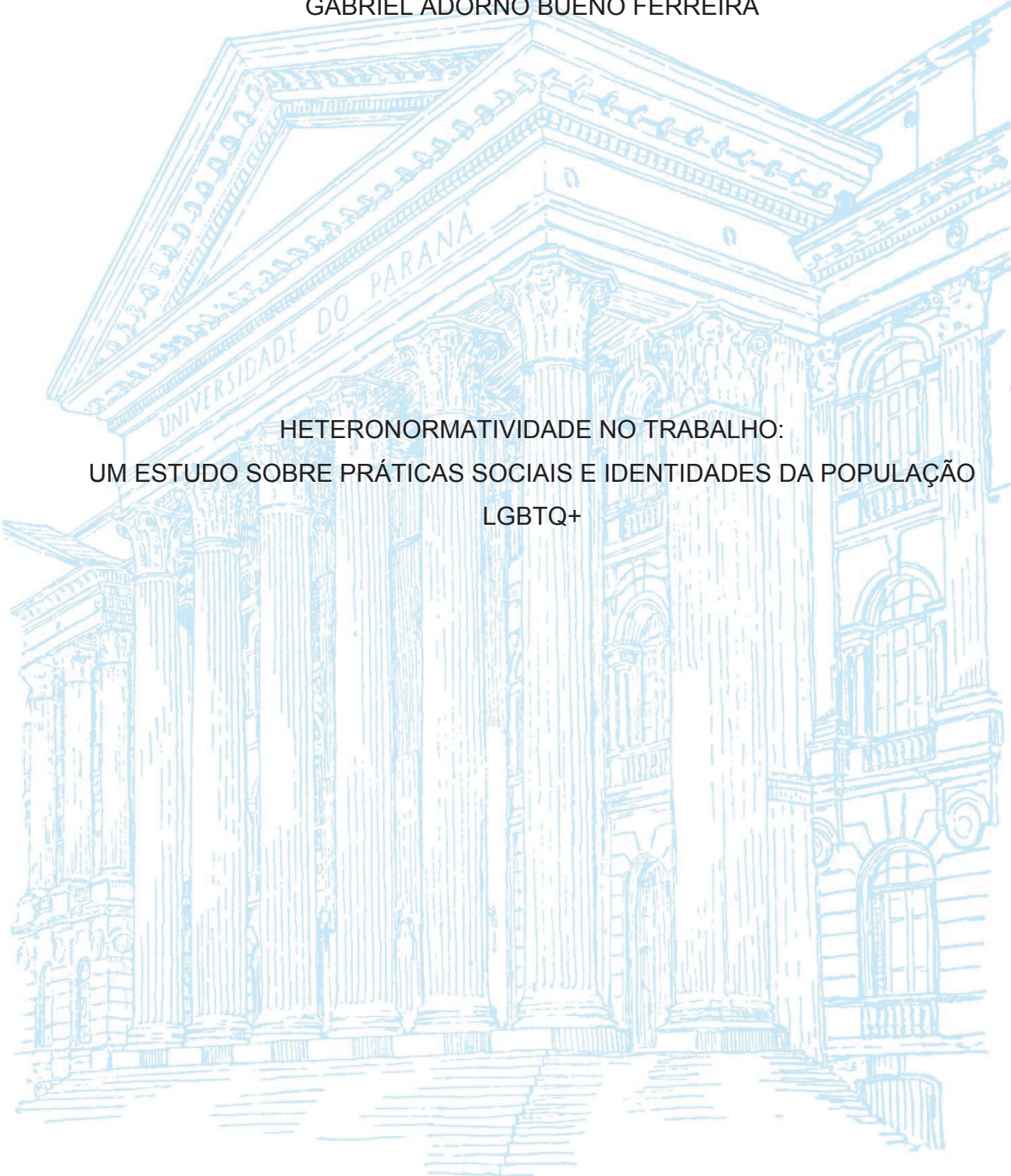


UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

GABRIEL ADORNO BUENO FERREIRA



HETERONORMATIVIDADE NO TRABALHO:
UM ESTUDO SOBRE PRÁTICAS SOCIAIS E IDENTIDADES DA POPULAÇÃO
LGBTQ+

CURITIBA

2018

GABRIEL ADORNO BUENO FERREIRA

HETERONORMATIVIDADE NO TRABALHO:
UM ESTUDO SOBRE PRÁTICAS SOCIAIS E IDENTIDADES DA POPULAÇÃO
LGBTQ+

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração, área de Concentração Estratégia e Organizações, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, como parte das exigências para obtenção do título de Mestre/Doutor

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Natalia Rese

CURITIBA

2018

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS –
SIBI/UFPR COM DADOS FORNECIDOS PELO(A) AUTOR(A)
Bibliotecário: Eduardo Silveira – CRB 9/1921

Ferreira, Gabriel Adorno Bueno

Heteronormatividade no trabalho: um estudo sobre práticas sociais e identidades da população LGBTQ+ / Gabriel Adorno Bueno Ferreira . - 2019.

99 p.

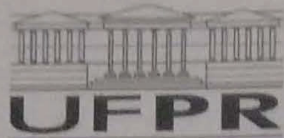
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Administração, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas.

Orientadora: Natalia Rese.

Defesa: Curitiba, 2019

1. Identidade Social. 2. Trabalho. 3. Diversidade. 4. Heteronormatividade.
I. Universidade Federal do Paraná. Setor de Ciências Sociais Aplicadas. Programa de Pós-Graduação em Administração. II. Rese, Natalia. III. Título.

CDD 331.56



TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em ADMINISTRAÇÃO da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da Dissertação de Mestrado de **GABRIEL ADORNO BUENO FERREIRA** intitulada: **HETERONORMATIVIDADE NO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE PRÁTICAS SOCIAIS E IDENTIDADES DA POPULAÇÃO LGBTQ+**, após terem inquirido o aluno e realizado a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de mestre está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

CURITIBA, 29 de Março de 2019.

NATÁLIA REZE

Presidente da Banca Examinadora (UFPR)

LEONARDO TONON

Avaliador Externo (UTFPR)

MARIANE LEMOS LOURENÇO

Avaliador Interno (UFPR)

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, eu gostaria de agradecer aos meus pais por todo o apoio durante os dois anos de mestrado. Eles não somente apoiaram meu sonho de mudar para uma outra cidade e fazer meu mestrado, como me incentivaram a dar sempre o melhor de mim. Obrigado, mãe, por todos os conselhos e puxões de orelha e por ser um modelo de mãe e uma inspiração como professora. Obrigado, pai, por sempre estar presente na minha vida. Amo vocês.

À minha professora e orientadora Dra. Natalia Rese, por ter aceitado entrar nessa jornada comigo, com o desafio de estudar a diversidade, e me desafiado tanto.

Aos professores Dra. Mariane Lemos e Dr. Leonardo Tonon, pela participação na qualificação e na defesa dessa pesquisa.

Às pessoas que conheci durante essa jornada e hoje posso chamar de amigos: Lara, Flávia, Rosa, Pedro, Matias e todos os demais colegas de mestrado que enfrentaram esse desafio e foram essenciais na minha caminhada.

À minha família, que sempre esteve do meu lado, me apoiando.

Aos professores do PPGADM, que contribuíram tanto com o meu aprendizado nesses últimos anos.

Às pessoas incríveis que cederam seu tempo para participarem dessa pesquisa e hoje são as cores que dão vida a esse trabalho.

A mim mesmo, por aprender que não há obstáculo grande o suficiente para me impedir.

Ao CNPQ e à CAPES pelo apoio financeiro.

RESUMO

O presente estudo tem o objetivo de analisar como as práticas sociais de heteronormatividade configuram a identidade no trabalho de sujeitos LGBTQ+. Para isso, são usadas as lentes teóricas das práticas sociais na visão bourdiesiana e das identidades social e no trabalho. Os dados foram coletados por meio do método de História de Vida com seis homens trabalhadores que se identificam como homossexuais, posteriormente analisados com os recursos da análise de narrativa. Os entrevistados relatam instâncias de preconceitos diretos e indiretos, principalmente por meio de piadas, além de mudanças comportamentais para se adaptarem às pressões sociais. Foi notado que a identificação social desses sujeitos acontece a partir de interações sociais com outros gays, de forma ter um modelo do que significa ser gay. Além disso, percebeu-se um distanciamento entre as identidades social e no trabalho em decorrência de pressões sociais, forçando os sujeitos a se esforçarem mais e a agir de forma mais masculina para obter maior legitimidade no ambiente de trabalho. Constatou-se, também que ambientes mais receptivos às diferenças proveem maior satisfação a indivíduos LGBTQ+ ao permitir que eles sejam quem realmente são.

Palavras-chave: Heteronormatividade; identidade social; identidade no trabalho; diversidade; LGBTQ+

ABSTRACT

The present study seeks to analyze how the social practices of heteronormativity configure the identity at work of LGBTQ + subjects. For this, the theoretical lenses of social practices are used in the Bourdieuan view and of social and work identities. Data were collected through the Life Story method with six working men who identified themselves as homosexuals, later analyzed with the resources of narrative analysis. Interviewees report instances of direct and indirect prejudices, mainly through jokes, as well as behavioral changes to adapt to social pressures. It was noticed that the social identification of these subjects happens from social interactions with other gays, in order to have a model of what it means to be gay. In addition, there was a gap between social and work identities as a result of social pressures, forcing the subjects to work harder and to act more masculine to obtain greater legitimacy in the workplace. It was also found that environments more receptive to differences provide greater satisfaction to LGBTQ + individuals by allowing them to be who they really are.

Keywords: Heteronormativity; Social identity; Identity at work; Diversity; LGBTQ+.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
1.1	OBJETIVOS DA PESQUISA	10
1.2	JUSTIFICATIVA TEÓRICA	11
1.3	JUSTIFICATIVA PRÁTICA	11
1.4	ESTRUTURA DA PESQUISA	11
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
2.1	DIVERSIDADE	13
2.1.1	Diversidade e trabalho	15
2.1.2	Diversidade, trabalho e LGBTQ+	18
2.2	IDENTIDADE	21
2.3	PRÁTICAS SOCIAIS	25
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	30
3.1	DEFINIÇÃO DAS CATEGORIAS DE ANÁLISE	30
3.2	COLETA DE DADOS	32
3.3	ANÁLISE DE DADOS	36
3.4	<i>TRUSTWORTHINESS</i>	37
3.5	LIMITAÇÕES DA PESQUISA	38
4	APRESENTAÇÃO DOS CASOS	39
4.1	VERMELHO	39
4.2	LARANJA	43
4.3	AMARELO	49
4.4	VERDE	55
4.5	AZUL	59
4.6	LILÁS	64
5	ANÁLISE DOS DADOS	70
5.1	PRÁTICAS SOCIAIS DE HETERONORMATIVIDADE	70
5.2	IDENTIDADE SOCIAL	78
5.3	IDENTIDADE NO TRABALHO	80
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	87
6.1	SUGESTÕES DE PESQUISAS FUTURAS	88
6.2	CONTRIBUIÇÕES	89
	REFERÊNCIAS	90

1 INTRODUÇÃO

A temática da diversidade tem ganhado bastante destaque nas últimas décadas, tanto por sua ampliação como por sua relevância no meio social (VERTOVEC, 2015). Ainda assim, não há um consenso sobre seu significado, mas os autores se referem a ela como heterogeneidade, demografia relacional, diferenças (LAMBERT; BELL, 2013), uma pluralidade de identidades em um mesmo local (COX, 2001), características que diferenciam as pessoas (DOBBS, 1996) e uma combinação de pessoas com distintas identidades que participam de sistemas sociais, onde há uma relação de poder e vantagens historicamente construídas (FLEURY, 2000).

No campo da diversidade, a orientação sexual é uma de suas categorias. A homossexualidade foi por muito tempo considerada uma prática vergonhosa, passível de punição (SOUZA; PEREIRA, 2013). Essa característica – de orientação sexual – não é possível de ser identificada visualmente (ETSY; GRIFFIN; HIRSCH, 1995 *apud* SIQUEIRA, ZAULI-FELLOWS, 2010) e quando uma pessoa não declara sua sexualidade, ela é automaticamente entendida com heterossexual (BENOZZO et al., 2015).

O ato de se assumir como não-heterossexual faz com que as pessoas deixem de ser invisíveis (BELL, 2011b; BENOZZO et al., 2015). Entretanto nessa nova posição no sistema social, as pessoas que se assumem são novamente despojadas de qualquer poder como produto do binarismo heterossexualidade/homossexualidade, se submetendo, assim, ao discurso heteronormativo (BENOZZO et al., 2015).

A heteronormatividade se refere ao comportamento institucionalizado como heterossexual como o padrão a ser seguido e o único socialmente aceito (INGRAHAM; 1994), acentuando a discriminação de atitudes consideradas não-heterossexuais (GUTKOSKI, 2006).

Posto que o trabalho é uma dimensão fundamental da condição humana (ARENDDT, 2005) e que as práticas organizacionais muitas vezes são pautadas na negligência de diferenças e no silenciamento de minorias, a diversidade deve ser compreendida também nesse contexto (IRIGARAY, 2011). Dessa forma, essa temática vem sendo trabalhada com um foco em grupos minoritários e marginalizados (CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014), mas segundo vários autores (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; BENTO, 2000; CANDIDO; PESSOA, 2013; HANASHIRO;

GODOY; CARVALHO, 2004; SIQUEIRA; FERREIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006; SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2010), ela é pouco desenvolvida no Brasil em relação a outros países.

O combate à discriminação nas organizações tem um grande divisor de águas nos Estados Unidos na década de 1960, com a promulgação do “*Civil Rights Act*”, dando início às ações afirmativas (FLEURY, 2000; KAPOOR, 2011) e buscando corrigir injustiças históricas (THOMAS, 1990). Já no Brasil, isso só foi reconhecido três décadas depois, ocasionando na criação de um grupo ligado ao Ministério do Trabalho para tratar dessa questão (SOARES, 2000).

Logo, a diversidade se tornou um desafio para as organizações, incentivando a elaboração de “estratégias que harmonizassem lucro, práticas organizacionais e justiça social” (CANDIDO; PESSOA, 2013, p.2). A gestão da diversidade surgiu então como uma forma de entender as pessoas como indivíduos, ao invés de grupos com necessidades especiais (LIFF, 1999) para reter os grandes talentos das minorias dentro da organização (FLEURY, 2000). Essa busca por uma cultura heterogênea dentro das organizações (THOMAS, 1990) aumenta o potencial dos empregados (FRASE-BLUNT, 2003; THOMAS, 1990), ocasionando em vantagem competitiva (COX; BLAKE, 1991; HERRING, 2009; NAZARKO, 2004).

Contudo, nem sempre isso é visto nas organizações, onde grupos – como o LGBTQ+¹ – acabam sendo desfavorecidos no que diz respeito a recursos financeiros e poder (BEZERRA, 2017; FLEURY, 2000; IRIGARAY, 2010), evidenciando a discriminação. A homofobia é uma das práticas segregatícias mais conhecidas dentro das organizações, influenciando a vida e a carreira dessas pessoas (IRIGARAY, 2007; 2008). Por consequência disso, muitas das pessoas LGBTQ+ optam por não se assumirem nesse meio (BEZERRA, 2017; FERREIRA; SIQUEIRA, 2007; FREITAS, 2017; LIMA, 2017). Ao invés disso, passam a agir de acordo com as expectativas sociais (IRIGARAY, 2007).

Para que seja possível estudar a população LGBTQ+, é útil compreender as diferentes categorias identitárias. Machado (2003) explica que são quatro tipos: (I) a identidade pessoal, na qual o indivíduo o próprio criador de sua identidade

¹ A sigla LGBTQ+ representa Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans – incluindo transgêneros, transexuais e travestis –, Queer e outros – como intersexuais, pansexuais, assexuais e mais sexualidades e identidades de gênero. Isto é, o acrônimo é usado para englobar pessoas de orientações sexuais não-heterossexuais e identidades de gênero não-cisgênera (SOCIAL JUSTICE ADVOCACY, 2017).

(CARRIERI; PAES DE PAULA; DAVEL, 2008); (II) a identidade social, ligada a uma categorização de si mesmo e de outros em diversas categorias sociais, gerando uma percepção de pertencimento a esses grupos (MACHADO, 2003; TAJFEL; TURNER, 1986); (III) a identidade no trabalho, relacionada aos papéis realizados e às pessoas no meio de trabalho; e (IV) a identidade organizacional, em que o sujeito constrói sua identidade com base no sentido de pertencimento à organização (MACHADO, 2003).

As práticas sociais, cuja essência são as estruturas simbólicas de conhecimento (RECKWITZ, 2002) são um fenômeno situado no tempo, no espaço e na história que une categorias de fazeres e dizeres orientados para uma finalidade comum, criando sentido, produzindo ordem e moldando a realidade (NICOLINI; MONTEIRO, 2017) em comportamentos rotinizados (prática) compostos por diversas ações (práxis) (RECKWITZ, 2002). Essas práticas são analisadas pela visão de Bourdieu (1984; 1990; 1992; 1998; 2001; 2003; 2007), que as divide em habitus, capital e campo para poder compreender o que as pessoas fazem no cotidiano (NICOLINI, 2012) e por tudo que está implícito em suas ações (THIRY-CHERQUES, 2006).

Para tanto, define-se como problema de pesquisa: **Como as práticas sociais de heteronormatividade configuram a identidade no trabalho de sujeitos LGBTQ+?**

1.1 OBJETIVOS DA PESQUISA

O objetivo geral desse estudo é analisar como as práticas sociais de heteronormatividade configuram a identidade no trabalho de sujeitos LGBTQ+.

