados e foram organizadas em onze grandes temas, quais sejam:



Identidade;



Trabalho no setor do vestuário e calçados;



Discriminação;



Discriminação por parte de superiores;



Formas de discriminação;



Mecanismos de discriminação e exclusão;



Mudanças na sociedade;



Aceitação e respeito;



Impacto da discriminação na vida;



Diferenças e igualdades;



Relação com o sindicato.



Ação sindical na região metropolitana de Fortaleza (CE).

A sistematização dos relatos buscou ser o mais fiel ao sentido e contexto dos mesmos, ainda que em algumas citações tenham sido feitos recortes nas falas, sempre identificados⁶ para melhor fluidez do texto. Eventualmente também foram corrigidos erros gramaticais. Em muitos casos foram suprimidos cacofonias de linguagem, quando os mesmos atrapalhavam a compreensão da fala.

A análise das falas foi conduzida no sentido da produção de subsídios para a ação sindical em defesa das pessoas LGBTQIAPN+.

Assim, foram sistematizadas falas acerca das especificidades e da complexidade de identificação social, assim como das dificuldades de inserção social e profissional, relatadas nas entrevistas. Foi traçado um panorama geral sobre o trabalho no setor do vestuário e calçados a partir do ponto de vista desses trabalhadores. E, também, foi elaborado um esquema analítico com os relatos de discriminações colhidos, buscando indicativos das

formas que as discriminações acontecem e os mecanismos que estão por trás dessas ações. Ter conhecimento de como, onde e por que essas discriminações acontecem no ambiente de trabalho é essencial para o planejamento de ações efetivas.

Outros elementos, que embasam as visões de mundo e entendimento de suas formas de ser e estar no mundo, também foram organizados e apresentados em tópicos exclusivos. Abordam questões sobre como essas pessoas entendem e lidam com o mundo, as discriminações e essa inserção social tão específica e diversa.

Por fim, mas não menos importante, foram sistematizadas as falas acerca da atuação sindical sobre a temática LGBTQIAPN+ do ponto de vista das pessoas entrevistadas. Foram abordadas as ações praticadas, as ações que se esperam que os sindicatos realizem, propostas de atividades ou ações sociais e a importância da presença de dirigentes LGBTQs para o sindicalismo no setor.

⁶ Os recortes de trechos das falas das pessoas entrevistadas estão indicados com os três pontos entre parênteses - (...)

A produção dessa pesquisa – assim como todo o projeto no qual ela se insere – tem por objetivo combater as discriminações e a intolerância à diversidade e enfrentar as práticas excludentes de uma sociedade machista e violenta com tudo o que é diferente e diverso do que se tem por “normalidade”.

Nas palavras da educadora e pesquisadora Guacira Lopes Louro:

“(...) deixar de considerar toda essa diversidade de sujeitos e de práticas como um ‘problema’ e passar a pensá-la como constituinte do nosso tempo. Um tempo em que a diversidade não funciona mais com base na lógica da oposição e da exclusão binárias, mas, em vez disso, supõe uma lógica mais complexa. Um tempo em que a multiplicidade de sujeitos e de práticas sugere o abandono do discurso que posiciona, hierarquicamente, centro e margens em favor de outro discurso que assume a dispersão e a circulação do poder. Não eliminamos a diferença, mas, ao contrário, observamos que ela se multiplicou – o que nos indica o quanto ela é contingente, relacional, provisória.” (LOURO, 2003, p.53⁷)

7. LOURO, Guacira Lopes; FELIPE, Jane; GOELLNER, Silvana Viladre. (Org.). Corpo, gênero e sexualidade: um debate contemporâneo na educação. 3. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013. p. 11–29.



1. Identidade

Todas as entrevistas realizadas foram feitas com pessoas que se identificavam como LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho. Ou seja, são pessoas que já fizeram o movimento de, pelo menos em parte, assumir publicamente a sua sexualidade e orientação sexual. Observou-se que alguns entrevistados ou entrevistadas eram mais seguros de falar publicamente, de se autodenominar como gay, lésbica, trans, mas outros nem tanto.

**Afirmar,
ressaltar
ou esconder
a sexualidade
ou orientação sexual**



Entrevistada: Eu demorei um pouquinho porque eu, na verdade, quando eu mesmo me senti assim, tal, foi bem difícil por causa de família, vez eu falo, mas foi, agora...

[Entrevista 2, Lésbica]



Entrevistada: Então, tipo, quando eu cheguei nos 13 anos eu já sabia que eu era diferente, então para mim foi um... eu nunca tive... nunca me rejeitei, assim, né? Porque eu vejo que muitas pessoas passam por esse processo de aceitação, né? Eu não. Eu, particularmente, comigo mesmo, eu sempre falei assim: 'não, é isso! Não tem o que fazer, né? Então eu vou deixar tudo seguir seu rumo'. Eu só me brequei mais por conta de família mesmo e tudo mais, né?

[Entrevista 9, Lésbica]



Entrevistada: Para mim tanto faz. Transexual. (...) Mas primeiro, a transexual era só para quem era operada e as outras eram travestis, entendeu? Hoje não, hoje transexual é tudo, travesti, desde que você se identifica como uma mulher, você é transexual. Não tem mais aquela coisa de cirurgia. (...) Então por isso que eu falo, travesti veio da resistência, então eu sou resistente como sempre. Mas eu me identifico como trans, para mim eu levo a vida numa boa, eu tenho como se diz, eu falo com todo mundo, eu sou bem decidida, bem resolvida na vida, entendeu?

[Entrevista 6, Trans]



Entrevistada: As meninas se trocavam no banheiro antes de sair, né? E dava pra ver que quando eu entrava todo mundo ficava meio que... 'ai, ai, num sei que lá', sabe? Então, eu entrava de cabeça baixa, tudo mais... A gente acaba tendo que mudar o comportamento, assim, agir de um jeito como se você tivesse se escondendo de alguma coisa ou evitando alguma coisa pra não ter... pra ganhar confiança, né?

[Entrevista 9, Lésbica]

Já outras pessoas tinham mais firmeza em se assumir publicamente e nomear sua sexualidade. Neste trecho a entrevistada fala sobre como se autoidentifica enquanto pessoas trans. Neste caso, a autodenominação, seja como trans ou como travesti, já é colocada como uma forma de resistência em si.



Entrevistadora: E como você se identifica?
Você se chama de travesti?



Entrevistada: Para mim tanto faz. Transexual. (...) Mas primeiro, a transexual era só para quem era operada e as outras eram travestis, entendeu? Hoje não, hoje transexual é tudo, travesti, desde que você se identifica como uma mulher, você é transexual. Não tem mais aquela coisa de cirurgia. (...) Então por isso que eu falo, travesti veio da resistência, então eu sou resistente como sempre. Mas eu me identifico como trans, para mim eu levo a vida numa boa, eu tenho como se diz, eu falo com todo mundo, eu sou bem decidida, bem resolvida na vida, entendeu?

[Entrevista 6, Trans]

Neste trecho a entrevistada, ao ser questionada sobre sua orientação sexual, responde de forma entusiasmada, confirmando sua identificação com o grupo LGBTQIAPN+.



Entrevistadora: Você se identifica como uma pessoa LGBTQ?



Entrevistada: Uhum. Muito.

[Entrevista 11, Gay]

Algumas pessoas relataram passar por um processo de aceitação de sua sexualidade e identidade. Outras, sentem que tiveram clareza e que o processo foi mais de afirmação pública do que aceitação pessoal.



Entrevistada: Então, tipo, quando eu cheguei nos 13 anos eu já sabia que eu era diferente, então para mim foi um... eu nunca tive... nunca me rejeitei, assim, né? Porque eu vejo que muitas pessoas passam por esse processo de aceitação, né? Eu não. Eu, particularmente, comigo mesmo, eu sempre falei assim: 'não, é isso! Não tem o que fazer, né? Então eu vou deixar tudo seguir seu rumo'. Eu só me brequei mais por conta de família mesmo e tudo mais, né?

[Entrevista 9, Lésbica]

Destaca-se que, para algumas pessoas, falar sobre sua orientação sexual é uma situação um pouco desconfortável, pois estão acostumadas a esconder esta parte de suas identidades. Em muitos casos, escondem suas identidades para evitar a discriminação, como uma forma de autodefesa. Muitos e muitas não expressam ter medo dessa discriminação, mas constantemente fazem movimentos buscando se proteger de possíveis situações de discriminação, evitam se expor para não correr o risco. Esses movimentos de autoproteção podem se concretizar na restrição do relacionamento no ambiente de trabalho estritamente a questões de trabalho; não falar sobre suas relações pessoais e afetivas; evitar o contato físico e verbal com outras pessoas;



Entrevistada: Eu acho que é preconceito, porque muitas vezes, a pessoa que é homossexual ela tem o receio de falar: eu sou gay, eu sou lésbica, eu sou bi, eu sou trans, entendeu?! Ela tem aquele receio, por causa da sociedade, o que a sociedade vai pensar dela, entendeu?!

[Entrevista 1, Lésbica]



Entrevistada: Então é esse medo que a gente tem, essa insegurança de você sair na rua, muitas vezes, e a pessoa não te respeitar pelo simples fato de você gostar de colocar uma roupa mais transada, ou de você se comportar mesmo, eu sentei quero cruzar minhas pernas, qual o problema, né? Se eu sentei e estou conversando, chamo uma colega minha de 'amiga' – quase nenhum homem hétero faz isso – então são esses tipos de coisas que a gente fica se policiando. No dia a dia, no transporte, sentado no banco da praça ou num barzinho, a gente tenta se policiar. Então são esses tipos de 'tentar se policiar' por medo de, talvez, a pessoa não entender e acabar te ofendendo, ou de você passar por um senso de ridículo dela querer começar a discutir com você, e etc. e tal, é isso, é mais ou menos por aí.

[Entrevista 5, Gay]

Uma entrevistada relatou que deixou de jantar em companhia de uma colega de trabalho com quem gostava de conversar e passou a jantar sozinha para evitar comentários desrespeitosos e “fofocas”.



Entrevistada: Lá eu sentava com M., aí a gente conversava, ela conversava sobre o filho dela e a gente conversava sobre essas coisas. Eles já estavam espalhando que eu já estava querendo a menina, entendeu? Aí eu fui e chamei M. e falei: ‘Ó M. não vou mais sentar com você e não vou mais jantar com você, porque eu sou casada e as pessoas estão maldando, para isso não ficar uma coisa chata e isso não crescer, eu prefiro ficar sozinha aqui’. Então agora eu janto sozinha e mudei o horário. (...) Aí eu janto sozinha agora, sento sozinha agora, para evitar.

[Entrevista 6, Trans]



Entrevistadora: Por que as pessoas ficam falando e inventando história, você tem que mudar seu horário de jantar e ainda jantar sozinha?! Não pode nem ter um bate-papo com alguém?



Entrevistada: Não posso, não. Eu que preferi mudar, entendeu? E eu preferi me afastar, porque é uma coisa chata. Pensa aí você: isso cai no ouvido da minha mulher, e minha mulher não vai entender. Aí cai no ouvido do namorado dela e o namorado dela não vai entender. Então eu preferi... ela ficou muito chateada, ela falou, ‘Não, as pessoas não têm que julgar você não’, mas mesmo assim eu não gosto, sabe por quê? Porque isso já aconteceu várias vezes, eu não posso andar com ninguém que eu estou pegando todo mundo.

[Entrevista 16, Lésbica]

Neste trecho outra entrevistada fala sobre como ela tem que mudar seu comportamento no ambiente de trabalho para que não sofra preconceito. Destaca, ainda, que isso é uma estratégia para ganhar a confiança das colegas de trabalho.



Entrevistada: As meninas se trocavam no banheiro antes de sair, né? E dava pra ver que quando eu entrava todo mundo ficava meio que... 'ai, ai, num sei que lá', sabe? Então, eu entrava de cabeça baixa, tudo mais... A gente acaba tendo que mudar o comportamento, assim, agir de um jeito como se você tivesse se escondendo de alguma coisa ou evitando alguma coisa pra não ter... pra ganhar confiança, né?



Entrevistadora: Coisa que outras mulheres héteros não precisariam fazer, né?



Entrevistada: Não, não! A minha namorada, ela trabalha em loja de biquíni, de moda praia e como eu falei ela é toda feminina. As mulheres vão e falam assim: ai, olha, vem aqui vê, num sei que lá, aí tipo... pede opinião dela e mostra o silicone que colocou e tal. Coisa que, com certeza, comigo não aconteceria porque já tem esse negócio, essa prerrogativa de preconceito. Então tipo eu já... eu já fui já preparada pra isso então eu fui tomando todos os cuidados que eu já estou acostumada tomar, para ir ganhando a confiança, pra verem que... não sei o quê que pensa... né? Na verdade, não sei muito bem direito o quê que pensam [sobre as pessoas LGBTQIAPN+, se são pessoas pervertidas, esse tipo de coisa. Mas, pra ganhar a confiança e o respeito delas.

[Entrevista 9, Lésbica]

2. Trabalho no setor do vestuário e calçados



2.1. PRIMEIRO EMPREGO

Em alguns casos, as pessoas entrevistadas relatam que o setor é uma das principais oportunidades na cidade, sendo responsável pela maioria dos postos de trabalho formal da localidade. Também há relatos sobre a possibilidade de conseguir trabalho no setor mesmo sem ter experiência ou sem saber executar o trabalho, de forma que reconhecem o setor de confecções e calçados como um tipo de inserção que acolhe iniciantes.

“O trabalho no setor do vestuário foi para muitos e muitas o primeiro emprego”.



Entrevistada: É uma cidade muito pequena, o que gira a economia da cidade são poucas empresas, mas eu acredito que o carro-chefe mesmo da cidade é o ramo de confecção. Na época – agora não tanto – mas na época, foi mesmo o primeiro lugar onde aceitavam mais as pessoas que não tinham profissões (...)

[Entrevista 5, Gay]



Entrevistada: Então, eu comecei no vestuário aos 16 anos. Foi meu primeiro emprego.

[Entrevista 9, Lésbica]

2.2. RELAÇÕES FAMILIARES NO SETOR

A entrada no setor de vestuário e calçados tem duas principais motivações entre as pessoas entrevistadas.

1.

Por um lado, observa-se o ponto já comentado que, em algumas localidades, há a predominância de ofertas de vagas no setor.

2.

Por outro lado, muitas pessoas entrevistadas trazem relatos sobre a importância das relações familiares para a inserção produtiva no setor.

Algumas pessoas comentam que foi através de familiar (também há relatos sobre pessoas conhecidas, vizinhas ou amigas) que conseguiram a vaga de emprego no setor de vestuário e calçados. Subentende-se que a indicação de alguém que já trabalha na fábrica facilita a entrada de uma nova pessoa, principalmente se for um familiar.

Também se observou um relato que na família uma mulher costurava, não com inserção no mercado de trabalho formal ou em fábricas, mas em casa para consumo familiar e eventualmente até como um serviço para complementação de renda familiar.



Entrevistada: (...) a minha família inteira já começou nesse ramo e daí eu fui mais uma né?! Eu entrei aos 16 e não saí mais. Fui aprendendo a fazer várias coisas dentro, né? Eu entrei sendo ajudante, aprendi muitas coisas dentro do ramo.

[Entrevista 9, Lésbica]



Entrevistada: A minha tia era líder de uma miniconfecção e minha tia me colocou lá dentro como costureira.

[Entrevista 1, Lésbica]



Entrevistada: Eu tenho parentes, o meu pai, minha mãe, meu tio e minha tia trabalhavam lá, eu tenho um tio que entrou da mesma forma, mas só que muito tempo atrás. Ele tem 22 anos de fábrica

[Entrevista 12, Gay]



Entrevistadora: E como que você chegou no setor de vestuário? Por que que você começou a trabalhar no vestuário?



Entrevistada: A minha mãe é costureira né? Aí ela falou “eu tenho minha filha que está parada lá em casa” aí eu peguei e fui. (...) na época eu acho que eu tinha uns 20 anos, mas sempre fiz biquinho, eu sempre trabalhei tipo assim. Ah, está precisando de uma menininha para cortar a linha, nessas confecções de fundo de casa sabe? Eu ia lá cortar linha.

[Entrevista 15, Lésbica]



Entrevistada: (...) Eu fui aprendendo a costurar com a máquina da minha avó, me interessando né? Via ela costurando, que eu fui nascida e criada com ela, (...) Aí, eu ia lá e costurava. Depois uma amiga minha me chamou para me ensinar. Aí eu fui me interessando.

[Entrevista 8, Trans]

2.3. OPORTUNIDADES DE EMPREGO E SATISFAÇÃO

O tempo de permanência no setor é variado, algumas pessoas entrevistadas estão no setor do vestuário e calçados a vida toda, desde o primeiro emprego, algumas tiveram breves experiências em outros segmentos como o comércio (atendente de loja), serviços (trabalho de escritório e educação) e mesmo em outros ramos da indústria. Segundo as entrevistas, a permanência no setor está relacionada com as oportunidades de emprego na localidade serem majoritariamente no setor. Ainda assim, em alguns casos, as pessoas relatam que gostam de trabalhar na área, que gostam de costurar, o que nos indica que a permanência no setor também está relacionada com a satisfação na profissão.



Entrevistadora: E você gosta desse trabalho?



Entrevistada: Eu gosto, eu gosto. É prazeroso você pegar um pedaço de tecido e ver no final o resultado, como aquilo vai trazer felicidade para uma pessoa. Você ir em uma loja e comprar uma roupa e você sabe assim: “poxa, foi eu que fiz”. (...) “nossa, aquele pedaço de pano virou isso”, é legal. (...) É gostoso, é gratificante, você sabe que uma pessoa se veste bem naquilo que você produziu, naquilo que você fez e você fez de coração, então eu acho que isso é prazeroso.

[Entrevista 5, Gay]



Entrevistada: Então eu acho que eu gosto sim do meu trabalho, da minha profissão, tenho o maior orgulho de trabalhar nessa área.

[Entrevista 10, Gay]

É interessante observar que em algumas entrevistas a entrada e permanência no setor foi colocada como uma “oportunidade que a empresa deu” ao trabalhador ou à trabalhadora.

Nesses casos o discurso da empresa foi apropriado pelo trabalhador, que considera a obtenção da vaga de emprego ou progressão de carreira quase como uma benesse da empresa. Em parte, esse posicionamento está relacionado à identificação da pessoa como LGBTQIAPN+, ou seja, considera que a empresa foi solidária e dá oportunidade às pessoas LGBTQIAPN+, mas em certa medida está relacionado também com a falta de experiência profissional ao começar o trabalho na fábrica ou conhecimento de outras áreas e funções da fábrica e também com a baixa oferta de emprego na região.



Entrevistada: (...) eu entrei nessa fábrica e comecei a me travestir lá dentro, minha patroa também super gente boa, era como se diz, uma mulher ‘viado’, (...) me deu toda essa oportunidade, sei lá, eu fui me travestindo, aquela coisa, deixei o cabelo crescer, já tinha dinheiro para comprar minhas roupas.

[Entrevista 6, Trans]



Entrevistada: Para mim, ponto positivo? Aqui para nós transexuais, (...) é a oportunidade que eles dão para nós. Porque aqui tem a [nome empresa] e tem outras empresas também que não contratam travestis, vou colocar ‘travestis’. Não contratam as transexuais. A [nome empresa] da vida... a [nome empresa], a [nome empresa] não contrata, são empresas grandes que deveriam dar mais oportunidades. A [nome empresa], depois que eu saí de lá, não tem nenhuma lá não. Tem gays que trabalham. E para nós travestis, a oportunidade que tem é a fábrica.

[Entrevista 6, Trans]



Entrevistada: (...) então a fábrica aqui ainda consegue dar oportunidade para classe LGBT.

[Entrevista 1, Gay]



Entrevistada: (...) porque eles dão oportunidade para pessoa que nunca trabalhou, entendeu? Que é muito difícil uma fábrica que dá assim, porque eles não gostam de perder tempo, é produção, então não vai perder tempo para ficar ensinando ninguém.

[Entrevista 6, Trans]



Entrevistada: Fiquei um tempo costurando, aí depois surgiu oportunidade que a empresa me deu, de ser encarregado de produção, de tomar conta de um setor (...)

[Entrevista 5, Gay]



Entrevistadora: Você diria que foi uma escolha sua ir para esse setor, ou foi uma coisa de oportunidade?



Entrevistada: Foi uma grande oportunidade na verdade. Foi uma escolha também, porque não deixa de ser né?! Mas foi uma oportunidade que eu tive, porque aqui na região a gente não tem muitas oportunidades. No momento é único setor de trabalho, único fornecedor de trabalho que tem aqui na cidade, então foi minha chance.

[Entrevista 12, Gay]

2.4. PONTOS POSITIVOS DO TRABALHO

Em sua maioria, as pessoas entrevistadas estavam satisfeitas em trabalhar no setor de vestuário e calçados. Ao serem questionadas sobre se gostavam do trabalho, muitas respondiam prontamente que sim.



Entrevistadora: Você gosta de trabalhar no setor?



Entrevistada: Gosto, adoro.

[Entrevista 1, Lésbica]



Entrevistadora: O que você considera como pontos positivos, coisas que você gosta no trabalho do vestuário?



Entrevistada: Ah eu gosto de costurar, eu gosto de ficar lá com minhas amigas conversando, eu gosto do que eu faço. Porque lá na indústria de roupa, você tem que ficar sentada na máquina, você não pode olhar nem para o lado. Mas às vezes, claro que a gente olha, conversa com alguém aqui, alguém ali, mas em tudo que eu faço lá eu gosto. Não tem nada que eu não gosto lá não.

[Entrevista 8, Trans]



Buscando investigar mais profundamente o que lhes agradava no trabalho, solicitamos que indicassem os pontos positivos do trabalho.

Em sua imensa maioria, as pessoas indicavam que o bom relacionamento com colegas era a parte positiva do trabalho, não somente um dos pontos positivos, mas o principal ou mesmo o único.

Interessante observar que o elemento mais comentado como ponto positivo do trabalho não está diretamente relacionado à execução do trabalho e sim às relações sociais que se estabelecem na rotina de trabalho. Alguns relatos falam sobre as longas horas que se passa na fábrica – “eu fico mais tempo na empresa do que dentro de casa” – então, é bastante razoável que o estabelecimento de boas relações sociais nesse espaço seja importante para a valorização do trabalho.



Entrevistada: Ah! Na minha questão assim, acho que o ponto positivo é a convivência com mulheres e acho que é o top, é a coisa mais legal que tem nesse trabalho.

[Entrevista 9, Lésbica]



Entrevistadora: E o que é uma coisa que você gosta nesse trabalho?



Entrevistada: De viver ali com os amigos, sempre estamos ali conversando, passando coisas boas também no trabalho, entendeu? É isso e a gente vai levando, a gente encontra muito amigo ali dentro, para a gente conversar outros assuntos, assuntos pessoais da gente também, a gente sempre vê aquele amigo próximo que a gente conversa.

[Entrevista 7, Gay]



Entrevistadora: O que você considera como pontos positivos do seu trabalho?



Entrevistada: Assim, o bem-estar e as amizades que eu fiz lá dentro, que eu faço, sabe?! Eu sou muito tipo assim, eu sou muito popular. Eu me dou bem com todo mundo. E aí as coisas que a gente faz lá dentro acabamos levando lá para fora. Eu acho que o que mais importa são as amizades que a gente leva, que acho que vai para vida toda.

[Entrevista 11, Gay]



Entrevistada: Ah, acho que o ponto positivo é as amizades que você acaba criando né? Essa é questão do ponto positivo. Outro ponto assim, não consigo identificar agora outro ponto, pelo menos nessa empresa né? Nessa empresa eu não consigo identificar.

[Entrevista 15, Lésbica]



Entrevistada: (...) querendo ou não eu fico mais tempo na empresa do que dentro de casa. Então você acaba criando vínculos, ainda mais eu que não tenho família, eu acabei criando vínculos. Eu tenho duas amigas que desde que eu entrei que a gente se bateu, é nós três, entendeu? Coisas até tipo íntimas, que eu tentei esconder delas quando eu comecei a me relacionar com mulher, elas perceberam, me pressionaram e eu fiquei com medo de falar para elas pelo preconceito. Achando que elas não iriam aceitar, mas muito pelo contrário, elas até brigaram comigo e falaram assim: 'Como que você não fala uma coisa dessa para gente', 'a gente está aqui para apoiar você' e tal. Então são esses pontos positivos, porque às vezes, por exemplo: eu que não tenho família, me acolho nelas, me aconselho nelas né? Então esses para mim são pontos positivos. As pessoas boas que vão ficar comigo, que estão marcando comigo. Esses para mim são os pontos positivos. Que eu pretendo levar né? Para a vida toda.

[Entrevista 15, Lésbica]



Entrevistadora: E o que você considera um ponto positivo desse trabalho?



Entrevistada: Ah, as amizades, as pessoas são ótimas, eu gosto de todo mundo ali. Só que eu gostava mais de estar no meu pavilhão antigo, gostava mais, mas esse também é bom. O trabalho também é bom.

[Entrevista 18, Trans]



Entrevistada: Esses dias eu estava parando e pensando exatamente isso que eu agradeço por trabalhar com mulheres ao meu redor, a gente pode discordar: em time, em política, em religião, mas sempre eu olho para cada mulher do meu lado e eu fico feliz porque eu sei que é uma guerreira que tá ali do meu lado. Então é uma área que eu gosto. Eu realmente... eu gosto de ter esses exemplos do meu lado, eu pego pra minha vida.

[Entrevista 9, Lésbica]

Há também relatos que valorizam o trabalho por ser um setor que não discrimina.



Entrevistada: Um ponto positivo? É que o vestuário emprega muitas pessoas, entendeu?! Ele não tem aquela discriminação entre negro, se é branco, se é pardo, não tem, no vestuário é tudo. Um ponto positivo para isso.

[Entrevista 1, Lésbica]



Entrevistada: Então o ponto positivo que tem aqui são essas empresas que dão muita oportunidade para nós [travestis]. Inclusive a minha, pensa em uma fábrica boa para dar oportunidades

[Entrevista 6, Trans]

Algumas pessoas também apontaram a valorização do funcionário na execução de seu trabalho como um ponto positivo do trabalho. Nesse caso a fala está direcionada ao local de trabalho e não ao setor como um todo.



Entrevistada: Ponto positivo? Ah... tenho dois: Respeito a questão financeira, né? Na questão de ter um emprego, dinheiro em mãos em dia, ser uma empresa pagadora. E uma questão também que ela, agora, está visando também o lado do funcionário. Porque antes ela não visava muito, mas hoje ela tá um pouco mais... deixando os funcionários ser um pouco mais participativo no meio de algumas coisas que são, eu falo, 'privada' da empresa. Ela ser um pouco mais aberta com os funcionários. Um dos pontos positivos é esse. Que eu acho que ela tá sendo um pouco mais clara com o funcionário.

[Entrevista 10, Gay]



Entrevistada: Eu gosto do que eu faço.



Entrevistadora: Gosta? O que que você acha que é um ponto positivo do seu trabalho?



Entrevistada: É que ele reconhece meu trabalho, se eu faltar eles falam: 'ah, quebrou minhas pernas'. Tipo, 'quebrar minhas pernas' é: você faltou, não tem uma pessoa que possa fazer o que ela faz, tem muita gente que faz o que eu faço, mas sempre tem uma que se destaca mais entendeu?

[Entrevista 18, Trans]



Entrevistadora: Então eles te dão esse reconhecimento?



Entrevistada: Dão. Esse reconhecimento, eles me dão. Eu gosto de trabalhar lá.

[Entrevista 16, Lésbica]



Entrevistado: Ponto positivo? Lá eles são bem, eles são bem centrados, tipo assim, tudo o que a gente precisa a empresa tá lá. Um tempo atrás tanto eu quanto a minha mãe, nós tivemos COVID né, e eles, poxa, super apoiaram, perguntaram como a gente estava, vieram aqui na porta de casa para ver como a gente estava, se preocuparam, se importaram com a gente, ligaram tanto do ambulatório, quanto do RH, meu líder também. É um ponto positivo, eles zelam muito pelos colaboradores, zelam bastante pela gente. Isso é nítido, isso dá para a gente ver.

[Entrevista 17, Gay]



Entrevistadora: E o que você considera como ponto positivo do seu trabalho? O que você gosta, o que você valoriza no trabalho?



Entrevistado: Olha eu acho que é você desenvolver bem aquilo que você está fazendo, né? É você fazer com qualidade, ser reconhecido ali naquele momento: “nossa, que legal, você está trabalhando bem, você está desenvolvendo legal”, entendeu?

[Entrevista 5, Gay]



2.5. PONTOS NEGATIVOS DO TRABALHO

Também foi solicitado que as pessoas indicassem os pontos negativos do trabalho no setor do vestuário e calçados.

Se destacam as colocações relacionadas às condições de trabalho, principalmente o trabalho cansativo, o excesso de cobrança pela produção e a compensação de jornada em feriados.

Também houve críticas aos baixos salários, à falta de oportunidades de progressão na carreira, à pressão dos patrões para aceitação das condições de trabalho.