Os objetivos específicos traçados são:

- Descrever, sob o olhar dos sujeitos da pesquisa, quais práticas sociais heteronormativas acontecem nas organizações em que trabalham;
- Descrever, sob o olhar dos sujeitos da pesquisa como as práticas sociais heteronormativas acontecem nas organizações em que trabalham;
- Compreender como se deu o processo de identificação social dos indivíduos pesquisados;
- Compreender a identidade no trabalho dos indivíduos pesquisados;

- Analisar como a identidade no trabalho da população LGBTQ+ é afetada pelas práticas sociais heteronormativas.

1.2 JUSTIFICATIVA TEÓRICA

Esse estudo surgiu com a finalidade de contribuir para os estudos de gênero e sexualidades no âmbito dos estudos organizacionais no Brasil, uma vez que esse campo não é tão desenvolvido no país quanto em outros (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; BENTO, 2000; CANDIDO; PESSOA, 2013; HANASHIRO; GODOY; CARVALHO, 2004; SIQUEIRA; FERREIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006; SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2010).

Pretende-se, também, compreender a heteronormatividade por meio das práticas sociais e das questões identitárias. Apesar de a base teórica de Bourdieu ter sido utilizada em algumas pesquisas nesse campo, não foi encontrado um estudo que de fato utilize as práticas sociais e não somente o poder e a violência simbólicos. Dessa forma, na presente pesquisa, pretende-se não somente articular a questão das práticas sociais, mas a forma que essas práticas influenciam nas identidades dos sujeitos dentro do ambiente de trabalho.

1.3 JUSTIFICATIVA PRÁTICA

Busca-se compreender o fenômeno da heteronormatividade nas organizações em seus detalhes para que então seja possível desvelar seus efeitos nas identidades dos sujeitos. Ao conceber isso, se torna muito mais fácil evitar esse tipo de prática no cotidiano organizacional, criando um ambiente de trabalho mais inclusivo e saudável, que por sua vez pode acarretar em vantagens competitivas para a organização (COX; BLAKE, 1991; CUNNINGHAM; MELTON, 2011; FRASE-BLUNT, 2003; HERRING, 2009; MENDES, 2004; NAZARKO, 2004; SHAN; ZHENG, 2016; THOMAS, 1990).

1.4 ESTRUTURA DA PESQUISA

Para que seja possível responder à pergunta de pesquisa e atender aos objetivos, o presente estudo está dividido em duas principais seções: referencial

teórico e procedimentos metodológicos. Na primeira seção são trabalhados os conteúdos de diversidade – desmembrados para que as temáticas de diversidade no trabalho e da população LGBTQ+ pudessem ser melhor exploradas –, identidade e práticas sociais. Na segunda seção são explicados os procedimentos metodológicos que essa pesquisa seguirá, apresentando cada um dos métodos utilizados, esclarecendo como eles serão utilizados e justificando a escolha de cada um.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo trata do referencial teórico utilizado para fundamentar a presente pesquisa. Para tanto, aqui serão abordados temas como a diversidade – expondo sobre suas perspectivas, a gestão da diversidade, pesquisas pautadas na população LGBTQ+ dentro das organizações e o contexto brasileiro –, identidade e práticas sociais.

2.1 DIVERSIDADE E DISCRIMINAÇÕES

Os estudos de diversidade estão passando por um momento estimulante e desafiador, uma vez que, atualmente, há um grande foco nesse tipo de pesquisa e é um assunto relevante no âmbito do debate social contemporâneo. Esse sucesso é provavelmente oriundo das crescentes campanhas políticas de movimentos sociais desde os anos de 1960, implicando grandes efeitos nas esferas pública e legislativa (VERTOVEC, 2015). Portanto, sendo uma questão fundamental para a sociedade contemporânea, o contexto organizacional não pode se isentar de pensar a respeito dessas questões.

O termo “diversidade” tem sido caracterizado de várias maneiras, tais como heterogeneidade, demografia relacional, diferenças, dentre outros termos (LAMBERT; BELL, 2013), e ainda recebendo outras definições mais elaboradas, como detalhadas a seguir. A diversidade pode também ser conceituada como a pluralidade de identidades sociais e culturais de pessoas que convivem em um mesmo local (COX, 2001).

Fleury (2000) explica que a diversidade é uma combinação de pessoas com distintas identidades que participam de sistemas sociais. Sendo que esses sistemas são compostos por grupos de minoria e de maioria, sendo estes últimos detentores de vantagens historicamente construídas envolvendo recursos econômicos e mecanismos de poder (FLEURY, 2000).

A definição de Dobbs (1996) para o termo é de que são características percebidas que diferenciam as pessoas – sejam elas visíveis ou não (LAMBERT; BELL, 2013) –, tais como raça, etnia, sexo, gênero, idade, orientação sexual, habilidade física, habilidade mental cultura, classe social, crenças religiosas, nacionalidade, experiência, idade, nível de educação, dentre tantas outras (BELL,

2011a; VERTOVEC, 2012). Essas classificações acabam por criar categorias de identidade social, usada pelo Estado como forma de gerenciar suas populações (FOUCAULT, 1988; VERTOVEC, 2015).

A partir disso, é possível notar que não há uma definição consistente e precisa de diversidade (VERTOVEC, 2015). Em parte, essa falta de consenso na conceituação da diversidade é devido a essas diferentes categorias que compõem o conceito de diversidade (LAMBERT; BELL, 2013).

Uma das áreas da diversidade mais controversas é a da orientação sexual, sendo que não é possível identificar visivelmente essa característica (ETSY; GRIFFIN; HIRSCH, 1995 *apud* SIQUEIRA, ZAULI-FELLOWS, 2010). Inclusive, Lopes (2002) destaca que a questão da homossexualidade deve ser colocada em pauta nos estudos acadêmicos por ter sido tratada muitas vezes como um tabu. O autor aponta três grandes instituições que negaram a homossexualidade: a igreja católica a tratou como pecado; a ciência a abordou como uma patologia; e o Estado a apresentou como um crime.

De acordo com Souza e Pereira (2013), até o século XIX, não existia um termo para denominar a pessoa que tinha relações sexuais ou afetivas com outra pessoa do mesmo gênero. Esse tipo de relacionamento era considerado sodômico e vergonhoso, sendo passível de punição. A partir desse período, aquele que praticasse a homossexualidade passaria a definir uma nova categoria social – a de homossexual –, sendo considerado fora da norma. Desta forma, a homossexualidade foi, de certa forma, “inventada” no século XIX. Já no início do século XX, a questão da sexualidade continuou a sofrer mudanças, até que estudos sobre essa temática emergiram, buscando refutar o que se afirmava sobre os homossexuais (GAGNON, 2006).

As pessoas heterossexuais têm o privilégio de nunca precisarem se assumir, tendo em vista que se uma pessoa não declara sua sexualidade, ela é automaticamente entendida com heterossexual (BENOZZO et al., 2015). O ato de se assumir faz com que as pessoas deixem de ser invisíveis – um estado onde não possuem poder (BELL, 2011b; BENOZZO et al., 2015). Contudo elas tomam uma nova posição em um sistema social em que a relação hierárquica novamente os despoja de qualquer poder em detrimento do binarismo heterossexualidade/homossexualidade, se submetendo, assim, ao discurso heteronormativo (BENOZZO et al., 2015).

A heteronormatividade é menos explícita que a homofobia e, portanto, mais abominável (IRIGARAY; FREITAS, 2013), sendo definida por Ingraham (1994, p. 204, tradução nossa) como “a visão de que a heterossexualidade institucionalizada constitui o padrão para arranjos sociossexuais legítimos e prescritivos”, isto é, o comportamento institucionalizado como heterossexual é o comportamento padronizado e o único socialmente aceito. Essa conduta reforça a discriminação de qualquer atitude considerada não-heterossexual (GUTKOSKI, 2006).

Ao colocar todas as relações afetivas e sexuais em um binarismo homem/mulher, a heteronormatividade impõe que a norma é o casal heterossexual (PINO, 2007), todo tipo de relação fora desse padrão é depreciado, podendo ocasionar em transtornos psicológicos aos mesmos (SMITH; INGRAM, 2004).

Ainda que existam pessoas que não concordem com a hierarquia imposta pela heteronormatividade (COTTINGHAM; JOHNSON; TAYLOR, 2016), ela está presente em diversos níveis da vida social e, portanto, devem executar atividades carregadas de princípios da masculinidade hegemônica, como poder e hipersexualização (INGRAHAM, 1994; FISCHER, 2013). Essas características não são intrínsecas ao homem, mas sim endeusadas como o ideal e reproduzidas inclusive por homossexuais (COTTINGHAM; JOHNSON; TAYLOR, 2016).

2.1.1 A diversidade no trabalho

Tendo em vista que o trabalho é uma dimensão fundamental da condição humana (ARENDETT, 2005) e o fato de que as organizações são muitas vezes estudadas de maneira que evidencia que seus integrantes vivem com um objetivo econômico comum, as práticas organizacionais são geralmente pautadas na negligência de diferenças e no silenciamento de minorias, a diversidade deve ser compreendida também nesse campo (IRIGARAY, 2011). Entretanto, na academia, essa temática vem sendo tratada por diversos autores (FERREIRA, 2015), principalmente relacionando aos grupos de minorias, marginalizados na sociedade (CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014), abrangendo questões como raça, etnia, gênero, portadores de necessidades especiais e orientações sexuais (COSTA; FERREIRA, 2006).

Em países como os Estados Unidos, a literatura nessa área é grande em comparação com o Brasil, onde ainda é pouco trabalhada e desenvolvida, ou melhor,

quase inexistente (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; BENTO, 2000; CANDIDO; PESSOA, 2013; HANASHIRO; GODOY; CARVALHO, 2004; SIQUEIRA; FERREIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006; SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2010).

Um marco importante da busca por diversidade pode ser traçado em 1964, nos Estados Unidos, quando foi assinado o “*Civil Rights Act*” (Lei dos Direitos Civis), tornando ilegal a discriminação relacionada a questões raciais, religiosas, sexuais e de pessoas estrangeiras dentro de organizações. Juntamente com outras medidas, essa lei passou a obrigar que empresas que possuíssem algum contrato com o governo passassem a empregar ações afirmativas para que fosse possível combater a discriminação (FLEURY, 2000; KAPOOR, 2011) contra “mulheres, negros, imigrantes e outras minorias” (THOMAS, 1990, p.107).

Baseando-se no modelo norte-americano, outros países também realizaram a implantação dessas ações, como Canadá, África do Sul, Malásia, Grã-Bretanha, Irlanda do Norte e Índia (JAIN, 1998 *apud* FLEURY, 2000). Os resultados finais variaram muito, mas notou-se que aos poucos, foi sendo desenvolvida uma mentalidade em que não se questionava mais o direito de igualdade provido (FREITAS, 2017).

Para Thomas (1990), as ações afirmativas serviram para tentar corrigir injustiças históricas e fizeram bem seu papel. Já Peterson (1999) explica que houve uma tentativa de desvio da realidade da opressão ao enfatizar somente a questão das diferenças.

Contudo, elas não conseguem lidar com a falta de igualdade no longo prazo, principalmente por seu conflito com a meritocracia no que diz respeito ao crescimento dentro das organizações. As minorias favorecidas por essas práticas chegariam ao topo das organizações, mas falhariam em ser modelos para pessoas jovens com essas ambições, uma vez que chegaram ao topo devido ao poder da ação afirmativa e não por mérito próprio (THOMAS, 1990). Desta forma, nas décadas de 1970 e 1980, as empresas americanas acreditavam que essas medidas jurídicas não eram o suficiente para que a diversidade fosse efetivamente gerenciada, tomando, assim, a iniciativa de fornecer treinamentos com foco na diversidade (HERRING, 2009, KAPOOR, 2011).

Em contrapartida, no Brasil, a discriminação no mercado de trabalho só foi reconhecida na década de 1990, com a luta de movimentos sociais (SOARES, 2000), sendo criado em 1996 o Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no

Emprego e na Ocupação (GTEDEO), associado ao Ministério do Trabalho, com o propósito de criar programas para combater a discriminação no mercado de trabalho (BRASIL, 1996). Desde então, a preocupação com a diversidade vem aumentando no país, principalmente em empresas multinacionais dos EUA com sede no Brasil (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

O termo “gestão da diversidade” passou a ser discutido em 1987, ano em que o Hudson Institute publicou um relatório chamado “*Workforce 2000*” (“força de trabalho 2000”, em português), prevendo que no ano 2000 a maioria dos trabalhadores americanos seria composta por mulheres, afro-americanos, hispânicos, indígenas americanos e outras minorias (JOHNSTON; PACKER, 1987, LORBIECKI; JACK, 2000).

Apesar de essas estatísticas não terem se tornado efetivas (KAPOOR, 2011), o perfil da força de trabalho tem se demonstrado cada vez mais heterogêneo (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004). À vista disso, a diversidade se tornou um desafio para as organizações, que precisaram, a partir disso, elaborar “estratégias que harmonizassem lucro, práticas organizacionais e justiça social” (CANDIDO; PESSOA, 2013, p.2).

A gestão da diversidade, surgiu então como uma forma de entender as pessoas como indivíduos, ao invés de serem tratadas como grupos – de gêneros, etnias, deficientes, gays e lésbicas – com necessidades especiais (LIFF, 1999). Fleury (2000) entende que o objetivo da gestão da diversidade está relacionado à administração de relações de trabalho, a questões empregatícias e à formação da força de trabalho, de modo a manter os grandes talentos das minorias dentro da organização.

Em primeira instância, a gestão de diversidade buscou trazer uma força de trabalho diversa que tivesse o mesmo desempenho de quando era homogênea e, então, melhorasse a produtividade da organização (THOMAS, 1990). De acordo com Herring (2009, p.210), além de “domar” o que começou como uma luta radical pela igualdade”, a gestão da diversidade da força de trabalho passou a ser percebida como algo essencial para os negócios no século XXI e como algo funcional e passível de controle (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

O que previamente era um assunto político e legal passou a afetar a esfera econômica, passando a viver em uma realidade na qual uma má gestão da diversidade afetaria negativamente a imagem e o desempenho da empresa

(LORBIECKI; JACK, 2000; McNERNEY, 1994; SCULLY, 1994). Por outro lado, uma boa gestão da diversidade

pode levar a vantagens competitivas em estruturas de custo e por meio da manutenção dos recursos humanos da melhor qualidade. A capitalização dos benefícios potenciais da diversidade cultural em grupos de trabalho, organizações podem ganhar uma vantagem competitiva em criatividade, resolução de problemas, e adaptação flexível à mudança (COX; BLAKE, 1991, p.54, tradução nossa).

Além de mudanças em processos administrativos cotidianos (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; FLEURY, 2000), colocar em prática a gestão da diversidade abrange também mudanças em modelos cognitivos (SCHNEIDER; NORTHCRAFT, 1999) e em questões culturais (GILBERT; STEAD; IVANCEVICH, 1999). Isto posto, ao invés de inserir os grupos de minorias em um ambiente cuja cultura dominante seja a masculina, a diversidade tem o objetivo de criar “uma cultura heterogênea dominante” (THOMAS, 1990, P.114, tradução nossa), causando um aumento no potencial dos empregados (FRASE-BLUNT, 2003; THOMAS, 1990) e, posteriormente, a obtenção de vantagem competitiva (COX; BLAKE, 1991; HERRING, 2009; NAZARKO, 2004). Apesar disso, as organizações só poderão se beneficiar da diversidade a partir do momento em que a tratarem de forma mais ampla (TORRES, PÉREZ-NEBRA, 2004) e passarem a celebrar as diferenças, ao invés de apenas as tolerar (HILL, 2009).

2.1.2 A diversidade LGBTQ+ no meio de trabalho

O movimento de luta pelos direitos dos homossexuais no Brasil, segundo Freitas (2017), surgiu no final da ditadura militar e, mesmo resistindo a muitas pressões na época, atualmente se configura como um grupo disperso, com dificuldades em se organizarem politicamente. O primeiro projeto público voltado para os LGBTQ+ foi o “Brasil sem Homofobia”, cujo objetivo era a criação de políticas públicas para combater a desigualdade e a violência contra essa população. Foram criados, no ano seguinte, centros de apoio à comunidade LGBTQ+ e, em 2012, o “Plano Nacional LGBT”.

Em 2013, ocorreu um marco na história LGBTQ+ no país com a decisão do Supremo Tribunal Federal de permitir o casamento civil de pessoas do mesmo sexo,

adquirindo direitos de adoção e de benefícios como o de previdência social, seguro saúde e herança (BEZERRA, 2017; FREITAS, 2017).

A homossexualidade é apenas uma parte do que diz respeito à população LGBTQ+. Utiliza-se aqui o acrônimo LGBTQ+ por preferência do pesquisador, tendo que nas diversas pesquisas sobre o tema foram encontradas diferentes abreviações – como LGBT, LBTT, LGBT+, LGBTI, LGBTI+, LGBTQ e outras – para a mesma população. A sigla LGBTQ+ representa Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans – incluindo transgêneros, transexuais e travestis –, Queer e outras – como intersexuais, pansexuais, assexuais e mais sexualidades e identidades de gênero. Dessa forma, esse acrônimo é utilizado para caracterizar pessoas cujas orientações sexuais e identidades de gênero não condizem com a maioria heterossexual e cisgênera (SOCIAL JUSTICE ADVOCACY, 2017). Estima-se que essa população atualmente seja de 450 milhões de pessoas no mundo todo e 20 milhões só no Brasil (BEZERRA, 2017).