A questão do preconceito e discriminação às pessoas LGBTQIAPN+ também apareceu quando as pessoas entrevistadas foram instigadas a apontar os pontos negativos do trabalho.

Nos relatos a seguir, as pessoas falam sobre o problema da pressão pelo cumprimento de metas de produção. Relatam que o patrão, a empresa, por vezes cobra a produção de forma abusiva, seja se utilizando da prática do assédio moral, seja exigindo uma produção além do que seria possível.





Entrevistada: Querendo produção, querendo serviço, que o serviço saia no final do dia. Quando a gente falta por algum motivo assim, que tem que faltar, depois no outro dia eles querem que a gente trabalhe, que dá a produção que não deu no dia anterior, que o serviço saia.



Entrevistadora: Isso é comum de acontecer?



Entrevistada: Sim, é! Não só comigo, com todo mundo, com todas, na maioria das fábricas, né? Todo patrão é muito exigente. Eles querem que serviço saia, eles querem produção na frente todo dia, é um meio puxado, meio puxado. (...) Chega na máquina e conversa, outros te chamam na sala e conversa, fala que a produção está baixa, que a gente tem que melhorar, é assunto de patrão mesmo. Isso aí é normal, não só comigo, com pessoas LGBT, é com todo mundo.

[Entrevista 8, Trans]



Entrevistada: Ah, olha, o ramo do Vestuário, se eu falar bem a verdade pra você, acho que é mais a questão de pressão, de trabalho... porque é uma área que você não tem registrado na carteira por produção. Você não ganha por produção, porém, na prática o assunto é outro. Então é bastante pressão, tem que sair produção. (...) É o normal assim, não tem como falar que não tem assédio moral... é difícil o ramo que não tem... então é de fato isso. Entendeu?! Aqui, é pressão, é você ser colocada em segundo plano e, basicamente, como se você tivesse que viver pelo trabalho, esse tipo de coisa.

[Entrevista 9, Lésbica]

Outro problema apontado, e relacionado com a produtividade exigida, foram os baixos salários praticados no setor e a falta de oportunidade de crescimento na carreira.



Entrevistada: É muito serviço, para questão do salário que eles estão pagando, é muito puxado, é muito puxado. Acho que não está tendo valor não. Nessa área não tem valor não. (...) Tem que ter aquela meta de produção diária. E aí você acaba se matando, nossa.... Muito puxado, muito! Muito puxado para poucas oportunidades de crescimento, pouquíssimas. Eu acho que desde que eu estou lá eu não tive nenhuma oportunidade de crescimento. Nem aumento de salário, foi muito pouco. Depois que entrou a pandemia então, piorou ainda. (...) Está tendo é muita pressão, muita pressão. E pouco, é o que eu te falei, a gente está trabalhando o dobro, por estar na pandemia com o mesmo salário. Eles reduziram muitas coisas. Tiraram muitos benefícios, então.

[Entrevista 15, Lésbica]



Entrevistada: Pontos negativos têm vários. (risadas)



Entrevistadora: Mas quais são os principais?



Entrevistada: Os principais? É isso aí, a questão de remuneração. Que a gente aqui recebe o mínimo, mas ela paga um pouco a mais e a gente acaba trabalhando assim: eu mesmo trabalho de segunda a sábado, minha jornada é de segunda a sábado. Ela fala que acaba pagando uns 20 minutos a mais. Mas o certo mesmo seria 44 horas semanais trabalhadas, né? No caso o sábado seria meio período trabalhado pra fechar essa hora, mas a gente acaba trabalhando o dia inteiro.

[Entrevista 10, Gay]



A jornada de trabalho extensa também foi apontada como um ponto negativo.



Entrevistada: Eu acho que às vezes é um pouco cansativo, sabe. A carga horária um pouco pesada. Tem dias que a gente não está legal para trabalhar. Ficamos com medo de dar um atestado (...) Porque eu entro às duas horas da tarde, agora estou entrando um pouquinho mais cedo por causa da pandemia, e só vou chegar em casa doze e meia da noite, então eu chego já quase uma hora da manhã. Aí eu não consigo dormir cedo, vou dormir lá para as três, três e meia. Aí acordo, faço o que tenho que fazer e daqui a pouco já é hora de trabalhar de novo. Tipo assim, fica um pouquinho cansativo, sabe?!

[Entrevista 11, Gay]



Alguns entrevistados relataram discordâncias sobre o trabalho ou a reposição de horas de trabalho nos feriados. Nesse caso, a reclamação se dava em dois pontos distintos: por um lado avaliavam que ao trabalhar em feriados, as horas deveriam posteriormente ser compensadas em dobro. Ou seja, se as horas trabalhadas no feriado são pagas com adicional, deveriam ser compensadas também com adicional. Por outro lado, também criticaram a definição de compensação de horas não trabalhadas em razão de medidas de combate à pandemia da Covid-19 em dias de feriado. Em suas falas fica evidente o desagrado da tomada de decisão sem consultar os trabalhadores. O feriado é um dia, um momento, muito valorizado e na opinião deles não poderia ser usufruído pela empresa para benefício da produção. Algumas falas deixam a entender que o trabalhador teria preferido não ter ficado em casa em quarentena de prevenção à disseminação do vírus a perder o dia de feriado.



Entrevistada: (...) feriado é válido por dois dias. Eu acho [que] nessas trocas também tinha que ser da mesma forma. Trabalhar o dia normal, porém, ser compensado por mais um dia, porque um feriado é válido como dois. Seria a mesma coisa dela tá pagando 100% e ela acaba deixando a gente pagando um feriado por um dia normal, um dia só. Então eu acho que é o correto na verdade, é abater um dia normal trabalhado no feriado e um dia mais por conta do feriado. (...) Por que a gente só paga com um dia. Aí não tem como. Eu acho que um ponto negativo dela na verdade é esse.

[Entrevista 10, Gay]



Entrevistada: Agora mesmo temos que pagar vários dias que a gente ficou em casa, devido à pandemia, aí estamos trabalhando quase todos os sábados. A gente não trabalha no sábado. A gente aumentou a carga horária durante a semana para tirar o sábado. Só que agora, com este negócio da pandemia, ficamos devendo vários dias para a fábrica e estamos pagando. Estamos trabalhando de segunda a sábado. Está um pouquinho puxado, estes dias. Não vejo a hora de acabar logo, esses sábados. (...) O domingo passa voando, quando vamos ver já é noite, chega segunda, começar a semana de novo.

[Entrevista 11, Gay]



Entrevistada: Um ponto muito negativo é a questão do... é como sempre dizem: a escravidão, que chamam, né? Porque assim, eles fazem da forma mais forçada da gente trabalhar. De perder nossos feriados, de perder nossos finais de semana sabe? Eles batem muito nisso. Essa semana a gente está em casa sabe? Nós passamos essa semana em casa. Só que vão ser trocados pelos feriados, né? E assim, a gente, não só eu, como toda empresa, não gosta, não concorda. A gente concorda porque eles são patrão né? A gente tem que concordar por isso, né? Mas é um ponto negativíssimo da empresa é esse, sabe? Que eles gostam muito de tirar nossos feriados sabe?

[Entrevista 13, Gay]



Entrevistada: Eles não chamam, não conversam, nada, sabe? Às vezes, passa uma folha para pessoa assinar [sobre reposição de jornada em feriados], mas o pessoal assina com medo, sabe? Uns assinam com medo, uns assinam com receio de ser demitido, né? Esse tipo de coisa né? (...) Eles usam muito o termo: 'precisam de mim', (...), quando '[o trabalhador] precisar de mim [empresa], a gente pode ajudar'. Eles usam muito isso. Questão de saída, questão dessas coisas de férias. Às vezes a gente vai antecipar umas férias e se a gente não ajudar com esse tipo de coisa, eles não antecipam. Aí a pessoa fica com receio, fica com medo né?

[Entrevista 13, Gay]

A questão do preconceito e discriminação apareceu em outros momentos da entrevista, evidentemente, e posteriormente será mais amplamente explorada. No entanto, chama a atenção que para algumas pessoas a discriminação no ambiente de trabalho seja destacado como um ponto negativo, pois indica que não é uma situação pontual, uma vivência de um caso, mas uma condição cotidiana de trabalho.



Entrevistada: Os pontos negativos eu acredito que são você lidar com o ser humano. Muitas vezes você não está bem e tem que passar por cima disso e o fato da sexualidade, muitas vezes também é o ponto negativo. Porque quando você já entra, de repente você esbarra em um grupo de pessoas um pouco resistentes à sua opção, né? Eu, por ser mais novo e algumas costureiras mais velhas, ou até mesmo para você lidar com homens héteros, digamos assim, sempre esbarra com esses tipos de conflitos. Então, assim, a gente tem que estar bem preparado, tem que ter um jogo de cintura, digamos assim, para encarar isso de frente. Eu acho que esse é um ponto negativo, talvez, né?

[Entrevista 5, Gay]



Entrevistada: Um ponto negativo... um ponto negativo que eu falo para nós – nós estamos conversando sobre nós, o povo LGBT? A falta de oportunidades, a falta de oportunidades. Porque têm as minhas [fábricas] que dão oportunidade, mas têm as outras que não dão. É só isso que eu acho, porque hoje em dia, questão de preconceito está em tudo quanto é lugar. É com travestis, é com gays, é com gordos, é com pretos (...)

[Entrevista 6, Trans]



Entrevistada: Eu gosto de trabalhar lá. A única coisa, a única coisa só, é o preconceito, que há muito. Os meninos fazem brincadeira sem graça que eu não gosto.

[Entrevista 16, Lésbica]



Acervo: STI Vestuário de Sorocaba

2.6. CONDIÇÕES DE TRABALHO

Quando questionados sobre as condições de trabalho, algumas pessoas falaram que eram muito boas e outra apontaram alguns problemas. Observa-se que as qualidades das condições de trabalho e a satisfação com a mesma varia conforme o local de trabalho e também conforme as expectativas de cada pessoa. Para algumas a remuneração e o respeito à legislação são muito importantes, para outras a pressão por produção e a intensidade da demanda de trabalho é um ponto muito ruim do trabalho. A questão da autonomia de usufruto dos intervalos e pausas também apareceram nos relatos como um ponto de valorização ou de penalização das condições de trabalho.

Todas as pessoas entrevistadas estavam atuando em empresas legalizadas e tinham carteira de trabalho assinada.

Evidentemente, essa condição está determinada pela metodologia de seleção de entrevistados e entrevistadas – indicações dos e das dirigentes de sindicatos e das próprias pessoas que participaram da entrevista. No entanto, algumas pessoas trouxeram relatos de situações anteriores em que atuaram no setor e não tinham registro em carteira. Em dois casos o trabalho sem registro aconteceu no início da vida profissional, quando a pessoa ainda era jovem e sem experiência de trabalho.

Entrevistada: Sim, eu só ia mesmo para eu aprender, aí depois que eu aprendi mesmo, aí que eles me contrataram né? Mas só ia para aprender mesmo, mas eu gostava do que eu fazia, ainda gosto né?

Entrevistadora: Mas quando você começou, era até sem registro sem nada?

Entrevistada: Sim, sem registro, só para ir aprendendo mesmo.

Entrevistadora: Mas você ganhava salário?

Entrevistada: Não, ganhava nada não! Aí depois com o tempo, eles começaram a me pagar sim, não um salário mínimo né? Que eu estava só aprendendo, mas eles me pagaram sim, aí eu fui aprendendo aí depois assinaram minha carteira, aí eu comecei a ganhar um salário certo mesmo.

[Entrevista 8, Trans 1]

Entrevistadora: E agora você está com carteira assinada?

Entrevistada: Carteira assinada.

Entrevistadora: Imagino que nesses trabalhos pequeninhos não tinha carteira assinada, mas nas empresas tinha?

Entrevistada: Ah não! Não tinha né? Não tinha!

Entrevistadora: Então nem sempre você teve carteira assinada no setor?

Entrevistada: Nem sempre. Eu fui ter a carteira assinada acho que na época que eu virei bordadeira (...). Arrumei um que era carteira assinada, foi meu primeiro currículo assim. Foi minha primeira carteira assinada.

[Entrevista 15, Lésbica]



Arquivo CNTRV

As condições de remuneração foram comentadas por algumas pessoas entrevistadas. Algumas valorizavam o fato da empresa ser uma “boa pagadora”, ou seja, paga conforme o combinado e em dia. Outras fizeram críticas indicando que a remuneração era baixa, principalmente tendo em vista a produção exigida e o aumento dos preços em razão da crise econômica e sanitária.



Entrevistada: São boas. É tudo dentro dos padrões, assim, de questão de ambiente essas coisas da manutenção do trabalho é tudo ok. Sabe, não tem o que reclamar. Salário, carteira tá tudo em dia, tudo certinho.

[Entrevista 9, Lésbica]



Entrevistada: (...) a questão de salário também, eles pagam antecipado, eles nunca pagam atrasado, sempre antecipado, né? E o ambiente de trabalho é muito bom, é muito seguro, é muito limpo, eles batem muito nisso, sabe?

[Entrevista 13, Gay]



Entrevistada: Ela é uma empresa boa pagadora, mas em questão de remuneração pelo cargo que a pessoa tem, ela não... ela nessa parte aí eu posso dizer que ela deixa um pouco a desejar.



Entrevistadora: Paga pouco? Paga certo, assim, em dia, mas paga pouco?



Entrevistada: Em dia, mas paga pouco pelo cargo que a pessoa exerce e também pela questão também de uma área de risco que a gente mexe. Porque uma área calçadista, ela tem... que eu saiba, né? Ela mexe também com caldeiras, não é? Por negócio de ar, daquele ar comprimido que se fala. Então eu acho que a gente mexe um pouco com área de risco. Só que ela acaba não pagando essa remuneração diária da insalubridade que a gente deveria receber.



Entrevistadora: Sei. Ninguém recebe insalubridade?



Entrevistada: Não. Área de risco...

[Entrevista 10, Gay]

O cansaço em razão da carga de trabalho intensa e da pressão por produção é uma questão apontada por várias das pessoas entrevistadas. A pressão pela produção não apenas leva ao cansaço físico – algumas pessoas falam em exaustão – mas também leva a tensão mental e emocional.



Entrevistada: É bom! Às vezes eu chego em casa muito cansada, mas é bom. (...) Lá onde eu estava a gente tem que produzir 1.200 peças por dia. Então tem que trabalhar bem, tá.



Entrevistadora: E você faz uma jornada de 8 horas ou trabalha mais?



Entrevistada: Sim. É das 7 horas da manhã, aí para as 8:30 para o café né? Aí depois para 11 horas para o almoço, volto meio-dia e para as 5 horas. É muito pesado né? Vai dando a sexta-feira a gente já está cansada já.

[Entrevista 8, Trans]



Entrevistada: Ah, olha, o ramo do Vestuário, se eu falar bem a verdade pra você, acho que é mais a questão de pressão, de trabalho... (...) É o normal assim, não tem como falar que não tem assédio moral... é difícil o ramo que não tem... então é de fato isso. Entendeu?! Aqui, é pressão, é você ser colocada em segundo plano e, basicamente, como se você tivesse que viver pelo trabalho, esse tipo de coisa.

[Entrevista 9, Lésbica]



Entrevistado: Eu acho que eles cobram até mais, eu acho que eles cobram desnecessariamente sabe? Porque hoje eles querem 100, né? Um exemplo, porque lá a produção é mais. Eles querem 56 mil pares por dia né? Se hoje a gente faz 54, amanhã eles já querem 56. A gente faz 56, [e] amanhã já querem 60 e assim por diante sabe? Às vezes foge, foge da gente né? Porque você sabe uma coisa?! Que a gente faz 50 mil hoje, para fazer 55, amanhã. (...) A gente já duplica a força, duplica tudo né?

[Entrevista 13, Gay]



Entrevistada: Diária! Tem que ter aquela meta de produção diária. E aí você acaba se matando nossa.



Entrevistadora: É muito puxado cumprir essa meta?



Entrevistada: Muito puxado, muito! Muito puxado para poucas também oportunidades de crescimento, pouquíssimas.

[Entrevista 15, Lésbica]



Este relato também traz uma questão importante da pressão por produção, que é pressão não somente dos superiores, mas também dos demais trabalhadores. Caso algum trabalhador não cumpra a sua meta de produção ou demore a repassar suas peças para etapa seguinte da linha de produção, outro trabalhador pode ter a sua meta de produção afetada, pois não pode trabalhar até que tenha em mãos algumas partes ou peças montadas anteriormente por outro trabalhador. Assim, **os próprios trabalhadores mantêm a pressão de produção.**



Entrevistada: Agora já essa empresa bem grande assim, você às vezes não consegue nem respirar direito. Porque é muita pressão é muita pressão.



Entrevistadora: Quando você fala muita pressão, o que é? Como é que acontece essa pressão no dia a dia?



Entrevistada: Aí, é porque você trabalha com meta, você trabalha por produção. Por exemplo, você tem que fazer 160 carros, lá trabalha com carros né? Você tem que fazer, a hora, a hora ali. Os líderes ficam em cima de você, porque você tem que tirar 160 carros por dia. Então você acaba. Eu mesmo como eu mudei de carro, no outro carro era mais tranquila, no outro carro que eu fazia. Agora eu estou nesse outro carro. Nossa! Está sendo bem pressão para mim, que às vezes nem para o banheiro você vai, porque senão você vai perder o tempo. Você acaba perdendo o tempo, até por não conhecer o carro, você acaba perdendo tempo. Então, você acaba evitando até ir no banheiro. (...) Não depende só de mim. Meu serviço tem que mandar para outro, que vai mandar para outro, que vai finalizar. Então tem esse tempo de todo mundo, e você também, que às vezes você para, ou se você atrasa, já ficam com carinha feia, as pessoas começam a comentar (...)

[Entrevista 15, Lésbica]

A questão das pausas intrajornada para tomar água e para utilizar o banheiro foi comentada por algumas pessoas entrevistadas. Valorizam os espaços de trabalho em que elas têm autonomia para definir quando farão pausas para tomar água ou ir ao banheiro. Não é somente uma questão de atendimento às necessidades fisiológicas no momento adequado, mas também uma questão de respeito à autonomia e dignidade e de garantia de respeito das necessidades da pessoa também durante o trabalho. Alguns comentários apontam que na empresa atual, as trabalhadoras e os trabalhadores podem fazer pausas conforme suas necessidades, indicando que nem sempre isso é uma prática de todas as empresas. Já outras pessoas comentam que quando a cobrança por metas é muito intensa há maior controle ou até redução das saídas dos postos de trabalho, e consideram isso como uma condição de trabalho ruim.



Entrevistada: (...) É muito puxado, vai dando igual te falei, vai dando um fim de semana você está morta de cansada. Porque você trabalha numa máquina o dia inteiro para você fazer 1.200 peças no dia, é tenso, às vezes cansa, às vezes levanta vai ao banheiro, vai espichar o corpo, mas...



Entrevistadora: E tudo bem você fazer essas pausas? Como é com o encarregado, o gerente?



Entrevistada: É, tem horas que eles encham o saco né? Não quer. Quer que a gente trabalha, quer que a gente dá a produção que eles querem, mas a gente tem direito de levantar, de ir no banheiro, de beber uma água, eles não podem proibir né? Isso aí é direito da gente. Eu mesmo, quando eles fazem alguma coisa, corro atrás mesmo dos direitos. Ligo para o sindicato, brigo, eu sou meio encrênqueira com esses trens. Eu caço meus direitos.

[Entrevista 8, Trans]



Entrevistado: (...) meu trabalho é super de boa é um setor muito bom para trabalhar um pouco pesado lógico, mas a gente pode ir no banheiro a hora que a gente quiser, não tem essas restrições de nada e ninguém tá no pé da gente e a gente pode beber água.

[Entrevista 12, Gay]

As condições ambientais e de segurança do trabalho não eram o foco da pesquisa, no entanto, alguns comentários foram feitos sobre tais questões. É importante destacar que, em razão da metodologia de seleção das pessoas entrevistadas, temos um grupo de respondentes que em grande parte trabalha em empresas nas quais os sindicatos atuam de forma mais próxima. São empresas formalizadas, que costumam receber visitas dos sindicatos e eventualmente até fiscalização do poder público. Desta forma, ressalta-se que ainda que a maior parte dos relatos a seguir destacados informem que as empresas oferecem condições ambientais adequadas e seguras, sabe-se que esta não é uma realidade vivida pela totalidade da categoria. Muito embora, é relevante saber que uma parcela da categoria atua em empresas que respeitam esses direitos e que a atuação do sindicato é importante na manutenção dessas garantias de saúde e segurança no trabalho.



Entrevistada: Em questão de segurança é 100%. Em questão de tudo a empresa em si é boa, é 100%.

[Entrevista 1, Lésbica]



Entrevistada: (...) É tudo dentro dos padrões, assim, de questão de ambiente essas coisas... da manutenção do trabalho é tudo ok. Sabe, não tem o que reclamar. Salário, carteira tá tudo em dia, tudo certinho.

[Entrevista 9, Lésbica]



Entrevistada: (...) Sem contar que a gente trabalha num pavilhão quente, ainda mais que a nossa cidade aqui é uma região bem quente, uma região semiárida, né? Aí tem os maquinários que esquentam e a gente acaba trabalhando de uma forma meio desconfortável e principalmente nessa época do verão, né? Aí gente fica um pouco mais... tem essas questões.

[Entrevista 10, Gay]



Entrevistada: Assim, eles oferecem tudo que a gente precisa, todo suporte necessário, agora mesmo nessa pandemia, a fábrica engajou uma estrutura para a gente trabalhar com segurança, porque se preocupa muito com os funcionários.



Entrevistadora: O que eles fizeram de mudança por conta da pandemia?



Entrevistada: Olha, muita coisa, assim. Instalou torneiras com álcool gel pela fábrica toda, separou várias máquinas, que a gente trabalhava muito perto uns dos outros e agora tem uma certa distância; medem a nossa temperatura; tem sempre um técnico para vigiar se as pessoas estão corretamente. Deram vários kits de máscaras para gente ficar usando, mudou muita coisa. No refeitório as pessoas não sentam mais junto uma das outras, tem um plástico para separar todo mundo, tem toda uma estrutura.

[Entrevista 11, Gay]



Entrevistada: (...) Antigamente a gente trabalhava em pé e agora eles fizeram uma estrutura para gente trabalhar sentado, tem a cadeira, aí eu sento a hora que eu quero, às vezes dói a coluna um pouco, eu levanto, é supertranquilo. (...) Para nós é ótimo. Pensa, antigamente a gente sofria, ficava o dia todo em pé. Agora está bom.

[Entrevista 11, Gay]



Muitos relatos apontam para uma **avaliação positiva do local de trabalho**. A seguir serão apresentados alguns trechos com avaliações positivas do trabalho, principalmente das condições de trabalho. No entanto, é importante destacar que em alguns casos ainda que as pessoas fizessem falas positivas sobre seus trabalhos, também houve relatos de situações inadequadas, de reclamações de colegas e de discriminações. A importância dos relatos positivos sobre o trabalho está não em taxar seus locais de trabalho como espaços perfeitos, mas em entender que uma parte das pessoas que participaram da entrevista, de forma geral, sente-se bem em seus trabalhos. Não são todas as pessoas que estão felizes e satisfeitas, mas há uma parte que está. Há também relatos de pessoas que estão descontentes, seja pela questão salarial, seja pela discriminação sofrida, seja pela falta de sentimento de realização na profissão.



Entrevistada: Os meus patrões são tudo, eu falo assim que são tudo 'homens gays', minha fábrica, minha patroa, meu patrão, meu gerente, meus encarregados (...) Então tudo é uma corrente, entendeu? Então eu falo que eu cheguei num lugar maravilhoso para trabalhar.

[Entrevista 6, Trans]



Entrevistada: Sim, [as condições de trabalho são] muito boas, não é aquele patrão que pega no pé, que fica falando, aquela coisa eu já trabalhei em lugar que não podia nem levantar a cabeça, que era muito corrigido as coisas, aí você fica à vontade.

[Entrevista 7, Gay]





Entrevistada: [as condições de trabalho] São boas. É tudo dentro dos padrões, assim, de questão de ambiente essas coisas da manutenção do trabalho é tudo ok. Sabe, não tem o que reclamar. Salário, carteira tá tudo em dia, tudo certinho.

[Entrevista 9, Lésbica]



Entrevistada: Eu, sinceramente, eu gosto de tudo, lá. Como todo trabalho tem um certo desgaste, mas eu tenho 10 anos lá, eu não tenho que reclamar, sabe. Assim, eles oferecem tudo que a gente precisa, todo suporte necessário, agora mesmo nessa pandemia, a fábrica engajou assim, uma estrutura para a gente trabalhar com segurança, porque se preocupa muito com os funcionários.

[Entrevista 11, Gay]



Entrevistada: Assim, de todo mundo que conheço, eles falam que é o melhor [lugar para trabalhar], para mim com certeza lá a segurança da gente está em primeiro lugar. Eles sempre fazem testes, porque a gente sempre tem contato com química, procuram saber sobre a saúde da gente, eles sempre estão fazendo campanhas de segurança, de saúde, então eu considero um bom trabalho.

[Entrevista 12, Gay]



Uma pessoa entrevistada trouxe o relato de uma boa prática da empresa com relação à atenção à saúde mental e ao acolhimento da equipe, que merece destaque.

A empresa oferece atendimento psicológico com profissional especializado para qualquer trabalhadora ou trabalhador que tiver interesse.

No caso, foi de extrema importância para a entrevistada, que estava passando por situação ruim e recebeu acolhimento pela profissional. Esta poderia ser uma prática mais difundida entre as empresas, como uma ação de cuidado da saúde do trabalhador voltada à saúde mental.



Entrevistadora: Você falou que tem uma psicóloga lá?!



Entrevistado: Tem, sempre tem. Acho que não o dia todo, mas você pode marcar uma reunião, uma consulta. A fábrica oferece muitas coisas para que a pessoa se sinta protegida no local de trabalho, se sentir confortável, também.



Entrevistadora: E é legal, você já foi, já fez uma consulta?



Entrevistado: Já fui uma vez, logo no começo. Logo quando eu entrei eu me senti um pouquinho assustado, naquele mundaréu de gente. A fábrica, hoje caiu um pouquinho, mas quando eu entrei, nossa, era mais de dez mil pessoas. Era muita gente. Tinha dias que eu me sentia um pouco sufocado e teve um dia que eu fui lá conversar com ela para pedir para eu sair, que eu não estava gostando, bem no começo. Ela conversou comigo, entrou na minha mente (...) Ela me ajudou bastante. Eu tenho meio que uma gratidão por ela, pela conversa que eu tive com ela, naquele dia, logo no começo, que eu fiquei assustado com o tamanho da empresa, das pessoas, eu acho que tenho uma certa gratidão a ela, de estar até hoje lá.

[Entrevista 11, Gay]

3. Discriminação



A questão da discriminação apareceu em todas as entrevistas, ainda que de forma diferenciada.

Os dados coletados não nos permitem quantificar e estimar o número de vezes que as pessoas LGBTQIAPN+ são discriminadas e agredidas no trabalho, mas permitem entender as formas que essas discriminações acontecem, quais mecanismos que estão por trás dessas discriminações e os impactos da vivência de discriminações na vida dessas pessoas.

Muitas pessoas relataram terem vivido discriminações no ambiente de trabalho de maneira sistemática e até o momento atual, outras falaram de situações pontuais no passado, enquanto algumas poucas falaram que nunca tinham tido esse tipo de experiência ruim. Outras, ainda, relataram situações de discriminação vividas por outros e outras colegas LGBTQIAPN+. É importante destacar que mesmo as pessoas que afirmaram nunca terem vivenciado situações de discriminação no ambiente de trabalho relataram ouvir “brincadeiras” sobre sua sexualidade ou sua forma de ser e estar no mundo. Ao analisar os relatos dessas supostas brincadeiras, verifica-se que são comentários e apelidos pejorativos relacionados com sua orientação sexual, com seu jeito de vestir, de falar, com sua forma de estar no mundo.





As formas de discriminações vivenciadas no ambiente de trabalho são muito variadas.

Observam-se relatos sobre discriminações em que é possível identificar que partem sempre de uma mesma pessoa ou de um mesmo grupo, ou discriminações que parecem ter origem difusa ou variada, pois a pessoa não consegue identificar a agressora ou o agressor. Também há intensidades diferentes das discriminações, que vão desde olhares, cochichos pelas costas, passando por ofensas indiretas, agressões verbais diretas, ofensas intensas e constantes e até agressões físicas e assédio sexual. Alguns relatos são bastante chocantes e mostram situações de profundo desrespeito.

Nas entrevistas, todas as pessoas foram indagadas sobre práticas de discriminação, seja perpetrada por trabalhadores e trabalhadoras, seja por superiores hierárquicos. Entre as pessoas entrevistadas, todas trazem relatos de discriminações por parte de trabalhadores e trabalhadoras, em geral colegas de mesmo nível hierárquico. Uma parcela também trouxe relatos de discriminações realizadas por superiores hierárquicos ou por ações de gestão das empresas.



Algumas pessoas entrevistadas relataram nunca terem sofrido discriminações no ambiente de trabalho.



Entrevistadora: Lá dentro da empresa, eu nunca fui assediada, nunca. (...) Assim no meu caso eu nunca vi ninguém ser assediado o tempo que estou lá dentro, eu nunca vi.

[Entrevista 1, Lésbica]



Entrevistadora: Você não sentiu um tratamento diferente? Você já observou as pessoas tratando outros LGBTQs diferente?



Entrevistada: Não, não, não nunca percebi nada não. Teve gente que não conversava comigo [antes de assumir a sexualidade], que agora fala até oi para mim, até conversa comigo depois que soube, que eu estou com ela. Aí não falava, hoje em dia fala, até falei nossa!



Entrevistadora: E você acha que tem a ver com você ter se assumido?



Entrevistada: Ah! Eu acho que tem. Porque eu comentei isso com a [nome da namorada], falei assim, ah fulano nunca foi de falar comigo e hoje em dia me chama até de 'linda'. Eu, eu olho 'assim'... A [nome da namorada] fala assim: 'não, é porque ela sabe que você está comigo que você é minha namorada.

[Entrevista 15, Lésbica]



Entrevistadora: E você já foi discriminado alguma vez por ser LGBTQ?



Entrevistado: Não, graças a Deus.



Entrevistadora: Lá na fábrica nunca aconteceu?



Entrevistado: Não, não.



Entrevistadora: E você já presenciou lá alguma situação de discriminação?



Entrevistada: Não, não assim, não que eu saiba. Mas até então eu tenho alguns colegas lá que trabalham lá que são LGBTQs nunca me falaram nada a respeito ou também eu nunca soube.

[Entrevista 10, Gay]

Quando analisados os relatos sobre discriminações que partiram de trabalhadores e trabalhadoras observamos, em alguns casos, pessoas que inicialmente afirmam não sofrer discriminações no ambiente de trabalho, serem bem tratadas, mas em outro momento da entrevista, relatam ouvir “brincadeiras” ou comentários relacionados com sua sexualidade ou identidade de gênero. A ambiguidade do discurso sobre a vivência de discriminações pode ser analisada em dois sentidos. Primeiramente, há uma naturalização de algumas formas de discriminações. Um apelido pejorativo, o uso de termos depreciativos ou no diminutivo relacionados à sexualidade, à identidade de gênero, às características físicas ou de interação não são, por muitas pessoas, considerados enquanto discriminação.

A pessoa, numa estratégia de sobrevivência, pode passar a acreditar que essa forma de interação não tem a intencionalidade de discriminar, humilhar, diferenciar ou reprimir. Ou mesmo, considera que essa discriminação seria “mais leve”, principalmente frente à vivência de outras situações de discriminações “mais pesadas”.



Entrevistada: Ah, lá também o pessoal brinca comigo: ‘você vai virar mulher, deixa eu ficar com você’ e eu falei: ‘eu sou mulher mas eu gosto de outra mulher’. É sempre aquela brincadeira gostosa, nunca com falta de respeito.



Entrevistadora: E essas brincadeiras, para você, são tranquilas?



Entrevistada: Pra mim é, pra mim assim, todas as brincadeiras lá no sindicato não são com falta de respeito mesmo.

[Entrevista Coletiva 1, A, Lésbica]



Entrevistada: vou falar uma verdade: sabe quando entra aquela lésbica que é cabelo curtinho, ela é toda masculina, o povo fala, o povo comenta, aí quando entra um mais afeminado, falam também, mas nenhum preconceito é só comentar, é só comentários. Ah, aí eles começam a falar: “ô lá a sapatãozinha”, que não sei o quê. “O machinho”, essas coisinhas idiotas, sabe?! Essas palavrinhas idiotas. Daí, não chega a ser tão agressivo, porque ninguém gosta dessas coisas. Lá dentro não, lá dentro respeita muito. Lá tem gay, lá tem lésbica, lá já teve transexual, já teve travestis entendeu? Lá é uma empresa que abriga a todos. Não importa o gênero, a opção, a cor, não importa, abriga a todos.

[Entrevista 1, Lésbica]



Entrevistado: Mas a gente sabe que existe aquele tipo de chacota né, de conversinha quando você passa por um grupo de héteros, principalmente dos homens, e falam isso. É aquele preconceito do dia a dia, do básico, que você escuta e não está te ofendendo a ponto de interferir na sua imagem ou no seu caráter, então para mim não faz muita diferença. O que importa é o que eu sou, o que eu acho que eu devo colaborar, então a opinião do outro simplesmente não importa.

[Entrevista 5, Gay]



Entrevistado: Claro que a gente não vê tudo que as pessoas falam da gente, entendeu? Mas assim discriminação, assim, ‘nossa discriminação em relação a isso’, eu acho que eu nunca passei por isso, (...) mas passar discriminação assim, que eu tenha me sentido mal por isso, eu acho que não sinto, eu nunca senti isso. Claro que tem aquelas pessoas que fazem aquela brincadeirinha de lado, aquela piadinha de lado, aquelas... aquela risadinha sarcástica de lado, entendeu? Sempre, sempre vai ter, tipo assim, nesse mundo LGBTQ que nós vivemos, acho que discriminação é uma coisa que nunca vai acabar (...) Mas vai de cada um se você vai se sentir discriminado, se você vai se sentir mal por isso.

[Entrevista 17, Gay]



Esse entendimento do que é ou não discriminação pode ser compreendido como uma estratégia para criar um ambiente de trabalho (e de vida também) menos hostil, ainda que em muitos momentos não o seja. Ainda assim, algumas pessoas foram bastante enfáticas ao classificar esse tipo de interação como discriminatória.



Entrevistada: Por mais que eles acham que as brincadeiras que eles falam não machuca, que é só brincadeira, mas é uma brincadeira que para a gente não é brincadeira, é preconceito. É preconceito, para mim isso é preconceito, isso não é brincadeira. 'Ah, está brincando...', esse tipo de brincadeira para mim é tachado como um preconceito.

[Entrevista 16, Lésbica]



Entrevistada: Mas é como eu falei, às vezes têm brincadeiras que a gente acha que não é o que é, mas de certa forma é um pouco discriminação.

[Entrevista 10, Gay]



Em segundo lugar, também podemos destacar alguns relatos que falam que de forma geral são respeitados, mas que eventualmente ou pontualmente escutam essas “brincadeiras”. Então, essas pessoas entendem que seu cotidiano de trabalho está mais marcado pelas relações de respeito e que tais discriminações, ainda que possam, em alguns casos, ser recorrentes – seja pela alta frequência, seja pelas mesmas pessoas interagirem sempre desta forma –, não são determinantes para criar um ambiente de trabalho tóxico.



Entrevistada: Vou falar que não tem um tratamento igual, mas eu não sinto muita diferença não. Até porque eu também sou ao mesmo tempo uma pessoa aberta, para algumas pessoas, e outras, eu sou fechada.



Entrevistadora: O que que faz você achar que te tratam um pouco diferente? Por quê?



Entrevistado: Por assim, né? Pela minha opção sexual. Por achar que por aquilo [ser homossexual], que a pessoa é estranha, mas a maioria dos meus colegas de trabalho me tratam bem. Com respeito, como eu sempre trato todos com respeito.

[Entrevista 10, Gay]

Interessante também apontar que algumas pessoas destacaram uma mudança de tratamento ao longo do tempo.

Não uma mudança na empresa específica, mas na sociedade, que se reflete no setor do vestuário e calçados. Afirmam que antes era pior, que atualmente há menos discriminação com homossexuais no mercado de trabalho, que há empresas que não impõem restrições à contratação de pessoas LGBTQIAPN+ ou que nas relações com os trabalhadores e trabalhadoras sofrem menos preconceito.



Entrevistada: É que hoje o preconceito é menor, entendeu. O preconceito antigamente, não só numa empresa, até na família era muito grande. Os pais não aceitavam e era tudo difícil. Agora não, agora os pais, já dentro de casa, pai já aceita, sem problema e a empresa também já não está sendo mais aquela como era antes. É lógico que ainda existe preconceito, mas não tão grande quanto antes.



Entrevistadora: E o que você acha que fez essa mudança de comportamento tanto das famílias quanto dos empregadores?



Entrevistada: A conversa. É, tem que conversar. Se não conversar, as coisas não mudam.

[Entrevista 2, Lésbica]



Algumas entrevistadas ressaltam que a falta de oportunidade para as pessoas trans continua sendo uma imensa barreira para a vida digna – situação destacada não apenas pelas pessoas trans entrevistadas, mas também por cisgêneras.



Entrevistada: Sim, eu sempre falo: ‘me dá um currículo, deixa um currículo comigo’, ‘ah, mas eu não tenho CPF, não tenho identidade’. Gente, mas isso é tão rápido para fazer, a troca de nome é de graça, no geral tudo para você fazer não gasta 200 reais para fazer a troca de nome. E eu falo que a troca de nome, é muito bom no currículo, sabe por quê? Porque quando você olha aqui a foto, você vê uma mulher. Então quando você bota no currículo uma foto de mulher e um nome ‘Ricardo’, você assusta: ‘ah, o que é isso, isso é um travesti’. Não falam nem ‘transexual’, ‘isso é um travesti’, e não te dá nem oportunidade de conversar com você. Agora se você bota o seu nome e te ligam, eu vou te fazer uma entrevista e você está ali, eles não vão falar ‘vai embora’, não vão poder fazer isso, aí você já tem uma oportunidade de sentar, de conversar com a pessoa e fazer já um entendimento.

[Entrevista 6, Trans]



4. Discriminação por parte de superiores

As vivências de discriminação no ambiente de trabalho foram relatadas tendo como pessoa executora um(a) ou mais colegas de trabalho e/ou superiores hierárquicas.

A discriminação que parte de um(a) superior(a) hierárquico(a) carrega, além da discriminação social em si, o peso da relação de poder estabelecida no trabalho, o medo de represálias no âmbito profissional, que se expressam em assédios, falta de oportunidade de progressão na carreira, humilhações, controle excessivo, opressão e chegando até a demissão.

Por vezes as discriminações que partem de superiores hierárquicos podem ser identificadas enquanto uma conduta individual – um líder homofóbico, um gerente transfóbico –, mas também foi relatada casos em que a gestão da empresa se posiciona de forma a não acolher os trabalhadores e as trabalhadoras LGBTQIAPN+ ou mesmo se omitindo frente às discriminações denunciadas.

Cabe destacar que um grupo de pessoas entrevistadas afirmou, explicitamente, que não identifica práticas discriminatórias das empresas e nem de superiores hierárquicos. E, de fato, ao longo das entrevistas não foi relatada nenhuma ação do tipo. Algumas pessoas, inclusive, estão muito contentes com os seus ambientes de trabalho, que consideram acolhedores no que tange a diversidade de sexualidade e identidade de gênero.



Entrevistado: as pessoas LGBTs são tratadas. Do mesmo jeito. Eu nunca me senti, assim, desvalorizado, nunca me senti discriminado, por nada, por ninguém. Eu acho até legal esta ideia, assim deles, de olhar para nós com um olhar meio diferente, porque nunca teve este negócio, de chegar assim: ‘você fulano, é LGBT, não sei o quê e tal’. Agora nós acabamos até nos sentindo mais valorizados. Eu nunca me senti discriminado, nem nada, lá dentro não, muito pelo contrário.



Entrevistadora: É?! Nunca passou por uma situação de discriminação, lá na empresa?



Entrevistado: Não. Eles nem é doido de mexer comigo.



Entrevistadora: Por quê?



Entrevistado: Eu não sei como é que é, mas o povo de lá me respeita de um jeito, os meninos principalmente.

[Entrevista 11, Gay]



Os relatos acerca de discriminações por parte de superiores hierárquicos foram variados, incluindo casos de xingamentos, perseguições, falta de oportunidade de crescimento profissional e até um caso de denúncia de abuso sexual.

É interessante destacar que apesar do relacionamento entre trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAPN+ e os seus superiores hierárquicos ser, evidentemente, marcado pelas relações de poder imanente às subordinações de trabalho, os relatos de discriminação foram menos frequentes do que os perpetrados por outros colegas.

Esse pode ser um reflexo das garantias legais conquistadas por meio de muita luta do movimento LGBTQIAPN+ ao longo dos anos, na medida em que as empresas devem respeitar as leis que impedem as discriminações, inclusive em razão da orientação sexual e identidade de gênero, sob o risco de serem processadas.

As empresas podem vir a responder pelos atos de trabalhadores e trabalhadoras no cumprimento de suas funções de gestão e gerenciamento.

Assim, haveria o interesse das empresas em impor o respeito às leis de combate à discriminação nas práticas de gestão e supervisão. Neste sentido, e reforçando essa hipótese legalista, não se observou, a partir dos relatos das entrevistas, um engajamento efetivo com ações propositivas das empresas no combate à discriminação LGBTQIAPN+, apenas o patamar mínimo de respeito às garantias legais já estabelecidas. Ainda assim, muitos casos de discriminação foram relatados, conforme os trechos a seguir.

Ainda que os relatos sobre discriminação por parte de superiores tenham aparecido em menor quantidade, cabe destacar a responsabilidade da empresa no combate à LGBTfobia no ambiente de trabalho. Nesse sentido, o comportamento dos gestores é fator determinante para combater uma situação de discriminação ou pontencializá-la.





Entrevistadora: E com relação aos empregadores, o que você acha que fez com que os empregadores melhorassem em relação à questão de discriminação e preconceito?



Entrevistada: Esse negócio de empregador é mais difícil de falar, porque eles eu ainda acho que ainda têm o preconceito. É difícil aqueles que não têm, entendeu. Eles ainda têm. Eles têm que melhorar muito, ainda mais que têm uns que são muito machões, muito mandão e então é complicado.

[Entrevista 3, Lésbica]



Entrevistado: É, eu já passei uma situação que talvez nem foi uma discriminação mais severa, foi uma determinação do gerente geral. A partir do momento que a empresa me deu a oportunidade de assumir como encarregado geral, fizeram uma reunião comigo que, no momento depois que passou a situação, que foi caindo a ficha, ele usou uma expressão um pouco chula, um pouco vulgar. Ele usou uma expressão: ‘nós estamos te dando a oportunidade para você crescer dentro da empresa, sabendo da sua sexualidade, eu só te peço uma coisa’, isso palavra do gerente de empresa: ‘que você seja um viado, não seja viadinho’. (...) aí eu falei assim: ‘eu não entendi a sua colocação, será que você poderia ser mais objetivo?’ Aí ele virou para mim falou assim: ‘Tudo que você fizer dentro e fora da empresa vai contar como pontos aqui dentro da empresa’. Então para mim foi um baque muito grande, simplesmente a expressão que ele usou. (...) é uma coisa muito banal, muito chula: ‘ser viado, não viadinho’. Aí eu perguntei para ele: ‘o que é ser viado, para o senhor?’ Aí ele não soube responder, ele desconversou a situação e, talvez por medo de perder a promoção, eu meio que deixei passar isso.

[Entrevista 5, Gay]

“...nós estamos te dando a oportunidade para você crescer dentro da empresa, sabendo da sua sexualidade, eu só te peço uma coisa: que você seja um viado, não seja um viadinho...”



Entrevistada: Ou às vezes também para contratar né? Igual quando coloquei a [nome da amiga – mulher trans] lá e meu patrão veio perguntar: ‘aquela pessoa você conhece? Ela é barraqueira? Ela é problemática?’ Tem isso tudo, porque eles veem e acham que a gente é bicho, entendeu? Eu não sei. Pensa que travesti é bagunça, na verdade não é. Do mesmo jeito que tem travesti que é bagunça, tem mulher que é barraqueira, tem homem que é barraqueiro, tem homem que é pior do que puta para barraco.

[Entrevista 6, Trans]



Entrevistado: Na questão dos funcionários é de boa, sabe? Mas tem uma pequena falha na hierarquia, né? O pessoal maior, no meu setor, não. O meu gerente eu posso dizer que ele não, eu não tenho, nunca tive com ele problema sobre esse tema, de homossexualidade. Mas eu tenho um subgerente que ele não aceita, sabe? Como também tem outro gerente de outro setor também e ele é muito, ele é bastante, bastante, homofóbico sabe? Já assim no meu setor é de boa sabe? O meu gerente aceita travesti, aceita gay, aceita lésbica, na maior. Transexuais no nosso setor, tem muitos. Ele aceita numa boa, agora já tem outros setores lá, que embaça né? Já teve até demissão em outros setores.

[Entrevista 13, Gay]



Entrevistado: (...) lá tem um gerente, ele é pastor de uma igreja, dono e pastor de uma igreja, né? E tem muitos casos de homofobia da parte dele, né? Aí nesse caso dessa trans, ele demitiu ela. Daí ele chegou para ela e disse: ‘eu vou demitir porque eu não gosto de homossexuais, eu não gosto de gays’, ele chegou e disse desse jeito. Relatos dela, né? Então ela foi e disse assim: ‘por que você não gosta de mim? (..) ‘Eu não gosto e não vou com sua cara e pronto’. Então, ela no outro dia quando ela bateu o crachá deu vermelho. Porque lá o crachá dá vermelho é demissão, aí ela foi demitida. Aí ela foi na justiça e contratou um advogado. O advogado perguntou o que ela queria, né? A empresa também ligou para o advogado dela: ‘o que a gente pode fazer é trazer ela de volta’. Aí ela aceitou, ela voltou, só que ela veio para o meu setor.

[Entrevista 13, Gay]

“Daí ele chegou para ela e disse: ‘eu vou demitir porque eu não gosto de homossexuais, eu não gosto de gays’”



Entrevistada: (...) eu tinha bastante problema com o encarregado, lá na [nome da empresa], porque tinham uns que eram bem cavalão mesmo, mas eu tentava resolver ali mesmo.



Entrevistadora: E que tipo de problema que você teve ou que esse seu colega teve?



Entrevistada: Ele, na verdade, o encarregado, passou a mão no rapaz e depois falou que não passou. (...) imagina?! Começou a xingar ele perto dos outros, que tinha um viadinho, aquele viadinho, que estava fazendo isso e fazendo aquilo e tirou o rapaz do grupo. Quando o rapaz veio, ele já era meu amigo e eu sabia que ele não tinha feito nada disso, aí ele contou as coisas para mim e falou que foi tudo contrário do que ele falou. Eu acreditei nele e chamei o gerente.

[Entrevista 2, Lésbica]

“...o encarregado passou a mão no rapaz e depois falou que não passou...”

4.1. Perseguição



Algumas pessoas entrevistadas relataram ter sido perseguidas no ambiente de trabalho, tendo sido punidas ou tiveram seus empregos ameaçados em razão de sua sexualidade ou de sua identidade de gênero.

O ponto comum entre esses relatos é a perseguição insistente das trabalhadoras e trabalhadores LGBTQIAPN+, que têm seus comportamentos julgados e expostos de maneira inapropriada no âmbito profissional, com ações reiteradas de assédio e desrespeito.

Nos três casos a seguir relatados, as políticas da empresa ou a ação de superiores hierárquicos foram decisivas para que a situação se consolidasse em uma discriminação. As empresas, na figura dos líderes, funcionários do Rh, gestores, tiveram a oportunidade de dar outros encaminhamentos para as situações, não obstante, sustentaram as práticas discriminatórias, seja por meio de assédio direto às trabalhadoras e aos trabalhadores LGBTQIAPN+ ou por omissão no impedimento da continuidade de práticas discriminatórias de líderes, gerentes e trabalhadores e trabalhadoras. Esses trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAPN+ não tiveram apoio nessas situações e relatam que tais eventos tiveram um impacto negativo profundo em suas vidas.





Entrevistada: Porque eu e a [nome da namorada], nós trabalhamos no mesmo lugar, e o que aconteceu? A [nome da namorada] ia toda hora lá na minha máquina, conversar comigo. E nisso os líderes começaram a conversar um com o outro. O que estava acontecendo? E eles perderam o foco da empresa e focaram em nós duas. No entanto a minha líder chegou em mim para perguntar o que estava acontecendo. Se eu estava passando por alguma dificuldade, se eu estava tendo alguma coisa. Por que que a [nome da namorada] estava toda hora na minha máquina? Que eles não queriam mais isso. Eles barraram, eles chegaram até a me... Eu me sentia ameaçada, ameaçada, tipo assim: deles quererem me mandar embora (...) Até então, teve um dia, que nós chegamos atrasadas, que eu havia passado mal um dia antes e nós chegamos atrasadas. E os líderes estavam todos em reunião lá fora. A gente só tinha esse lugar para passar, aí na hora que nós passamos, eles pararam de conversar e olharam para nossa cara. Tipo: 'ó lá as duas!' Nossa! Aquele dia se eu pudesse eu apagava da minha memória, mas não tem como apagar. E eu passei e aí a minha líder chegou, foi no dia que a minha líder chegou brava comigo, chegou brava comigo perguntando o que estava acontecendo? E pegou e falou assim, na hora que vocês estavam passando todo mundo estava falando de vocês. Eu Ri. Eu falei, 'mas o que que eles estavam falando da gente? Qual que é a preocupação? Eu tiro a produção, vou embora para minha casa. Não devo mais satisfação de nada do que eu faço ou deixo de fazer. Aí o problema é meu, a vida é minha. Eu estou aqui para trabalhar, cumprir com a minha obrigação, da porta para fora minha vida é só eu.' Nossa, aquele dia foi bem f....(palavrão) para mim. (...)



Entrevistadora: Você sente que essa cobrança, da [nome da namorada] de estar indo na sua mesa, não é uma questão de produção, que estava atrapalhando?



Entrevistada: Não era!



Entrevistadora: Era por que era mulher com uma mulher?



Entrevistada: Exatamente! Não era de produção porque nesse carro que eu trabalhava eu tirava duas horas já estava com a produção pronta. Porque eu conhecia o carro, então não era questão de produção. Porque eu chagava e fazia mesmo.

[Entrevista 15, Lésbica]



Entrevistada: na empresa temos uma caixa de reclamações e de sugestões. (...) Nesta caixinha começou a aparecer insultos, ligados a mim e a essas pessoas envolvidas, neste caso que eu tive lá dentro. Começou a aparecer piadinhas ofensivas. Isso foi surgindo e foi parar no escritório. E, outra coisa, às vezes eu passava perto de um grupo e aquele grupo olhava e dava risadinhas, meio escondido, mas dava para ver que era de você, para você. Quando chegou esta caixa de reclamações, no escritório, e o encarregado abriu, para ver as sugestões, encontrou um monte de besteira lá dentro, de piadinhas maldosas, de coisas que nem havia acontecido, a ponto de eles falarem que havia envolvimento, como se tivesse ficando com alguém, dentro da empresa, tendo contato físico, com esta pessoa, dentro da empresa. Isto nunca aconteceu. Mas estava lá, naquela caixinha. Então, éramos chamadas no escritório, durante o expediente, para ouvir em relação a isto. Quando saímos de lá, as pessoas que tinha escrito aquilo, já focavam em nós, para tirar um sarro, mas não tinham ideia do que estávamos passando, neste período. A gente tentava explicar só que ninguém acreditava em nós. Acreditavam em quem escreveu aquela besteira, aquela coisa nojenta, mas em nós não acreditavam. Isso era uma forma de pressão, de você ficar de mãos atadas, sem poder fazer nada, ter que ouvir aquilo, estar passando por tudo aquilo e sem chance de defesa. Não há como você se defender. (...)se fosse um casal hétero, eu acho que ninguém teria feito nem comentário. Por que tudo que um casal hétero faz, é normal, é comum. Se tem um triângulo amoroso, entre um casal hétero, é normal. Ah, ele tem um amante, ela tem um amante, isso é normal. A coisa deixa de ser normal, quando se trata de duas ou três pessoas do mesmo sexo. Aí deixa de ser normal. Não tem mais nada de normal. Tudo é sujo, é feio, é escandaloso ou é motivo de piada. É isto que eu vejo.

[Entrevista 3, Lésbica]

“...às vezes eu passava perto de um grupo e aquele grupo olhava e dava risadinhas, meio escondido, mas dava para ver que era de você, para você...”



Entrevistado: Lá tem um gerente chamado [nome do gerente, homem], ele é pastor de uma igreja, dono e pastor de uma igreja. E têm muitos casos de homofobia da parte dele. Aí nesse caso, essa trans ele demitiu ela. Ele chegou para ela e disse: ‘eu vou demitir porque eu não gosto de homossexuais, eu não gosto de gays’, ele chegou e disse desse jeito. Relatos dela, né? (...) ‘Eu não gosto e não vou com sua cara e pronto’ (...). Então, ela no outro dia quando ela bateu o crachá deu vermelho. Porque lá o crachá dá vermelho é demissão, aí ela foi demitida. Aí ela foi na justiça e contratou um advogado. O advogado perguntou o que ela queria, né? A empresa também ligou para o advogado dela: ‘o que a gente pode fazer é trazer ela de volta’. Aí ela aceitou, ela voltou, só que ela veio para o meu setor. (...) Aí às vezes eu me pergunto se a empresa tem medo de demitir ele ou a empresa tem medo dele. Porque são muitos casos, não é pouco, não é um, não é dois, são muitos, sabe? Questão de homofobia e homofobia. Ele é uma pessoa que até com as mulheres ele mexe, até com as mulheres. Se a mulher vem com batom, ele manda a mulher tirar.

(...) Teve até um caso de um rapaz também, ele demitiu por causa de uma calça. Ele, o rapazinho, veio com calça apertada sabe? Esse rapaz tem, assim, tem um bundão, pernã. E ele viu o rapaz com a calça num dia e disse assim: ‘eu quero que amanhã você não venha com essa calça’. Ele [o rapaz gay] foi e disse: ‘por quê?’ [o gerente disse:] ‘Porque eu não gosto da calça!’ [o rapaz gay disse:] ‘Pois amanhã eu venho com a calça’. Aí ele foi, [o gerente disse] ‘se você vier amanhã eu mando você para casa’. Aí ele veio no outro dia com a calça, eu sei que nesse meio tempo, demorou uns três dias, no terceiro que ele colocou o rapaz para casa. E quando foi no outro dia ele demitiu o rapaz.



Entrevistadora: E a empresa aceitou?



Entrevistada: Aceitou numa boa!

[Entrevista 13, Gay]



“...E ele viu o rapaz com a calça num dia e disse assim: ‘eu quero que amanhã você não venha com essa calça...”

5. Formas de discriminação

Entre os relatos colhidos nas entrevistas foi possível identificar algumas formas de discriminação recorrentes, que acontecem com todas ou quase todas pessoas entrevistadas ou com grande frequência para algumas. Elas foram categorizadas entre:



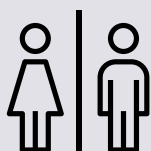
Falta de oportunidade



Discriminação indireta



Humilhações



Uso do banheiro



Não uso do nome social



A **FALTA DE OPORTUNIDADE** muitas vezes é a primeira barreira que a pessoa LGBTQIAPN+ enfrenta no mercado de trabalho. Em razão do preconceito ela já é barrada de conseguir uma inserção profissional, evidenciando uma discriminação, por vezes velada, por parte dos empregadores.

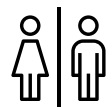
Muitas vezes a falta de oportunidade também se expressa como ação discriminatória que impossibilita a ascensão na carreira, gerando a situação de poucas ou nenhuma pessoa LGBTQIAPN+ em posições de chefia e comando.



A **DISCRIMINAÇÃO INDIRETA** são situações em que a pessoa não foi confrontada diretamente, mas percebe a diferença de tratamento, recebe um olhar diferenciado, ouve um cochicho após a sua passagem, escuta em uma conversa uma frase ambígua. São consideradas discriminações, pois expressam tratamentos que diferenciam de forma excludente ou depreciativa ou ainda reprimem as pessoas LGBTQIAPN+ em sua forma de ser e estar no mundo.



AS **HUMILHAÇÕES** são formas de tratamento, situações ou falas que expõem a pessoa de forma indesejada e inapropriada. Nos relatos observa-se que as pessoas LGBTQIAPN+ foram propositalmente constrangidas na frente de outros trabalhadores e outras trabalhadoras. É uma forma de humilhá-los (las) e de depreciar sua imagem, tentando atingir sua autoestima.



O **USO DO BANHEIRO** como uma forma de discriminação foi relatado por pessoas trans, mas não somente. Os relatos agrupados nessa categoria dão conta de falas ou ações da empresa que desrespeitam a identidade de gênero de pessoas LGBTQIAPN+, que impõem ou desautorizam o uso do banheiro por pessoas LGBTQIAPN+ como forma de reprimir a expressão de suas identidades não cisgênero.



O **NÃO USO DO NOME SOCIAL** é uma forma de discriminação relatada pelas pessoas trans, mas que é recorrente no grupo. Os relatos falam de casos passados em que as empresas ou líderes não adotavam o nome social escolhido pela pessoa ou de casos presentes em que trabalhadores e trabalhadoras seguem chamando a pessoa por um nome que não mais a identifica. É uma forma de reafirmar constantemente o desrespeito à identidade da pessoa trans, de buscar ter autoridade e controle sobre a vida e a forma de ser do outro, da outra, de outre pessoa.