Em se tratando de uma minoria, essa população encontra-se em uma situação de desvantagem em recursos financeiros e poder (FLEURY, 2000). Ainda que seja um dado não atualizado, isso se torna claro ao evidenciar que homens com comportamento homossexual e bissexual ganham de 11% a 27% menos que homens com comportamento heterossexual (BADGETT, 1995); ou então ao atentar ao fato de que a maioria das travestis e transexuais se enquadram em classes sociais mais baixas (PELÚCIO, 2005); ou ainda ao identificar que o Brasil é o país com o maior número de assassinatos registrados de pessoas trans no mundo, com 689 mortes no período de 2008 a 2014 (TRANSGENDER EUROPE, 2015). Esses são claros exemplos de discriminação, que segundo Irigaray (2011), está apoiada na construção social da masculinidade na infância dos indivíduos e se apresenta em toda a vida cultural, como letras de músicas, literatura e cinema.

Um tipo de discriminação contra a população LGBTQ+ é a homofobia, definida como “repulsa ou preconceito contra a homossexualidade ou os homossexuais” (PRIBERAM, 2017), através da qual, há uma constante vontade de puni-los (WEINBERG, 1972). Esse tipo de prática dificulta, por exemplo, a vida afetiva e sexual e o crescimento nas organizações desses indivíduos, além de aumentar seus níveis de estresse (IRIGARAY, 2007; 2008), o que os leva a lidar com a revelação da sexualidade no local de trabalho, por exemplo, de forma delicada (TRIANDIS; KUROWSKI; GELFAND, 1994).

Caproni Neto, Saraiva e Bicalho (2014) explicam que quando um ambiente é mais favorável à diversidade, isso incentiva que as pessoas assumam suas sexualidades mais facilmente; ambientes mais autoritários têm o efeito contrário. Dessa forma, por receio de prejudicar sua própria carreira e virar alvo de discriminação e piadas (BEZERRA, 2017; FERREIRA; SIQUEIRA, 2007; FREITAS, 2017), dados mostram que 53% dos homossexuais no mundo escondem sua sexualidade no trabalho (BEZERRA, 2017). No Brasil, o índice de pessoas LGBT que não se assumem no trabalho chega a 61% (LIMA, 2017).

Santos (2017), em um estudo da maneira como os gays lidam com a divulgação ou omissão de sua sexualidade, desenvolve quatro conceitos que chama de Paradigmas Contextuais, que são grupos de elementos que influenciam nessa escolha. O Paradigma Setorial apresenta que determinados ramos profissionais são mais receptivos com homossexuais. Já o Paradigma da Segurança exprime a insegurança de não ser contratado ou demitido caso saibam de sua sexualidade. O Paradigma do Poder evidencia que quanto mais alto o empregado estiver na hierarquia, mais pressionado ele é para omitir sua sexualidade, de forma a ser um exemplo para os demais. Por fim, o Paradigma Cultural é a explicação de que determinados grupos sociais aceitam melhor ou rejeitam mais a orientação sexual desses indivíduos.

O humor é uma das formas pela qual a homofobia pode ser naturalizada nos sistemas sociais, sendo utilizado como um instrumento de controle para reafirmar valores heterocêntricos e desqualificar os homossexuais (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010). Essa discriminação pode ser constatada quando os homossexuais recebem salários menores e poucas oportunidades de crescimento nas organizações (GREENHAUS; PARASURAMAN; WORMLEY, 1990).

Contudo, há discriminações entre os próprios membros da comunidade LGBTQ+, levando em conta “diferenças sociais, etárias, estéticas e religiosas” (IRIGARAY; FREITAS, 2013). Ainda, a homofobia pode ser oriunda também de homossexuais ao reproduzir o mesmo preconceito que os aflige (SOUZA; PEREIRA, 2013), objetivando assim, o discurso hegemônico masculino, resultando no sequestro do capital social das minorias (BOURDIEU, 2007).

Há no país um alto índice de violência e rejeição social com pessoas transgêneras, transexuais e travestis, impedindo o acesso à educação e ao trabalho. Dados indicam que 82% das mulheres transexuais e travestis no Brasil abandonaram

a escola por falta de apoio familiar e discriminação. Sem formação escolar, 90% dessas mulheres acabam se prostituindo ou exercendo funções operacionais (BEZERRA, 2017; IRIGARAY, 2010).

Gays agem de acordo com características socialmente construídas de modo a atenderem às expectativas sociais (IRIGARAY, 2007). Dessa forma, eles criam estratégias para sobreviverem em um ambiente de trabalho tão heteronormativo e heterossexista (IRIGARAY, 2007; IRIGARAY; FREITAS, 2013; SOUZA; PEREIRA, 2013; WOODS, 1993). Woods (1993) reconhece três estratégias que os homens homossexuais praticam: fingir heterossexualidade criando mentiras, evitar conversas relacionadas a sexualidade e assumir a homossexualidade.

Irigaray (2007), por sua vez, identificou outras estratégias que homens gays e bissexuais – tendo assumido ou não sua sexualidade no local de trabalho – utilizam para sobreviver nas organizações (*ibid*, p.12, grifo do autor): “Os assumidos se dividiram entre *gladiadores* e *pacificadores*; os parcialmente assumidos entre *gente boa* e *super homem*; os não assumidos entre *machão*, *sedutor* e *invisível*”. No que diz respeito às lésbicas, elas acreditam que a melhor estratégia de sobrevivência é ocultar sua orientação sexual (IRIGARAY; FREITAS, 2011).

Os benefícios de uma boa gestão de diversidade sexual nas organizações podem incluir: melhor capacidade de tomada de decisão e solução de problemas devido a experiências e backgrounds variados; melhor entendimento de mercados não atendidos, como a comunidade LGBTQ+ (CUNNINGHAM; MELTON, 2011); melhoria na imagem da organização em consequência de práticas de responsabilidade social (CUNNINGHAM; MELTON, 2011; MENDES, 2004); maior flexibilidade da organização em virtude da habilidade de pessoas LGBTQ+ de trabalhar em ambientes instáveis (MENDES, 2004); maior retorno de ações; e maior valor de mercado (SHAN; ZHENG, 2016).

Assim, para que a diversidade no trabalho possa ser analisada, esta pesquisa utiliza de conceitos de identidade para compreender tanto o indivíduo como LGBTQ+, quanto sua identificação com o trabalho.

2.2 IDENTIDADE

Desde os tempos antigos, a identidade é um tema que já vem sendo refletido. Sócrates, Platão e Aristóteles já refletiram sobre o assunto e essa busca pelo

entendimento ultrapassou os séculos e continua até hoje (GIOIA, 1998). Atualmente, os estudos sobre identidade têm sido bastante analisados no campo de fenômenos sociais (MACHADO, 2003) e têm origem, principalmente, em áreas como a psicologia social, sociologia e antropologia (CARRIERI; PAES DE PAULA; DAVEL, 2008).

Esse campo de pesquisa começou a se desenvolver na esfera das organizações no final da década de 1980 e pode assumir quatro tipos: individual, social, no trabalho e organizacional (MACHADO, 2003).

A identidade pessoal, a principal categoria identitária (BALMER, 2008), tem origem na psicologia social e não é compreendida de forma completa, sendo o indivíduo o próprio criador de sua identidade ao passar por diversas situações na vida (CARRIERI; PAES DE PAULA; DAVEL, 2008). Dessa forma, o sujeito constrói o próprio conceito de si (MACHADO, 2003), tendo em vista sua identidade atual e a identidade buscada (DUBAR, 1997). Ainda que cada indivíduo possua sua individualidade, é impossível construir a si sem qualquer experiência de socialização. Dessa forma, um grande desafio para o indivíduo é que ele deve buscar balancear quem ele é e quem se espera que ele seja (MACHADO, 2003).

Já a identidade social se baseia na perspectiva sociológica, sendo um resultado de um processo de interações sociais (CARRIERI; PAES DE PAULA; DAVEL, 2008). Esse tipo de identidade envolve uma categorização de si mesmo e de outros em diversas categorias sociais, por meio de uma forte percepção de pertencimento a esses grupos (MACHADO, 2003; TAJFEL; TURNER, 1986). Segundo Tonelli e Caldas (2002), esse processo faz parte do desenvolvimento humano, estabelecendo uma percepção de si próprio e de outros.

Esse pertencimento pode surgir a partir de um processo de identificação, já que para compreender o grupo a que pertence, o sujeito deve ter contato com alguém que possua diferenças (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2010). As características principais do grupo são então demarcadas (ASHFORTH; MAEL, 1989), reconhecidas e legitimadas por meio de um processo de intersubjetivação (BERGER; LUCKMANN, 2005), constituindo assim a imagem do grupo, posto como um coletivo unificado (MACHADO, 2003). Essas características podem tomar forma como atributos externos, isto é, no corpo e como ele é apresentado no meio social. Giddens (2002, p. 96) afirma que esse tipo de aspecto é padronizado por intermédio de influências oriundas de “pressões de grupo, propaganda, recursos socioeconômicos e outros”.

Nessa categoria de identidade, além da formação do grupo em que o indivíduo se encontra (*ingroup*), outros grupos em que ele não está são criados (*outgroup*) (TAJFEL, 1974; 1981). Esse processo é chamado de categorização social e funciona como “o ordenamento do ambiente social em termos de categorias sociais, isto é, de grupos de pessoas de forma que seja significativo para o sujeito” (TAJFEL, 1974, p.69). Dessa forma, para que seja possível interpretar as identidades sociais, é necessário primeiro assimilar as práticas sociais envolvidas, pois elas organizam estruturas e atores, reproduzindo os sistemas sociais (NOGUEIRA, 2010).

Os estudos nessa área têm sido bem diversos, abrangendo variadas categorias de identificação, como por exemplo, idade (PAIM; GUIMARÃES, 2012), identidade sexual (MARTINS-SILVA et al, 2013), identidade de gênero (SILVA; CERQUEIRA-SANTOS, 2014), profissão (MATOS; MAIA; MACIEL, 2012; MENDES; CEOTTO, 2011; BONTEMPI JR., 2015; RIQUINHO; GERHARDT, 2010), religião (CASTRO; DUSILEK; SILVA, 2016), imigrantes (MINAMI, 2013) consumidores de cultura popular (COELHO JR.; GONÇALVES, 2011; BARBOZA; AYROSA, 2013), dentre outros.

Considerando que a organização é um ambiente no qual os indivíduos passam por uma socialização secundária (BERGER; LUCKMANN, 2005) que molda comportamentos, (SAINSANLIEU, 1995 *apud* MACHADO, 2003), a identidade no trabalho evoca os papéis que o sujeito realiza durante seu trabalho e as pessoas com quem se relaciona (MACHADO, 2003). Nesse sentido, as atividades profissionais relacionadas caracterizam o indivíduo e o meio de trabalho funciona como um ambiente de socialização, criando normas de comportamento de modo a ser reconhecido pelos colegas de trabalho (MACHADO, 2003; SAINSANLIEU, 1995 *apud* MACHADO, 2003). Além disso, por haver indivíduos em uma mesma organização, trabalhando juntos, laços afetivos são formados (MACHADO, 2003).

Por fim, tem-se a identidade organizacional, cuja literatura tem sido desenvolvida nos últimos anos (MACHADO, 2003). Nela, a identidade assimila os principais atributos de uma organização (GIOIA, 1998) e, a partir disso, Albert e Whetten (1985 *apud* GIOIA, 1998) as resumiram em três pontos: como a identidade da organização é definida por seus membros; o que a torna distinta das demais; e quais características são contínuas.

Essa literatura é baseada no sentido de pertencimento à organização, já que é uma categoria social, destarte, está no subjetivo, na mente de seus participantes,

fazendo parte de suas identidades individuais (MACHADO, 2003). Quando o indivíduo internaliza a identidade de organização ou de qualquer subgrupo presente nela, ele se sente conectado e pertencente a eles (ALBERT; ASHFORTH; DUTTON, 2000; BEYDA; MACEDO-SOARES, 2010). Dessa forma, a identidade aqui é formada pelo sujeito, pelo subgrupo da organização e pela organização em si (MACHADO, 2003).

De forma a reunir todas as informações de maneira mais eficiente, Machado (2003, p. 64) criou um quadro, resumindo as principais características de cada tipo de identidade tratado aqui, representado pelo Quadro 1 abaixo.

QUADRO 1: DISTINÇÕES ENTRE NÍVEIS DE ESTUDO DA IDENTIDADE

Tipo de identidade	Objeto de estudo	Meios de construção	Período de ocorrência	Espaços de construção	Finalidades
Pessoal	A construção do auto-conceito ao longo da vida do indivíduo.	Diversos relacionamentos sociais, em diferentes esferas, bem como desempenho de papéis.	Permanente, ocorrendo em todas as fases da vida.	Múltiplos relacionamentos e papéis.	Conformação do eu, em direção ao processo de individuação.
Social	A construção do auto-conceito pela vinculação a grupos sociais.	Interação a grupos sociais com finalidades diversas.	Permanente na vida do indivíduo.	Múltiplos grupos.	Orientar e legitimar a ação, por meio do reconhecimento e da vinculação social.
Identidade no trabalho	A construção do eu pela atividade que realiza e pelas pessoas com as quais tem contato no trabalho.	Interação com a atividade e com as pessoas no trabalho.	Na juventude, na idade adulta até a aposentadoria.	Múltiplas atividades e grupos profissionais.	Contribuir para a formação da identidade pessoal e atuar como fator motivacional.
Identidade Organizacional	A construção do conceito de si vinculado à organização na qual trabalha.	Interação com uma instituição (com seus valores, objetivos, missão e práticas).	A partir da juventude, enquanto estiver vinculado a alguma instituição.	Pode ocorrer em uma ou em múltiplas organizações.	Incorporar as instituições no imaginário, de forma a orientar a ação nessas organizações.

FONTE: Machado (2013, p.64)

Dessa forma, é possível notar que existem diferentes níveis de identidade e que cada um é resultado do processo de identificação em um meio diferente, mas ainda assim, são construídas ao mesmo tempo e isso torna o campo ainda mais

complexo. Ainda assim, é possível os delimitar e observar separadamente (MACHADO, 2003).

Outra possibilidade é observar cada especificidade dos quatro tipos de identidade e analisar como elas podem se complementar:

Desse modo, a formação do autoconceito, englobando a noção de grupo, incorporando o trabalho e as organizações, alicerça-se em etapas gradativas, construídas sobre processos de identificação, originalidade e conformação, os quais são permeados pela emoção e pela cognição (MACHADO, 2003, p.64)

Nesse sentido, esta pesquisa pretende utilizar-se da identidade social – para compreender os sujeitos de pesquisa como participantes de um grupo social, o de pessoa LGBTQ+ – e identidade no trabalho – de forma a entender os efeitos da heteronormatividade no trabalho dos indivíduos – dos sujeitos entrevistados para melhor compreender o fenômeno da heteronormatividade pela lente das práticas sociais.

2.3 PRÁTICAS SOCIAIS

As práticas sociais são um fenômeno situado no tempo, no espaço e na história que une subunidades de fazeres e dizeres orientados para uma finalidade comum, criando sentido, produzindo ordem e moldando a realidade (NICOLINI; MONTEIRO, 2017). Elas têm um foco voltado para as micro-atividades, isto é, nas rotinas de trabalho dos estrategistas – sejam eles do topo ou da base da hierarquia organizacional – e podem ser compreendidas como micro-processos (CHIA; MACKAY, 2007), ou seja, podem ser consideradas como componentes de um processo maior, assim como, por exemplo, o casamento é uma prática social do processo de vida em sociedade.

Nicolini (2002) em sua obra “*Practice Theory, Work and Organization*” faz um levantamento histórico do conhecimento sobre prática na visão de diversos pensadores. Na visão aristotélica, a vida em todas as formas é um tipo de práxis, já que a práxis é principalmente utilizada para descrever a conduta moral e atividades políticas do bom cidadão. Com isso, a ideia de práxis foi substituída pela ideia de que o conhecimento e virtude resultam da vida contemplativa, reduzindo historicamente a prática. A redescoberta da prática vem com Marx, Heidegger e Wittgenstein. Para Marx, a prática é aquilo que as pessoas de fato fazem em seu dia-a-dia. Práxis como

atividade que pode transformar o mundo, em que o entendimento do mundo se dá pelo contexto histórico e social. Prática, dessa forma, possui forte significado de “na prática”, sem intervenção de coisas ou artefatos. Heidegger, por outro lado, aponta que a dimensão interior básico do nosso ser é estruturada por práticas sociais e materiais. Prática implica cotidianidade, numa relação super-individual, nem sempre social, onde ser é estar junto com os outros. Estar em sociedade é tom afetivo, experimentando emoções num determinado recorte de tempo. Por fim, Wittgenstein afirma que a prática é fundamentada no desenvolvimento da linguagem, pela qual os agentes humanos a utilizam para desenvolver as atividades diárias. A linguagem é uma reação ao que acontece com o convívio com outros seres no contexto de suas atividades. Prática, para o autor, então, são indicativos da condição social dos seres humanos e de suas atividades interligadas, sendo a linguagem a forma mais básica para o conhecimento humano. (NICOLINI, 2012).

Esses três legados permitiram que a prática fosse resgatada de seu rebaixamento histórico e retornada para o centro da discussão contemporânea. A ‘virada prática’, então, expressa uma necessidade urgente de compreender de onde os sistemas e instituições se originam, como os recursos duradouros de nosso cotidiano são produzidos e reproduzidos e faz surgir um conjunto de novos problemas: as relações entre a ação humana e um fenômeno chamado “sistema”; a atenção no que as pessoas realmente fazem; e o papel do agente no processo de produção e da reprodução. Assim, a “virada prática” alterou a percepção do que se constitui como problemas centrais da teoria social gerando novas áreas de interesse e legitimando novos interesses de pesquisa que eram marginais e comunidades (NICOLINI, 2012).

O cerne do estudo de práticas sociais são as estruturas simbólicas de conhecimento, sejam elas coletivas ou compartilhadas, de forma a abranger não somente a ordem social, mas também as ações. Dessa forma, a prática se configura como um comportamento rotinizado composto de inúmeras ações únicas – também conhecidas como práxis (RECKWITZ, 2002).