Também foram relatadas situações específicas de discriminação no ambiente de trabalho, menos recorrentes nas entrevistas ou menos disseminadas entre as participantes, porém não menos graves ou importantes, dentre as quais se destacam as ameaças e agressões físicas.

5.1. Falta de oportunidade

Em vários relatos a falta de oportunidade aparece como uma grande barreira profissional para as pessoas LGBTQIAPN+, principalmente para as pessoas trans.

Ou seja, a inserção profissional ou o crescimento na empresa são negativamente influenciados em razão de preconceitos contra a diversidade de identidade de gênero e de orientação sexual. São ações que têm como origem políticas de gestão das próprias empresas, posicionamentos mais individualizados de funcionários com posição de chefia e também cotidiano de relacionamento com os demais colegas trabalhadores e trabalhadoras.



Entrevistada: Agora, tem uma dificuldade, que os LGBTs têm, aqueles que não estão trabalhando para conseguir um trabalho. Tem esta dificuldade.

[Entrevista 3, Lésbica]



Entrevistada: acho que a maior dificuldade, é entrar no mercado de trabalho, sabe? Porque eu vejo muitos colegas dentro do mercado de trabalho, mas no trabalho precário. Sem CLT ou às vezes até com salário inferior exercendo uma ou duas funções a mais porque daí parece que eles se aproveitam, né? (...) é bem difícil pro nosso público conseguir fazer a preparação pro mercado de trabalho também. Tanto que têm muitos que não terminam o ensino médio, quiçá fazem um curso ou alguma outra coisa, se especializar em alguma coisa.

[Entrevista 9, Lésbica]

Segundo uma entrevistada, a dificuldade de inserção e permanência no trabalho com o tempo vai gerando uma limitação de perspectiva em algumas pessoas. Elas deixam de almejar um trabalho melhor, pois foram insistentemente confrontadas com uma realidade de discriminação e exclusão.



Entrevistada: Então, é uma dificuldade de ser inserido na sociedade ao todo e ter também uma visão de futuro, sabe? Eu vejo que muitos não sabem, pensam que não vão conseguir grande coisa, né? Que não vai conseguir ser inserido, que não vai conseguir um trabalho bom, um cargo, que não vai conseguir subir de cargo. Então acaba que fica naquilo, na mesma coisa.

[Entrevista 9, Lésbica]

Outra, aponta que a reação de muitas pessoas LGBTQIAPN+ é trabalhar mais, se esforçar mais para alcançar as mesmas oportunidades. É como se isso fosse exigido das pessoas LGBTQIAPN+, para que consigam provar o seu valor profissional. Esse mecanismo social de maior exigência de dedicação também é identificado entre mulheres e pessoas negras.



Entrevistada: A gente tem que mostrar sempre uma diferença a mais pra provar que a gente merece alguma coisa. Então, pra gente conseguir se diferenciar, porque sempre vai pesar a questão LGBT, do tipo: 'ah, a gente pode subir, subir, tal fulano, tal fulana, ah, mas o fulano lá é gay, né?' Então, ele tem que ser ainda melhor pra ter chance de subir.

[Entrevista 9, Lésbica]

Ainda que a maior parte dos relatos aborde a falta de oportunidade, **algumas entrevistadas indicam que há algum espaço**, pois há empresas que não têm restrições na contratação de pessoas LGBTQIAPN+ e que abrem um pequeno espaço para a progressão na carreira.



Entrevistado: Eu acho que, ainda nos dias de hoje, eles não veem a gente capacitado para assumir um cargo, um cargo maior. Lá na empresa onde eu trabalho teve um amigo meu que ele chegou a ser coordenador, e ele é LGBT também, assumido e tudo. Tem um outro [trabalhador gay] também que ele é supervisor, mas esse eu já não tenho muita intimidade, porque ele trabalha em outro horário, então a fábrica aqui ainda consegue dar oportunidade para classe LGBT. Tem esses dois casos que eu conheço, mas eu acho que ainda é pouco. Não só aqui, mas eu acho que em outros lugares também, você não vê muito LGBTs assumindo cargos importantes.

[Entrevista 11, Gay]

5.2. Discriminação indireta



Alguns relatos falam sobre estar sempre sob olhares diferenciados, sobre ser vista como o diferente ruim, como aquilo que não é bem quisto.

Essa pode ser uma forma de discriminação que não aparenta ser violenta ou agressiva, mas por ser constante, por estar a todo tempo lembrando que as pessoas LGBTQIAPN+ são, infelizmente, vistas, por muitas pessoas, como inadequadas, é uma prática que pode ter impactos profundos na forma de ser e estar no mundo, na autoconfiança e na saúde mental. Está entre as formas de discriminação naturalizadas por muitas pessoas – tanto aquelas que a disferem, quanto aquelas que a sofrem.



Entrevistadora: E você percebe uma discriminação nessa sociabilidade no ambiente de trabalho com esses trabalhadores?



Entrevistada: Ah, dá para perceber viu, só de você ver a pessoa do jeito que passa e olha, só olhar você já sente.

[Entrevista 2, Lésbica]





Entrevistado: Existe muito preconceito ainda, muitas vezes não falado ‘ditamente’ na cara ou na sua frente, até mesmo para você se ‘autodefender’, mas é utilizada aquela coisa assim: eu faço uma coisa aqui e viro, aí observo que tem pessoas que fazem aquela verdadeira brincadeira.

[Entrevista 5, Gay]



Entrevistadora: Então quando você entrou aí na empresa, você falou na entrevista que é lésbica?



Entrevistada: Falei.



Entrevistadora: E você sentiu um olhar diferente quando você falou?



Entrevistada: Assim desse jeito [olho arregalado]. Mas depois ele relaxou conversou comigo e tal, aí foi de boa. Aí ele me via e falava comigo muito educado, (...) Mas, eu acho, que é porque as pessoas tomam aquele choque, aquele impacto, quando você fala que tem relação com outra mulher.

[Entrevista 16, Lésbica]



5.3. Humilhações



Entre as entrevistas várias pessoas relataram serem chamadas ou ouvir outros e outras LGBTQIAPN+ serem chamados por nomes depreciativos. Talvez essa seja uma das discriminações mais recorrentes no ambiente de trabalho (e fora também). São expressões depreciativas, que buscam humilhar e constranger a pessoa. Em alguns casos a diferença entre a humilhação e o chamado entre amigos pode não ser aparente, mas fica claro a partir da intenção da pessoa.



Entrevistado: É, porque a gente conversa com outro gay, que nem, eu tenho uns amigos aqui que a gente conversa no telefone e fala assim: ‘e aí, viado, como é que está?’. Por isso que eu te falo, são rótulos. Uma coisa é eu falar ‘ei, viado’, outra coisa é um hétero falar ‘viado’, porque é um tom ofensivo, não é um tom sutil, de você brincar, de você simplesmente se comunicar com a pessoa.

[Entrevista 5, Gay]



Entrevistada: Às vezes é o modo de como trata, né. Em vez de falar a palavra certa, às vezes chama a pessoa de bichinha, viadinho, essas coisas para mim é um preconceito muito grande, entendeu?

[Entrevista 2, Lésbica]



No entanto, também foram relatadas outras situações de humilhação que envolvem conversas e tratamentos acerca de temas relacionados à sexualidade, inapropriados para o ambiente de trabalho.

Segundo as entrevistadas, é como se pela pessoa ser lésbica, gay ou trans, as demais pessoas se sentem no direito de extrapolar os limites da intimidade e insinuar coisas sexuais, fazer perguntas e zombar.

“...porque fica falando das suas pernas, da sua bunda, fica falando das suas coisas íntimas e eu não gosto.”



Entrevistada: Eu gosto de trabalhar lá. A única coisa, a única coisa só, é o preconceito que há muito. Os meninos fazem brincadeira sem graça que eu não gosto. Tipo, se eu for com a calça apertada fica falando das minhas pernas, da minha bunda, eu não gosto. Eu já rasguei duas calças por causa disso.



Entrevistadora: Como assim rasgou a calça?



Entrevistado: Tipo assim, entre aspas, eu cheguei em casa, rasguei e joguei fora.



Entrevistadora: Ah, nossa, você ficou tão incomodada com o que o pessoal falou que você nem queria mais usar a calça.



Entrevistada: Isso, entendeu? Porque eu... porque fica falando das suas pernas, da sua bunda, fica falando das suas coisas íntimas e eu não gosto.

[Entrevista 16, Lésbica]



Entrevistada: aí os meninos falam coisas obscenas que eu não gosto.



Entrevistadora: Como assim coisas obscenas?



Entrevistado: E outras situações mais graves, mesmo se insinuar diante dos outros colegas. Certos tipos de insinuações, digamos, sexuais mesmo. Muitas vezes pegar uma peça de roupa feminina para eu trabalhar e estar olhando e perguntar para você: 'será que vai ficar bom em você? Será? Eu acho que não vai ficar muito bom não, que não faz muito o seu estilo'. São esses tipos de coisa que a gente vai enfrentando no dia a dia.

[Entrevista 5, Gay]



Entrevistada: Tipo: 'minha pica', 'meu saco', essas coisas, entendeu? Aí eu não gosto, o mês passado eu peguei uma tesoura nova, porque a minha estava velha, estava cega, aí eu peguei a nova e peguei um óleo para passar, para ela ficar melhor. Aí eles foram falar: 'está passando óleo', no sentido de passar óleo nas partes íntimas. Eu só olhei para cara dele e virei, ele viu que não gostei e ele ficou sem graça. E é todo dia isso, todo dia, todo dia, todo dia. Chega no ônibus, 'senta no meu colo', é desse jeito. Esses dias eu tive que ser muito grosseira, 'mandar sua mãe se sentar', porque é chato.

[Entrevista 16, Lésbica]

“...E é todo dia isso,
todo dia, todo dia, todo dia...”

5.4. Uso do banheiro



Em algumas entrevistas foram relatados:

- Casos de impedimento do uso do banheiro feminino por mulheres trans;
- Situações em que colegas questionaram se lésbicas ou homens trans deveriam utilizar o banheiro feminino e se gays deveriam utilizar o banheiro masculino.

Além do desrespeito às identidades de gênero - pois uma lésbica ou uma mulher trans têm tanto direito de usar o banheiro feminino quanto uma mulher cis hétero, assim como um gay ou um homem trans pode usar o banheiro masculino tanto quanto os homens cis hétero -, também se identifica no relato das pessoas entrevistadas a intensificação da sexualização das pessoas homossexuais, como se todo contato e relação social acabe sendo um contato de afeto ou de interesse sexual.



Entrevistado: Mas, querendo ou não, sempre sofre esse tipo de preconceito, inclusive, uma amiga minha lésbica que trabalha lá, quando ela logo entrou, as meninas perguntaram: 'Mas você vai usar o banheiro masculino, não é?' Ela usava um estilo 'mais homem'. Aí eu virei para elas e falei assim: 'Não, ela vai usar o banheiro que ela sentir vontade de usar', até mesmo porque a empresa não é preparada com banheiro, a empresa não vai fazer isso, essa distinção de fazer um banheiro simplesmente para os gays. Porque ao meu modo de ver, se eu sou gay, me assumo gay, porém me visto de homem, eu, pela lógica que eu vejo, eu deveria usar o banheiro de homem e assim eu frequento. Se ela é lésbica, e se veste masculino, e se sente à vontade de usar o banheiro feminino, lógico que ela vai usar o banheiro feminino, nada mais justo.

[Entrevista 5, Gay]



Entrevistada: Porque eu acho que as pessoas devem respeitar uns aos outros. Se eu gosto de mulher, tem que me respeitar. Aí tipo, umas brincadeiras bestas: ‘Não entra nesse banheiro porque esse banheiro não é seu, o banheiro que você tem que entrar é no de cá’. Por mais que seja na brincadeira, mas isso é chato.



Entrevistadora: Falando para você entrar no banheiro de homem?



Entrevistada: Isso, fala: ‘você está errado, está no banheiro errado’.



Entrevistadora: Isso quem falou para você é homem ou mulher?



Entrevistado: Homem e mulher falam, (...) por mais que eu sou lésbica, não quer dizer que tenho que ir no banheiro dos homens, entendeu? É que para mim, isso vai ser constrangimento, eu entrar no banheiro de homem.

[Entrevista 16, Lésbica]



Entrevistada: assim, eu não sofro muito bullying não... no banheiro só um pouco né, que às vezes algum engraçadinho fala ‘seu banheiro não é esse não, você não deveria estar aqui, seu banheiro não é esse não’, só isso só. (...)



Entrevistadora: Mas quem fala, os trabalhadores ou algum superior de trabalho?



Entrevistada: Não, trabalhadores só.

[Entrevista 18, Trans]

“...não entra nesse banheiro porque esse banheiro não é seu, o banheiro que você tem que entrar é no de cá...”



Entrevistada: Duas mulheres que elas não gostaram que eu e a outra menina estávamos indo no banheiro [feminino]. Aí elas foram reclamar para o patrão, e ele chamou a gente lá no escritório e falou para a gente ir no banheiro masculino. Eu falei que eu não ia, que eu não iria, que era para ele dar um jeito então, que eu não iria. Ele pensou muito e resolveu que a gente fosse no banheiro - acho que era feminino, do outro lado do corredor perto do escritório. Aí eu e essa menina aí ficamos indo lá. (...)



Entrevistadora: E o que, que você achou dessa solução do seu patrão?



Entrevistada: Sei lá, eu, não sei (risadas), eu, achava que ele, que ele deveria resolver as coisas, conversar né? Procurar ver se a gente tinha direito de ir lá no banheiro mesmo, lá no banheiro feminino, ou não. Eu achava que sim, que a gente tinha, tinha todo direito, (...) Eu só queria..., eu só falei com ele que no banheiro masculino não iria, mas ir em outro banheiro para mim não tinha problema não.



Entrevistadora: Aí você ficou tranquila quando ele falou isso, deu essa solução para você foi boa?



Entrevistada: É, não foi muito agradável né? Mas ficou resolvido assim. Mas foi muito chato na época. Fiquei muito triste. (...) eu chorei o dia inteiro, falei com ela [a encarregada] que eu não ia mais trabalhar no outro dia, que eu ia sair de lá da empresa. Aí, depois ela conversou muito comigo e eu não saí, fiquei lá ainda mais três anos.



Entrevistadora: E esse tempo todo ficou usando o outro banheiro?



Entrevistada: O outro banheiro.

[Entrevista 8, Trans]



Entrevistadora: Você usa o banheiro masculino?



Entrevistada: Não, eu uso o feminino



Entrevistadora: Ah, e são mulheres que encrencam?



Entrevistada: É, assim 'seu banheiro não é esse não, seu banheiro é o de lá', mas eu nem ligo. Mas pelo meu gosto eu usaria o masculino, eu me considero trans né?

[Entrevista xzª, Trans]

8. Para evitar a identificação da pessoa esse trecho da entrevista não será numerado

Para as pessoas trans, todas as situações de separação entre gêneros são delicadas, pois em muitos casos suas identidades não são respeitadas por todas as pessoas, sejam colegas, sejam superiores hierárquicos. E essas situações de identificação de gênero aparecem não apenas no uso do nome social e do banheiro, mas também no uso do uniforme e da catraca de entrada na fábrica.



Entrevistado: no começo, eles não aceitavam muita a questão dos banheiros e a questão da entrada da catraca, eles não aceitavam né? (...) Porque a gente passa, tem dois lados. O lado masculino e o lado feminino. Aí as trans, eles não aceitavam passar pelo lado feminino, as trans no caso das trans mulheres né? E vice-versa. A questão também da bata. Nossa bata feminina, ela não tem manga e a masculina tem manga. E as trans mulheres elas vinham com a bata masculina. Aí depois que veio toda, toda, processo legal né? Sobre a troca de nome, sobre o uso do banheiro, sobre a entrada das catracas e o vestiário, eles mudaram né? E temos até uma trans lá, que é a [nome feminino]. Quando ela entrou, ela já entrou, já veio com nome trocado, com tudo, né? Quando ela começou a usar o banheiro feminino, aí teve toda aquela coisa das meninas. 'Não pode, porque é um homem'.

[Entrevista 13, Gay]

E ainda que haja muitos relatos de discriminação, também observamos que em alguns locais de trabalho as pessoas LGBTQIAPN+ têm liberdade de acesso ao banheiro conforme a sua identidade de gênero, tendo respaldo não apenas da legislação, mas também das políticas da empresa.



Entrevistada: (...) para mim lá não tem nenhuma discriminação. Todo mundo, direitos iguais. Fila, banheiro. Também tem lá uma lésbica, ela vai no banheiro de mulher, mas se ela também quiser ir no banheiro de homem, eles não questionam. Eu vou no banheiro de mulher, todas nós vamos no banheiro de mulher, nunca questionou, nunca falou nada em relação a isso.

[Entrevista 6, Trans]

5.5. Não uso do nome social



Desde março de 2018 o Supremo Tribunal Federal assegurou o direito às pessoas trans de alterarem seus nomes em documentos e registros oficiais, mesmo sem realizarem a cirurgia de readequação sexual⁹.

O decreto federal Nº 8.727/16, além de reconhecer a identidade de pessoas travestis e transexuais, determina o uso do nome social no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Há também orientações jurídicas (Conselho Nacional de Justiça, Ministério Público do Trabalho e também outras instâncias regionais) que fortalecem o uso do nome social nos ambientes de trabalho e de convívio social.

Segundo as entrevistas concedidas, observa-se que todo esse arcabouço legal já impulsionou as empresas a respeitarem o uso do nome social. Assim, os relatos relacionados ao não uso do nome social de pessoas trans em registros oficiais da empresa remetem-se ao passado. No entanto, uma pessoa relatou que trabalhadores e trabalhadoras insistem em não chamar as pessoas trans pelo nome que escolheram a partir de sua identidade e sim pelo chamado “nome de batismo”.

9. Decisão proferida no julgamento da ação direta de inconstitucionalidade nº 4275 e do recurso extraordinário nº 670422



Entrevistada: A questão do nome. Eu não gosto do meu nome. Eu prefiro que me chamem de [apelido que prefere ser chamada], porque lá o povo me chama de [outro apelido] por que é feio meu nome completo. É [nome completo], eu não gosto. Só que meu apelido é, na verdade [apelido que prefere ser chamada]. (...) ah, chama pelo nome já para atentar né, para perturbar, aí me chama pelo meu nome completo por que sabe que eu não gosto.



Entrevistadora: Mas você fala, você reclama com eles ou deixa quieto?



Entrevistada: Ah eu deixo quieto, eu não ligo não. Eu não gosto, mas eu também não falo nada não. Eu levo na esportiva também. Só isso



Entrevistadora: E os teus superiores? Te chamam pelo teu nome por [apelido que prefere ser chamada] ou [outro apelido]?



Entrevistada: Pelo apelido [que prefere ser chamada].

[Entrevista 18, Trans]



Entrevistada: Até antes de trocar meu nome, contracheque e documento tinha que vir [nome de batismo], mas em questão de participar da CIPA vinha [nome], quando chama é [nome], a data de aniversário é [nome], não só eu, mas todas que estavam lá que eram trans, não tinha aquele negócio [nome]-[nome de batismo] não, é [nome]. Só contracheque e documento que vinha com o nome de registro (...)

[Entrevista 6, Trans]

5.6. Agressão física e ameaças



Se já é absolutamente inadequado que pessoas possam ter sua dignidade desrespeitada, que tenham seus direitos negados e que possam sofrer perseguição no ambiente de trabalho, é inadmissível que pessoas possam sofrer ameaça e agressões físicas nos espaços de convívio profissional.

Uma pessoa entrevistada relatou dois casos graves de assédio sexual e de ameaça de estupro corretivo¹⁰. Os dois casos ocorreram na mesma empresa, mas têm como agressores homens distintos. No caso de ameaça de agressão, a entrevistada chegou a denunciar à empresa o comportamento inadequado do homem. O encaminhamento dado pela empresa ficou aquém do adequado dado a gravidade da situação: representantes da empresa conversaram com o homem e mudaram a entrevistada de posto de trabalho, evitando que eles se encontrassem. Já com relação à situação de assédio sexual, a entrevistada não fez denúncia, por acreditar que a empresa não tomaria nenhuma medida efetiva.

10. O termo estupro corretivo passou a ser usado no início de 2000 e se refere à prática criminosa na qual uma ou mais pessoas estupram mulheres lésbicas, supostamente como forma de alterar sua orientação sexual ou punir a mulher pelo que julgam como uma falha moral.





Entrevistada: (...) tinha um que chamava [nome do homem], aí ele ia bêbado. Aí quando ele ia bêbado, como eu trabalhava na frente da máquina, ele ficava falando ousadia. Aí eu chamei o supervisor. Aí [nome do supervisor] chamou atenção dele. Ele ia bêbado e começava a falar ousadia, entendeu? Eu tinha medo dele quando ele ia.



Entrevistadora: Mas o que ele falava?



Entrevistada: Falava umas coisas obscena.



Entrevistadora: Sexuais?



Entrevistado: Isso. E aí eu chamei o supervisor e falei. Aí as meninas falaram: 'é verdade, ele fica falando coisa, falando que vai fazer ela gostar de homem', eu tinha medo dele mesmo, não vou mentir. (...) o supervisor chamou ele e falou que não queria que ele nem chegasse perto de mim, mas aí ele nem chegava, depois disso ele nem chegava nem olhava pra minha cara. Porque a gente tem que cortar esse tipo de coisa, que se você deixar, vai aumentando, vai aumentando, vai aumentando e uma hora que você tá sozinha e essas pessoas querem pegar você para fazer alguma coisa.

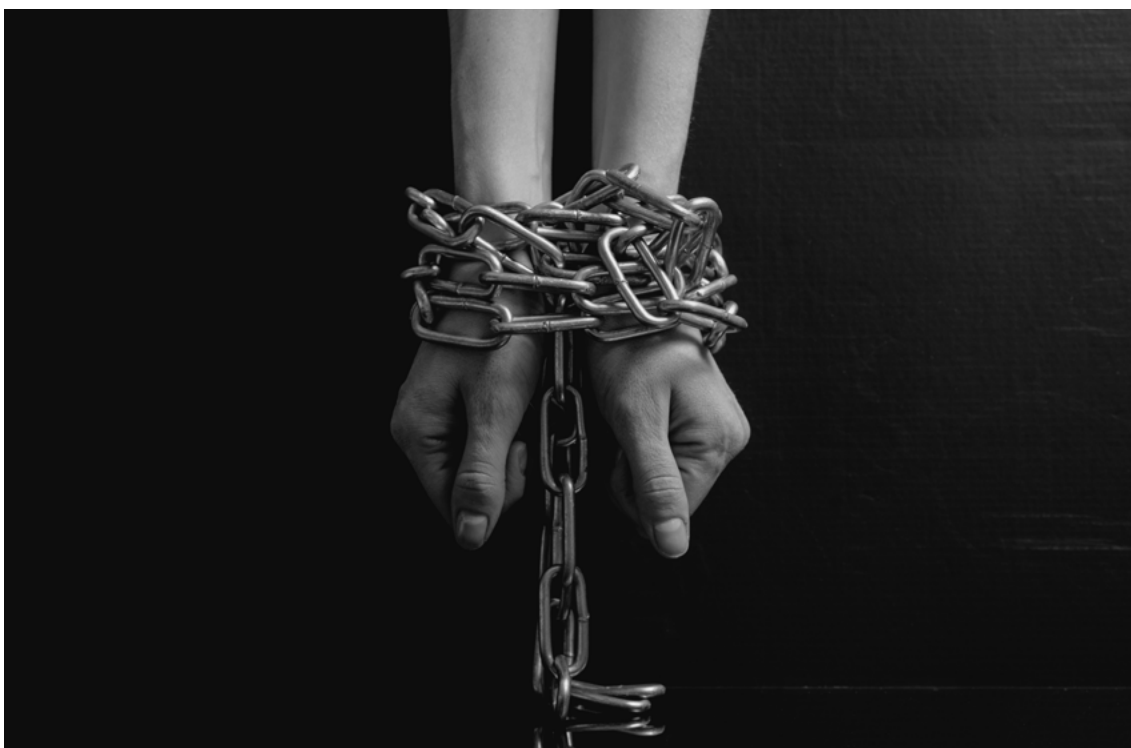


Entrevistadora: Você tinha medo das coisas que ele falava para você?



Entrevistada: Com certeza.

[Entrevista 16, Lésbica]



Entrevistada: Você trabalhar a noite toda, aí você chega no ônibus e ouvir gracinha. Por mais que você não queria, todo dia é muito preconceito, todos os dias, todos os dias, todas as horas, entendeu? O ano passado mesmo, eu estava sentada quando a gente vem embora, cansada, cansada, morrendo de cólica, pense aí: você cansada, trabalhou a noite toda, você quer chegar no ônibus, você quer descansar para chegar na sua casa, aí meu colega com umas brincadeiras sem graça, começou a passar as partes íntimas dele na minha mão, aí eu falei: ‘você para com essas brincadeiras que eu nunca te dei essa ousadia’. Ele continuou, quando ele veio eu peguei a tesoura e ia enfiar no pescoço dele, eu falei: ‘eu estou falando, eu odeio esse tipo de brincadeira’. Falei! Aí ele parou. E falei: ‘e se continuar eu vou no RH e vou denunciar’, aí ele parou. Porque eu acho isso errado, cada um tem que seguir o que quer. E as pessoas não respeitam.

[Entrevista 16, Lésbica]



6. Mecanismos de discriminação e exclusão



A partir dos relatos das pessoas entrevistadas é possível identificar práticas e mecanismos que promovem a discriminação contra as pessoas LGBTQIAPN+. São ideias e princípios que se fundamentam na não aceitação da diversidade de formas de ser e estar no mundo, de orientação sexual, de identidade de gênero, de expressão de identidade, defendendo a imposição de uma única visão de mundo tida como verdadeira. Os argumentos que sustentam as discriminações às pessoas LGBTQIAPN+ são construções sociais, na medida em que são baseados em princípios e práticas fundamentalmente culturais. Entender os mecanismos que estão por trás dessas discriminações é um passo importante no seu combate.

Nas entrevistas as pessoas relataram casos de discriminação fundamentada nas religiões cristã, evangélica e protestante; no machismo; no julgamento moral das práticas sexuais; nas premissas do gênero binário e heteronormatividade.

A discriminação a partir dos preceitos religiosos apareceu em relatos em que identificam a homossexualidade como um pecado, como algo fora do caminho de Deus ou dos princípios cristãos, evangélicos ou protestantes. Desta forma, identificam que a heterossexualidade seria o “caminho do bem” ou o “caminho correto”, como se somente esta forma de se relacionar devesse ser aceita. Esses preceitos expõem as pessoas LGBTQIAPN+ à discriminação daqueles que seguem tais religiões, imputam sentimento de culpa por seguir um “caminho errado” ou “não ter força” para se manter na retidão exigida pela religião. Ainda que a liberdade religiosa seja uma garantia que deva ser respeitada, esse princípio não deve ser um apoio para ações discriminatórias. Os relatos apontam a importância de reafirmar que as práticas religiosas não devem levar a humilhação, intimidação e culpabilização de pessoas que vivem de formas diversas às suas crenças. É preciso ampliar os horizontes da moralidade e permitir que outras formas de ser e estar no mundo possam ser respeitadas.

As ideias sedimentadas pela cultura machista, que considera o homem mais capaz que as mulheres, justificando assim o controle e a opressão das mulheres pelos homens, também se mostram como mecanismos que desencadeiam discriminações LGBTfóbicas. Isso porque os princípios que fundamentam a cultura machista de supremacia masculina também incluem a heterossexualidade obrigatória e a valorização das características socialmente relacionadas com a virilidade. Assim, a cultura machista valoriza o homem heterossexual em detrimento das mulheres, dos homens gays, das mulheres lésbicas, das pessoas trans. Essa hierarquização social é baseada na opressão e muitas vezes na violência psicológica, moral, patrimonial e física.

Os relatos agregados na categoria de Julgamento pelo comportamento também estão relacionados aos mecanismos de discriminação baseados na religião e no machismo. No entanto, merecem destaque pela forma que acontecem, pois evidenciam que para as pessoas LGBTQIAPN+ as regras ou normas – explícitas ou tácitas – têm um peso distinto. São relatos que indicam como comportamentos ou eventos podem ser julgados de forma distinta a depender se as pessoas envolvidas são heterossexuais ou LGBTQIAPN+.



Por fim, o último realce que será apontado nesta seção diz respeito à prática discriminatória que se baseia nos princípios de heteronormatividade e de imposição do gênero binário. De alguma maneira também está relacionada às questões religiosas e da cultura machista, na medida em que expõe o conflito com as ideias culturalmente difundidas do papel social da mulher e do homem.

Dentro do sistema de pensamento machista, os homens têm um papel de superioridade e controle sobre as mulheres, e a estas caberiam um papel de submissão e atuação social restrita. Isso implica que à mulher seria indevido, quando não impossibilitada, a ocupação do espaço público, o destaque social e profissional, devendo priorizar as atividades de reprodução social, cuidados com a casa e a maternidade.

Ao definir (e delimitar) o papel da mulher, também se impõe o papel do homem como aquele que deve prover a subsistência econômica e que deve comandar. Nesse arranjo, a instituição da família, composta por homem, mulher e filhos, é estrutura central da constituição social. E na medida em que o sistema de pensamento machista se estrutura de forma impositiva e supremacista, ou seja, não admite a diversidade de formas de compreensão de mundo e se considera como a única forma adequada, tudo o que se apresenta de forma diversa é entendido como uma ameaça à ordem e um equívoco da humanidade que precisa ser destruído. Ou seja, as mulheres que não assumem o espaço ou os papéis de cuidadoras, mães e submissas estão equivocadas; as mulheres que não buscam a constituição de uma família com homens, e da mesma forma, os homens que não buscam constituir família com mulheres estão equivocadas e equivocados; os homens que não assumem o lugar de dominação e da exaltação da virilidade estão equivocados.

Tudo o que rejeita a relação matrimonial heterossexual como estruturante da sociedade é duramente criticado. Nesse sentido, também há o entendimento de que somente haveria duas formas de expressão de identidade de gênero: a mulher-feminina e o homem-masculino. São duas categorias únicas e opostas – portanto, binárias –, que têm suas expressões sociais com características antagônicas: a mulher-feminina seria delicada, maternal, subserviente; o homem-masculino seria forte, corajoso, mandatário. Todas as expressões de identidade de gênero que estão situadas entre estes dois opostos seriam desarranjos que deveriam ser corrigidos. Assim, todas as expressões de gênero que fogem ao gênero binário também são duramente criticadas: a lésbica masculinizada, o gay afeminado, o homem sensível, a mulher destemida, a pessoa andrógina, a mulher trans, a drag queen, o homem trans e por aí segue uma diversidade quase infinita de expressões de gênero que não se enquadram na visão binária.

Como o sistema de pensamento machista é amplamente difundido em nossa sociedade, as situações de conflito vivenciadas por pessoas LGBTQIAPN+ ou por mulheres e homens que fogem ao estereótipo machista almejado são muito frequentes.



6.1. Religião



A relação entre o desrespeito à homossexualidade e a religião foi pautada explicitamente por uma pessoa entrevistada. Outras pessoas também relacionaram situações de discriminação com a religiosidade da pessoa, indicando que este é um fator que desencadeia pensamentos e ações discriminatórios.



Entrevistada: Uma vez, eu tive um desentendimento com uma moça e aí subimos para conversar com a parte de chefia, para encerrar o assunto, digamos assim. Porque aí juntou o fato de eu ser lésbica e umbandista né? (...) Mas eu acho, assim, [que] o preconceito LGBT, o preconceito sobre casais homossexuais, eu acho que está muito ligado com a questão religiosa. Então não tem como falar do preconceito sem entrar no assunto religião, entendeu? Eu acho que as duas coisas estão muito ligadas. Entendeu?

[Entrevista 14, Lésbica]



O preconceito por vezes aparece como a identificação da homossexualidade como algo pecaminoso, como algo que não é conectado com o caminho que a religião identifica como sendo o correto. Em alguns casos esse julgamento parte de colegas de trabalho, mas em outros relatos se dá no âmbito familiar. A pressão familiar torna o julgamento de suposta má conduta muito mais intenso e gerador de sofrimento para as pessoas entrevistadas.



Entrevistada: (...) algumas mulheres que falam: ‘Ah, você já olhou na Bíblia que isso é pecado? Não sei o que... Procura um homem, não sei o que...’, essas coisas.

[Entrevista 16, Lésbica]



Entrevistado: Eu venho de uma família de um berço evangélico, aí assim, eu entendo a visão deles e respeito, que eu também já fui, sei, eu acho que é assim: perante a Bíblia [ser homossexual], não é certo, mas foi algo que foi acontecendo, assim, né. Não sei se eu vou ser assim a vida toda. (...) Eu nasci praticamente dentro da igreja. (...) Eu nunca cheguei abertamente e falei, mas todo mundo sabe. Minha mãe não aceita, porque ela é evangélica. Pega muito no meu pé, com as minhas amigadas. (...) eu entendo o lado dela, porque eu cresci na igreja, eu cresci ouvindo as pregações e eu entendo que é algo, não sei dizer bem, são o que as pessoas falam, que é pecado, tal. Eu entendo por este lado da visão dela, estaria indo contra os princípios dela. Acho que o sonho dela seria que eu fosse um homem, que tivesse uma família, que eu tivesse filhos, por este lado eu entendo.

[Entrevista 11, Gay]

Uma entrevistada falou sobre experiências de situações de tentativa de “cura”.

Para além do equívoco de identificar a homossexualidade como uma doença que precisaria ser curada, como algo que devesse ser tratado e alterado, estas situações foram fontes de muito stress, culpa e ansiedade para a entrevistada. Claramente se concretizam em práticas discriminatórias na medida em que foram situações de assédio e culpabilização da pessoa LGBTQIAPN+ por uma suposta falha de conduta.



Entrevistada: Eu só me brequei assim mais por conta de família mesmo e tudo mais, né? Eu continuei indo na igreja [protestante] e daí eu tive a vivência da minha mãe com câncer, né? Então, tipo, eu, eu tive todo aquele processo de tentar me curar, digamos assim, dentro da religião pra tentar ver se salvava ela, né? Então, foi todo um processo difícil mesmo (...) Passei por, acho que, uns três. Passei um em cada igreja, e tentei e tentei. Ia em tudo que eles falavam e ó, só faltou mesmo me exorcizarem dentro... só faltou isso dentro da igreja. Mas não deu certo. (...) Nossa! Eu lia a Bíblia de frente pra trás, de trás pra frente. Faziam oração na minha casa direto, eu ia pra monte orar e falar com Deus e pedi pra ele me libertar daquilo [ser homossexual] porque eu sabia que aquilo não era dele e tudo mais. Então, foi um processo assim que é de sofrimento, é de sofrimento, porque eu estava fazendo tudo aquilo pra num... porque eu não queria ver minha mãe chorando, né? Mas eu tentava acreditar naquilo, que aquilo ia me libertar, que eu estava errada e tudo mais. Mas nada deu certo, eu fiz... né? Foram anos.

[Entrevista 9, Lésbica]

“Eu lia a Bíblia de frente pra trás, de trás pra frente. Faziam oração na minha casa direto, eu ia pra monte orar e falar com Deus e pedi pra ele me libertar daquilo...”



Entrevistada: Eu já tinha desistido só que eles [pessoas da igreja protestante frequentada pela família] sempre estavam na casa, lá em casa né, atrás da minha mãe e eu até fiquei revoltada uma época porque eles começaram a... teve uma vez uma mulher, que ela era ministra de louvor. A minha mãe em estado terminal de câncer, na cama lá em casa, ela chegou e falou que Deus tinha... me chamou assim perto da minha mãe e falou assim: [nome da entrevistada], eu tive uma revelação de Deus aqui, Ele falou que Ele vai curar sua mãe se você for pra igreja agora. Falou isso na frente da minha mãe. Daí eu entrei naquele desespero! Eu tinha 16,17 anos. E eu fiquei assim: ‘mas se eu for agora, eu não estou querendo ir. Ele vai saber que eu não estou e daí vai dar na mesma’. Aí eu falei assim: ‘não, mas eu não estou preparada, eu já tentei’. [a mulher, ministra do Louvor respondeu] ‘Não, mas, se você não aceitar Ele vai recolher sua mãe’. (...) Daí eu falei para ela: ‘minha resposta é não’. E, agora, pensa, minha cabeça depois que a minha mãe faleceu?!... na verdade, **foram ene coisas, pra eu estar conseguindo falar com você hoje e não estar desabando...** Nossa, foi um processo. Faz 8 anos que eu trato isso.

[Entrevista 9, Lésbica]

Os julgamentos de conduta a partir dos princípios religiosos também podem ser muito difíceis de lidar quando partem da própria pessoa LGBTQIAPN+. Um relato traz de maneira muito clara a ambiguidade do sentimento da pessoa LGBTQIAPN+ que acredita numa religião que prega a homossexualidade como um pecado. Nesse caso, em nenhum momento da entrevista a pessoa demonstrou que tinha vergonha de sua sexualidade, tinha sua orientação sexual assumida no trabalho, inclusive, fala “Se fosse pelo lado da sociedade não me importaria em nada”, explicitando que não é a discriminação social ou no trabalho que a leva a querer não ser homossexual. No entanto, ela convive com o sentimento de que aos olhos de seu Deus esse comportamento não é adequado, convive cotidianamente com o sentimento de que deveria seguir outros princípios de vida.



Entrevistadora: E como era para você se descobrir gay e estar frequentando a igreja, escutando esse discurso?



Entrevistado: Era um conflito, porque isso mexia muito com meu psicológico. Eu ia e sabia que estava fazendo coisa errada, só que parece que Deus não queria me abandonar. Porque eu conseguia ir para os cultos todos os dias, ouvir as pregações, tudo, (...) Não sei se vou ser isso a vida toda. Tenho ainda uma esperançazinha, sei lá, de Deus transformar minha vida pelo lado dos princípios cristãos. Se fosse pelo lado da sociedade eu não me importaria em nada.



Entrevistadora: Então você concorda com esses princípios de que é pecado, que esse não deveria ser um caminho de vida?



Entrevistado: Olha, concordar, concordar 100%, eu não consigo concordar. Eu acho que, é difícil falar sobre essas coisas, mas se falar, eu acho que a Bíblia é um livro sagrado. Eu acho que, mas eu não sei... Eu não acho que seja uma coisa tão grave. Eu acho que tem muitas coisas mais graves, que as pessoas fazem, que eu acho que deviam ser mais colocados em pauta. Eu acho que possa ser que no dia, assim, eu acredito em tudo que está na Bíblia, então acredito que lá no dia do julgamento final, acho que eu chegar assim, falar Ó Deus e pedir perdão a Ele, eu acho que Ele me perdoaria, porque eu não fico fazendo coisa de tão errado, sabe?! Mas tem muita coisa pior no mundo e que as pessoas não enxergam, né?

[Entrevista 11, Gay]

“...acredito que lá no dia do julgamento final, acho que eu chegar assim, falar Ó Deus e pedir perdão a Ele, eu acho que Ele me perdoaria, porque eu não fico fazendo coisa de tão errado...”

6.2. Machismo e discriminação LGBTfóbica



Na maioria das entrevistas a palavra machismo não foi pronunciada, mas em muitos relatos das relações com outros trabalhadores e outras trabalhadoras a questão da cultura machista aparecia como fundamento de posicionamentos e falas.

Nesse relato que segue, a entrevistada aponta que as discriminações ocorrem, pois os homens não aceitavam que uma mulher tivesse interesse em outra mulher.



Entrevistadora: De maneira geral, o que você entende como as dificuldades que os trabalhadores e as trabalhadoras LGBT enfrentam no setor de vestuário, no mercado de trabalho?



Entrevistada: Ah, eu acho que é mais o machismo né? Acho que a dificuldade maior são os machismos. É dos homens aceitarem uma mulher querer outra mulher. Acho que para eles isso daí não.... É desse ponto de vista quando eu tive essa perseguição.

[Entrevista 15, Lésbica]





Acervo: STI Vestuário de Sorocaba e Região

Num dos trechos selecionados a seguir, a entrevistada fala do bom relacionamento entre mulheres e da diferença de relacionamento com os demais trabalhadores homens.

Sob o ponto de vista machista, uma mulher lésbica que não se apresenta como feminina seria quase como um homem e desta forma estaria inserida no círculo de “amizade” masculino. Os trabalhadores se sentem à vontade de falar com ela como se fosse um homem hétero, como se partilhasse dos mesmos princípios de visão sobre as mulheres. A entrevistada se incomoda com essa visão machista sobre a mulher, de objetificação da mulher, que considera que a mulher estaria ao dispor das vontades, inclusive sexuais, dos homens.

As expressões de gênero e caracterizações físicas e sociais associadas à mulher são menosprezadas pela cultura machista. É esse mecanismo que permite que trabalhadores homens sejam amigos e até respeitosos com uma mulher lésbica masculinizada, mas sejam extremamente preconceituosos com uma mulher lésbica feminina e com homens afeminados.





Entrevistadora: O que é diferente trabalhar com mulheres e trabalhar com homens?



Entrevistada: (...) é uma coisa ali, uma coisa aqui, que você vai ganhando a confiança das mulheres ao seu redor, que estão ao seu redor. E você realmente, você brinca, você sabe dar risada, aí brinca sobre besteira, bobeira e tudo mais. Agora, você tá no meio dos homens, eu nunca tive problema de discussão nem nada, mas os assuntos são bem pesados, digamos assim. É bem, é bem triste de você ver, porque são pessoas que são pais, que são filhos, que têm irmãs que... são muito pesados os assuntos. Então eu, particularmente, eu prefiro as brincadeiras com as meninas, a mulherada que são mais...



Entrevistadora: Pesada em que sentido?



Entrevistada: No sentido pejorativo, do tipo de tirar sarro, de falar intimidade, de expor pessoas, de objetificar as mulheres, nesse sentido. (...) Quando uma mulher descobre que eu sou lésbica, [responde] 'ah, tá!' (...) tirando uma outra cristã, que fica meio assim, né? Que tem que tomar cuidado... mas aí depois também que vê que não é um bicho de sete cabeça, já fica de boa. Então tratam normal, sabe? Agora com homem dá a impressão que eles acham que você é um 'parça'. Eu, particularmente, digo que eu, por não transparecer tanta feminilidade, por não ser tão feminina, eles me consideram 'parça'. É, daí aquele negócio assim, eu ganho respeito por (...) eles acharem em mim alguma semelhança, sabe? Em questão de gostar de mulher, em questão de ser menos feminina, então pode entrar no grupo, esse tipo de coisa. E quando eles veem, por exemplo, a minha namorada, ela é totalmente diferente, é bem feminina e tal. Daí o assunto já muda. Daí já não tem aquele respeito que eles têm por mim. Eles, já [falam] 'é falta de alguém pegar de jeito', 'ah, é fase' ou 'é desperdício', esse tipo de coisa. Era diário assim... (...) E é tão incrível, porque nesse lugar onde eu trabalhei, na mesa tinha os héteros, né? E também tinha dois gays que trabalhavam com a gente e eles eram esculachados o dia inteiro. Era tirar sarro, porque eles eram... eles tinham aquele toque mais feminino também. Daí puxa aquele lado também da mulher de novo, tudo que você puxa pro feminino você já perde o respeito. Então eles eram desrespeitados diariamente. Tiravam sarro e ficavam falando besteira pra eles por conta de serem afeminados.

[Entrevista 9, Lésbica]



Entrevistado: (...) tem outro rapaz lá, ele também é [gay], só que ele é mais afeminado. E ele é meio largado, as pessoas ficam [falando] ‘ah, que coisa feia, que não sei o que’, fica falando o tempo todo, falando palavreados ofensivos, mas não diretamente para ele, mas falando, fazendo um zum, zum, zum, fofoca, telefone sem fio, o tempo todo. Mas quando chega em mim eu repreendo e falo: ‘Gente não é assim que trata as pessoas, eu também sou e por que vocês me respeitam e não pode respeitar ele?’ e tal. Aí eles: ‘Ah, você é diferente’. E eu falo: ‘não, todo mundo aqui dentro é igual, todo mundo na vida é igual. A diferença que cada um trilha a sua vida, se veste... fica na sua vida do jeito que quer.



Entrevistadora: E por que você acha que as pessoas diferenciam você dele?



Entrevistado: É porque eu não sou tão afeminado quanto ele, entendeu? E ele já é, então, as pessoas julgam mais do que me julgam.

[Entrevista 12, Gay]



Entrevistadora: E você acha que isso, por exemplo de eles não escutarem e falarem essas coisas, de te agredir dessa forma, você acha que tem mais a ver de você ser lésbica ou por você ser mulher?



Entrevistada: Ambas as partes, por eu ser lésbica e por eu ser mulher. Mais por ser lésbica né?!

[Entrevista 16, Lésbica]



(...) exigem que eu seja homem porque sou lésbica.

[Entrevista 4, Lésbica]

Algumas pessoas entrevistadas trouxeram a perspectiva do impacto da cultura machista na vida profissional, indicando que há uma diferença de oportunidade no ambiente de trabalho em razão de princípios preconceituosos sobre a suposta incapacidade da mulher e das pessoas que fogem ao gênero binário e à heterossexualidade normativa.

Os relatos tratam da falta de oportunidade de progressão na carreira que poderia ser motivada pela visão preconceituosa da capacidade das pessoas LGBTQIAPN+, como também das dificuldades para estabelecimento de relações hierárquicas por elas chefiadas.



Entrevistadora: E como você acha que essas discriminações afetam o seu dia a dia, sua vida profissional, a sua vida pessoal?



Entrevistado: Na minha vida... vamos dizer, na vida profissional. Porque acho que eles impedem de uma pessoa homossexual, diferente, tipo gays, homossexuais, acabar subindo de cargo. Porque eles falam que o cargo é superior, mas não pode ter aquele tipo de liberdade que a pessoa deveria ter. (...) Essa questão eu acho que está ligada à mulher também. Porque a mulher também é um pouco discriminada em relação a cargos de chefia. Muitas vezes falam que aquele cargo só homem que pode atuar, que muitas vezes não é. Mas são questões mesmo de hierarquia, de uma suposição, de leis mesmo. Eles acabam colocando em meio a isso tudo.



Entrevistadora: E o que você acha que justifica uma posição dessa, de que só homens héteros podem ocupar esses cargos?



Entrevistada: Por exercer melhor. Por achar que porque o homem tem mais torso, como diz, de ser um pouco mais rígido nas questões de quando você mandar fazer algo, ele tem mais autoridade.



Entrevistadora: Então seria uma ideia de que pessoas LGBT e mulheres não têm essa capacidade. Como se não tivesse, né?



Entrevistada: Sim, sim.

[Entrevista 12, Gay]



Entrevistado: Não só aqui, mas eu acho que em outros lugares também, você não vê muito LGBTs assumindo cargos importantes. (...) Eu acho que ainda é pela sociedade. Eu acho que a sociedade não iria aceitar, principalmente acho que os homens, tem alguns homens machistas, falam assim: 'Eu ser ordenado por um gay? Eu ser mandado?', eu acho que tem isso, ainda. Porque uma pessoa no cargo superior ela tem que exercer os poderes dela, tem que exercer uma ordem, uma obrigação, acho que para um homem ainda seria meio difícil aceitar isso.

[Entrevista 11, Gay]



Entrevistadora: No seu ambiente de trabalho você já sofreu discriminação?



Entrevistada: Já, sofro todo dia. Ah, igual eu te falei, aquela coisinha boba, mas não deixa de ser uma discriminação, um preconceito.



Entrevistadora: Tipo o quê?



Entrevistada: Ah 'por que que um homem desse tem um cabelo bonito?', 'ah se fosse uma mulher, não tinha um corpo desse'. Entendeu? Aquela coisa todinha, então é isso daí, todo dia você sofre. Então às vezes uma costureira taca um 'ah, fala para aquele viado não botar serviço para mim não', então é toda hora. E eu falo: 'sou viado mesmo, vou colocar serviço e você vai trabalhar'.

[Entrevista 6, Trans]

6.3. Julgamentos pelo comportamento

Algumas pessoas entrevistadas explicitaram sentir que eram tratadas de forma diferente das pessoas hétero, percebiam que seu comportamento era olhado, julgado de forma distinta. O sentimento exposto nos relatos a seguir está associado com a relação discriminatória, na medida em que ações e comportamentos eram julgados como positivos ou negativos, adequados ou inadequados, conforme a sexualidade da pessoa envolvida (ou das pessoas envolvidas). É a situação clara de um peso, duas medidas. A norma de não estabelecer contato físico afetivo ou íntimo no ambiente de trabalho “vale mais” para as pessoas LGBTQIAPN+, seja sob o olhar da chefia, seja sob o olhar da moralidade dos trabalhadores e trabalhadoras.

Entrevistada B: Eu acho assim que diante de uma sociedade muitas vezes... agora eu tô falando assim pelo lado do fato de ser gay né. A gente é olhado, de uma certa forma, com mais promiscuidade né? Eles olham a gente por esse lado, imaginando o que é o ato em si, tal. Então, começa a te julgar.

[Entrevista Coletiva 1, B, Gay]





Entrevistada: se fosse um casal hétero, eu acho que ninguém teria feito nem comentário. Por que tudo que um casal hétero faz, é normal, é comum. Se tem um triângulo amoroso, entre um casal hétero, é normal. Ah, ele tem um amante, ela tem um amante, isso é normal. A coisa deixa de ser normal, quando se trata de duas ou três pessoas do mesmo sexo. Aí deixa de ser normal. Não tem mais nada de normal. Tudo é sujo, é feio, é escandaloso ou é motivo de piada. É isto que eu vejo.

[Entrevista 3, Lésbica]



Entrevistada: (...) temos que ter muito cuidado, para não ter nenhum tipo de relacionamento ou uma paquera, com uma das colegas, isto é muito perigoso. Nem que seja uma simples paquera, as outras pessoas parecem que ficam de olho na gente. Sem você fazer nada já falam que você fez. Isso complica.



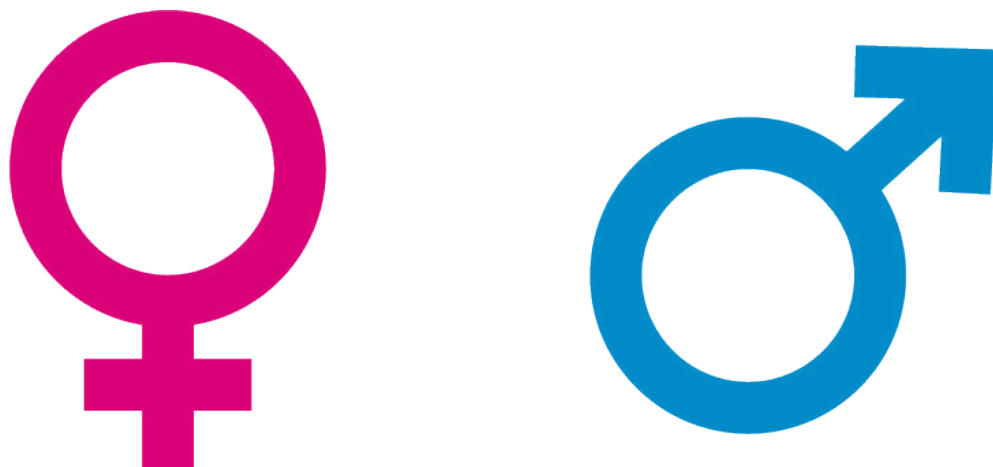
Entrevistadora: Um olhar diferente do que se fosse uma paquera hétero?



Entrevistada: Isso, é diferente. Se for um casal, por exemplo, um casal hétero, como já houve um caso lá dentro, já trabalhando lá como marido e mulher, um casal de namorado, ninguém liga, não estão nem aí. Não tem aquela sondagem em cima, não existe. Agora, se uma coisa de nós [pessoas LGBTQIAPN+], a conversa muda. É aquilo de você tropeçar eles falam que você caiu. Qualquer coisinha que você fizer, eles vão aumentar. Isto lá é bastante comum. Então a gente evita, procura evitar o máximo possível, respeitar o máximo os colegas e procurar conversar de uma forma bastante clara, para que ninguém venha a maliciar o que estamos falando. É uma coisa das pessoas ficarem prestando atenção naquilo que você está falando, para onde você está olhando, para aumentar a conversa.

[Entrevista 3, Lésbica]

6.4. Gênero binário e heteronormatividade



Alguns relatos abordam a discriminação motivada pela crítica à diversidade de gênero.

Muitas vezes não é somente a orientação sexual em si que gera os posicionamentos discriminatórios, mas também o não enquadramento no binarismo de gênero estereotipado no homem-masculino e na mulher-feminina.

Nesse sentido, todas as expressões de gênero que deixam explícitas, visíveis essa diversidade, sofrem mais vivências de discriminações motivadas pela imposição do gênero binário. A identidade trans – transgênero, transexual ou travesti – é muito marcada por esse tipo de discriminação, pois são mulheres que aos olhos de uma colega de trabalho são “homens com um cabelo muito bonito” ou uma candidata a emprego com o nome de um homem. Também as lésbicas que gostam de se vestir, de cortar o cabelo ou de se movimentar, de formas socialmente identificadas como masculinas; ou os gays que são mais delicados no jeito de falar ou de se portar, que gostam de se vestir com roupas socialmente identificadas como femininas ou mesmo que gostam de se maquiar e utilizar adornos tidos como femininos. Esses grupos, que expõem em seus corpos a diversidade de expressões de gênero, que contestam a ideia do gênero binário, são alvos frequentes de discriminações no ambiente de trabalho.



Alguns relatos trazem a falta de oportunidade de trabalho no setor do vestuário, mas também no mercado de trabalho como um todo. As pessoas trans, principalmente, seja em razão da sua aparência transgressora, seja em razão da “incompatibilidade” do gênero do nome com a aparência.



Entrevistada: ela [amiga da entrevistada] falou assim: ‘olha, aproveita que você está ‘homenzinho’ ainda, se travestindo – e ela já era um travesti, mas ela já estava de carteira assinada, há um ano que ela trabalhava lá – aproveita que você está assim ainda no hormônio, botando uma baby lookzinha e procura um serviço. Quando você tiver sua carteira assinada, depois de seis meses, você começa a se assumir, deixar o cabelo crescer, soltar, aí você compra umas roupas femininas para você’. (...) Aí ela falou assim: ‘aproveita que você está nesse processo ainda, tomando hormônio para dar peito’

[Entrevista 6, Trans]



Entrevistada: Eu não tive problema nenhum da minha parte, eu não posso reclamar, de ser o que eu sou. Eu acho que para um travesti e para o gay, tem uma diferença. O gay arruma um serviço melhor, o travesti é mais difícil arrumar, eu penso assim.



Entrevistadora: Por que é mais difícil?



Entrevistada: Eu acho que, parece que tem mais preconceito para o travesti, da forma que ele se veste, eu penso assim. Tem uma amiga minha, que ela pensa assim, ela falou. Que é difícil para arrumar um emprego e sempre as pessoas estão te olhando de um outro jeito, só porque está vestido de mulher.

[Entrevista 7, Gay]



Entrevistada: Agora, sempre quando eu penso em LGBTQIAPN+ eu sempre penso a letra T separado. Mais as trans femininas porque os trans masculinos... eu tenho amigos que nem eles falam, são 'passáveis', né? Todo mundo olha, assim, ninguém sabe que são trans. Então, eles entram no mercado de trabalho, muito bem. Tenho amigos bem-sucedidos trans e tudo. Só que as mulheres trans daí já é outra coisa, sabe? Eu vejo que de todas as letras, é a letra assim que mais sofre bastante nessa questão, em precarização de tudo: de saúde, de tudo mais.

[Entrevista 9, Lésbica]



Entrevistada: (...) eu acho que o peso maior do preconceito, eu acho de quem é trans, transexuais, aí sofrem o maior preconceito.



Entrevistadora: As pessoas transexuais? Por quê?



Entrevistada: Ah, por causa da característica física né? Por causa das características. Eu conheço um caso de uma pessoa que trabalhou na empresa, era excelente funcionário e ele tentou de todas as formas, assim fazendo job e tudo mais para conseguir um outro posto de trabalho, uma coisa assim, só que não conseguiu nada lá dentro. E ele sempre teve oportunidade, tinha faculdade, tinha tudo, mas ele não conseguiu sair do lugar aí a gente acha que era por conta do preconceito.

[Entrevista 14, Lésbica]



Entrevistada: É muito complicado, muito complicado mesmo. Eu queria partir para outra coisa, mas um supermercado não vai me dar oportunidade. O máximo que eu ia conseguir é de faxineira. Se precisar também eu pego, se hoje eu estivesse desempregada né. Mas para você trabalhar em um supermercado, alguma coisa diretamente com as pessoas, não vai ter não, a não ser salão. Lanchonete, sorveteria, você pode ir aqui horrores, você nunca vai ver. E não é que não tem gente que procura, mas quando vê que é uma trans ou quando você manda um currículo que eles pedem foto, alguma coisa, aquilo que eu te falei do nome, vê lá a foto de mulher e nome de homem, já nem adianta.

[Entrevista 6, Trans]



Entrevistada: E é tão incrível, porque nesse lugar onde eu trabalhei, na mesa tinha os héteros, né? E também tinha dois gays que trabalhavam com a gente e eles eram esculachados o dia inteiro. Era tirar sarro, porque eles eram... eles tinham aquele toque mais feminino também. Daí puxa aquele lado também da mulher de novo, tudo que você puxa pro feminino você já perde o respeito. Então eles eram desrespeitados diariamente. Tiravam sarro e ficavam falando besteira pra eles por conta de serem afeminados.

[Entrevista 9, Lésbica]



Entrevistada: (...) tem outro rapaz lá, ele também é [gay], só que ele é mais afeminado. E ele é meio largado, as pessoas ficam [falando] 'ah, que coisa feia, que não sei o que', fica falando o tempo todo, falando palavreados ofensivos, mas não diretamente para ele, mas falando, fazendo um zum, zum, zum, fofoca, telefone sem fio, o tempo todo. (...).