Czarniawska (2015, p. 107) propõe a concepção de prática relacionada a

qualquer forma coerente e complexa de atividade humana cooperativa socialmente estabelecida através da qual os bens internos a essa forma de atividade sejam realizados no decorrer da tentativa de alcançar os padrões de excelência que são apropriados e parcialmente definitivos dessa forma de atividade.

Na visão giddensiana, as práticas são atividades interdependentes, situadas temporal, espacial e paradigmaticamente, produzidas por atores experientes, baseando-se em regras – representadas por códigos e normas – e recursos – sejam materiais ou simbólicos – e possuem uma relação de reciprocidade (NICOLINI, 2012). Essas práticas têm um papel central para o entendimento da estrutura social, sendo elas que atribuem significados às atividades cotidianas dos atores sociais (WHITTINGTON, 2015).

Em complemento a essa ideia, as práticas vinculam os ambientes micro e o macro, criando uma série contínua de atividades práticas, já que há regularidades e continuidade no cotidiano em fazer coisas comuns, mas necessárias. Essas atividades regulares reúnem pessoas em sistemas sociais que são reproduzidas ao longo do tempo por meio de interação contínua (WHITTINGTON, 2015).

Na visão bourdieusiana, a prática social – ou somente “prática”, como se refere em seus textos – é uma forma de se remeter ao que as pessoas fazem no cotidiano (NICOLINI, 2012), sendo vista em um contexto em que a ação social é compreendida não pelo que os indivíduos dizem, sentem ou fazem, mas por tudo que está implícito (THIRY-CHERQUES, 2006), isto é, tudo o que leva esses sujeitos a agirem da forma que o fazem.

A prática social segue, segundo Bourdieu (1984), uma fórmula com três elementos essenciais: habitus, capital e campo. O habitus é o mais crucial dentre eles para a geração das práticas (NICOLINI, 2012) e pode ser definido como

sistemas de disposições duráveis e transponíveis, estruturas estruturadas e predispostas a funcionar como estruturas estruturantes, isto é, como princípios que geram e organizam práticas e representações que podem ser objetivamente adaptadas aos seus resultados sem pressupor um fim consciente ou um domínio expresso das operações necessárias a fim de alcançá-los (BOURDIEU, 1990, p. 53, tradução nossa).

Em outras palavras, funciona como um meio de conhecimento de como as coisas acontecem, ajudando a reproduzir as mesmas atividades cotidianas das quais participa (NICOLINI, 2012). Dessa forma, o habitus pode também ser compreendido como uma incorporação ou internalização da história, configurando-se como produto desta e agindo no presente (BOURDIEU, 1990).

Outra característica importante desse conceito é sua capacidade de atribuir diferenças, como homem/mulher, cima/baixo, bom/ruim. Contudo, o que o habitus faz não é somente uma simples concessão de características, mas a criação de uma

distinção entre dois objetos, de forma que essa diferenciação se torne relevante no meio social (BOURDIEU, 1998).

O capital, aqui, possui conotação similar ao sentido econômico da palavra, podendo envolver também questões culturais, sociais e simbólicas. Ele pode ser utilizado para entrar em um campo e manter sua posição nele ou adquirir novas posições (THIRY-CHERQUES, 2006). Uma vez que a posição do indivíduo na estrutura é estabelecida pela quantidade e pela qualidade de seu capital (BOURDIEU, 1992), tem-se sua distribuição desigual, criando conflitos e lutas por privilégios entre aqueles que já o possuem e os que não (THIRY-CHERQUES, 2006).

Os campos, também produtos da história, são espaços com lógicas próprias (NICOLINI, 2012) que, ao mesmo tempo, limitam os agentes nele presentes e os possibilitam agir de acordo com suas posições relativas, transformando ou mantendo sua estrutura (BOURDIEU, 2001). Todo campo possui uma estrutura regida por relações de poder, em que, na busca pela reprodução do campo, agentes disputam inconscientemente pelo capital disponível (THIRY-CHERQUES, 2006), criando situações de dominação (BOURDIEU, 1984).

A disputa referida acima traz à tona o poder simbólico, que é invisível e estruturante (BOURDIEU, 2003), e se faz presente sempre que as regras do campo são internalizadas como naturais, isto é, quando os agentes dominados aceitam as regras dos agentes dominadores, ainda que sejam contra seus próprios interesses (SAMUEL, 2013). Essa modalidade de poder torna possível a criação de normas do espaço social para a vantagem própria, agindo juntamente de estratégias e instrumentos de dominação, criando o que é conhecido como violência simbólica (BOURDIEU, 2003), que segundo Samuel (2013, p.6, tradução nossa),

é a experiência de se sentir fora do lugar, ansioso, desajeitado, envergonhado, estúpido e assim por diante, porque aqueles que experimentam violência simbólica são ambos objetivamente incapazes de construir ações apropriadas (porque os recursos necessários para fazê-lo não estão disponíveis para eles) e subjetivamente comprometidos com, no sentido de reconhecer, as próprias regras de distinção pelas quais são excluídos e dominados. A violência simbólica consiste tanto na dificuldade objetiva quanto na experiência subjetiva de auto culpa, hesitação, autocensura e assim por diante.

Uma vez que a heteronormatividade se faz presente em diferentes níveis da vida social, reproduzindo padrões institucionalizados (INGRAHAM, 1994) por meio do binarismo homem/mulher (PINO, 2007), os conceitos de Bourdieu para a prática social

aparecem nessa pesquisa como uma oportunidade para investigar o campo com maior profundidade.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Essa pesquisa possui caráter qualitativo por investigar em profundidade um fenômeno cuja centralidade das práticas sociais e do sujeito como ser social exige uma aproximação profunda da dinâmica sob análise (RICHARDSON, 1989). Esse tipo de pesquisa permite

descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento de indivíduos (RICHARDSON, 1989, p.39).

A pesquisa qualitativa estabelece, em primeira instância, interpretações de dados (CRESSWELL, 2003), que por sua vez “consistem em descrições detalhadas de situações com o objetivo de compreender os indivíduos em seus próprios termos” (GOLDENBERG, 1997, p.34). Uma vez que essa interpretação esteja pronta, a pesquisa qualitativa visa alcançar a definição de estruturas ou indivíduos, a separação em categorias e, por fim, a criação de conclusões ou interpretações (CRESSWELL, 2003).

Quanto aos objetivos, a pesquisa é de natureza exploratória, método utilizado para causar maior familiaridade do tema com o pesquisador (ANDRADE, 2002) e de campo, uma vez que a coleta de dados será realizada por meio de entrevistas presenciais (FONSECA, 2002).

Quanto ao delineamento temporal, essa pesquisa é definida como um estudo de corte transversal com aproximação longitudinal, uma vez que os dados são coletados em um período curto de tempo – aproximadamente quatro meses –, mas apresentam informações históricas construídas ao longo de muitos anos.

3.1 DEFINIÇÕES DAS CATEGORIAS DE ANÁLISE

Nesta seção são tratadas as definições das principais categorias de análise utilizadas e outros conceitos pertinentes para que a compreensão do fenômeno possa ser alcançada.

I) Heteronormatividade

A definição de heteronormatividade é decorrente da relação do binarismo heterossexualidade/homossexualidade (BENOZZO et al., 2015), sendo descrita como a perspectiva de que os comportamentos heterossexuais institucionalizados são considerados comportamentos padrão, legítimos e prescritivos para as relações sociais (INGRAHAM, 1994), reforçando a discriminação de qualquer conduta que não se adeque a isso (GUTKOSKI, 2006).

II) Identidade social

A identidade social é caracterizada pela categorização de si mesmo e de outros em categorias sociais, engendrando em um sentimento de pertencimento a estas (MACHADO, 2003; TAJFEL; TURNER, 1986). Essa ação pode derivar de um processo de identificação social, que, por sua vez, só acontece quando um indivíduo tem contato com outro diferente de si (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2010).

III) Identidade no trabalho

A identidade no trabalho é decorrente dos papéis exercidos pelo indivíduo no exercício de sua profissão, além das pessoas com quem se relaciona no ambiente organizacional (MACHADO, 2003).

IV) Práticas sociais

A prática social é uma forma de se remeter ao que as pessoas fazem no cotidiano (NICOLINI, 2012), devendo ser compreendida não pelo que os indivíduos dizem, sentem ou fazem, mas por tudo que está implícito (THIRY-CHERQUES, 2006). A prática social, segundo Bourdieu (1984) possui três elementos essenciais: habitus, capital e campo (BOURDIEU, 1984). O habitus funciona como um meio de conhecimento de como as coisas acontecem, ajudando a reproduzir as mesmas atividades cotidianas das quais um ator social participa (NICOLINI, 2012). O capital pode ser utilizado para adquirir ou manter uma posição em um campo (THIRY-CHERQUES, 2006). Os campos, são espaços com lógicas próprias (NICOLINI, 2012)

que, ao mesmo tempo, limitam os agentes nele presentes e os possibilitam agir de acordo com suas posições relativas, transformando ou mantendo sua estrutura (BOURDIEU, 2001).

Outras definições pertinentes:

I) Diversidade

Tendo em vista que a pesquisa envolve a questão identitária, é profícuo caracterizar a diversidade como uma multiplicidade de identidades sociais e culturais (COX, 2001) presentes em sistemas sociais (FLEURY, 2000). Nestes estão presentes grupos de minorias e de maiorias, sendo estes últimos detentores de vantagens historicamente construídas envolvendo recursos econômicos e mecanismos de poder (FLEURY, 2000).

3.2 COLETA DE DADOS

O método utilizado para coleta de dados foi o de história de vida, uma modalidade do método de história oral, cuja principal característica é a liberdade que o indivíduo possui de falar sobre suas experiências (MEIHY, 1996). Isso possibilita ao indivíduo dialogar consigo mesmo, permitindo que reexperimente e ressignifique sua vida por meio desse processo metodológico (SILVA et al., 2007). Já ao pesquisador, é possível entrar em contato com as memórias que fizeram parte da construção do sujeito pesquisado (MACCALI et al, 2013). Essas histórias permitem compreender além do indivíduo, alcançando uma visão sobre o contexto social em que ele está inserido (QUEIROZ, 1988).

Gaulejac (2005, *apud* SILVA et al., 2007) destaca que o objetivo maior desse método é proporcionar uma realidade que vai além do próprio narrador, dando uma ideia do mundo em que ele vive, trazendo um relato autêntico da experiência e da interpretação de sua realidade. Dessa forma, o narrador se compromete a contar sua vida, ainda que se mantendo dentro do assunto proposto pelo pesquisador, de forma que cada nova informação funciona como uma peça de um mosaico, possibilitando uma clareza maior a cada novo detalhe (BECKER, 1994).

Becker (1994) explica que, graças à intrínseca riqueza em detalhes dos contos dos narradores, há um grande potencial desse método para um campo de estudo que se desenvolveu até um ponto em que se encontra estagnado, possibilitando o acréscimo de “novas variáveis, novas questões e novos processos, empregando os dados ricos, embora não sistemáticos, para propiciar a necessária reorientação do campo” (ibid., p.109). Contudo, Debert (1997) relata que algumas relações do passado podem ser experienciadas de maneira diferente, trazendo sentimentos que, previamente, não existiam.

Ao contrário de outros tipos de entrevista, quem escolhe o que será ou não contado é o entrevistado, não precisando se ater a um percurso cronológico, contanto que seja relevante para a vivência e à subjetividade dele. A partir desse momento, devido à posição de diálogo, a relação de vínculo e confiança começa a ser construída. Dessa forma, o sujeito fornece acesso a aspectos mais profundos, como a dimensão psicológica. Tendo tudo isso em vista, o pesquisador deve ser um ouvinte atento e sensível, podendo apenas sutilmente dirigir a conversa (SILVA et al., 2007; SOUZA, 2007).

Este método foi escolhido por ser capaz de proporcionar a oportunidade de registrar as experiências de pessoas desprivilegiadas (DEBERT, 1986), isto é, dar espaço para a voz de indivíduos e grupos como a população LGBTQ+.

A operacionalização da história de vida foi feita de acordo com as etapas propostas por Hagemaster (1992) para o desenvolvimento do desenho de uma pesquisa. O primeiro passo envolve conhecer a metodologia qualitativa a ser utilizada, enquanto o segundo está focado na revisão do desenho da pesquisa, incluindo tópicos como “seleção de amostra, contratos, estabelecer um relatório, aderência às preocupações éticas, limitações da metodologia e assuntos como confiabilidade e validade” (HAGEMASTER, 1992, p. 1123). A terceira etapa é a de exploração da literatura, que acontece simultaneamente com a quarta etapa, que é a de trabalho de campo. Nesta etapa o pesquisador deve se preocupar com quais instrumentos serão utilizados e como as entrevistas serão realizadas e gravadas. A quinta etapa é, então, o estreitamento do foco da pesquisa, que acontece quando o processo de entrevista está quase no final, no qual o pesquisador deve mudar sua abordagem para um questionamento mais estruturado e focado nas perguntas de pesquisa. Por fim, a sexta etapa é a de análise de dados, seguido pelas conclusões (HAGEMASTER, 1992).

Os participantes da pesquisa foram escolhidos a partir dos seguintes critérios: (I) dezoito (18) anos de idade ou mais; (II) pertencente à população LGBTQ+; (III) já possuiu algum vínculo empregatício com uma organização. Pretendeu-se também escolher pessoas que trabalhem em diferentes áreas de atuação, para que seja possível uma comparação das informações entre pessoas e entre organizações. Não se estabeleceu um número de entrevistados porque nesta pesquisa o importante não é a quantidade, mas a qualidade das narrativas para a compreensão do problema de pesquisa. Isso acarreta na determinação da estratégia de pesquisa como um estudo de casos múltiplos incorporados, uma vez que é buscado analisar múltiplos casos em múltiplas unidades de análise (YIN, 2001) – indivíduo, grupo e instituição.

Assim, entrei em contato com um total de quatorze pessoas via mensagens de texto pelo aplicativo “Whatsapp”, e-mail ou pessoalmente, explicando o cunho desta pesquisa e questionando se haveria o interesse de participação. Destas pessoas, apenas seis aceitaram meu convite em participar. Em seguida, foram agendados os encontros conforme disponibilidade e preferência dos participantes.

Para ajudar a guiar a entrevista, foi criado um roteiro com 18 perguntas. Essas perguntas foram elaboradas de forma que fosse possível responder cada um dos objetivos específicos, além de fornecer outras informações a respeito da vida e do contexto social dos entrevistados, como demonstrado a seguir:

QUADRO 2: OBJETIVOS ESPECÍFICOS E PERGUNTAS RELACIONADAS

Objetivo específico	Perguntas
Descrever, sob o olhar dos sujeitos da pesquisa, quais práticas sociais heteronormativas acontecem nas organizações em que trabalham.	Como lidou com a sexualidade no trabalho? - Por que escolheu agir dessa forma? - Como se sentiu? Se você já se assumiu, notou alguma diferença de tratamento? - Houve alguma diferença em rendimento, felicidade ou satisfação? Qual é a relação com os colegas de trabalho? - Já percebeu algum comportamento hostil ou diferenciado? - Já sentiu alguma pressão para agir de uma forma diferente? Já sofreu algum preconceito no trabalho?
Descrever, sob o olhar dos sujeitos da pesquisa como as práticas sociais heteronormativas acontecem nas organizações em que trabalham.	Como lidou com a sexualidade no trabalho? - Por que escolheu agir dessa forma? - Como se sentiu? Se você já se assumiu, notou alguma diferença de tratamento? - Houve alguma diferença em rendimento, felicidade ou satisfação? Qual é a relação com os colegas de trabalho? - Já percebeu algum comportamento hostil ou diferenciado? - Já sentiu alguma pressão para agir de uma forma diferente? Já sofreu algum preconceito no trabalho?
Compreender como se deu o processo de identificação	Como lidou com a sexualidade no trabalho? - Por que escolheu agir dessa forma? - Como se sentiu?

social dos indivíduos pesquisados.	<p>Se você já se assumiu, notou alguma diferença de tratamento?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Houve alguma diferença em rendimento, felicidade ou satisfação? <p>Já sofreu preconceito fora do trabalho?</p> <p>Como foi a descoberta da sua sexualidade?</p> <p>Como foi se assumir?</p> <p>Como a família lidou com isso?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Como é hoje? <p>Quais são seus planos para o futuro?</p>
Compreender a identidade no trabalho dos indivíduos pesquisados.	<p>Como escolheu a carreira que queria seguir?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gostaria de ter tentado outra coisa? <p>Quais foram as suas experiências de trabalho?</p> <p>Como lidou com a sexualidade no trabalho?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por que escolheu agir dessa forma? - Como se sentiu? <p>Se você já se assumiu, notou alguma diferença de tratamento?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Houve alguma diferença em rendimento, felicidade ou satisfação? <p>Qual é a relação com os colegas de trabalho?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Já percebeu algum comportamento hostil ou diferenciado? - Já sentiu alguma pressão para agir de uma forma diferente? <p>Já sofreu algum preconceito no trabalho?</p>
Analisar como a identidade no trabalho da população LGBTQ+ é afetada pelas práticas sociais heteronormativas.	<p>Como escolheu a carreira que queria seguir?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gostaria de ter tentado outra coisa? <p>Quais foram as suas experiências de trabalho?</p> <p>Como lidou com a sexualidade no trabalho?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por que escolheu agir dessa forma? - Como se sentiu? <p>Se você já se assumiu, notou alguma diferença de tratamento?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Houve alguma diferença em rendimento, felicidade ou satisfação? <p>Qual é a relação com os colegas de trabalho?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Já percebeu algum comportamento hostil ou diferenciado? - Já sentiu alguma pressão para agir de uma forma diferente? <p>Já sofreu algum preconceito no trabalho?</p> <p>Já sofreu preconceito fora do trabalho?</p> <p>Como foi a descoberta da sua sexualidade?</p> <p>Como foi se assumir?</p> <p>Como a família lidou com isso?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Como é hoje? <p>Quais são seus planos para o futuro?</p>
Outros aspectos da vida e do contexto social	<p>Como escolheu a carreira que queria seguir?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gostaria de ter tentado outra coisa? <p>Quais foram as suas experiências de trabalho?</p> <p>Como lidou com a sexualidade no trabalho?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por que escolheu agir dessa forma? - Como se sentiu? <p>Se você já se assumiu, notou alguma diferença de tratamento?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Houve alguma diferença em rendimento, felicidade ou satisfação? <p>Qual é a relação com os colegas de trabalho?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Já percebeu algum comportamento hostil ou diferenciado? - Já sentiu alguma pressão para agir de uma forma diferente? <p>Já sofreu algum preconceito no trabalho?</p> <p>Já sofreu preconceito fora do trabalho?</p> <p>Como foi a descoberta da sua sexualidade?</p> <p>Como foi se assumir?</p> <p>Como a família lidou com isso?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Como é hoje? <p>Quais são seus planos para o futuro?</p>

FONTE: Elaborado pelo autor (2019)

Foram realizadas seis entrevistas, isto é, uma entrevista com cada um dos participantes. As informações concernentes às datas e às durações de cada entrevista estão detalhadas no Quadro 3.