Entrevistadora: E por que você acha que as pessoas diferenciam você dele?



Entrevistada: É porque eu não sou tão afeminado quanto ele, entendeu? E ele já é, então, as pessoas julgam mais do que me julgam.

[Entrevista 12, Gay]

7. Mudanças na sociedade



Algumas entrevistadas trouxeram a reflexão de que antigamente tinha mais discriminação. Ainda que hoje em dia a realidade não seja de plena equidade, a discriminação seria menos pesada.

Entre os elementos apontados que justificassem essa mudança social foi falado sobre a legislação que criminaliza a homofobia, a mudança da cultura e o posicionamento ativo das pessoas LGBTQIAPN+.

Desde junho de 2019, quando o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 26, as práticas de homofobia e transfobia foram equiparadas com o crime de racismo. O STF foi instado a se posicionar devido à morosidade do Congresso Nacional – responsável por definir as legislações vigentes no país – em deliberar sobre o tema. Por 30 anos o Congresso Nacional se omitiu no debate. A esta decisão, que tem caráter de lei, uma das pessoas entrevistadas se refere como um dos motivadores da diminuição da discriminação atualmente.





Entrevistado: Como eu te falei, hoje a dificuldade está pouquíssima, né? Mas pela questão legal, né? Se não fosse a lei que abrangesse isso tudo, a questão hoje era muito difícil, muito, muito difícil, porque fica mostrado, né? Fica visto e eles não gostam, né? Muitos deles não gostam, a hierarquia maior, eles não gostam. Mas hoje a gente tem mais, como que eu posso dizer, tem um fixador lá, mais por causa da lei, mas se não fosse... hoje eles têm medo de falar, né? Antigamente só usavam os termos pejorativos: 'veadinho', 'travesti', esses termozinhos sabe? Até da hierarquia maior, antes da lei, né? E como a lei foi abrangendo isso tudo...



Entrevistadora: Você fala da lei é a lei que criminaliza a homofobia?



Entrevistado: Sim! Sim! Sim! E quando a lei foi criada, pronto! Porque aqui a empresa, estava assim [gesto com a mão], lotando de tanto processo, sabe? Tinha muito processo, muito, muito, muito.



Entrevistadora: E aí você acha que por conta da lei as pessoas começaram a tomar mais cuidado com o que falam, como que agem, e isso melhorou a condição de trabalho?



Entrevistado: Sim, sim, muito, muito, muito. Porque hoje é assim né? É, uma arma, eu posso dizer que é uma arma que a gente usa né? 'Aí veadinho, vou lhe demitir', 'Sua travesti, vou demitir!', 'Oh! A lei me assegura é assim, assim, assado', ele já tem medo né? Porque hoje em dia se justiça cai em cima da empresa sobre questão homofóbica não vai ser preso porque não tem como ser preso, mas vai pagar muito, vai mexer no bolso, né? [para a] Empresa mexer no bolso é mexer com a vida, né? E hoje em dia eles já estão mais no sapatinho por causa disso.

[Entrevista 13, Gay]



Outra entrevistada faz referência a uma mudança cultural. Argumenta que antigamente havia uma maior distinção entre o que era postura, vestimenta e hábitos e meninas–mulheres e de meninos–homens. Essa diferenciação implicava em maior opressão e discriminação das crianças (e também dos jovens e adultos).

Entrevistada: Eu era criança e tal, encanavam comigo porque eu tinha que usar vestido, porque isso, isso, aquilo e eu não entendia por quê. Porque eu gostava de usar roupa mais escura, roupa mais despojada e sempre fui um pouco de ter mais amizade com os meninos porque eu gostava de fazer... Na minha época, né? Hoje em dia as coisas estão, graças a Deus, tá indo melhor. Mas, tipo, na minha época era as meninas que brincavam de elástico, os meninos iam jogar bola e eu preferia jogar bola e andar de bicicleta. Então, acabava que eu ficava com os meninos em vez de com as meninas.

[Entrevista 9, Lésbica]

O posicionamento ativo das pessoas LGBTQIAPN+ também foi indicado como um dos fatores que contribuíram para a diminuição da discriminação. Uma entrevistada comenta que as pessoas LGBTQIAPN+ têm se posicionado mais para defender seus direitos, enquanto outra ressalta que o fato dela ser assumida publicamente como gay e estar casada diminuiu a discriminação. Ambas colocações indicam que a pró-atividade das pessoas LGBTQIAPN+ em fazer valer os seus direitos – seja exigindo o respeito e equidade de oportunidades, seja assumindo sua sexualidade e fortalecendo a visibilidade da classe – são formas de contribuir para o respeito e aceitação da diversidade de gênero e sexualidade. Há ainda referências às manifestações sociais em defesa dos direitos LGBTQIAPN+ como uma fonte de força do movimento e uma ação a ser admirada.





Entrevistada: Mas hoje em dia, as empresas aqui estão mais tranquilas com a gente. Hoje em dia estão mais tranquilas, não é igual era mais não.



Entrevistadora: O que fez essa mudança? Por que você acha que mudou de antigamente para hoje?



Entrevistada: Ah, a gente começou a falar mais né? Igual eu mesmo falo demais! Se falar alguma coisa comigo eu respondo. Eu fico na minha, fico quieta na minha, mas se falar alguma coisa comigo eu brigo, eu respondo.

[Entrevista 8, Trans]



Entrevistado: Sim. Bom, agora não tanto, mas porque eu já sou assumido diante da sociedade, sou casado há oito anos e não vejo problema nisso. Mas em relação à [época] anterior, lógico que existe [preconceito], ainda atualmente, mas não tanto como existia, né?

[Entrevista 5, Gay]



Entrevistado B: essas manifestações que tem aí, como que eu achei bonita as pessoas! Antigamente se escondiam, hoje em dia não, hoje em dia as pessoas preferem colocar uma bandeira do arco-íris e dizer sou gay, tô aqui lutando pelos meus direitos, tô lutando por uma sociedade melhor entendeu, respeitando o lado do outro.

[Entrevista Coletiva 1, B, Gay]

8. Aceitação e respeito



Todas as pessoas entrevistadas acreditam que devam ser respeitadas independentemente de suas orientações sexuais, de sua identidade de gênero ou de sua expressão de gênero.

Todas, de forma explícita ou não, relataram situações de discriminação vivida no ambiente de trabalho. No entanto, há um entendimento variado de como seria esse “respeito devido”. Algumas pessoas colocaram uma diferenciação entre aceitação e respeito.

O respeito seria expresso numa relação socialmente adequada de respeitar a forma de ser do outro, da outra ou de outre, ainda que não haja concordância. Então, a pessoa respeita a pessoa LGBTQIAPN+, trata e se relaciona de forma adequada, não discrimina ou exclui, mas efetivamente não acredita que essa seja uma forma correta ou boa de viver.

Já a aceitação é o respeito pleno à diversidade. É não discriminar ou excluir, pois de fato acredita que essa diversidade faz parte das relações sociais e isso não indica nenhum tipo de problema ou inadequação.

Cabe destacar que algumas pessoas se dizem satisfeitas com o respeito, pois alegam que não poderiam exigir a aceitação das outras pessoas. Em seus argumentos deixam transparecer que exigir a aceitação seria um ato exagerado, quase como uma imposição de um pensamento, uma forma de viver. Talvez a vivência de tantas discriminações tenha consolidado em algumas pessoas LGBTQIAPN+ o pensamento de que em primeiro lugar deseja-se a segurança e a tranquilidade de ser respeitada, mesmo que não haja plena equidade. Já outras trazem o argumento de que o respeito é o mínimo exigido e o ideal é mesmo a aceitação.





Entrevistada: Aquilo que eu sempre falo: ‘você não é obrigado a aceitar, mas você é obrigado a me respeitar da mesma forma que eu te respeito’. Então eu acho que isso aí é o carro-chefe, eu levo isso para o resto da minha vida, é mais ou menos por aí.

[Entrevista 5, Gay]



Entrevistada: (...) têm aquelas pessoas que não aceitam, são héteros, não querem aquilo para ela, mas elas não se importam com as pessoas, elas tratam a gente com respeito, normal. E tem aquelas pessoas que, na verdade, são meio falsas, te tratam de uma maneira e dependendo da situação elas se mostram. Com isso eu pude ver, realmente, quem me aceitava realmente como eu sou e quem não aceitava e não aceita até hoje.

[Entrevista 3, Lésbica]



Entrevistada: [o relacionamento com outros trabalhadores] É bom né? É bom, mas tem só alguns que acho que passa do que seria o correto e profissional né? (...) Para eles saberem assim que a diversidade existe. Que quando você vai trabalhar num lugar como uma fábrica, que você lida com bastante pessoas. Você tem que saber que tem pessoas de vários jeitos, vários tipos, que né? Não é porque a pessoa tem uma crença diferente da sua, que tem um relacionamento afetivo, que ela é menos, nem mais que você. As diferenças estão aí né?

[Entrevista 14, Lésbica]



Entrevistada: Porque se você está em um local de trabalho e a pessoa chegar e falar coisas obscenas, coisa com você, para mim, isso já é preconceito. Tem que respeitar, da mesma forma que eles querem respeito, eles também têm que respeitar a gente, da mesma forma que eu respeito eles, eles têm que me respeitar, eu acho dessa forma.

[Entrevista 16, Lésbica]

9. Impacto da discriminação na vida

As formas e a intensidade do impacto das discriminações vividas na vida das pessoas LGBTQIAPN+ são muito diversas, quase como se cada pessoa entrevistada sentisse de um jeito. Ainda que seja muito variada a forma como as pessoas lidam (ou não conseguem lidar) com essas vivências preconceituosas vai depender da intensidade da ação, da frequência, de quem, qual o contexto, quem viu... são muito fatores.

Cabe destacar que todas as pessoas entrevistadas estavam empregadas no setor do vestuário e calçados, o que já as coloca em uma situação menos vulnerável que outras tantas pessoas que enfrentam a lgbtfobia e estão desempregadas.

Isso não quer dizer que elas tenham sofrido mais ou menos do que outras pessoas, mas neste momento estão em situação com alguma segurança financeira, social, previdenciária.

As entrevistas colhidas podem traçar um panorama de algumas possibilidades de impactos. Alguns relatos falam de marcas por toda a vida, inclusive como definidoras de identidade, seja no sentido de poder reafirmar a força de si própria – “passei, mas dei a volta por cima” – ou de consolidar um “casco”, um escudo que protege a pessoa de não se machucar com as discriminações e que permite que ela reaja nessas situações, que não fique passiva durante as agressões.





Entrevistada: Mas em si, no local de trabalho nunca houve alguma coisa que me ofendesse muito a ponto de me desestabilizar, de tirar minha estabilidade. Eu já passei por certas situações, já chorei, mas consegui dar a volta por cima, não foi uma coisa que me abalou tanto. Lógico que a gente fica com aquilo na cabeça, porque quando a gente sofre uma agressão, a gente já fica preparado para o restante da vida: ‘não, eu já passei por isso, qual foi a solução que eu tive? Como é que eu consegui sair disso?’. A gente vive um dia após o outro, e é isso aí!

[Entrevista 5, Gay]

Entrevistada: É porque a gente às vezes é tão discriminada, tão massacrada, que a gente automaticamente cria um casco, então às vezes você não quer nem responder, quando você vê já saiu espontâneo. A resposta já saiu espontânea. Às vezes eu até [penso] ‘não, para quê? Não precisava de ter dado aquela resposta’, mas às vezes é tão espontâneo que você acaba soltando.

[Entrevista 6, Trans]



Para algumas pessoas a discriminação pode desorganizar a vida por completo, retirando a oportunidade de viver a vida de maneira plena e digna. Impactando a vida no âmbito profissional, acadêmico e/ou nos relacionamentos pessoais.

Entrevistada: Não, no trabalho aqui a dificuldade é pouca. Já teve, já teve pior assim, já foi muito mais difícil já. Alguns amigos meus, igual eu te falei, já foram mais discriminados nas fábricas, amigas minhas trans. Inclusive uma amiga minha trans que eu trabalhava com ela numa fábrica, ela deixou de trabalhar por causa de ser muito maltratada e ela ficou na rua, começou a usar droga aí chegou um certo dia que até mataram ela. Ela começou a usar droga, aí não quis mais trabalhar, porque entrava numa empresa eles tratavam ela mal, entrava em outra, também. Aí chegou uma certa época que eu trabalhei junto com ela na fábrica. Nessa, que nós trabalhamos, não trataram mal não, mas ela me contava que ela trabalhou numas três empresas que tratavam ela mal.

[Entrevista 8, Trans]

Entrevistado: E principalmente o transexual luta muito para isso, para questão de trabalhar para não entrar nessa vida. E isso eu acho que dá um impacto muito grande, na questão trabalhista, na vida pessoal deles. Tem um lá chamado, é o [nome masculino] (...) Ele é [nome feminino], usa roupa de mulher, mas quer ser chamado [nome masculino]. E ele diz 'eu nunca tive essa vontade de fazer programa, nunca tive, mas já pensei muitas vezes. Assim, de eu passar aqui, na hora da janta ou na hora da minha fadiga, alguém solta uma piadinha, aí isso desmotiva demais a gente né?'

[Entrevista 13, Gay]

Entrevistada: (...) eu vejo muitas amigas, muitas colegas que acabam ficando travadas, sabe? Que acabam entrando em depressão. Porque não conseguem ter um dia a dia normal, porque não consegue desviar desses olhares, desses comentários, então não consegue ter um dia de paz, que possa passar o dia normal. Trabalhar, estudar e voltar pra casa sem ser ofendida, sem receber um comentariozinho chato, maldoso...

[Entrevista 9, Lésbica]



Entrevistada: (...) eu digo pra você que tipo me afetou mais em relação aos estudos. Eu fiz 3 anos de faculdade. Eu entrei em colapso na faculdade no terceiro ano porque era muito complicado lidar com professores que não tiveram que trabalhar, estudar, que são brancos, héteros, bem-sucedidos e tal. E te olham como se... ‘essa daí não vai dar certo’. (...) Então, eu me vi no terceiro ano da faculdade, como alguém que não tinha espaço, como alguém que ia ser olhada com desconfiança na profissão, que era fisioterapia ainda que eu fazia, então tinha bastante contato, né? E era sempre essa questão, tinha piadinhas do tipo: ‘oh, você pega aqui, tal... mais cuidado como você vai pegar’, não sei que lá... ‘vai deixar o cabelo crescer pro estágio?’ (...)



Entrevistadora: A questão então era por você ser lésbica? Então você sentia que havia uma diferença?



Entrevistada: Sim. Era, era escancarado assim, sabe? O jeito de falar comigo e até mesmo assim de colocar um futuro, assim (...) eu sentia que era tratada diferente, sabe? Por conta de... disso mesmo assim, sabe? Do tipo, ‘vamos fazer a prática aqui, coloca a [nome da entrevistada] pra ser a... ser modelo, é perigoso ela ficar apalpando as meninas, os caras vão achar ruim’. Então, tipo, sempre esses negocinhos e por mais que eu não desse risada, que eu falasse ‘parem’, continuava. E isso vinha de professor e daí começou a incentivar alunos. (...) eu me via com receio, eu pensava assim: ‘nossa, eu não vou conseguir atuar, vou ficar com receio de tipo de acharem isso e aquilo de mim’.

[Entrevista 9, Lésbica]



Entrevistada: Eu já fui chamada para ser líder várias vezes, mas eu não quero.



Entrevistadora: Ah, você não quis?



Entrevistada: Não quis, porque líder ganha mais... eu não sei se você vai me entender, mas o que eu penso: uma máquina você vai tomar conta de dez cabeças, dez cabeças são dez pessoas. (...) se eu fosse [líder], a metade não vai querer fazer o que eu ia mandar: ‘ah uma sapatona vai mandar em mim?’ Entendeu? Aí eu falei: ‘Não, eu prefiro ficar no meu canto, recebendo meu dinheirinho, pagando minhas dívidas e tranquila’, chegar em casa e deitar com a cabeça no travesseiro e ficar tranquila. É melhor.

[Entrevista 16, Lésbica]

Outras pessoas falaram sobre a tristeza das discriminações, sobre aprender a lidar com elas para seguir em frente, apesar das pessoas seguirem intolerantes.

As entrevistadas relatam que foram aprendendo a “não escutar” as discriminações, a se relacionar bem somente com quem as trata de forma adequada, a não demonstrar sentimentos ou mesmo aprender a ser “brava e fechar a cara”, não se importar com o que outros e outras vão falar sobre você.



Entrevistada: (...) a gente vive num mundo hoje tão caótico para as pessoas discriminarem o outro, querer o mal do outro. (...) Eu fiquei pensando como que existem pessoas desse jeito, como que existem pessoas que fazem isso, que pensam isso, que desejam isso para as pessoas? Aí eu fico triste porque é uma coisa que a gente queria que fosse normal, que a gente fosse... a gente poder chegar num lugar e não ter aquele olhar de ‘nossa é isso, é aquilo’, entendeu?

[Entrevista 16, Lésbica]





Entrevistada: Eu não me sinto bem [quando me tratam mal]. Porque a gente está em uma era de hoje, que não é para ter tanto preconceito assim, mas as pessoas parecem que têm a felicidade de agredir as pessoas. Quanto mais se você é gay, não é só comigo que sou lésbica, com gay também, os meninos falam a mesma coisa, entendeu? E eu acho que isso é errado, eu acho isso errado.

[Entrevista 16, Lésbica]



Entrevistada: Mas assim, eu fecho a cara, eu fico com a cara fechada, não dou ousadia, porque quanto mais você dá ousadia, aí que eles vão fazer, entendeu? Se você rir eles vão falar, 'Ah, ela está gostando, então eu vou continuar'. E você fechando a cara, eles vão ter a consciência: 'ela não gostou desse tipo de brincadeira'. (...) Fecho a cara. Eu não chamo o chefe, ninguém, porque uma vez eu chamei e não resolveu nada, entendeu?

[Entrevista 16, Lésbica]



Entrevistada: Eu já me senti muito triste com isso, antes. Mas hoje em dia não me sinto mais não. Sou uma pessoa muito bem resolvida, se me der um bom dia, eu dou bom dia, se me olhar diferente, eu não estou nem aí, tipo assim. Ali eu estou trabalhando, não estou aqui para agradar ninguém.



Entrevistadora: Mas, antigamente você ficava triste?



Entrevistada: Ficava, demais, chagava em casa abria a boca a chorar.

[Entrevista 8, Trans]



Entrevistada: É pesado. É pesado porque... é aquele negócio eu posso falar de mim como mulher. A gente já nasce com o fardo, né? A gente já nasce tendo que prestar mais atenção nas coisas, tendo que se comportar diferente. É uma liberdade de ir e vir bem limitada. Pode dizer que a gente nem tem a liberdade de fato. Então, eu já estava muito acostumada com isso, sempre me incomodou bastante, né? Mas essa questão assim, por ser lésbica... é um negócio assim, tem dias que pesa no emocional da gente, tem dias que você não tá nem aí. Mas eu, basicamente, eu fico contente porque eu tenho um posicionamento e um psicológico pra lidar com isso muito bom (...)

[Entrevista 9, Lésbica]



Entrevistada: Não, não me incomoda. Não me incomoda. Eu só escuto e dou risada, as vezes dou risada eu abaixo a cabeça e dou risada saio andando. Não dou tanta bola não, não preencho o ego deles não.

[Entrevista 15, Lésbica]



Entrevistada: Eu acho que não impacta, não impacta mesmo, para mim não. Nem no meu trabalho, na minha vida não faz diferença, nem no meu psicológico assim tipo, eu ficar com isso na cabeça sabe, ficar pensando não. Porque para mim, o que a pessoa falou eu não vou ser mais feliz, nem menos feliz, com o que ela falou. Não vai interferir na minha felicidade não. Então não, para mim não faz diferença não, as vezes o pessoal fala mesmo, aí eu finjo que nem escutei, mas não tem impacto no meu trabalho na minha vida não.

[Entrevista 14, Lésbica]

10. Diferenças e igualdades

Quando foram questionadas sobre as diferenças de condições de trabalho LGBTQIAPN+ e Héteros, as entrevistadas trouxeram percepções variadas. Alguns elementos já foram anteriormente comentados no presente relatório: para aquelas pessoas que estão empregadas foram citadas as discriminações – humilhações, uso do banheiro, nome social, perseguição – e dificuldade de progressão na carreira; para as que estão fora do mercado de trabalho, a falta de oportunidade de inserção no emprego. Em nenhuma entrevista foi relatada a percepção de que as pessoas LGBTQIAPN+ teriam diferenciações a menor da remuneração. Quando se comentava sobre dificuldade de progressão na carreira, não se falava como desdobramento a falta de equidade salarial; as pessoas destacavam a mudança de cargo, o reconhecimento pelo bom trabalho executado, a valorização de suas aptidões. Para além desses elementos já apontados, algumas ideias trazidas por algumas pessoas entrevistadas merecem destaque.

Ao responder à questão sobre se havia diferenças de condições de trabalho, algumas pessoas falaram sobre não existir diferenças de condições de trabalho, mas no sentido de que as pessoas LGBTQIAPN+ têm as mesmas capacidades que as pessoas hétero, que as suas aptidões profissionais não dependem de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Evidente que a pergunta não pretendia suscitar essa questão de falta de capacidade e sim investigar possíveis discriminações. No entanto, entende-se que o questionamento de suas capacidades, enquanto pessoa LGBTQIAPN+, é tão frequente que esse foi o entendimento da pergunta. Para essas pessoas, é importante pontuar que não há diferença, reforçando o argumento que sem diferença não há razão para o preconceito e a discriminação.



Entrevistado: Aqui no ramo de confecção da empresa que eu trabalho em si, eu acredito que não [tenha diferença de condições de trabalho entre LGBTQIAPN+ e héteros]. Eu acredito que não, tanto que como eu trabalho no corte, assim como tem gays que juntamente com outro hétero (...) eles pegam um rolo de tecido como outro, 'normal'. Mas aí vem aquela verdadeira chacota: 'Cuidado para não quebrar sua unha' ou 'vai arranhar o seu esmalte', nesse sentido, aquelas brincadeiras que faz ali no meio, 'normal'. Mas a gente trabalha normal, a gente segue um fluxo normal, até mesmo porque se eu me ponho a ser um estilista, eu vou ser um estilista, eu vou me impor naquela decisão. Agora se eu sou um costureiro ou se eu sou um infestador, eu sei que eu vou ter que carregar um rolo de tecido (...) Então, assim, eu sei das minhas limitações, então em relação ao ramo de confecção, eu acredito que não tem tanto essa barreira não. Até mesmo porque o que um hétero faz, um gay também faz, um travesti também pode fazer, só que muitas vezes não dão a oportunidade para a gente tentar, porque eles olham não a pessoa, mas sim a sexualidade.

[Entrevista 5, Gay]

Existe, no movimento em defesa dos direitos das pessoas LGBTQIAPN+, duas perspectivas com relação à questão das diferenças e igualdades. Uma, busca reafirmar a igualdade em todas as condições, ressaltando, como a pessoa entrevistada, que não há diferenças de capacidade entre pessoas LGBTQIAPN+ e pessoas hétero que sejam justificadas pela sexualidade e identidade de gênero, e assim, elas teriam direitos, garantias e deveres iguais. E assim, a centralidade da luta é a afirmação da igualdade entre todas as pessoas.

Outra, reafirma que sim, há diferenças, que essas pessoas podem ter princípios, perspectivas de vida, desejos distintos e muitas outras diferenças, mas que elas não podem justificar um tratamento diferenciado, não podem ser fundamento para a falta de oportunidades de vida e de trabalho ou a inacessibilidade de direitos. Nesse sentido, pautam a luta por uma perspectiva da inclusão da diversidade, do entendimento que as diferenças, as diversidades de formas de ser e estar no mundo devem ser entendidas como a “normalidade” e não como o “exótico”.



11. Relação com o sindicato



Ação sindical na região metropolitana de Fortaleza (CE)

Para esse grupo de trabalhadoras e trabalhadores, em sua maioria, assim como para dirigentes sindicais, o sindicato é uma expressão da luta de trabalhadores e trabalhadoras, é uma entidade que promove a força da classe. Algumas palavras se destacam nas falas das entrevistas, tais como apoio, luta, defesa, defender direitos, união, a favor dos trabalhadores.



Entrevistada I: (...) o sindicato pra mim representa defender nossos interesses, nossos direitos. E é muito importante que tenha. Porque lá no meu trabalho mesmo, se não fosse o sindicato eles não eram obrigados a dar café da manhã para os funcionários, por exemplo. A gente não ia ganhar cesta básica. Só que as pessoas não enxergam isso, infelizmente. Elas costumam atacar o sindicato acham que é tudo balela, tudo besteira, mas é um trabalho muito sério que acontece ali atrás. Reclamam que um metalúrgico ganha mais do que o setor do vestuário, mas a luta do Sindicato dos Metalúrgicos, ela é muito maior. Eles não ganham mais à toa. É porque teve muita luta. Eu sinto que no vestuário ninguém quer se unir para fortalecer com o sindicato. E é por isso que a gente se encontra numa situação assim, com mais precariedade. Foi muito politizado o sindicato também ultimamente, com a última eleição. Acham que sindicato é de esquerda, o sindicato é o Lula, não sei o quê. E isso acabou cegando as pessoas né, a quererem apoiar a reforma trabalhista que tá beneficiando só empresário.

[Entrevista Coletiva 4, I, Gay]



Em 2023, o Sindicato d@s Calçadistas de Riozinho conquistou a primeira filiação de uma trabalhadora trans.

Entrevistado F: Algo que deveria estar aí para ajudar a gente, pra gente se fortalecer. A união que eu falei que os LGBT têm, o sindicato representa essa união como um todo, pra toda uma união de trabalhadores, não só dos LGBTs, para todo mundo.

Entrevistado H: Lá onde eu trabalho tem um sindicato. E assim, o sindicato como um todo ele está ali para ajudar. Ele está ali para te ajudar como trabalhador, para te ajudar como pessoa, pra te ajudar como que você precisa. E lá onde eu trabalho o sindicato é bem forte, bastante gente lá na empresa é do sindicato, muita gente mesmo é do sindicato.

Entrevista G: Ah, o sindicato indicado é para lutar por alguma causa e muitas das pessoas não conhecem, aí vão para fortalecer.

[Entrevista Coletiva 3, F, Gay; G, Bissexual; H, Gay]

Entrevistada L: O sindicato eu enxergo da forma que eles tentam lutar pelo trabalhador né? Que as empresas, hoje em dia, tentam te sugar o máximo, te explorar o máximo no teu trabalho e você não tem o reconhecimento que você merece.

[Entrevista Coletiva 5, L, Lésbica]



Entrevistada M: O sindicato pra mim ele significa atuação a favor dos trabalhadores. Porque se hoje não houvesse grandes sindicatos que no caso, querendo ou não fazem parte também do Judiciário, pra mim, né. Algum órgão que trabalha frequentemente ligado às leis trabalhistas para entrar em acordo com patrões e trabalhadores. Na verdade, meio que foi criado pra isso né? Por exemplo, você é minha patroa, eu não vou chegar para você e vou bater testa com você né? Então acho que foi criado justamente para evitar esse tipo de conceito entre patrão e trabalhador diretamente para ter um meio de comunicação. Então o sindicato veio justamente pra isso, pra atuar por acordos, entre patrão e trabalhador. Então é o meio que eles procuram os direitos trabalhistas, essas coisas e os direitos conquistados ao longo do tempo. Eles estudam, fazem toda... resolve, né?! (...) para ajudar a melhor comunicação entre patrão e o trabalhador porque antes do sindicato não existia né, então ou você era caído ou você era demitido.

[Entrevista Coletiva 5, M, Gay]



Entrevista P: Pessoas que lutam pelos nossos direitos.



Entrevistada Q: Pelos nossos direitos, isso.



Entrevistado O: Sindicato, pra mim, é: não sei a palavra certa, mas é a força reunida. Não só uma comissão, mas também o funcionário, o colaborador que enxerga, no nosso caso né, que se vê precisando de encontrar apoio. Eu encontro isso nos sindicatos. Os sindicatos, então, são estruturas que nos apoiam, que fazem valer os nossos direitos e que nos acompanham. Não só eles lutam né, nós lutamos juntos. Sindicato não se faz sozinho. (...)



Entrevistada Q: (...) todos nós lutando, uma só força, pelos nossos direitos. Unindo forças para os nossos direitos. No caso nós trabalhadores e colaboradores.

[Entrevista Coletiva 6, O, Gay; P, Bissexual. Q, Trans]

Alguns relatos também trouxeram críticas, não tanto ao sindicato enquanto entidade, mas à gestão atual do sindicato.