QUADRO 3: DETALHAMENTO DE ENTREVISTAS

Entrevista	Data	Duração
1	20/10/2018	09m23s
2	16/11/2018	23m45s
3	15/12/2018	48m12s
4	20/12/2018	23m57s
5	05/01/2019	16m07s
6	07/01/2019	50m12s

FONTE: Elaborado pelo autor (2019)

3.3 ANÁLISE DE DADOS

Para a análise de dados, o método usado foi a análise de narrativas, conceituada por Riessman (2008) como um conjunto de métodos de interpretação de textos em formato de história. Essa análise deve focar nas sequências de ações, se atentando para como e porque um evento é trazido à tona, devendo trazer informações que estão subentendidas (RIESSMAN, 2008). Esse método foi escolhido por se adequar ao método de coleta em dois pontos: O primeiro deles é que a narrativa pode ser um meio para criação de sentidos e de conteúdos simbólicos contra-hegemônicos (ALVES; BLIKSTEIN, 2010), da mesma forma que a história de vida dá voz aos que foram negados pela história (ICHIKAWA; SANTOS, 2010). O segundo ponto é que uma vez que os dados coletados estarão em forma de história, esta metodologia se mostra a melhor escolha para fazer o tratamento das informações.

A narrativa como conhecemos hoje teve origem no estudo aristotélico da tragédia grega, que trazia representando uma série de eventos, experiências e emoções; uma cronologia de fatos; um enredo, dando ordem aos acontecimentos; e um fato repentino rompendo o status quo da história (RIESSMAN, 2008). Esse gênero é uma tendência em estudos organizacionais como parte da essência da organização (GABRIEL, 2004), podendo ter diversos significados, dependendo da lente de análise, mas para as ciências sociais, ele é compreendido como uma sobreposição de textos em vários níveis (RIESSMAN, 2008).

A análise da narrativa foi operacionalizada segundo o contexto da descoberta explicado por McAdams (2010). O autor explica que, nesse sentido, o pesquisador deve se aprofundar em detalhes do caso, buscando compreender e descrever o fenômeno de novas maneiras, por meio de uma abordagem altamente indutiva. Esse modo de análise prevê que o entendimento da narrativa não deve ser feito a partir de palavras-chave ou frases, mas a partir do tema inferido de um fragmento grande de texto, com a mente aberta e de forma não muito restrita e/ou formal (MCADAMS, 2010). À vista disso, o pesquisador, ao ler os dados, deve destacar passagens de texto relevantes, criando anotações de possíveis inferências, criando aos poucos um conjunto de temas que registrem algo interessante para a pesquisa, sustentando-os com exemplos textuais (STRAUSS; CORBIN, 1998). Em outras palavras, o pesquisador deve se basear apenas nas informações contidas no texto, possibilitando que a teoria seja desenvolvida a partir disso.

3.4 TRUSTWORTHINESS

O conceito de *trustworthiness* (ou fidedignidade, em tradução livre) surgiu de modo servir para a pesquisa qualitativa como as questões de validade interna, validade externa, confiabilidade e objetividade servem para a pesquisa qualitativa, substituindo esses termos por *credibility* (credibilidade), *transferability* (transferabilidade), *dependability* (fiabilidade) e *confirmability* (confirmabilidade), respectivamente (LINCOLN, GUBA, 1985). A seguir esses quatro conceitos serão definidos de acordo com a literatura disponível e serão explicadas quais as estratégias serão seguidas a partir do artigo de Shenton (2004).

O critério de *credibility* é implementado na pesquisa de forma a estabelecer uma relação de conformidade dos dados com a realidade apresentada pelos sujeitos da pesquisa (SHENTON, 2004), garantindo um aumento na probabilidade de os achados serem credíveis (LINCOLN, GUBA, 1985). Para assegurar isso, são utilizadas as seguintes estratégias: (I) Táticas buscando certificar-se de que os entrevistados estão sendo honestos, como dar a possibilidade de que o participante opte não participar da pesquisa, encorajá-los a serem francos, explicar a eles que não existe uma resposta certa ou errada para as perguntas feitas; (II) Perguntas repetidas, de forma a assegurar que a resposta dada é a verdadeira; (III) Sessões de debate sobre a pesquisa com outros acadêmicos, para ampliar a visão do pesquisador e para

geração de feedback; (IV) Uso de comentários reflexivos do pesquisador avaliando a pesquisa, dando suas impressões sobre as sessões de coleta de dados, descrevendo as etapas metodológicas, dentre outros; (V) Verificações das informações coletadas com os informantes, através de uma releitura dos transcritos, e das interpretações e teorias formadas.

Já o de *transferability*, ao contrário da validade externa, não consegue provar que outro possa replicar a mesma pesquisa. Contudo o pesquisador deve fornecer um conjunto denso de descrições detalhadas ao longo do estudo, para que alguém que possua interesse na replicação decida se isso é ou não possível (LINCOLN, GUBA, 1985). Para alcançar esse critério, são fornecidas descrições minuciosas dos dados, do fenômeno e da metodologia (SHENTON, 2004).

O critério de *dependability*, assim como o de *transferability*, necessita de uma descrição detalhada de todos os processos, servindo como um protótipo a ser seguido por outros pesquisadores, de modo a obter os mesmos resultados a partir dos mesmos métodos, participantes e contextos. Para tal, é reforçado que são fornecidos relatos detalhando todo o processo de implementação, de operacionalização e de avaliação da pesquisa (SHENTON, 2004).

Por fim, o critério de *confirmability* serve para assegurar que os achados e resultados do trabalho não sejam enviesados pelo pesquisador, se mantendo fieis às informações e pontos de vista fornecidos pelos pesquisados. Para buscar alcançar esse critério, nesta pesquisa todas as crenças e suposições do pesquisador serão explicitadas como tal. Além disso, novamente, a descrição detalhada da metodologia utilizada se faz necessária (SHENTON, 2004).

3.5 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

A grande limitação dessa pesquisa foi referente aos participantes. Em primeira instância, foi muito difícil conseguir pessoas dispostas a participar desse estudo. De quatorze pessoas contatadas, apenas seis aceitaram meu convite.

Havia o plano de fazer a pesquisa com pessoas de diversas orientações sexuais e identidades de gênero, contudo, as únicas pessoas que aceitaram participar foram homens cisgêneros homossexuais, limitando o perfil dos entrevistados, isto é, a amostra utilizada não representa a totalidade das pessoas LGBTQ+, mas apenas o “G” da sigla (gays).

4 APRESENTAÇÃO DOS CASOS

Nesse tópico, pretende-se apresentar os entrevistados, buscando abrir espaço para suas vozes e compreender suas histórias. Para que suas identidades não sejam reveladas, irei me referir a cada um deles por uma das cores da bandeira do Orgulho LGBT. A bandeira criada em 1978 por Gilbert Baker possui seis cores, cada uma com seu significado: Vermelho representando a vida; Laranja é a cura e a saúde; Amarelo simboliza a luz do sol; Verde significa vida; Azul equivale à arte; e Lilás representa o espírito (REIS, 2018). As cores foram atribuídas aos sujeitos da pesquisa conforme a ordem pela qual foram entrevistados.

Sendo assim, segue abaixo um quadro resumindo as informações dos sujeitos participantes da pesquisa.

QUADRO 4: PARTICIPANTES DA PESQUISA

Nome	Idade	Profissão
Vermelho	35	Professor de academia
Laranja	32	Policia militar
Amarelo	25	Publicitário e empresário
Verde	23	Estagiário em órgão estatal
Azul	27	Arquiteto e consultor de vendas
Lilás	28	Advogado

FONTE: Elaborado pelo autor (2019)

4.1 VERMELHO

O contato com o primeiro entrevistado foi feito por meio de um conhecido do pesquisador, que explicou o intuito desta pesquisa de forma breve. Quando Vermelho demonstrou interesse em participar, eu fui até o local onde ele trabalha, expliquei mais a fundo o intuito desta pesquisa e, ao aceitar me dar uma entrevista, marcamos um horário no local que ele sugeriu: a própria academia onde trabalha.

Vermelho contou que viveu na zona rural com seus pais durante a infância, inclusive estudando na escola rural da primeira até a quarta série. Ele relata que ao ir pra quinta série, passou a estudar na cidade e nessa mudança, ele teve contato com pessoas diferentes:

“Então na quinta série, quando eu fui pra cidade, que eu tive um contato maior com a galera de forma geral e já naquela época... hoje em dia se fala muito sobre bullying e naquela época não existia esse termo [...]. Então, quando eu tinha por volta de 10 anos, que eu fui pra esse colégio na cidade, é onde tinha a galera mais... a galera que já era literalmente um pouco mais esperta, mais ligeira com a relação à vivência. A molecada de rua, né. Então foi onde eu sofri bastante bullying com relação a... Já desde cedo eu vou falar sobre a questão da sexualidade ... o termo bichinha sempre foi muito presente.” (Vermelho).

Nessa vivência nova, ele relatou que foi quando começou a experienciar bullying. Ele conta que o preconceito começou por ser diferente dos demais:

“[...] eu era uma criança educada, me comportava e tirava boas notas e era muito quieto. Então até por conta desses fatores, por eu não ser malandro ou bagunceiro como os outros eram. Eu acabava sendo tachado dessa maneira. E sempre foi. Da quinta série até o terceiro ano que foi quando eu terminei o colegial lá, sempre teve esse termo.

É curioso notar aqui que em momento algum ele relaciona o preconceito sofrido à sua condição de homossexual, mas a comportamentos como ser educado, quieto e tirar boas notas. Desse relato de Vermelho, é possível argumentar que estes comportamentos são então estereotipados como comportamentos de uma ‘bichinha’, ou como comportamentos inegavelmente homossexuais, quando presentes em alguém do sexo masculino.

Essa experiência foi muito negativa para o entrevistado, relatando que teve que passar até por tratamento psicológico para lidar com seus efeitos na vida adulta:

“[...] sempre foi um dos traumas de vida pra mim de colégio foi isso. Sempre tive isso presente. E é uma coisa que anos depois, depois da faculdade, onde eu passei por uma terapia. E um dos pontos que eu fiz terapia foi isso e engraçado que foi a única coisa que eu não consegui desenvolver na terapia.

Isto é, as consequências do preconceito foram tão profundas, que nem o tratamento desenvolvido na terapia foi o suficiente para apagar o que ele sofreu.

Ficou claro que houve um ponto de inflexão em sua vida quando ele se mudou da cidade em que vivia:

“[...] daí depois, eu terminei o terceiro e vim pra Maringá pra fazer cursinho. Aí depois do cursinho não voltei mais pra minha cidade pra morar lá. Volto esporadicamente pra ver meus pais. Eu vim pra Maringá em 2001 pra fazer cursinho e de lá eu fiquei até hoje. Me formei aqui em Maringá e não pretendo voltar pra lá. Até porque aqui em Maringá pode ser que eu levo a minha vida real, né. É claro, não totalmente ainda, mas levo minha vida bem melhor do que eu vivia lá. Na verdade, é onde eu tive e tenho um relacionamento. Então posso

viver muito mais a realidade do que eu sou, do que eu sempre fui e com o tempo fui me descobrindo.”

A mudança de cenário o levou de uma cidade pequena na vila rural a uma cidade grande, centro de uma região metropolitana. Com esse relato, é possível perceber que sua percepção de felicidade aumentou por se sentir mais livre ao explorar sua sexualidade. Isso leva a perceber dois fatores que podem tê-lo levado a essa sensação maior de liberdade. O primeiro deles é que a nova cidade possui uma comunidade LGBTQ+ ativa, para que ele pudesse se sentir protegido por semelhantes. O segundo possível fator é a distância dos pais na nova vida, sendo que ele pode ter escondido por muito tempo pelo receio em sofrer preconceito dentro da própria casa.

Não foi possível identificar se o segundo fator influenciou, contudo, o primeiro foi apoiado pelo que Vermelho conta a seguir:

“[...] não tenho vontade alguma de voltar pra lá. Assim... Eu volto pra ver meus pais e tô em Maringá até hoje. Me formei em Educação Física na UEM. Terminei a graduação e já iniciei trabalhando aqui e não pretendo sair daqui. A não ser que seja pra uma cidade maior.”

Ele afirma que não voltaria a morar na cidade em que cresceu e que pretende ficar em Maringá por tempo indeterminado. Contudo, ele se mudaria de onde reside atualmente apenas se fosse para uma cidade maior ainda. Isso possibilita argumentar que o tamanho da cidade influencia em sua decisão porque ele acredita que cidades pequenas não o aceitariam tão bem quanto cidades grandes.

Ao começar a falar de sua vida no trabalho, ele menciona um colega que o ajudou na aceitação de si mesmo:

“[...] eu tive um colega de trabalho que não tá mais trabalhando hoje aqui na empresa, mas que me ajudou muito. Porque? Ele tem a mesma idade que eu, só que ele tem mais experiência de vida com relação a essa vivência, né? Do mundo homossexual. Ele já é casado já faz alguns anos. Eu conheci ele através de alguns amigos que são gays também e ele sempre falou assim que ‘se solta mais que o mundo não é assim’.”

É possível ver aqui que além de sofrer os preconceitos durante sua fase escolar, Vermelho teve obstáculos na busca por aceitar sua condição de homem gay, de ser alguém contra a regra social.

Ao discorrer sobre a revelação de sua orientação sexual, Vermelho coloca que:

“Eu tô na empresa faz 7 anos. Ele foi saber da minha sexualidade acho que com 3 anos de empresa. Porque uma que eu tinha receio e também nunca senti a necessidade de falar pra ele.”

Nesse trecho, ele demonstra quanto tempo demorou para que ele se sentisse seguro ou confiante o suficiente para conversar com o patrão. Além de receio, ele explica que não sentia a necessidade de revelar essa parte de si. Existe aqui uma separação de quem ele é como pessoa e quem ele é como profissional. Sobre as razões para esse receio, Vermelho discorre:

“No trabalho mesmo, como eu lido com muita gente, tanto homem quanto mulher, de todas as idades e tal, sempre tive muito receio e medo de um certo preconceito. Até porque o discurso principalmente de homens é porque assim, eles não identificavam que eu era gay. Nunca tive um aluno que chegasse a falasse assim ‘olha, eu acho que você é gay’, ou ‘eu identifiquei que você é gay’, ou coisa assim. Sempre vinham com um discurso heterossexual. Até porque na academia é onde você mexe muito com a libido das pessoas. As pessoas tão trabalhando o corpo aqui. Então você tá em contato direto com elas o tempo inteiro. Então sempre há comentários sobre a questão física, sexo. Mas tudo como se eu fosse heterossexual.

Então, por trabalhar com muito contato físico, o receio de uma represália por ser gay existe o tempo todo. Ele traz a questão da libido e do sexo talvez para ilustrar o quão delicado é o seu trabalho para não cruzar limites e ser mal interpretado pelos alunos. Apesar disso, Vermelho conta que superou – ao menos em parte – essa preocupação:

“Antigamente eu tinha pavor em que algum aluno desconfiasse de alguma coisa. Hoje eu tenho alunos que sabem. Sabem e não faz diferença alguma. Entendeu? Então hoje em dia tá bem mais tranquilo. Meu patrão sabe. Hoje em dia, meu namorado tem um convívio com as pessoas, os funcionários da academia. Em confraternizações, assim, ele vai comigo tranquilamente. Os professores sabem, me respeitam. Então hoje em dia, é uma coisa muito mais normal pra mim assim, me sinto mais tranquilo.”

O entrevistado se mostra muito mais preparado e confiante de si para lidar com as adversidades. Ele notou que é respeitado ainda que as pessoas tenham conhecimento de sua orientação sexual e demonstra uma satisfação grande com o tratamento que ele e o namorado recebem dos colegas.

Ele explica ainda que antes de se assumir, tinha um comportamento muito diferente do atual:

“Eu era o tradicional enrustido. Eu agia como se fosse hétero. Tinha um discurso. Não enfatizava, mas também se viesse algum comentário X, Y, Z, eu não ia falar assim... meu comentário era como

se eu fosse um cara hétero, né, pela forma tradicional. Então sempre foi assim. Hoje em dia é mais tranquilo. Mas até eu contar pra alguns alunos, ou até mesmo eles perguntarem, porque às vezes Maringá é uma cidade pequena ‘ah, então fiquei sabendo porque tem um amigo que não sei o que...’. Então assim que foi indo aos poucos e eu fui encarando numa boa. Porque assim, eu acho que eu tava um pouco mais maduro em relação a isso também. Então, pra mim foi sendo mais tranquilo.”