Uma pessoa entrevistada falou sobre a necessidade do sindicato estar mais presente no cotidiano da empresa, de estreitar a relação com os trabalhadores e trabalhadoras. Outra pessoa, seguindo no diálogo dessa entrevista coletiva, expõe que em sua opinião o sindicato foi “comprado pela empresa”. Conta que a empresa propositalmente enfraqueceu o sindicato, com uma antiga prática antissindical, que é o incentivo à entrega da carta desautorizando o recolhimento de contribuição assistencial ou negocial. E desta forma, o sindicato foi enfraquecido e passou a não mais se impor nas negociações com a empresa.

Entrevistado J (gay): Aqui na minha empresa é muito bem dividida sabe? Tem pessoas que gostam [do sindicato] e tem pessoas que não gostam. Tem pessoas que acham que eles demoram muito para informar os funcionários de algo que a empresa está querendo fazer, às vezes para melhorar, mas às vezes para piorar, né. (...) Infelizmente, com essas novas regras [reforma trabalhista de 2017] que eles inventaram agora, regrediu bastante. Estamos perdendo direitos que foi tão difícil da gente conquistar durante esse tempo todo e eles estão retirando. E às vezes ficamos sem saber assim o que vai acontecer mais para frente. Eu acho que o sindicato devia ser mais presente. Aqui pelo menos na minha empresa, na minha cidade, eles não são muito presentes não. Demoram para aparecer né. Eu acho que como a gente paga todos os meses certinho, acho que eles deveriam falar ‘ó gente a empresa tá querendo fazer isso, tá querendo fazer algo’. Quando a gente vai saber, já é algo para acontecer para amanhã. É bem dividido sabe, eu mesmo não tenho assim muita ligação com o sindicato não. Eu pago todo mês e tudo, mas eu acho que... eu vejo pouca mobilidade deles, pelo menos aqui na minha cidade.





Entrevistada K (lésbica): Na verdade o que aconteceu na minha empresa é que basicamente a empresa comprou o sindicato. Porque tipo assim ó: antes o sindicato tinha mais força tinha muito mais força, certo? E aí o que fizeram para ele? O que que a empresa fez para que o sindicato ficasse na mão da empresa? Quando era perto do mês de março, que tem uma contribuição, um valor alto que cobra. E aí o que que eles fizeram? A empresa começou a recolher cartinha e dando modelo para as pessoas como que fazer uma cartinha, para não descontar aquele dinheiro do salário. Porque aquele dinheiro não é obrigado a ser descontado, certo? A menos que sejam associados. E todos os funcionários tinham que pagar essa contribuição. A empresa criou um modelo para todo mundo fazer a cartinha e eles mesmos levaram lá no sindicato. Quebraram o sindicato, digamos assim né?! Aí o que aconteceu: dali para frente as propostas do sindicato eram muito parecidas com as propostas que a empresa queria, entendeu? E dificultaram das pessoas de levar a cartinha lá, sabe? Ficou dando uma impressão assim: ‘ou vocês fazem o que a gente quer ou ninguém vai pagar vocês’. Basicamente é isso que tá acontecendo na minha região, a nossa empresa comprou o sindicato. Sai a proposta que a empresa quer, tudo do jeito que a empresa quer. Então nós estamos perdendo voz, perdendo direitos, perdendo tudo o que foi conquistado. Isso é uma realidade eu acho que do Brasil inteiro, não é só daqui entendeu.

11.1. Sindicato e a defesa das pessoas LGBTQIAPN+

Além de buscar informações sobre situações, formas e mecanismos de discriminação no ambiente de trabalho no setor de vestuários e calçados, as entrevistas também abordaram as práticas sindicais relacionadas com a base LGBTQIAPN+.

Para as pessoas entrevistadas, o sindicato é uma entidade que deve defender os direitos das pessoas LGBTQIAPN+. É uma entidade de referência para a defesa dos direitos trabalhistas e no combate à discriminação por razão de identidade de gênero ou orientação sexual.

No entanto, foi possível observar que até o momento, poucas atividades voltadas ao segmento LGBTQIAPN+ eram de conhecimento do grupo entrevistado. Em grande parte, as pessoas entrevistadas afirmam que o sindicato de sua localidade nunca atuou especificamente sobre o tema, principalmente de forma propositiva.

Eventualmente o sindicato poderia atuar no apoio a trabalhador ou trabalhadora LGBTQIAPN+ que o procure com algum problema, mas foram raras as situações relatadas em que a entidade sindical propôs o debate sobre a homofobia, transfobia e ações de combate à discriminação de gênero.



Ação sindical em Itapetinga (BA).



Legenda: Roda de conversa no STI Vestuário de Sorocaba (SP).

Ressalta-se, nos relatos, a importância de atividades de conversa e escuta aos trabalhadores e trabalhadoras que fazem parte desse segmento já muito marginalizado e oprimido, buscando apresentar um apoio e fortalecimento pessoal e profissional. Algumas ideias foram colocadas como reflexões importantes para a construção de atividades voltadas à comunidade LGBTQIAPN+, perpassando argumentos favoráveis à realização de atividades exclusivas às pessoas LGBTQIAPN+ ou favoráveis às atividades para a base como um todo; sobre a importância da disseminação, entre trabalhadores e empregadores, do conhecimento sobre os direitos das pessoas LGBTQIAPN+; a necessidade de apoio psicológico dentro das fábricas; a importância da articulação entre sindicatos de trabalhadores e empresas ou sindicatos patronais para ações de combate à discriminação; o aumento da representatividade de pessoas LGBTQIAPN+ dentro dos sindicatos; entre outros temas.

11.2. Atividades realizadas pelo sindicato para o público LGBTQIA+

Uma parte das pessoas entrevistadas afirmou que nunca participou de atividades voltadas aos trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAPN+ promovidas por entidades sindicais. Foram poucas pessoas que relataram ter participado ou ter conhecimento sobre alguma atividade voltada à comunidade ou que, de alguma forma, acolheu esses trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAPN+. Assim, podemos afirmar que a atuação sindical no tema ainda é incipiente, mas que há interesse por parte desses trabalhadores e trabalhadoras de que haja maior envolvimento do movimento sindical na luta pelos direitos das pessoas LGBTQIAPN+.



Entrevistada: Olha, que eu saiba, o tempo que estou lá dentro nunca teve, nunca teve.



Entrevistadora: E por que que você acha que nunca teve?



Entrevistada: Aí, não sei também, não sei. Eu estou lá há 10 anos e nunca teve essa atividade, mas o sindicato sempre apoiou tudo e todos, nunca discriminou ninguém.

[Entrevista 1, Lésbica]





Entrevistadora: E o sindicato tem atuações voltadas para os trabalhadores LGBTQIA+?



Entrevistada: Olha, eu acho que, aqui em [nome da cidade], eles não têm não, eu acho, não tenho muita certeza, mas pelo que eu sei, não tem não.

[Entrevista 8, Trans]



Entrevistada: Eu fiquei sabendo que tinha e era maravilhoso. E eu não acredito que eu perdi, mas tudo bem né? Tomara que volte.



Entrevistadora: Ah, e o que era?



Entrevistada: Teve eventos do sindicato que a [nome de diretora] conta as histórias, vários eventos, que ela contou.

[Entrevista 15, Lésbica]



Entrevistada: (...) A gente começou a conversar sobre o assunto, inclusive entre nós, lá também tem pessoas assim [LGBTQIAPN+], e queríamos desenvolver um programa, mas nunca deu, sempre um desistia, outro desistia, então a gente só ficou do mesmo jeito que está tentando. Agora vamos ver se vai dar tudo certo, como agora já deu certo, você está me entrevistando, a gente está se falando e quem sabe dá sim para promover algo melhor.

[Entrevista 2, Lésbica]



Giliardi Gonçalves (dirigente do SINTVEST/Colativa – ES)

Alguns relatos trouxeram a experiência recente do projeto de combate à discriminação de gênero desenvolvido pela CNTRV, no âmbito do qual foram realizadas algumas rodas de conversa com trabalhadoras da base. Os relatos falam de como a atividade foi marcante e uma boa referência de ação sindical no tema. Também relacionam essa atividade com ações voltadas ao público LGBTQIAPN+, na medida em que os princípios que fundamentam o machismo e as discriminações de gênero estão muito relacionados com a homofobia e a transfobia.

Entrevistada: Até que estava indo tudo bem, que a gente conseguiu juntar bastante, algumas lésbicas, algumas trans. Aquelas rodas de conversa, foi a primeira que teve aqui, acho que teve duas, e aí começou a se unir mais através daquela roda de conversa, que as pessoas gostaram e foi muito interessante. Daí ia começar um trabalho, que o sindicato ia fazer uma roda de conversa entre nós para estar questionando isso: o que o sindicato poderia ajudar em matéria de povo LGBTQ da fábrica. E aí quando começou essa pandemia (...) Foi muito aproveitada essa roda de conversa, foi muito boa. E a gente também expôs o assédio dentro da fábrica, praticamente tudo o que você está perguntando aí. Aí depois ela pôs num quadro, a gente foi falando, fizemos atividades, foi muito bom. Eu gostei e todo mundo que foi gostou também.

[Entrevista 6, Trans]

Entrevistada: Na verdade, em [nome da cidade], nós nunca fizemos essa distinção, de fazer um curso voltado para isso ou uma palestra voltada para aquilo. O que houve aqui foi uma grande participação com a roda de conversa que houve no ano passado, que nós conseguimos fazer com grupo de mulheres e, depois, com um grupo misto. Nós tivemos uma aceitação muito grande, foi um trabalho maravilhoso. Acredito que foi o único trabalho dentro da entidade sindical que voltou mais por esse lado. Eu acredito que, aos meus olhos, foi um trabalho gratificante. (...) eu sei que foram desenvolvidas algumas dinâmicas voltadas até mesmo para [combate à] agressão feminina dentro do local de trabalho, até mesmo para nós gays, o tipo de preconceito que a gente enfrenta no local de trabalho (...)

[Entrevista 5, Gay]

Apenas uma pessoa entrevistada falou sobre a realização de ações voltadas a trabalhadoras e trabalhadores LGBTQIAPN+ promovidas pelo sindicato de sua base. Foram citadas rodas de conversa e panfletagem de material que abordava a homofobia e a realização de lives, durante o período da pandemia, tratando da mesma temática.



Entrevistada: [o sindicato fez] a roda de conversa, panfletagem, falando sobre a homofobia, nas redes sociais também a gente atua muito, né? Mas é mais roda de conversa. A gente convida as pessoas para ir. Muitos não vão, mas assim, o que a gente puder a gente faz, já é um resultado, já é uma conquista, uma marca né?

[Entrevista 13, Gay]



Entrevistadora: Agora durante a pandemia vocês estão conseguindo fazer alguma atividade voltada para os LGBTs?



Entrevistado: Sim! Às vezes as meninas fazem live, faz roda de conversa assim como a gente está fazendo, né? E elas participam.



Entrevistadora: Ah! Vocês fazem roda de conversa online?



Entrevistado: Sim, sim. Sim, sim!



Entrevistadora: Ah! Que legal! E o pessoal vai?



Entrevistado: Alguns, como eu te falei, alguns sim, né?



Entrevistadora: Vai mais do que ia presencial?



Entrevistado: Vai, vai um pouco mais, porque está em casa, um pouco mais à vontade né?



Entrevistadora: E rolou roda de conversa online com esse público LGBTQIAPN+?



Entrevistado: Já, já rolou!

[Entrevista 13, Gay]

O preconceito no âmbito das atividades sindicais foi mencionado por uma entrevistada.

Foi apontado que as falas discriminatórias em encontros sindicais pode ser um dos motivos de alguns trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAPN+ não se interessarem em participar, ressaltando, assim, a importância de atividades de formação também para os dirigentes e funcionários das entidades sindicais.



Entrevistada: (...) dentro das empresas a parte mais complicada era convivência com os homens, nos sindicatos também. (...) [nos] Sindicatos onde você tá ali com grupos de homens, você vai escutar as piadinhas homofóbicas, as brincadeiras sem graça, os comentários, sabe? Desnecessários comentários... então é uma questão assim, que eu vejo que às vezes o público não participa tão efetivamente das ações do sindicato por conta disso. Às vezes pode até ter uma ação legal, que eles gostem, mas por conta de ter essa visão do preconceito e tudo mais, eles não participam.

[Entrevista 9, Lésbica]



Sindicalistas do ramo vestuário debatem formas de combater a discriminação dentro e fora dos sindicatos – Foto: CNTRV



11.3. O que o sindicato pode fazer pelos trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAPN+

Em algumas entrevistas ficou explícita uma demanda de apoio no combate à discriminação tanto no local de trabalho, quanto de maneira mais ampla na sociedade.

Interessante observar que essa demanda de apoio se centrava no sindicato por não haver outras entidades que assumissem esse papel de defesa aos LGBTQIAPN+. **Em várias localidades não há nenhuma entidade ou organização de defesa dos direitos das pessoas LGBTQIAPN+, de forma que as entrevistadas sentem que o sindicato poderia suprir essa lacuna de atuação.**

Em alguns momentos, a demanda de atuação é tão ampla que se colocam expectativas grandiosas e até (possivelmente) deslocadas para a ação sindical, como, por exemplo, a atuação para além da categoria de base do sindicato, englobando ações com a população em geral. De qualquer forma, há muito espaço para atuação, demanda pela atuação e expectativas de mudanças. São pessoas que têm como expectativa que o sindicato atue de forma próxima, defendendo seus direitos e que possa encampar mudanças em outras pessoas para que as pessoas LGBTQIAPN+ possam viver e trabalhar com dignidade e sem violência.





Entrevistada G: [o sindicato deve] Lutar pelo nosso espaço, para não ter mais esse tipo de preconceito na nossa sociedade.



Entrevistada H: No dia a dia, né.



Entrevistada G: Isso.



Entrevistada H: Assim, na minha empresa eu nunca ouvi falar alguma coisa assim, de algum projeto, alguma coisa voltada ao LGBT, nunca. E seria muito bom, se isso partisse do sindicato, se isso viesse do sindicato, entendeu?

[Entrevista Coletiva 3, G, Bissexual; H, Gay]



Entrevistado O: o Sindicato precisa combater a diferença que há entre a comunidade LGBTQIAPN+ e a comunidade não LGBTQIAPN+. Não tem. A gente não tem porque dizer... Falo da minha situação aqui, está uma questão assim: acho que seria mais uma questão relativa à convivência. Saber conviver para melhor conviver, melhor interagir, fazer com que o ambiente de trabalho seja saudável, seja salutar, tá? Que a gente consiga olhar sem ter essa coisa da piadinha, da conversinha (...)

[Entrevista Coletiva 6, O, Gay]



Entrevistada C: O sindicato pode entrar com orientação, com apoio, com programas que incentivem o homossexual em geral, o LGBT ou travesti, alguma coisa assim a incentivar ele a correr atrás. (...) eu acho que o sindicato tem um papel importante sim em apoiar e incentivar, em lançar programas para os transgêneros e homossexuais, e incentivar, principalmente o travesti e o trans, a ele procurar sim o lugar dele na sociedade, ele não desistir, ele não [se] afastar (...)

[Entrevista Coletiva 2, C, Lésbica]

Algumas ideias de atividades a serem realizadas pelas entidades sindicais e reflexões sobre pontos da ação sindical foram propostas pelas pessoas entrevistadas. Em grande medida as atividades sugeridas têm por objetivo que as pessoas LGBTQIAPN+ possam ter apoio e acolhimento em suas dificuldades profissionais, mas também no âmbito pessoal. Destacam que é preciso ter cuidado com as atividades, pois tratam de assunto delicado para algumas pessoas.

11.3.1. Cuidados a serem tomados

Algumas entrevistadas chamam a atenção para a possibilidade da atividade ser exclusivamente para pessoa LGBTQIAPN+ e outras para a atividade ser aberta para todas, todos e todes. A escolha é complexa e deve considerar vários elementos, como por exemplo o objetivo da atividade, o grupo/empresa em que será divulgada, a forma de divulgação, a situação ou conjuntura local no momento da atividade, entre outros. É importante pensar que nem todas as pessoas LGBTQIAPN+ estão prontas para se expor e para se juntar à luta, pois isso pode implicar em debates, confrontos, grande visibilidade pessoal. No entanto, todas querem ser respeitadas e viver uma vida de bem-estar e dignidade.

Atividade específica para LGBTQIAPN+

Definir que uma atividade é específica para a participação das pessoas LGBTQIAPN+ expõe quem participa da mesma como uma pessoa identificada com essa comunidade. Para algumas isso pode ser um problema, para outras nem tanto. Não obstante, ao criar um espaço somente de pessoas LGBTQIAPN+, sabe-se que este será um espaço seguro aos julgamentos LGBTfóbicos, onde as pessoas encontrarão outras pessoas que compreendem suas vivências, problemas e dilemas com relação à sexualidade e identidade de gênero, pois também os vivem. Pode ser, então, um ambiente mais acolhedor para falar de coisas delicadas e íntimas, para estabelecer relações de confiança e de apoio mútuo.



Entrevistada: (...) sempre é bom fazer uma roda com essas pessoas [LGBTQIAPN+] e conversar sobre o trabalho deles, como é o trabalho deles, como que as pessoas tratam eles lá no emprego deles, eu acho que o sindicato deveria fazer isso. Com essas pessoas, tipo uma reunião com eles.

[Entrevista 7, Gay]



Entrevistada: Ah, eu acho que seria um espaço voltado a essa questão [acolhimento de trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAPN+]. Deveria criar um espaço sim, um espaço de encontros e os outros projetos.

[Entrevista 10, Gay]

Atividade para todas, todos e todes

Por outro lado, programar uma atividade sobre questões relativas às pessoas LGBTQIAPN+ e ter como público heterossexuais e homossexuais, pessoas trans e pessoas cis, pode ser muito interessante para disseminar o conhecimento sobre os direitos e garantias de não discriminação. Certamente é nesse tipo de atividade que será possível dialogar com pessoas que fazem ações discriminatórias, buscando sensibilizá-las sobre os impactos negativos da discriminação, sobre a ilegalidade da discriminação e sobre o exercício do respeito e tolerância à diversidade.

Também se destaca que atividades para o público em geral possibilitam que pessoas mais tímidas ou mesmo não assumidas possam participar sem expor sua sexualidade.



Entrevistada: Melhor e mais proveitoso é chamar todo mundo junto, entendeu. Essa em geral, porque se chamar só o LGBTQIAPN+ já iriam falar, já iria dar o que falar, então em geral é melhor, é mais produtivo, para o sindicato.

[Entrevista 2, Lésbica]



Entrevistada: Eu penso assim, se realmente fosse criar um trabalho, se a entidade fosse criar um trabalho em relação a isso, ser uma coisa não tão específica, mas para aquela pessoa que se rotula gay – mas que não é assumido – ela possa ler aquilo e meio que se identificar e falar assim: ‘não, tem uma pessoa que tem uma história parecida com a minha’, onde tem aquele feedback, aquela coisa. Mas tem que ser um trabalho muito bem elaborado, eu penso dessa forma. E para isso a gente, nós da entidade em si, a gente nunca pensou por esse lado, apesar que a gente tem esse público dentro da diretoria, compondo a diretoria, mas nunca foi uma coisa parada para analisar, para tentar fazer um trabalho voltado a isso, entendeu?

[Entrevista 5, Gay]



Entrevistada: É, palestras, algumas coisas assim. Jornaizinhos, essas coisas informativas falando sobre a discriminação, que isso aí também é crime. Já deixar assim, bem visível. Qualquer forma de discriminação seja ela, racial, que seja religiosa, todo esse tipo é crime. As pessoas acho que esquecem disso né? (...) Jornaizinhos, informativos, essas coisas assim, na parte de conscientização. Porque se a gente ficar só para LGBT a gente não está englobando as outras pessoas né? Nós já estaríamos excluindo, discriminando né?

[Entrevista 14, Lésbica]

Divulgação da sexualidade da pessoa

Um dos elementos apontados como complicadores para realização de atividade com o público LGBTQIAPN+ é a exposição da sexualidade da pessoa. A pessoa pode ser assumida, mas tímida e não querer se expor desta forma ou ainda, não ter assumido publicamente, no âmbito do trabalho, a sua sexualidade.

É importante estar atentos e atentas a essa questão, pois a exposição da sexualidade e identidade de gênero é uma decisão individual, autônoma e soberana. Ninguém pode tomar essa decisão por outra pessoa, correndo o risco de que isso seja também uma forma de violência. Para muitas pessoas a sexualidade, orientação sexual, identidade de gênero é um tema muito sensível e deve ser tratado com muito cuidado e atenção.



Entrevistada: Gays, pode ser que tenha alguns que eu sei que ele é, mas que a empresa não sabe que ele é e, que lá fora, ele dá uma de gay, mas lá dentro ele dá uma de homem. Mas ele não vai nessa roda de conversa para não saber que ele é um gay, entendeu? É complicado, muito complicado.

[Entrevista 6, Trans]



Entrevistada: A dificuldade é a seguinte, às vezes você fala com a pessoa, a pessoa diz: 'eu tenho vergonha', aí o outro fala: 'eu sou [homossexual], mas tenho vergonha de falar', 'eu tenho vergonha de falar em público', 'eu tenho vergonha de me abrir com as pessoas', 'eu tenho vergonha de ir em alguma reunião'. (...) Conheço pessoas que são tímidas. Elas se assumem, mas são tímidas. Não são pessoas de olhar para você e falarem, dar uma opinião, ou passar uma ideia. (...) Eu acho que primeiro deveria haver uma campanha, mesmo. Para incentivar todos eles. No caso, um passa para o outro, é legal, tem um projeto, toda uma campanha em cima disto seria mais fácil.

[Entrevista 3, Lésbica]

Dificuldades de fazer ações sindicais

Uma entrevistada falou sobre as dificuldades de fazer ações sindicais, apontando que se fizer no sindicato poucas pessoas vão, se fizer na empresa, podem ser barrados, então colocou a alternativa de fazer uma fala para trabalhadores e trabalhadoras no espaço de espera do ônibus fretado. Esta já é uma realidade enfrentada pelos sindicatos, desde sempre: a dificuldade do engajamento da base nas ações sindicais. E no caso das ações voltadas à defesa das pessoas LGBTQIAPN+, soma-se o preconceito e a discriminação.



Jaqueline Herthal, presidenta do Sindicato das/das Calçadistas de Novo Hamburgo (RS).

Entrevistada: (...) porque se chamar para o sindicato e o pessoal não vir, aí é ruim. Agora, se na porta da empresa, chegar na porta da empresa, não vai deixar entrar, mas pelo menos para os ônibus, o pessoal reúne todos ali no saguão e a gente fala, a gente passa mensagem que a gente tem que passar e depois, os que não estiverem a fim de ouvir, entram para os ônibus, vão esperar sair. Quem tiver a fim de ouvir, ouve, e aí a gente vai saber se tem a maioria que apoia ou não, porque na verdade os que são, a gente já sabe.

[Entrevista 2, Lésbica]

11.3.2. Atividades voltadas para trabalhadoras e trabalhadores da base

Disseminação do conhecimento sobre as garantias

A disseminação do conhecimento sobre as garantias que os trabalhadores e as trabalhadoras LGBTQIAPN+ têm no ambiente profissional é uma arma importante no combate à discriminação. Uma pessoa se posicionou afirmando que para a comunidade LGBTQIAPN+, que sempre precisa estar defendendo seus direitos, é fundamental ter conhecimento sobre as garantias trabalhistas.

Na sua opinião, os patrões não “mexem” com quem eles sabem que têm conhecimentos sobre seus direitos, e por isso é muito importante que as pessoas LGBTQIAPN+ participem de atividades do sindicato. Argumenta, então, que o medo de ser identificado ou identificada nas atividades sindicais não deveria ser um empecilho para a participação. Outra pessoa reafirmou a importância do sindicato disseminar o conhecimento dos direitos e garantias das pessoas LGBTQIAPN+ entre empregadores, funcionários e funcionárias.



Entrevistada: A gente, assegura a identidade da pessoa: ‘olha ninguém vai saber que você está aqui, a gente não vai tirar foto’, sabe? Mas mesmo assim as pessoas não vão. Às vezes eu penso (...) que, de qualquer forma, o público LGBT, tem que lutar pelos direitos. Se uma empresa viu você ali ‘ali ele já está sabendo dos seus direitos, então não posso mexer com ele’, entendeu? Se eu estou ali no sindicato é porque eu estou atrás de alguma coisa: dos meus direitos, de saber alguma coisa, de algum conhecimento. E hoje em dia, quem sabe, lá dentro da empresa, eles não mexem. Aí, o gerente vem ‘ah, você é gay, você isso aquilo outro’, ‘Não, me respeite! Eu sei dos meus direitos. Eu estou aqui, mas eu sei dos meus direitos, então você não mexa comigo’.

[Entrevista 13, Gay]



Entrevistada: Eu acho que eles poderiam falar mais sobre nossos direitos, principalmente na empresa, onde eles vão dar reunião, onde às vezes o sindicato vai dar reunião sobre as teses deles, as pautas deles. Talvez eles poderiam estar falando sobre os nossos direitos, principalmente das mulheres, das meninas trans. Igual eu sobre o banheiro, porque é muito, é muito desconfortável, você, uma pessoa trans ir no banheiro masculino. Eles poderiam estar falando isso, sei lá, exigir nosso direito também um pouco. (...) [ir] Nas empresas, nas reuniões deles que eles fizerem com os patrões e os funcionários e falarem isso também na pauta deles, eu acharia muito importante.

[Entrevista 8, Trans]





Cartilha

A elaboração de uma cartilha sobre as pessoas LGBTQIAPN+, trazendo esclarecimentos sobre a diversidade de sexualidades e de identidades de gêneros, foi indicada como uma proposta de ação sindical de combate à discriminação LGBTfóbica. Além de informações sobre o que são, poderia apresentar informações sobre os tipos de violência que estas pessoas sofrem por conta da intolerância, buscando sensibilizar mais pessoas. Quando a entrevistada fala “A pessoa deve reconhecer o privilégio que ela tem por não ser gay, por ser hétero, os privilégios que ela tem e tentar se unir com a gente” é uma referência direta à empatia, à capacidade de compreender como outra pessoa se sente e pensa. Esse é um elemento chave para o movimento de combate à discriminação.



Entrevistada I: Eles devem fazer as empresas apresentarem uma cartilha para explicar um pouco mais sobre a gente, não de uma forma tão incisiva, mas ir aos poucos para pessoa pelo menos entender o lado da outra, em relação a isso [aceitação da diversidade de sexualidade]. Porque não há discussões em relação a LGBT, a não ser claro na integração, mas ali só falaram o que é óbvio né: respeitar. As pessoas têm que aprender por que eu tenho que respeitar, por que aquela pessoa é assim, por que eu não posso tratar ela desse jeito. A pessoa deve reconhecer o privilégio que ela tem por não ser gay, por ser hétero, os privilégios que ela tem e tentar se unir com a gente, porque é isso.

[Entrevista Coletiva 4, I, Gay]



Entrevistada: Eu acho que o primeiro passo tinha que ser formada uma parceria, eu falo simplesmente com o sindicato dos trabalhadores e sindicato patronal (...) acho que tem que ser de ambas as partes, uma cartilha voltada para isso ou um informativo.

[Entrevista 5, Gay]



Rodas de conversas, encontros, palestras

Outras formas de disseminar conhecimento e sensibilizar as pessoas que foram lembradas são as rodas de conversa, os encontros e palestras. As entrevistadas apontaram a importância desses momentos para trocar ideias, um espaço em que as trabalhadoras e trabalhadores LGBTQIAPN+ pudessem expor suas questões e suas dificuldades. Também poderia ser um momento de contato com pessoas que não aceitam as LGBTQIAPN+, para poder compreender os argumentos da homofobia e a transfobia e debater sobre isso, buscando sensibilizar estas pessoas para aceitação e respeito da diversidade. Já as palestras poderiam contar com pessoas especializadas, profissionais da área de saúde, educação, psicologia, pessoas que pudessem trabalhar a disseminação de conhecimento sobre o acolhimento aos trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAPN+ de forma bastante qualificada.



Entrevistada H: (...) a gente pode dialogar e saber o que se passa na cabeça de alguém que é homofóbico. A gente pode conversar, a gente pode discutir o que se passa na cabeça de diversas pessoas, entendeu. E assim seria muito bom se isso partisse do sindicato, se isso viesse do sindicato, seria uma coisa boa para nós, tanto aqui para minha cidade, quanto para outras cidades, seria muito bom mesmo.

[Entrevista Coletiva 3, H, Gay]



Entrevistado F: Na realidade conhecer a população LGBT, ver os pontos que ela está sofrendo. Na realidade fazer um trabalho com os homofóbicos, e isso está precisando ser feito. O problema não é com a gente, nós não temos problema nenhum.



Entrevistado H: Será que a pessoa que é homofóbica vai falar que é homofóbica? Ela não vai falar que é.