Para se defender, Vermelho se “camuflava” como heterossexual. Assim, ele agia da “forma tradicional”, da forma como ele via necessário para se enturmar e ser aceito pelos alunos, evitando qualquer colisão com as ideias da maioria. Ele relata ainda que o processo de se assumir gay foi “aos poucos”, isto é, gradual.

Ao refletir sobre se assumir no trabalho, Vermelho acrescenta:

“[...] eu fiquei um pouco mais à vontade, né. Acho que fiquei um pouco mais à vontade porque você tem que ficar fingindo o tempo inteiro ser alguém que você não é. É muito ruim. É muito ruim. Não que eu ainda não faça isso um dia por uma questão talvez de proteção com algumas pessoas. Mas hoje em dia tá muito mais tranquilo, me sinto mais à vontade pra conversar com as pessoas do meu trabalho. Até com o meu próprio patrão. Então é... eu trabalho melhor hoje.

Ele enfatiza que esconder sua realidade lhe traz sofrimento ao repetir “é muito ruim”. Contudo, ele ressalva que ele voltaria a se “camuflar” de heterossexual caso corresse algum perigo, mas se mostra crente de que não precisará disso no futuro.

4.2 LARANJA

O segundo entrevistado também foi uma indicação de um conhecido do pesquisador. O primeiro contato explicando no que consistia a pesquisa foi feito por e-mail. Por preferência de Laranja, seguimos o contato por um aplicativo de mensagens, no qual agendamos um horário para a conversa no local de seu trabalho, durante o horário de almoço. Ao chegar no local combinado, aguardei alguns minutos até que o entrevistado chegasse e iniciamos a conversa.

Ele começou explicando como escolheu a profissão atual, de policial militar:

Eu estudei no colégio da polícia militar e daí eu tive um contato com relação à atividade policial e eu acabei tendo contato e acabei ingressando na profissão [...]. Não foi uma questão de sonho, de vontade, foi uma questão de oportunidade que surgiu. Aproveitei a oportunidade e segui assim [...]. Eu comecei a trabalhar com 16 anos, comecei a trabalhar no McDonalds. Trabalhei 6 meses lá. Aí depois eu

tive que sair pra poder me dedicar ao concurso pra poder passar na polícia. E aí desde então eu trabalho na polícia. Faz 14 anos.

Ao refletir sobre o preconceito no trabalho, Laranja relata:

Eu, particularmente nunca tive nenhum problema em relação a isso. Nunca tive nenhum tipo de brincadeira assim destinada a mim. Sempre fui muito respeitado [...]. No começo da carreira, isso não era tão divulgado. As pessoas não sabiam, certo? Então você sempre teve muita brincadeira, muito comentário. Muitas questões. A questão mais incisiva que eu tive em relação à minha carreira foi um dia que um oficial me inquiriu isso diretamente, só que eu neguei porque eu não estava preparado. E isso foi ao longo da minha carreira.

Nesse trecho, ele afirma não ter sofrido preconceito ou ter sido alvo de piadas, mas logo em seguida, contraria, dizendo que havia sim muitas brincadeiras e perguntas por parte de outros. Além disso, ele menciona que até um determinado momento, ele não se sentia preparado para lidar com a exposição de sua orientação sexual para os colegas. Contudo, isso mudou, conforme o que Laranja conta:

Ocorre que depois de um tempo, eu me casei. Aí quando eu precisei casar, eu tive que colocá-lo como meu dependente. Aí eu tive que colocar pra todo mundo essa questão e daí ficou exposto. Só que assim, as pessoas me trataram muito bem. Não houve nenhum tipo de ofensa. Não houve nenhum tipo de questão diretamente a mim, mas eu soube de piadinhas, de comentários, essas coisas assim que aconteceram.

Ele explica que antes de se casar, poucas pessoas sabiam e que depois desse evento, seus colegas só descobriram porque ele teve que colocar seu marido como dependente. Ele afirma que a notícia foi bem recebida e que não houve nenhuma ofensa, mas novamente se contradiz, citando que alguns colegas fizeram piadas e outros tipos de comentários.

Sobre sua decisão de esperar até esse momento para revelar sua sexualidade, ele elucida:

Isso envolve vários fatores. O primeiro fator que isso envolve é uma questão de aceitação própria e de se entender com isso, de aceitar isso. Depois envolve uma questão do que os outros vão pensar. Principalmente por ser um policial militar e imaginar qual a implicação disso. Só que depois de um tempo, você vai começando a perceber que as pessoas na verdade não estão muito 'nem aí' pra isso, sabe? E principalmente no ambiente militar, assim, a gente percebe que... Comigo eu percebi o seguinte. Que quando não sabiam, as brincadeiras eram muito maiores com relação a mim. Depois que as pessoas souberam, isso parou. E o que eu tenho percebido é que as pessoas querem lidar, só que elas não sabem o que fazer.

Ele demonstra aqui que compreender a si mesmo foi o primeiro obstáculo e que possui grande cuidado com sua imagem como policial. Durante toda a conversa, Laranja se mostrou muito empenhado à organização e, conseqüentemente, com sua postura, uma vez que fardado, representa toda a instituição da polícia militar, segundo ele.

Quanto ao ambiente de trabalho, Laranja expõe:

por ser um ambiente muito masculino, as pessoas, os caras, os homens, eles fazem muita brincadeira nesse sentido e comentaram muita coisa entre eles. Só que assim, é um tom de brincadeira entre eles, sabe? E nunca é dirigido a mim. Só que depois que eu saí [do armário], depois que eu tive que sair, eles não sabem mais o que falar. Eles fazem uma brincadeira, falam 'ah, isso aí é coisa de viado', daí olham pra mim assim e ficam... como é que eles falam... eles não sabem se falou certo, se me ofendeu ou não. É uma questão assim deles não saberem o que fazer. Mas isso ao tempo foi passando e foi melhorando. Então conforme as pessoas vão tendo contato, vai passando essa questão e vai voltando ao normal.

O entrevistado afirma que o ambiente de trabalho na polícia militar é muito masculino, relacionando isso às brincadeiras e aos comentários, que aliás só são feitos pelas costas dele. Quando esses agressores verbais se veem perante Laranja a brincadeira causa desconforto neles mesmos. Isto é, percebem que o que disseram é errado. Laranja demonstra acreditar no potencial de mudança das pessoas, ainda que se sinta desconfortável no processo.

Faz-se útil notar, também, que em momento algum em nossa conversa ele usa a expressão "sair do armário". Em todas as vezes que trouxe esse assunto à tona, ele usou apenas a expressão "sair". Talvez estivesse com receio ou vergonha de usar o termo em sua íntegra.

Muito ligado ao que seu trabalho representa, ele demonstra grande preocupação com sua imagem e comportamento:

É que eu estou vestindo uma farda e essa farda representa uma organização e representa um local de trabalho e representa de certa forma o Estado. Então isso cria no imaginário das pessoas um certo tipo de comportamento. E esse tipo de comportamento no imaginário das pessoas não se alinha com aquilo que eu sou. Só que por um outro lado, eu sempre me preocupo em me manter dentro desse comportamento esperado. Eu tento deixar a minha vida, de certa forma isolada disso.

Ele parte do pressuposto que as pessoas heterossexuais não precisam se assumir como tal para outras pessoas para justificar que não sente a necessidade de “levantar uma bandeira”, se expondo como homossexual.

Eu não chego no trabalho dizendo ‘ah, eu sou gay’, pronto e acabou. Eu não chego no trabalho dessa forma. Eu fico na minha. Não vejo porque eu tenho que levantar uma bandeira porque ninguém tem que chegar no trabalho dizendo ‘eu sou hétero’. É a mesma coisa.

Todo hétero tem a necessidade de se auto afirmar hétero? Não todo, mas alguns sim. Mas nem todos. Por que? Pra eles é natural. Pra mim é natural. Então por isso que eu não preciso ficar auto afirmando a toda hora, colocando uma bandeira. ‘Ah, eu sou gay, eu sou gay, eu sou gay’. Não, não preciso. Assim como tem pessoas que não precisam ficar colocando uma bandeira dizendo ‘eu sou hétero, eu sou hétero, eu sou hétero’, ‘eu sou bi, eu sou bi, eu sou bi’. Então por isso que eu não tenho essa necessidade. Que nem você perguntou, ‘desde quando?’. Sempre foi assim, pra mim sempre foi assim.

Laranja conta que após a adotar uma criança, recebeu uma surpresa agradável dos superiores e colegas de trabalho, além de muitos presentes e elogios. Contudo, ele sabe que pode haver comentários negativos que não serão dirigidos a ele diretamente, mas apesar disso, vê que há alguns conseguem mudar suas concepções.

Então, hoje eu tô trabalhando em um lugar que não é militar, aqui é um ambiente civil. Eu estou cedido aqui. Mas antes eu tava trabalhando dentro de um quartel e eu fiz a adoção. Aí na adoção, eu recebi uma surpresa muito grande dos coronéis, oficiais, capitães, majores. Fizeram uma festa surpresa pra mim e fizeram tipo um chá de bebê, de roupas e compraram roupas. Então foi uma coisa assim muito inesperada de que eles fizeram essa festa, vários de todos os postos, todos elogiando. Disseram que ficaram muito satisfeitos. E quando saiu a adoção e eu postei a foto na rede social, vários outros oficiais vieram conversar comigo. Então assim, eu recebi muito feedback positivo. Mas assim, né, o que eu fiquei pensando foi assim. O negativo eu não vou ter, porque ninguém vai vir falar pra mim que não apoia ou que é contra né. Mas assim, eu não percebi ninguém que se afastou depois disso. Pelo contrário. Muitas pessoas até se aproximaram. Se aproximaram de mim e conversaram. Então é um pensamento que tá mudando. A gente percebe a resistência. A gente percebe que não sabem o que fazer. Mas depois de um tempo, você meio que se acostuma e você não liga muito.

O entrevistado relata que tinha um comportamento afeminado quando ingressou na carreira policial, mas afirma que isso era devido à criação oriunda de seus pais. Dessa forma, ele se sente confortável com o caminho que escolheu e nega que esse comportamento esteja relacionado à sua sexualidade.

Quando eu entrei [...], o meu comportamento no começo era um pouco afeminado. Mas era com relação à questão da forma como eu fui criado. Certo comportamento de certa forma às vezes até inocente. Eu entrei com 17 anos, então ali no começo eu tive esse tipo de impacto assim e eu tive que mudar o meu comportamento e eu mudei bastante. Até a minha mãe e a minha família comenta que houve essa mudança muito drástica. Hoje, assim, eu vejo que se foi algo bom ou algo ruim, eu aprendi a entender que é o que eu sou, é o que eu construí, eu não tenho nenhum problema com o jeito que eu estou hoje. Porque a partir do momento que eu consegui responder aquilo que tavam me pedindo, eu tava atendendo e não tinha porque falar outra coisa a respeito de mim.

Ele afirma que sua orientação sexual não é um fator que influencia nas relações de trabalho. Em seu entendimento, a única coisa que importa mesmo é fazer o trabalho bem feito.

depois que todo mundo tava sabendo, o comportamento foi assim 'olha, eu sei, não tem problema, do que você precisar eu tô aqui, vamo trabalhar, não me importa o que você faz da sua vida, eu quero saber o que você faz no teu trabalho'.

Laranja narra um episódio em que foi abordado por um superior por ser gay.

um coronel [...] falou assim pra mim 'ó, só não traga problema, como você sabe que teve muitos casos que aconteceu, só não traga problema, só que isso eu também falo pra quem tá namorando, pra quem tá em festa, pra quem é hétero, eu também falo a mesma coisa'.

Entretanto, não é possível dizer com certeza se o coronel realmente tem essa conversa com todos os policiais héteros ou se utilizou isso como desculpa para externalizar sua homofobia.

Amarelo declara que nunca sentiu preconceito fora do trabalho, mas que percebe que as pessoas esboçam uma reação de choque quando descobrem que ele, um policial militar, é gay.

Eu vejo a surpresa das pessoas em associar a minha opção com a minha profissão. Eles falam 'Nossa, você é policial? Nossa, caramba!'.

Ele relata ainda que sua orientação sexual foi algo que surgiu com ele.

Isso aí é uma coisa que é inata pra mim. Ela surgiu comigo [...]. Foi algo relativamente... algo natural.

O processo de "sair" para a família e os amigos, segundo ele, foi gradual e que sua mãe só soube após seu casamento, devido a uma "condição psicológica".

depois que eu saí [do armário], eu fiquei mais tranquilo. Então a minha família soube. Tá todo mundo sabendo. Aí os amigos começaram a saber e assim começou um processo de aprender a lidar com isso. A minha família... a minha mãe começou a saber depois que eu casei.

Ela tem uma condição psicológica que não suportaria esse tipo de questão, aí a gente conversou com psicólogos e eles concordaram que teria condição e ela sofreu bastante né, mas agora aceita tudo. Tá tudo bem, tá tudo tranquilo. É um processo difícil, mas que passa.

Sobre a maneira que lida atualmente com sua sexualidade com outras pessoas, ele menciona novamente que é um processo gradual e que, acima de tudo, deve haver uma mudança a nível cultural para que seja significativo.

É como eu te falei, pras pessoas pode não ser natural. Certo? Eu aceito isso como fato. Eu entendo que isso demanda uma mudança cultural. Então eu não posso esperar que de uma hora pra outra eu possa conversar isso abertamente com todas as pessoas. Eu entendo que eu tenho que ter um certo nível de compreensão disso e respeito com a opinião das pessoas. Assim como eu quero que elas respeitem a minha opinião. Então por ser algo natural, eu acabo respeitando o que as pessoas pensam e também se ela não tá nem aí, eu também não tô nem aí.

Para ilustrar isso, ele coloca a homofobia ao racismo em um paralelo.

Eu comparo esse processo talvez de uma forma um pouco exagerada, mas eu comparo esse processo, por exemplo, se de uma hora pra outra, voltássemos no tempo, era 1888 e tivesse negros trabalhando aqui e tivesse a questão de preconceito. Pra mim é a mesma estrutura psicológica do preconceito contra negro. As pessoas brancas, se a gente for fazer essa comparação, elas não vão saber o que fazer, porque sempre foi assim. Então isso envolve uma mudança de cultura que vai ao longo do tempo. Naquela época não sabiam o que fazer com o negro. Hoje em dia, ainda tem o preconceito, mas ele é menor do que naquela época. E a coisa vai evoluindo. Hoje, acontece a mesma coisa. Na própria polícia, na corporação, isso também aconteceu, né. Tinha as pessoas, os homossexuais que foram na corporação. As pessoas que foram trabalhando na corporação foram mudando sua forma de pensamento até chegar o ponto que a gente tá hoje. Antigamente, o preconceito era muito maior e era bem visível isso. Tinha essa questão de histórias de pessoas, de oficiais que são superiores, chefe, e chegar e falar e discriminarem assim na frente da pessoa. Hoje em dia, isso é muito difícil de acontecer e hoje em dia, os próprios oficiais que comandam, que são chefes, eles já adotam uma postura mais assim dizendo 'não, hoje a realidade da sociedade, a corporação tem que aprender a absorver isso e temos que aprender a mudar o nosso comportamento'. E eles mesmo puxam e demandam isso.

Aprofundando na questão da discriminação, ele afirma que, em certas ocasiões, é o próprio gay quem cria o preconceito por medo.

Preconceito existe. Ele está lá, mas ele depende muito da forma como você reage a isso. Como você leva isso. Uma conversa que eu tive com vários amigos gays, eles comentaram uma conclusão que a gente chegou é que em muitos casos o preconceito é nosso. É o nosso medo

de fazer as coisas que faz com que a gente crie um preconceito contra a gente mesmo. Que por vezes as pessoas tão nem aí. Mas ele tá lá, o preconceito existe e a gente tem que aprender a lidar com ele.

4.3 AMARELO

A abordagem ao terceiro entrevistado foi feita em pessoa. O intuito da pesquisa foi explicado e ele sugeriu que a entrevista fosse feita em sua residência. O publicitário e empresário explicou que a decisão pela carreira não surgiu até o ensino médio

Na verdade, a minha intenção era fazer medicina desde sempre. [...] Até meu primeiro ou segundo ano do ensino médio, não lembro qual foi agora, que a gente tinha uma mostra cultural. Aquelas mostras que acontecem em escola, sabe? Você faz o seu estande e tal em grupo e eu faltei no dia. E aí, eu descobri no outro dia que esqueceram de mim [...]. E aí eu fiz sozinho sobre Clarice Lispector e eu fiquei com um estande que era maior que o meu apartamento e eu tive que decorar ele inteiro, sozinho. E fazer tudo sozinho. E eu ganhei o prêmio de melhor estande da feira [...]. Eu fiquei super feliz e foi um negócio que eu gostei muito de fazer. Eu passava a noite fazendo aquilo porque ia ficar do meu jeito e porque exigia criatividade. E eu fiz ambientes interativos. E aí foi quando eu percebi que talvez medicina não fosse a minha área, que eu tinha curtido muito essa vibe criativa e fui fazer teste vocacional. Aí deu muito arquitetura e muito publicidade. Aí eu parei pra estudar publicidade, vi grade, essas coisas e aí falei 'meu deus, é isso que eu quero'.

Amarelo passou então a relatar suas experiências de trabalho e destacou que sempre teve um bom desempenho, recebendo inclusive uma oferta de promoção para diretor, que ele recusou por não ser o que ele almejava.

Eu comecei a estagiar acho que no primeiro ano da faculdade mesmo. Eu fui assessor de imprensa da A***. Fiquei lá por muito tempo e comecei a reparar que aquilo já não me completava mais, porque é uma vaga específica pra estagiário [...]. Quando um d[o]s diretores saiu, eu recebi uma oferta de emprego pra ser um diretor de eventos, mas eu ainda fazia faculdade [...]. E aí foi quando eu reparei que apesar de eu ver que eles me viam como um profissional bom lá dentro, não tinha muito pra onde crescer e não era muito a minha área, né. Eu queria publicidade e propaganda, agência.

Ainda assim, seu trabalho seguinte não foi em uma agência, mas no ramo da moda, uma paixão sua.

E surgiu que eu recebi um convite pra ser produtor de moda da M*** e lá eu seria estagiário, mas eu teria como ser efetivado depois de um tempo. Aliás, eu seria efetivado, não era mais estágio. Ia ganhar o

dobro do que eu ganhava. É aquela coisa, eu ia tá no mundo da moda. Já me imaginei dentro do filme 'O Diabo Veste Prada'. Achei que fosse ser um universo que ia me completar assim.

Só que essa experiência não foi tão boa para ele. Amarelo chega a relatar os abusos que seu superior cometia.

Eu me encantei com a ideia, mas cheguei lá e a realidade era outra. Enfim, foi uma gestão bem abusiva que eu tive. Me arrependi de ter saído da A***, mas foi um pontapé, né. Eu fiquei lá 3 meses. Foi um negócio que eu pedi demissão com um post it cor-de-rosa, assim... Meio absurdo. Porque eu tinha uma prova na faculdade e o cara não queria deixar eu sair. Foi estranho.

Ele narra que logo após pedir demissão, recebeu um convite para trabalhar em outra empresa. Nessa nova experiência, ele teve seu trabalho novamente reconhecido, assumindo, inclusive, o cargo de diretor.

E aí, no que eu pedi demissão, eu recebi um convite pra ser estagiário temporário do M*** C***, porque a marketing de lá era gestante. Ela teve aquele período de licença maternidade e aí eu iniciei como estagiário [...] e eles gostaram muito de mim. Então quando a menina gestante voltou [...], eles quiseram continuar comigo como estagiário. Continuaram e depois demitiram a menina e eu tomei o cargo de marketing. Aí, eu virei o diretor de marketing. Eu geri tudo lá dentro. Foi assim por um bom tempo. Foi mais de um ano isso.

Em seguida, ele conta que recebeu a proposta para trabalhar em uma agência de publicidade e propaganda, mas que não foi como imaginava.

Aí eu recebi um convite pra ser atendimento de uma empresa, de uma agência de publicidade [...]. Como eu queria viver essa *vibe* de agência, eu fui [...]. E nossa... Foi uma experiência traumática. E aí depois fiquei lá acho que uns 5 meses. Não foi muito também.

Amarelo contou que o gestor da empresa gritava com os funcionários e os culpavam por erros que eram dele. Ele destaca que na primeira vez que o chefe o desmereceu foi o suficiente para pedir demissão. No lugar da demissão, foi oferecido um cargo melhor, mas ainda assim, não aceitou.

Tempos depois, ele recebeu um convite da empresa em que trabalhava antes dessa agência para retomar o trabalho que estava fazendo.

E aí o M*** C***, nesse meio tempo, descobriu que eu não tava mais na agência, me ligaram e falaram 'vem aqui'. Aí eu fui, eles me ofereceram de novo o cargo porque eles sentiram muito a minha falta. Ninguém conseguiu ficar lá dentro e eu falei 'venho pelo dobro do salário e pela independência de tomar decisão, eu quero ser um marketing de verdade aqui dentro'. Porque lá dentro também era bem difícil [...]. Aí o presidente me deu total liberdade e aí foi quando eu

realmente atuei como marketing. Foi muito bom. Fiquei lá por um bom tempo, ganhava muito bem.

Ele recebeu, então, um novo convite para trabalhar em uma agência. Ele aceitou o convite, mas se viu frustrado novamente por não ter suas expectativas atingidas.

e aí chegou mais um convite pra mim de ser redator numa agência de publicidade e propaganda [...]. E aí eu fui ser redator dessa agência. Fiquei lá por um ano. Aí aquele sonho de fazer campanha conceitual, blábláblá, aquele romantismo todo que eu tinha morreu e foi isso essa tristeza.

Ele conta que a insatisfação com a forma pela qual as coisas eram feitas o motivou a tomar um caminho diferente.

Mas assim, peguei essas frustrações profissionais e ao invés de ficar ali com a bundinha sentada reclamando, não. Eu converti isso numa força maior, que daí foi quando eu saí de lá pra poder montar a minha própria agência, que aqui eu sou o gestor hoje, que eu atuo como diretor criativo.

Ao ser questionado sobre a maneira que lidava com sua sexualidade no trabalho, Amarelo disse que sempre foi aberto, até porque, segundo ele, sua imagem transparecia que era gay.

Eu gesticulo muito, eu super enviado às vezes pra fazer algum tipo de piada, fico afeminado, né, as minhas roupas são super extravagantes [...]. Onde eu entrei, tava muito claro o que eu era e quem eu era.

O entrevistado explica esse comportamento como algo embasado em seus valores, pois não gostaria de trabalhar onde se sentisse hostilizado. Ele vai além e discorre mais sobre a questão de vestuário:

Hoje em dia, eu atendo meu cliente de sapato brilhoso, peças que às vezes, que hoje, moralmente ainda é levado como peças de gay e tal, são só peças, são só roupas, mas enfim, existe isso ainda infelizmente na cabeça das pessoas. E antes eu tinha alguns cuidados, então por exemplo, no M*** C***, quando eu percebi que eu era tido muito como uma criança, eu comecei a ir de terno e aí eu percebi que me respeitavam mais.

Amarelo propõe aqui que há uma divisão entre roupas para gays e para héteros, sendo que as peças para gays são mais extravagantes, como o sapato brilhoso, por exemplo. Ele cita ainda que passou a usar terno para ter maior credibilidade.

Entretanto, não foram só as roupas que precisaram ser trocadas a fim de ser reconhecido. Ele precisou reajustar seu comportamento.

Então quando chegava um cliente no M*** C***, eu ficava mais masculino. Acho que posso dizer dessa forma. Eu endurecia mais, enrijecia mais pra ter um pouquinho mais de respeito. O que é triste, né. Hoje em dia não. Eu exijo meu respeito do jeito que eu sou. Mas tava sempre muito claro quem eu era e o que eu era, mas existia sim ali algumas atitudes que eu tomava pra ter um pouco mais de respeito.

Amarelo conta que nessa época, ele não tinha tantas informações sobre ser gay como tem hoje. Por isso, acreditava que esse desrespeito era algo natural e, por isso, tinha que se adaptar.

Hoje eu não acho normal, não acho legal. Eu acho que acontece sim, muitas pessoas acabam agindo dessa forma, mas eu não acho natural. As pessoas levam pra esse lado do natural, mas eu não acho que seja. Talvez esteja normatizado, mas natural não é. Então é uma coisa que as pessoas precisam repensar. É uma daquelas coisas que tá errada, mas que foi tão praticada, que tomou como uma coisa certa. Então, hoje, como eu sou mais crítico, eu falo 'não, isso aqui não tá certo, ninguém tem que mudar'. Eu não tenho de ser mais respeitado ou menos respeitado pela roupa que eu tô usando ou pelo tanto que eu gesticulo, ou por eu falar 'chiclete' super afeminado. Nada disso tende a interferir no meu lado profissional ou pessoal, seja lá o que for.

Ele explica que percebeu um tratamento diferenciado devido à sua orientação sexual.

O presidente de uma das empresas que eu trabalhei, ele super me respeitava, ele super me perguntava dos meus namorados e ele é uma pessoa incrível e eu adoro ele. Mas às vezes ele vinha com uma piada e me pedia desculpa. Ou então falava 'ô viado' e aí me olhava e falava 'ai, desculpa, [Amarelo], é o meu jeito e tal'. Então tinha sempre um tato muito grande de todos ali em volta também. Nesse sentido de como falar, como agir, eles tinham um certo receio de eu me sentir ofendido com alguma coisa. Eles, né. Aí tinha uns outros que eram uns idiotas que praticaram preconceito explicitamente.

O narrador conta outras situações em que sofreu preconceito no ambiente de trabalho.

Já tive diretor da empresa dizendo que... é porque eu sou muito metódico, então, eu tomo uma decisão e... enfim... eu estudei praquilo. E aí eu não dou muito o braço a torcer, eu vou defender o meu lado. E aí eu já ouvi de um diretor de uma empresa uma vez que eu era carrancudo porque eu nunca tive o amor de uma mulher... aos gritos e já sofri coisas parecidas assim. Ou então de cliente de agência me desrespeitar por ser gay. Ou de dono de agência me passar trabalho pra eu desenvolver porque eu era o melhor redator, só que quando eu olhei o conteúdo, era de um pastor que escrevia livros sobre gay ser uma doença... essas coisas, sabe... E eu tinha que fazer conteúdo pra vender o produto que me atingia quanto pessoa, sabe?

Ainda sobre esse caso do livro do pastor, ele esclarece:

E eu me senti extremamente ofendido não só por eles terem me passado aquele job, mas por saber que eu trabalhava numa agência que estava com um job desses, entende? Que tava com um cliente desses. Eu questionei o dono. Eu falei ‘vocês tão querendo que eu faça por um cara que é contra gay?’ e tal. Ele falou ‘não, mas ele não é contra gay’ (risos). Eu falei ‘ele tá escrevendo aqui que gay é doença’ e tal. E aí ele falou ‘não, ele tem vários amigos gays’. Eu falei ‘eu tenho dó dos amigos dele, porque olha o que ele tá escrevendo’ e mostrei. Aí ele falou ‘é... realmente, ele não gosta de gay’. Então assim, e aí, como é que você se explica? E ele não quis se explicar. Ele colocou o fone e fingiu que nada tava acontecendo [...]. Essa última situação aí [...], foi um dia extremamente estressante pra mim, eu tive crise de ansiedade, tive que tomar remédio pra me acalmar. Foi um dia que eu queria ir embora, eu chorei, eu fiquei completamente desacreditado que aquilo tava acontecendo e quis fugir. Mandeí currículo pra outros lugares e comecei a procurar emprego porque não dava pra mim.

Amarelo demonstra aqui o imenso desgosto por não somente ter recebido esse “job” – isto é, essa tarefa – quanto por trabalhar em lugar que aceitava esse tipo de trabalho. Ele diz ainda que acredita que esse tipo de preconceito influencia muito em sua satisfação e em seu rendimento no trabalho.

Ainda sobre o ambiente de trabalho, ele comenta:

Existiam aquelas pessoas que me tratavam normal, existiam algumas pessoas que tinha receio. Tanto parecido com aquele da piada que eu comentei quanto de às vezes não querer muito me cumprimentar. Eu chegava, olhava pra baixo, não sabia meio como agir. [...] às vezes já tive pessoas que me tratavam mal mesmo, de às vezes passar por mim e não me cumprimentar, eu cumprimentar e fingir que não viu.

O narrador acredita que esse comportamento acontecia por acharem que ele aproveitaria a situação para flertar. Ele passou então a ficar apreensivo perto dessas pessoas, porque era algo recorrente. Amarelo comenta que inclusive tentou se aproximar delas, mas não foi algo reciprocado.

Não sabia do que aquela pessoa era capaz. Então tomava mais cuidado sim. Não deixava de ser quem eu era, mas não puxava muita conversa, eu tentava ficar mais na minha. Eu acho que eu ficava em estado de alerta.

O publicitário comenta que o preconceito não estava presente somente na sua vida profissional, mas também se estendia para fora do trabalho. Ele mencionou casos tanto de agressão verbal como de agressão física.

A violência te pega desprevenido, né. Você não fica andando ‘ah, eu vou sofrer uma violência, eu preciso estar alerta’. Você não é um super herói, né. Às vezes é num ambiente que você tá desligado, sabe? E quando ela acontece... A gente vê em filme, a gente vê em série, novela e a gente nunca acha que vai acontecer com a gente. Quando

acontece com a gente, a gente não sabe como agir. Então, no meu caso, o sangue desceu assim pro pé, fica meio que uma sensação meio branca, parece que a nossa pressão cai, você não sabe muito o que fazer e depois que acaba, você fica um pouco perdido ainda. ‘O que aconteceu? Aconteceu comigo isso?’.

Ao discutir sobre a descoberta de sua orientação sexual, ele conta que sempre se sentiu diferente, não importava onde estava. Quando se descobriu gay, tudo fez mais sentido para ele, mas ainda assim, tratou aquilo como um segredo, revelando a poucas pessoas, de início.

Eu sabia que eu era diferente, todo mundo sabia que eu era diferente. Eu só não sabia o porquê e eu sempre falo que eu não sabia o porquê porque eu não sabia o que era. A gente não tem como saber que é ser humano se a gente não sabe o que é um ser humano. Então, quando eu descobri que era gay e vi o que era ser gay, eu disse ‘ah tá, agora muita coisa faz sentido’. [...] eu tinha completa noção de que eu sofreria muito preconceito, então foi uma coisa meio velada no início, de ‘ah, não conta pra todo mundo’ e contava como se fosse um segredo que a pessoa ficava ‘meu deus, eu não acredito!’, meio que segredo adolescente, sabe?

Amarelo compara o processo de se assumir estando em uma cidade nova e como seria se fosse um lugar em que ele viveu por muito tempo:

[...] como eu tava numa cidade nova, eu tava conhecendo novas pessoas e essas novas pessoas já iam me conhecendo como gay, sabe? Não foi uma coisa que eu convivi a minha vida inteira com aquelas pessoas e agora elas vão descobrir que eu sofri uma transformação.

Utilizando o termo “transformação”, ele se remete à crença de que as pessoas “viram” gay em contrapartida de nascerem assim.

Ao ser questionado como esse processo aconteceu com sua família, ele comentou que seu núcleo familiar sempre foi somente ele e a mãe e, por essa razão, eles se conhecem muito bem.

[...] ela me perguntou o que tava acontecendo e perguntou se eu era gay. Na lata assim. Eu disse que sim e de quebra disse que tava apaixonado por um menino que ela conhecia e ela adorava. E aí foi isso, ela disse que tudo bem, que me amava do jeito que eu era, que me ajudaria. Foi muito bonita a conversa, mas na prática foi bem diferente, foi difícil ela aceitar.

O entrevistado justifica que a dificuldade de aceitação de sua mãe são oriundos de dois fatores principais: ela é “mais antiga” e muito religiosa. Inclusive, foi a mãe de Amarelo que contou para a família, buscando conselhos, mas ainda assim assumindo uma posição de defesa do filho.

Tivemos hostilidade da família, teve gente que a gente não conversou durante anos porque foi super preconceituoso. Tivemos que ouvir 'ah, por que que ele não casa com um homem rico então, já que é isso que ele quer pra vida dele, larga você, te deixa em paz'. Ela ganhou um livro de uma tia que falava que gay tinha demônio no corpo, precisava exorcizar, absurdos assim.

É possível notar um forte cunho religioso embasando a reação desses familiares ao mencionar demônios e exorcismo. Aliás, a família inteira parece ser muito religiosa. Amarelo menciona inclusive que o divisor de águas no relacionamento com a sua mãe foi uma declaração do papa de que os gays são bem-vindos na igreja.

Nossa, ela chorou, me abraçou, porque ela sempre teve no peito isso de 'Deus, desculpa, mas é meu filho, eu amo ele do jeito que ele é e eu vou encarar o mundo por ele e talvez eu esteja confrontando você e me perdoa por isso, mas é meu filho'.

4.4 VERDE

O primeiro contato com Verde foi pessoal. Expliquei o intuito da pesquisa e o convidei a participar. Como o contato foi feito no final do ano, demorou um pouco até a entrevista fosse marcada. Por meio de um aplicativo de mensagens, agendamos a nossa conversa em um bar perto de sua casa, por sugestão sua.

Verde é estudante do quinto ano de Direito em uma universidade estadual e trabalha atualmente como estagiário na procuradoria jurídica de um órgão estatal. Ele conta que iniciou essa experiência apenas por estar procurando um estágio, mas a vontade de ser advogado vem desde criança. Já na faculdade, ele comenta ter se sentido menos motivado a continuar a cada ano que passava. Então, na metade do quarto ano do curso, ele decidiu sair do país.

Daí eu fui embora e lá fora eu fui ver que existia várias outras coisas além do Direito que eu poderia gostar, que eu poderia fazer. Só que em uma decisão minha e com os meus pais, eu resolvi voltar pra terminar a minha faculdade e depois ver o que que eu realmente queria trabalhar. Daí quando eu voltei, terminando a minha faculdade, surgiu a experiência do estágio, que eu nunca tinha feito antes, nunca tinha mexido com Direito antes. Sempre tinha visto o Direito na parte teórica. Quando eu comecei a fazer o estágio, eu comecei a ver como era o dia-a-dia do Direito e agora eu tô gostando de novo.

Ele comenta que essa experiência de estágio mudou sua concepção sobre o trabalho do profissional de Direito e que, apesar de ainda não ter certeza do que realmente quer fazer, ele já não descartaria mais uma oportunidade nessa área.

Sua outra experiência de trabalho foi através de um intercâmbio, no qual foi para a Índia, trabalhar em um escritório de relações internacionais de uma faculdade.

[...] foi completamente diferente, né. Porque o ritmo de trabalho deles é bem diferente. O trabalho assim, quando você fala em [descrição do trabalho], era genial. Pelo menos pra mim, quando eu vi a [descrição do trabalho] que eu ia fazer, eu falei assim 'Nossa! É isso que eu quero pra minha vida'. Só que o ritmo de trabalho deles era completamente diferente. Era tudo muito às moscas. Eu ficava muito tempo ocioso. Eu fazia, mas não tinha muita liberdade de fazer as coisas. Então, foi gostoso porque me possibilitou ter contato com Marketing, que eu nunca tinha visto antes. Me possibilitou ter contato com relações internacionais, mesmo que privadas, que eu só tinha estudado antes na faculdade. Isso foi bem bacana, sabe?