Entrevistada F: Não, mas o sindicato, ele não precisa chegar para homofóbico e dizer que o homofóbico precisa mudar isso e isso. É uma questão de ensinar e de aprender o que é certo e o que é errado. O homofóbico, ele vai se tocar que ele está fazendo errado, que ele não deve falar com LGBT de uma determinada forma, que ele tem que tratar uma trans como uma mulher, no feminino. Que ele deve tratar um trans masculino, no masculino, entendeu? As pessoas não entendem isso. As pessoas olham para uma trans feminina, imaginam o que ela tem no meio das pernas, e que falam que ela é homem, pelo amor de Deus, não é bem assim. Então é o homofóbico que tem que ser tratado(...) Não temos que ser nem melhores, nem piores, o tratamento tem que ser igual. Como se trata o LGBT, principalmente na parte da transexualidade, que ninguém sabe como faz isso, ninguém! Os héteros não sabem, não interessa se vem do vestuário ou não, todo mundo trata errado, gente, pelo amor de Deus.

[Entrevista Coletiva 3, F, Gay; H, Gay]



Entrevistada O: (...) [o sindicato] conseguir entrar com profissionais da área da Psicologia, de alguma parte de alguma ciência mesmo, Humana, Biológica, sei lá, para falar abertamente com todos. Com palestra, ciclo de palestras mesmo pra dizer disso que a gente está falando aqui até agora: ‘Eles precisam de respeito, querem ser respeitados e precisam ser respeitados da mesma forma que eles também têm a obrigação de respeitar vocês’. Então, acho que o sindicato talvez conseguisse pautar isso dentro da empresa. Seria o foco que eu penso: mediar diálogos para que acabasse, definitivamente, com essa questão da conversa, da piadinha que rola. Então assim, claro que isso ainda é uma utopia porque a gente não vai conseguir nunca embasar todas as mentes no mesmo universo, mas acho que diminuiria muito se a gente conseguisse um profissional da área de psicologia, de humanas, que conversasse, abrisse isso dentro das empresas. Fizessem com que entendessem de fato que são todos iguais, são todos humanos.



Entrevistada P: Exatamente.



Entrevistada Q: São todos iguais. Você tá falando tipo palestras né?



Entrevistada O: É isso! A gente tentou aqui, a gente tentou algumas vezes aqui com a CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Eu fiz parte [da CIPA] por muito tempo e a gente tinha uma parte meio diversificada. E a gente conseguiu até conversar, trazer um diálogo e trazer um profissional pra falar. Mas é claro que foi muito ainda... não teve aquela... se você tiver um sindicato com força, somando forças, acho que consegue mais.

[Entrevista Coletiva G, O, Gay; P, Bissexual, Q, Trans]



Apoio psicológico

O apoio psicológico, com a presença de profissional para fazer atendimento nas empresas, foi colocado como uma ação que poderia ser pautada pelo sindicato. Seria um atendimento qualificado que pudesse auxiliar a pessoa a lidar com os traumas das discriminações sofridas na vida e no trabalho e até auxiliar no encaminhamento de denúncias de homofobia e transfobia.



Entrevistada: É como eu te falei, eles poderiam lutar para ter um profissional, não importa quantos minutos fosse, mas que fosse pelo menos 15, para poder fazer uma roda de conversa (...) Porque pelo que a gente vê um pouco da fábrica [dos donos da empresa], ela [eles] não iria rejeitar. É lógico que vai tirar 15 minutos de um trabalhador fazer uma função, mas talvez eles [o sindicato] conseguiriam, porque tudo eles conseguem, então é muito possível. (...) talvez não precisaria nem fazer uma roda, poderia assim marcar uma hora para ir lá conversar com assistente, [com] algum psicólogo da fábrica.

[Entrevista 12, Gay]





Capacitação e qualificação profissional

Algumas pessoas comentaram sobre a possibilidade do sindicato realizar ou apoiar atividades de qualificação profissional, como uma forma de possibilitar mais oportunidade de crescimento para os trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAPN+. O sindicato poderia, até em parceria com a empresa, organizar cursos de qualificação para execução de funções dentro do ramo de atuação.



Entrevistado O: Eu volto naquilo que eu disse no princípio: olhar para capacitação, é um olhar para... os sindicatos talvez pudessem abrir espaços para capacitar melhor, para fazer com que ele [pessoa LGBTQIAPN+] cresça intelectualmente, talvez, até dentro da sua área ou com visão para outras áreas dentro da confecção, vamos dizer assim. Dentro do ramo da produção de moda, que seja, mas com uma visão de um crescimento nessa área, não uma estagnação, [de ficar] onde você está. Então por isso a capacitação.



Entrevista P: Eu acho que aqui também seria, acho que você já falou, concordo com você. (...)



Entrevistadora: Quando vocês falam de capacitação é realmente pro trabalho? Então: curso de formação para aprender alguma função, essas coisas?



Entrevistado O: Melhorar a função, eu penso nisso.



Entrevistada P: Seria isso mesmo.

[Entrevista Coletiva 6, O, Gay; P, Bissexual]



Articular as ações em parceria com a empresa

Duas entrevistadas apontaram a importância de articular as ações em parceria com a empresa ou o sindicato patronal, buscando aumentar o alcance da mobilização. Argumenta-se que tanto o sindicato de trabalhadores quanto as empresas, ou seus representantes, teriam interesse em atuar no combate à discriminação homofóbica e transfóbica.

Entrevistada: Eu acho que o primeiro passo tinha que ser formada uma parceria, eu falo simplesmente com o sindicato dos trabalhadores e sindicato patronal, porque não é uma coisa distinta da outra, lógico que estamos de lados opostos, mas é uma coisa que precisa ser caminhada. (...) Isso que eu falo que tem que ser uma coisa trabalhada em conjunto, não adianta só eu querer trabalhar de um lado, e o outro, trabalhar do outro, acho que tem que ser de ambas as partes, uma cartilha voltada para isso ou um informativo.

[Entrevista 5, Gay]

Entrevistada: É, mas eu acho que falta programa viu. Eu acho que faltam programas assim para falar sobre as diferenças né?

Entrevistadora: Por parte da empresa mesmo você acha que deveriam ser promovidos ou pelo sindicato?

Entrevistada: Ah! Eu acho que dos dois né? Porque os dois são influentes lá dentro né? Tanto o sindicato quanto a própria empresa poderiam [desenvolver] um programa sobre as diferenças.

[Entrevista 14, Lésbica]



Grupo atuando no local de trabalho

Outra pessoa falou sobre a criação de um grupo que atuaria no local de trabalho, com o olhar voltado aos trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAPN+, algo próximo a uma CIPA, que atuaria junto com o sindicato, mas que seria independente da entidade. A justificativa para a composição de um grupo para além do sindicato é que dentro de cada empresa as equipes vinculadas às entidades sindicais são pequenas e, não necessariamente, as pessoas que a compõem têm formação para trabalhar sobre a temática das garantias às pessoas LGBTQIAPN+.



Entrevistada: Acho que tinha que ter um grupo que não precisava ser um dirigente sindical. Dentro da própria empresa as pessoas escolhem. Poderia ser até o diretor sindical igual escolhe para a CIPA, escolhe para algumas coisas lá. Escolher as pessoas e juntar com a equipe, porque a equipe do sindicato, lá dentro, é muito pequena. Se juntar e fazer especificamente um grupo de pessoas para cuidar disso.

[Entrevista 2, Lésbica]

Uma pessoa também trouxe a experiência de ter pautado a questão do respeito à diversidade no âmbito das atividades da CIPA. Essa poderia ser uma ação disseminada em outros locais de trabalho, na medida em que um ambiente de trabalho com respeito contribui para a preservação do bem-estar de todos, todas e todes.



Entrevistadora: Você falou da CIPA. Vocês fizeram palestras voltadas para a questão da diversidade dos trabalhadores LGBT?



Entrevistado O: Não. A gente fez, mas não voltado especificamente. A gente trouxe uma questão voltada para o embasamento do respeito como um todo. A gente usou a base 'respeito', a gente conseguiu conversar, dialogar. Não foi muito pra frente porque não tinha uma frente respaldando, apoiando. Então foi algo muito passageiro, mas surtiu algum efeito. Na questão do respeito como um todo, a gente não trabalhou especificamente a comunidade, mas eu vejo como um ponto que poderia ser trabalhado.

[Entrevista Coletiva 6, O, Gay]



Representatividade nos sindicatos

Aumentar a representatividade de pessoas LGBTQIAPN+ nas diretorias dos sindicatos foi uma das propostas relatadas nas entrevistas. A pessoa LGBTQIAPN+ teriam maior abertura e sensibilidade para compreender os problemas e dilemas das lésbicas, dos gays, das/dos bissexuais, das mulheres trans, dos homens trans e de outras diversidades de sexualidade e identidade de gênero, e para a defesa de seus direitos frente às empresas, patrões e superiores hierárquicos, pois também sofrem tais desigualdades e discriminações. A representatividade na diretoria também seria uma forma de apresentar um sindicato mais acessível às trabalhadoras e aos trabalhadores LGBTQIAPN+, na medida em que elas e eles se sentiriam mais confortáveis em falar com o/a dirigente, por partilharem de uma mesma identidade de diversidade.



Entrevistada: Colocar mais representatividade no local de trabalho. Eles também [devem] ter uma bancada abrangente para atuar... uma bancada de LGBT para atuar na área do sindicato. Deveria ter um pouco mais de oportunidade.

[Entrevista 10, Gay]



Entrevistado: Eu não sei o sindicato de vocês, mas o daqui, pelo menos da minha cidade, eu conheço bem pouco a cara do pessoal. Não sei se... nem sei se tem LGBT lá. Eu acho que eles deveriam também dar mais oportunidade para gente assim da gente, que pelo menos eu acho que não tem.

[Entrevista Coletiva 4, J, Gay]



Entrevistada K: Eu acho assim, que se abrisse mais para as pessoas montarem sua chapa, envolver melhor, os funcionários se envolverem mais, tomar força (...) Envolver mais trabalhadores e tal. (...) Eu acho que falta isso mesmo, o sindicato ganhar força, envolver mais pessoas e abrir mais chapa. É transparência.

[Entrevista Coletiva 4, K, Lésbica]



Trabalho sindical de base

Algumas pessoas falaram sobre o contato direto do trabalho sindical de base. **Refletiram sobre a importância dos sindicatos conversarem com trabalhadoras e trabalhadores LGBT-QIAPN+ e ter atenção à situação de discriminação e preconceito que a pessoa pode estar vivenciando, demonstrar cuidado, solidariedade e apoio.** Esse acolhimento é de extrema importância para o estabelecimento de relação de confiança com a base, assim como para que o sindicato possa compreender as situações e então atuar sobre os problemas.



Entrevistada: Eu acho que [o sindicato] deveria olhar um pouco mais, tipo, uma vez por mês entrevistar, perguntar como está no trabalho, como está sendo a relação, se pararam as brincadeiras, essas coisas. Para ficar mais ciente do que está acontecendo com os trabalhadores.



Entrevistadora: Estar um pouco mais próximo para acompanhar essa questão de discriminação?

Entrevistada: Isso.

[Entrevista 16, Lésbica]



Entrevistada: Eu acho assim que seria legal se nós pudéssemos expressar o que nós sentimos, o que nós estamos passando, o que nós estamos sofrendo, porque muitas vezes têm muitas pessoas que sofrem, sofrem preconceito, sofre discriminação e guarda aquilo lá para ela. Não conversa com ninguém, não fala com ninguém, sabe? E seria bacana se tivesse uma iniciativa tanto da fábrica quanto do sindicato, de poder conversar, se reunir, de poder se abrir, eu acho que seria legal essa ideia.

[Entrevista 17, Gay]

O sindicato precisa estar próximo dos trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAPN+ para entender suas demandas, para poder atuar por eles e elas.



Regina Lessa, presidenta do Sindicato dos Calçadistas do Ceará.

Entrevistado H: (...) [o sindicato] poderia ser mais presente, que ele poderia ter mais reuniões, ter mais... Tipo isso que nós estamos fazendo aqui agora. Ter mais contato, conhecer pessoas de outras cidades, conhecer histórias diferentes, conhecer pessoas diferentes, ideologias diferentes, porém atrás do meu objetivo, atrás de tudo que nós queremos, que é ter respeito. E é isso, a gente queria que fosse mais presente em relação a isso para nós, LGBTQs.



Entrevistado F: Na realidade eu acho que o sindicato, ele não sabe quem são os LGBTQs que trabalham na comunidade (...) o sindicato na verdade não tem noção da quantidade de LGBTQ que tem dentro da minha cidade que trabalha na indústria. Eles não sabem. É o que o [entrevistada H] falou, de repente reúnem todos em uma reunião, em uma confraternização, para saber quem é, quem são, se tem algum dilema, se tem algum problema pessoal, dentro do trabalho, se tem discriminação. Quem tiver, chamar e tentar resolver a situação.

[Entrevista Coletiva 3, F, Gay; H, Gay]

11.3.3. Ações sociais mais amplas



Eventos públicos

Foi colocada a ideia de que o sindicato articule e produza eventos sociais mais amplos que a atividade sindical de base. Essa ação estaria relacionada com as propostas de conscientização das pessoas hétero e empregadores sobre o respeito à diversidade de gênero e de sexualidade.



Entrevistado M: Bom eu acho que eles [o sindicato] podem promover eventos sociais e ligados também à empresa onde atuam. Também podem colocar eventos na empresa chamando a atenção das pessoas a esse público [pessoas LGBTQIAPN+], voltado a esse público. Um dia especial para esse público (...)



Entrevistadora: Que tipo de ação, de atividade?



Entrevistado M: Um encontro, um encontro pra se conhecerem. Algo elaborado para o público, como uma festa, uma comemoração. Esse tipo de coisa.

[Entrevista Coletiva 5, M, Gay]



Ações de fortalecimento da inserção no mercado de trabalho

A questão da falta de oportunidade de inserção no mercado de trabalho das pessoas LGBTQIAPN+ foi pautada como um foco de atuação sindical. Algumas pessoas entrevistadas sugerem que sejam realizadas ações sindicais voltadas para a inserção de pessoas LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho, visando a promoção de ações positivas de incentivo à contratação e de combate à discriminação.

Destacam-se também as falas que ressaltam que as pessoas trans têm mais dificuldade de inserção no mercado de trabalho e que muitas, por estigma social, por exclusão, por falta de formação e oportunidade, encontram uma alternativa de subsistência na prostituição. Seguem por um caminho de exclusão, sem ter ao menos a possibilidade de escolha, são jogadas a essa alternativa. Essas pessoas entrevistadas acreditam que o sindicato poderia ter uma atuação voltada à inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho formal. Tendo em vista que são poucas as entidades que se dedicam a esta causa e que os sindicatos já têm uma inserção social de diálogo com empregadores, esse pode ser um apoio importante na luta pela construção de uma vida digna às pessoas trans.



Entrevistada: Então eu vejo que é mais uma questão assim, até mesmo de abrir essa porta também pro público do tipo [LGBTQIAPN+]: ‘oh, aqui vocês podem’, ‘vamos abrir uns cursos para estar preparando vocês pro mercado de trabalho’, ‘vamos fazer parceria com as empresas para conseguir colocar vocês dentro das empresas’. Inserir vocês... vamos debater sobre a questão de gênero, vamos debater sobre preconceitos, sobre, até mesmo, uso de sanitário e tudo mais, dentro das fábricas com os trabalhadores e as trabalhadoras, né? (...) Até mesmo questão de panfletagem porque eu vejo que às vezes as meninas levam panfletos lá, todo mundo já corre assim: ‘Ai, a cesta?’, ‘vai ter melhoria no quê?’ E eu fico pensando assim: nossa, se tivesse um panfleto, sei lá, informativo, que seja, sabe? Do tipo: ‘oh, vocês sabiam tal coisa, tal coisa? Chegue e pergunte sobre isso pro seu colega LGBTQIAPN+. Vamos falar sobre. Acho que daria até uma liberdade, tipo: ‘nossa, aquela empresa lá estava debatendo sobre gênero. Talvez uma palestra lá com os trabalhadores e as trabalhadoras. Os LGBTQIAPN+ que não tão inseridos e ouvirem isso, acho que vão se sentir até mais encorajados, do tipo: ‘então eu acho que eu vou tentar entrar lá, fazer um curso pra aprender tal coisa’.

[Entrevista 9, Lésbica]



Entrevistadora: Você acha que é mais importante fazer um trabalho com os patrões do que com os outros trabalhadores do vestuário? É mais importante o sindicato atuar primeiro com os patrões?



Entrevistada: Sim. Porque os patrões são a porta de entrada. Depois que você entrou lá dentro é outra coisa, então tem que trabalhar uma coisa primeiro para depois trabalhar outra. A primeira tem que ter oportunidade (...)

[Entrevista 6, Trans]



Entrevistado M: [o sindicato poderia] Criar projetos que ingressam essas pessoas também ao trabalho.

[Entrevista Coletiva 5, M, Gay]



Entrevistado I: uma cota de transexuais né, para contratar trans nas empresas, precisa ter cota. Precisa ter cotas pra elas, elas precisam trabalhar. Porque se não for ali é prostituição e é muito cruel o que fazem com elas. Às vezes é porque é a única opção que têm.

[Entrevista Coletiva 4, I, Gay]





Entrevistada E: Porque é assim, eu vejo né, que as trans, elas têm um medo de chegar em uma empresa, de mandar um currículo e não ser chamada. E acho que nós do sindicato, a gente tem que buscá-las, entendeu? Uma palestra, conversar com os empresários ou com os dirigentes das empresas, e tentar contratar mais. A gente tem que fazer uma força-tarefa para tentar contratar mais, porque aqui na região é assim, muitas meninas levam para o lado da prostituição por causa disso, porque têm medo de chegar na empresa.



Entrevistada D: Falta de oportunidade.



Entrevistada E: Isso, tem medo de chegar na empresa.



Entrevistada D: Aí fala assim, ‘ah mas não tem experiência’. Para você ter experiência, você tem que ter uma oportunidade.



Entrevistada E: Exatamente, eu acho que a gente tem que ser mais ativo nisso. (...)



Entrevistada D: Tinha que fazer um acompanhamento, com essas meninas, um curso (...) quando eu quero arrumar algum serviço para alguma amiga minha, que me pede, o que eu posso fazer? Eu mesmo pego o currículo dela, sento na mesa do meu gerente e converso com ele, a tal, tal, ‘vocês poderiam dar uma oportunidade, ela não sabe, mas eu também não sabia’. O pessoal para ter experiência tem que ter uma oportunidade. Eu faço esse corpo a corpo, entendeu? Mas eu acho que o sindicato poderia intervir até mais nisso daí, não só os dirigentes, mas eles mesmos, não sei como, mas eles mesmos fazerem esse acompanhamento.

[Entrevista Coletiva 2, E, Gay; D, Trans]

11.4. Importância de ter dirigentes LGBTQIAPN+



Em 2022, a CNTRV formou seu Coletivo Nacional de Lideranças Sindicais LGBTQIAPN+.

Na visão dos e das dirigentes que participaram da pesquisa, a presença de dirigentes LGBTQIAPN+ nos sindicatos é bastante importante. São pessoas que, por partilharem uma identidade de diversidade de gênero e/ou de sexualidade, têm um olhar de maior empatia com os dilemas e problemas das trabalhadoras e trabalhadores lésbicas, gays, bissexuais, trans, e tantas outras identidades. Podem atuar de forma mais próximas, pois sabem como conversar, como se referir, estabelecem mais facilmente um diálogo com pessoas dessa comunidade. Também são pessoas que conseguem pautar as demandas de forma mais apropriada, que estão na luta, também, por essas demandas.

Assegurar a presença de dirigentes LGBTQIAPN+ é também uma ação dos sindicatos de combate à discriminação e à falta de oportunidades, pois reafirma a igualdade de capacidade e amplia os horizontes de atuação social e ocupação de espaços de debate e de decisões.



Entrevistado B: A gente é olhado, de uma certa forma, com mais promiscuidade né? Eles olham a gente por esse lado né, imaginando o que é o ato em si, tal. Então assim, já começa a te julgar. Então assim, entendo essa oportunidade de estar ali representando cada um deles, levando uma resposta que eles querem. E na hora de conversar sério, conversa sério e na hora de brincar, hora de brincar. Então eles vão ter gente olhando de uma outra forma e agregando a comunidade LGBTQIAPN+, vendo com outro olhar. Seria a mesma coisa você ver uma drag queen montada numa parada gay e depois você ir no salão ver toda uma estrutura que ela conquistou com o trabalho dela entendeu, os materiais de ponta e ela sendo uma profissional excelente.

[Entrevista Coletiva 1, B, Gay]



Entrevistada C: (...) Eu vejo assim: para as outras LGBT que estão lá dentro, é mais fácil para elas chegarem na gente e falar sobre um problema que está acontecendo com elas, porque a gente é LGBT, então ela vai chegar e 'vou procurar minha dirigente ela também é LGBT ela vai me compreender'. Então talvez para elas pode haver uma facilidade maior de vir falar para gente, mas para mim, para mim mesmo, como dirigente sindical, eu acho que não impacta em nada hoje, não tem nada a ver.



Entrevistada E: (...) Na minha empresa, a gente tem um bocadinho, a gente tem mais gays sim, e tem umas 4 a 5 trans, e eu acho que eles levam muito pela confiança. Então o dirigente LGBT tem mais confiança de conversar de levar alguma coisa, 'ah, aconteceu isso, aconteceu aquilo'. Eu acho que vai mais pela confiança dos outros, não da gente mesmo, porque para mim também não faz diferença não.

[Entrevista Coletiva 2, C, Lésbica; E, Gay]

Entrevistada E: Às vezes eu vejo até respeito com a gente, entre as chefias, entre as gerências, entre as lideranças e supervisão.



Entrevistada D: Fala brincando, mas solta né?!

Entrevistada E: Isso, mas aí eu vejo um pouco mais, digamos, não de medo, mas de - como eu posso usar a palavra - ficam mais restritos, em questão de falar de um LGBT, até de brincar com a gente eles ficam assim mais receoso, sabe?!

[Entrevista Coletiva 2, D, Trans; E, Gay]

Entrevistada E: (...) uma das ações que a gente lutou muito, sobre o meio LGBT na empresa que eu trabalho, foi o fardamento das meninas trans. (...), é um fardamento para o homem e outro para mulher e como vieram as meninas que vieram com a transição, eles [a empresa] não queriam trocar. E isso foi um marco, que a gente lutou muito para isso e conseguiu, porque onde a gente trabalha o pessoal ainda é muito leigo com questão de banheiro, como a [Entrevistada D] falou, e isso também foi um marco: que a gente conseguiu também, que as meninas vão para os banheiros das meninas porque são meninas e os meninos vão para o banheiro dos meninos porque são meninos. Não tiveram nem um outro banheiro, a gente não deixou, não aceitamos fazer o banheiro à parte para as meninas trans.

[Entrevista Coletiva 2, E, Gay]

Quando se questionou sobre as dificuldades enfrentadas na atuação enquanto dirigentes, os relatos trouxeram elementos também experimentados por dirigentes héteros e cis, como, por exemplo, a cobrança por ganhar os enfrentamentos contra a empresa, a cobrança por resolver todos os problemas que aparecem no ambiente de trabalho.

E, ainda, foi feito um relato de discriminações sofridas nos momentos de atuação ou relacionadas com a identidade sindical. No entanto, a situação não foi colocada como definidora de suas experiências enquanto dirigentes, mas como situações tangenciais.



Entrevistado E: Eu acho que a cobrança né?! A gente que é dirigente, a gente é muito cobrado, e muito visado entendeu? É de todas as formas a gente é apontado, ‘ah, porque você é do sindicato, você não atuou nisso, ah, você é do sindicato e você não fez isso’. Isso para mim é uma das maiores dificuldades, sabe assim, é ser apontado dentro da empresa.



Entrevistada D: É o que mais acontece né?! Se é um salário que atrasa, ‘se vira você que é do sindicato’. Se o papal higiênico não chegou, ‘se vira que você é do sindicato’ (risos), tudo, tudo, tudo é você, é verdade, isso daí é o que mais acontece.



Entrevistado E: Isso.

[Entrevista Coletiva 2, D, Trans; E, Gay]



Entrevistada A: (...) vamos falar assim, quando acontece de a gente ganhar a causa, o trabalhador tá satisfeito. Se a gente deixar de fazer alguma coisa mínima, o trabalhador já fala que o sindicato tá roubando, que é a favor do patrão, desse jeito. Então tem que ser aquele jogo de cintura, saber conversar, saber explicar certinho.

[Entrevista Coletiva 1, A, Lésbica]



Entrevistada D: Ou até mesmo a gente sendo dirigente, fala ‘aquele viado lá é dirigente, conversa lá com ele, porque que o salário está atrasado? Manda aquele viado se virar’, é assim.



Entrevistado E: É verdade.

[Entrevista Coletiva 2, D, Trans; E, Gay]

11.5. Importância da realização de atividades voltadas para trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIAPN+

Algumas pessoas comentaram durante a entrevista da importância desse projeto, reconhecendo que essa é uma ação importante e que pode ter bons desdobramentos para a ação sindical e para o combate à discriminação sofrida pelas pessoas LGBTQIAPN+. A expectativa das pessoas entrevistadas é que este projeto seja apenas o pontapé inicial de um grande movimento de ação em defesa e apoio às trabalhadoras e aos trabalhadores LGBTQIAPN+ no ramo do vestuário e calçados.



Entrevistada: Eu falei para o meu sobrinho que alguém iria me entrevistar (...) uma moça e eu vamos conversar sobre isso, o sindicato, sobre LGBTQIAPN+, tudo. E ele falou, ‘madrinha, vê se não esquece do que for conversado, para que a senhora possa falar para mim, na hora que eu chegar do trabalho.’ (...) [eu] Falei: ‘não vou esquecer não, vou falar para você’.

[Entrevista 2, Lésbica]

Entrevistada: Não, eu só tenho a agradecer também pelo espaço porque eu realmente fiquei... quando a [nome da diretora] falou, perguntou para mim: ‘posso passar seu contato?’ Eu fiquei até contente, realmente, porque, eu nunca vi, que nem eu falei para você, eu nunca vi nenhum movimento assim, em prol disso dentro de sindicatos. De nenhum dos que eu participei. Então para mim foi empolgante. Eu falei assim: ‘não, tudo começa, tudo tem um começo, né? Realmente, espero, que seja plantada uma sementinha, né? Que floresça.’

[Entrevista 9, Lésbica]



Entrevistada: Eu achei muito importante isso, quando [nome de diretora] me procurou falando que ía fazer esse grupo, eu falei: ‘nossa, demorou pra ter feito’. E uma colega nossa que também falou: ‘foi muito bom ter feito isso’. (...) ela [diretora do sindicato] falou: ‘você quer? Você não é obrigada, mas se quiser’. Eu falei: ‘não, eu quero sim’. A empresa estava precisando disso, de uma coisa assim, para as pessoas olharem o nosso lado também. Para ver também que somos gente, nós somos seres humanos, nós trabalhamos (...)

[Entrevista 16, Lésbica]

Entrevistada: (...) eu estou vendo a primeira vez eles [sindicato] correndo sobre isso esse ano. Eu achei muito bom, muito bom mesmo, que estava precisando.

[Entrevista 16, Lésbica]

Entrevistado: (...) Não é com qualquer pessoa que a gente pode conversar e ser sincero de verdade, poder falar tudo de verdade. É difícil, ainda mais para nós, LGBTQs, nós sofremos coisas todos os dias, muitas pessoas guardam aquilo para gente, aquilo lá vai machucando, aquilo lá vai apertando, aí quando fui ver eu falei para você coisa que eu não falo há 3 anos para alguém. (...) Muito obrigado viu, por ter me chamado, por ter deixado eu me entregar, eu me libertar e poder falar coisas para você, foi muito bom, acho que eu vou até dormir melhor hoje.

[Entrevista 17, Gay]





DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

Junto com o movimento sindical na luta contra a LGBTfobia no mundo do trabalho!





**EXPEDIENTE DO DEPARTAMENTO
INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E
ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE**

DIREÇÃO TÉCNICA

Fausto Augusto Jr
Diretor Técnico

Patrícia Pelatieri
Diretora Técnica Adjunta

José Silvestre Prado de Oliveira
Diretor Técnico Adjunto

Eliana Elias
Diretora Escola - EDCT

COORDENAÇÃO GERAL DO PROJETO

Patrícia Pelatieri
Diretora Técnica Adjunta

EQUIPE EXECUTORA

Laura Tereza Benevides

Luísa Cruz

Vera Gebrim

Equipe administrativa do DIEESE

**EXPEDIENTE DA
PUBLICAÇÃO**

**LGBTQIAPN+: Relatos sobre
discriminação e condições de trabalho
no ramo vestuário - PESQUISA DIEESE -
JUNHO/23**

EDIÇÃO E SUPERVISÃO
Laura Tereza Benevides
e Luísa Cruz

EDITORAÇÃO
João Andrade Comunicação e
Marketing Sindical

DIAGRAMAÇÃO
Jefferson J. A. Santana (X4CI
Design e Inovação Estratégica)

REVISÃO ORTOGRÁFICA
Sérgio Pais



**Departamento Intersindical
de Estatística e Estudos
Socioeconômicos**

Rua Aurora, 957 - Centro
São Paulo/SP – CEP 01209-001

Tel.: +55 11 3821-2199

Fax: +55 11 3821-2179

E-mail: institucional@dieese.org.br

www.dieese.org.br