Refletindo sobre a forma como lidava com sua sexualidade no trabalho, ele expôs:

Na Índia, era extremamente omissivo. Eu não falava, eu não comentava. Acho que em alguns momentos eu até mentia sobre a minha sexualidade, porque lá, na época que eu morei na Índia, era crime. Ser gay era crime. Então, assim... Eu acho que eu tenho certeza (risos) que não aconteceria nada comigo, mas assim, eu preferia não correr o risco, sabe? Mas aqui é extremamente explícito. Meu namorado vai comigo nas festas do trabalho. Eu converso com as minhas chefas no trabalho sobre o meu relacionamento, a gente conversa, tem papos. É extremamente explícito.

Há uma clara polarização nessas duas situações, ainda mais pelo uso da palavra "extremamente". Enquanto no Brasil, ele se sentiu à vontade para tratar de assuntos relacionados à sua orientação, na Índia, era o exato oposto.

Verde explica, ainda, que sua liberdade em falar sobre sua orientação se deu a partir da abertura dos colegas. Ele apresenta que se sente mais confortável ao redor de mulheres porque, segundo ele, são geralmente mais abertas e compreensivas às diferentes orientações sexuais do que os homens.

[...] eu sempre me senti mais confortável rodeado de mulheres. Em geral, mulheres são muito mais abertas às diferenças na sexualidade do que os homens. E o meu escritório é apenas comandado por mulheres, são 4 mulheres. Duas chefonas e duas chefinhas. Então são só mulheres e isso é genial. Isso foi um fator que me deixou muito confortável. Pra começar, é claro que não cheguei de um dia pra noite e falei assim 'ah, sou gay'. Foi indo e aí elas viram a aliança e perguntaram se eu namorava. Aí eu falei que namorava e que namorava um homem. Mas lá na Índia era só homens e com os papos de homens, com as coisas de homens. Tipo, vamos sair depois do trabalho com homens e falar de mulher e essas coisas, então eu ficava quieto.

O entrevistado comenta que só “se escondeu” durante o período que passou na Índia por ser um cenário completamente diferente do que vive no Brasil.

Se eu estivesse na mesma situação aqui no Brasil, muito provavelmente eu sairia do trabalho porque já faz um tempo que eu não preciso me esconder de ninguém. Já faz um tempo que eu me orgulho da minha sexualidade, de tudo que eu vivi, pra chegar onde eu cheguei hoje na minha condição de homossexual, entendeu? [...] mas lá, era tudo diferente [...]. Se eu não tivesse aquele emprego eu não teria nenhum outro. Então um monte de coisa que corroborou pra que eu me escondesse.

Ainda que tivesse que ocultar o que ele considera ser um elemento importante para sua identidade, isso não o deixou triste. Até porque ele tinha uma válvula de escape com os amigos fora do trabalho, onde podia se expressar mais abertamente.

Mas assim, não vou te dizer que foi uma coisa extremamente desconfortável, que eu chegava em casa e sofria por conta disso. Não é legal, meu. É uma parte importante de quem eu sou. Mas assim, não chorei. Não fez a minha experiência negativa. Porque aí eu tinha outras maneiras de me libertar sexualmente lá, né. Mas daí não no trabalho, né. Os meus amigos todos sabiam que eu era gay. A gente saia junto nas baladas. A gente brincava de Tinder junto. Então, em outras partes, eu conseguia ser eu mesmo.

Verde conta que no Brasil, não teve problemas com preconceito no trabalho e, por isso, é muito feliz, porque sabe que nem todo ambiente é acolhedor como o de seu estágio. Ele relata que isso acarreta em uma satisfação maior com o trabalho.

Eu não passo por piadas constrangedoras agora. Ou melhor, quando acontece de ter uma piada constrangedora, eu consigo me posicionar e consigo não convencer, mas mostrar um outro lado pras outras pessoas.

Ele mostra, inclusive, ter uma relação muito boa com suas chefes.

[...] às vezes a gente tá conversando fora do trabalho e eu viro pra minha chefe e falo ‘então, amiga, e não sei o que, não sei o que’. Daí eu ‘opa, ela é minha chefe, não posso chamar ela de amiga’. Mas acontece e as vezes elas falam ‘amigo, não faz isso’. É assim bem tranquilo mesmo. A gente sabe que tem uma hierarquia. Eu sei que elas são minhas chefes. Elas sabem que eu sou o estagiário, mas assim, é tranquilo.

Já na Índia, era um pouco diferente. De acordo com seu relato, ele não tinha contato com seu chefe, mas era próximo dos outros colegas. A diferença aqui é na escolha em não expressar sua orientação sexual.

Quanto a preconceitos no trabalho, Verde afirma não ter sofrido nenhuma discriminação direta, mas já presenciou “piadas” homofóbicas.

tem um outro gay que trabalha lá, que não é do nosso escritório, ele trabalha na engenharia e ele é 'enviado', porque ele é de um outro contrato e foi enviado pra trabalhar no DER. Daí as minhas chefes, eu imagino que por preconceito da sociedade e tudo mais, às vezes chamam ele de 'enviado viado', entendeu? Ou 'enVIADO'. De brincadeira, brincadeira de mal gosto, que eu não gosto de ouvir.

Ao tratar do preconceito sofrido fora do ambiente de trabalho, ele conclui que há uma grande possibilidade de já ter passado por uma situação do tipo. Contudo, ele se vê muito feliz com a sua orientação sexual a ponto de não ligar esses acontecimentos.

Eu sempre fui feliz comigo mesmo, então assim, muito provavelmente, mas nada que tenha me derrubado, nada que tenha me chateado [...]. Mas assim, eu tô numa condição muito privilegiada de homossexual, né. Eu sou branco, classe média alta, tenho meio de locomoção, tinha carro, agora tenho moto, tenho todas as minhas coisas que me protegem. Eu não preciso pegar um ônibus onde talvez eu seria exposto a um tipo de preconceito. Eu não preciso andar na rua onde talvez eu apanharia.

Verde é ciente dos privilégios que possui e atribui a eles o fato de não sofrer discriminações. Ele compreende que seu status social e seus bens materiais contribuem para uma menor exposição ao risco de sofrer preconceito.

Ele recorda que, em sua infância, tinha medo de não ser aceitado pelos pais.

Eu lembro que quando eu era criança, eu rezava e pedia pra Deus que meus pais me aceitassem da maneira que eu era. Quando eu tinha uns 13 anos, eu tive um namoradinho da internet que eu conheci por esses bate-papos da vida e a gente falava que se amava e meu pai pegou meu celular. Daí a gente teve uma discussão bem séria e ele falou que se eu fosse gay mesmo, com 18 anos, o meu aniversário eu ia passar com as malas na frente de casa, porque até os 18 anos ele era obrigado a cuidar de mim. Depois disso, ele não era mais. Daí a gente ficou um ano sem se falar, sem trocar praticamente nenhuma palavra e depois foi acontecendo e foi passando pra mim a tristeza, o rancor que eu sentia dele por causa das palavras que ele já tinha me dito. E pra ele, ele também foi se acostumando. A minha mãe foi bem diferente. Ela sempre foi muito de boa comigo, [...] eu consigo falar do meu relacionamento, eu consigo tratar normalmente. Com o meu pai, ele prefere que eu não me abra muito. Ele prefere manter distância. Mas eu acho que se um dia eu precisar, ele conversaria. Ele só não dá muito espaço, mas se eu forçar, ele fala. Ele sabe que eu namoro, ele sabe de tudo que acontece. Ele só não gosta de falar sobre.

O estudante comenta que o relacionamento com a sua mãe sempre foi muito bom, que ela sempre o aceitou como era, mas com seu pai sempre houve uma relação trêmula. Apesar disso, ele acredita que pode contar com o pai.

4.5 AZUL

O quinto entrevistado também foi abordado pessoalmente, seguindo o mesmo protocolo em explicar a finalidade dessa pesquisa e agendando um dia para a conversa. O lugar escolhido por Azul foi a casa de um amigo em comum com o pesquisador, por razões de praticidade.

O arquiteto e consultor de vendas explica que pretendia estudar medicina, mas se interessou pelo ramo da arquitetura após um relacionamento com um rapaz que era designer. Ele conta que a família demorou a aceitar sua mudança de carreira, mas que hoje entendem que sua atual profissão faz muito mais sentido para ele do que a medicina.

Azul passou, então, a discorrer sobre suas experiências de trabalho.

Durante a minha faculdade, eu fiz quase 4 anos, ou seja, quase a faculdade inteira, estágio num escritório de arquitetura aqui da cidade [...]. Em paralelo a isso, a minha família tinha um supermercado. Então eu trabalhava no supermercado também, nessa parte de vendas, atendimento ao público. E daí, atualmente, depois de formado, eu tô trabalhando numa loja em Maringá, na parte de criação de projetos de design e planejados, e também na venda direta de móveis soltos. Além de tá tentando abrir um escritório próprio de arquitetura. Tenho uma sócia já. Tô tentando alavancar isso.

Ele revela que em seu estágio, os donos da empresa tinham um filho gay, que era quem gerenciava na maior parte das vezes. E por haver alguém como ele dentro da empresa, Azul elogia a experiência e conta que foi um local tranquilo para se trabalhar.

No escritório que eu fiz estágio foi muito tranquilo. Até porque o meu ex-chefe ele era muito assumido, assim. Ele era muito público. A vida, o lado sexual dele, a sexualidade dele era muito evidente e não tinha problema algum com isso.

Em contrapartida, ao trabalhar no mercado de seus pais, ele não se sentia tão confortável em compartilhar sobre sua orientação sexual devido à opinião que eles tinham sobre esse ponto.

[...] no mercado da minha família, até por, na época, a minha família não aceitar tão bem, eu tinha que ter uma outra postura, um pouco mais contido, não tocar em assuntos desse tipo. Até por ser um mercado de família e de bairro. Então o público era mais cabeça fechada assim. Então era um assunto que não... Eu respeitava, lógico, a vida das pessoas, eles respeitavam a minha, mas eu não me expunha, entendeu? Não colocava isso pra qualquer um, assim.

Ele utiliza de dois fatores para justificar a não divulgação desse quesito de sua vida pessoal: os pais e a clientela do mercado. Nesse caso, ele acusa ambos de não serem tão liberais quanto ele desejava.

Azul explica que ocultar sua sexualidade foi algo ruim para ele, já que ele acabou criando amizades com outros funcionários.

[...] é ruim porque você acaba segurando alguns fatos, alguns momentos da sua história pra não expor, sabe? Por exemplo, eu trabalhava com duas meninas no caixa, que elas sempre contavam sobre namorados delas e eu nunca falava nada sobre os meus. Eu sempre falava 'a pessoa, a pessoa, a pessoa, a pessoa'. Nunca me referia como 'fulano', ou como 'cara', nada do tipo.

Ao detalhar o porquê de tomar essa postura, ele conta que não foi uma escolha. Segundo ele, sua família teve uma reação muito ruim quando ele se assumiu.

[...] uma coisa que eles sempre me pediram, até hoje, na verdade, eles me pedem que eu não fique me expondo, entendeu? Assim, não que eu viva dentro de uma bolha. Jamais isso. Eles entendem que não é assim, mas eles pensam que eu não preciso ficar falando da minha vida pessoal pra outras pessoas. Basicamente isso. Até porque eu não tenho nenhum companheiro. Não é nada que eu preciso ficar evidenciando.

Os pais de Azul demonstram aqui uma reação um tanto quanto comum para pais com filhos gays. Fosse por não aceitar a orientação do filho ou por receio de que ele sofresse alguma represália, eles pediram para que ele não se expusesse. E por "não se expor", é possível entender que eles queriam que o filho se portasse como heterossexual.

Já em seu atual trabalho, ele relata que as pessoas ainda têm certos problemas em lidar com orientações não heterossexuais.

Olha, no meu atual trabalho, as pessoas tem uma cabeça bem fechada. Apesar de entender que principalmente no meio da arquitetura, grande parte dos profissionais pertencem ao mundo homossexual, eles ainda são um pouco contidos com isso, sabe?

Essa fala destaca uma informação muito relevante. Azul comenta que o ramo da arquitetura atrai muitos homossexuais. Apesar de não ser uma regra, existem áreas de conhecimento e trabalhos que atraem mais um público do que o outro, criando estereótipos.

O entrevistado conta que o diretor em seu presente emprego sabe de sua sexualidade, mas nunca tentou lhe impor uma postura heterossexual, como quando trabalhou no mercado.

Mas eu sinto que a postura deles é sempre muito profissional. Então nunca se leva nada pro lado pessoal. Eu também tenho essa postura, porque eu acho que independente da pessoa ser homossexual ou heterossexual, não precisa ficar expondo isso no ambiente de trabalho. Entendeu? Não precisa ficar evidenciando isso. Lógico, as meninas que trabalham comigo, as consultoras, as projetistas sabem, sem problema algum. Mas assim, no atendimento direto ali com o cliente não fico entrando na minha vida pessoal, sabe?

Ao ser questionado se nessas experiências distintas ele percebia uma diferença em sua satisfação no trabalho, Azul nega, mas logo cita que o tempo que esteve no mercado da família foi o que menos gostou.

[...] era algo que eu tinha realmente que me conter, sabe? Era algo de tudo, de postura, até a questão de voz. Não que foi passado pra mim, era algo do meu pessoal, sabe? Do meu interno. Acho que pelo que os pais da gente condicionam a gente, não sei [...]. Assim, até porque na minha área, na arquitetura, os clientes já têm meio que em mente que ah... É um estereótipo, né? É errado, com certeza, porque existem vários arquitetos héteros. Muitos, conheço vários.

Tendo se assumido para a família pouco antes de começar a faculdade, Azul comenta que já se aceitava desde muito antes.

Muito antes eu já sabia que eu era gay, só não ficava expondo pra parentes ou pessoas conhecidas. Mas eu já tinha uma vida tranquila, eu namorei quase 4 anos antes de entrar na faculdade. Eu já namorava e tinha uma vida tranquila. Andava de mão dada na rua. Só não ficava me expondo mesmo pra minha família. Eles não sabiam. Não dividia a minha intimidade com eles.

Sobre a relação que tem com os colegas de trabalho, ele afirma que é uma situação amigável e tranquila, sendo somente algumas pessoas que trabalharam com ele que não sabem sobre sua orientação. Azul menciona que não se recorda de ter sofrido preconceito diretamente, mas que esteve sempre atento aos comentários de seus colegas.

Preconceito diretamente contra mim não. Mas a gente sempre vê... Por exemplo, no mercado. Clientes que eram homossexuais, que você percebia que todo mundo sabia. Pessoas mais femininas, algo assim, sempre tinha piada, entendeu? E essas piadas [...] acabam te afetando de uma forma. Você se sente um pouco impactado e incomodado com aquilo. E se fosse eu? Não é bacana. Diretamente a mim, eu nunca... Não tô lembrado de ter sofrido. Mas eu sou uma pessoa muito desligada, quanto a isso. Eu acho que pela questão de me aceitar bem, eu acabo meio que me desligando dessas reações alheias.

Ele comenta que se aceita muito bem e que possui uma personalidade “desligada”, sendo talvez esse o motivo de não ter percebido nenhum tipo de discriminação no trabalho.

Azul conta que já notou olhares estranhos dirigidos a ele quando estava na rua, mas não os considera preconceito.

[...] você tá com o seu namorado, de mãos dadas na rua, as pessoas passam olhando. Você sente que é um olhar diferente. Não é um olhar do tipo a pessoa só olhou de relance pra você. Não, é um olhar assim como se fosse o maior absurdo do mundo. Mas assim, graças a deus, nunca sofri nenhum preconceito.

Apesar de citar esse tipo de ocasião, ele não considera isso como preconceito. Dessa forma, é possível que ele compreenda o preconceito como uma atitude onde alguém o ofende diretamente.

A respeito da descoberta de sua sexualidade, ele diz que não se recorda exatamente como foi porque faz muito tempo.

É muito assim, da infância, de você ver amiguinhos, coisa de colégio mesmo. Mas não foi nada muito assustador pra mim.

Azul relata que não teve problemas em se aceitar por ter convivido com amigos de sua mãe que também eram gays, passando a entender esse fator como algo comum. Contudo, seus pais não tiveram a mesma reação.

A minha mãe sempre teve amigos gays, sabe? Só que assim, enquanto são as pessoas de fora, é muito tranquilo, né? Quando é dentro de casa, a história muda um pouco. Então eu acho que sempre vi aquilo como comum porque a minha mãe sempre tratou aquilo como comum, como não ser errado. Eu acho que eles tiveram uma reação porque ah... ninguém quer né. Não adianta. As pessoas sempre querem aquele padrão de família feliz, papai, mamãe, dois filhos, cachorro e uma casinha. Não que isso seja impossível pro casal homossexual, mas não é o que a sociedade espera.

Nesse trecho, o entrevistado comenta que ninguém deseja ter um filho gay, mas sim um filho hétero que venha a ter uma família nos moldes que a sociedade preconiza. Para Azul, isso acarretou em um processo de aceitação, por parte de seus pais, descrito como lento e gradual, acarretando em sofrimento ao entrevistado.

No começo e durante um bom tempo, eles não aceitaram. A minha mãe tinha atitudes ofensivas. Ela falava coisas que machucavam bastante.

Contudo, Azul demonstrou que ser gay não definia quem ele era.

[..] eu meio que provei pra eles que o [Azul], filho deles não é o gay, [Azul] não é gay. O [Azul] é um filho. [Azul] é um homem. [Azul] é

profissional. [Azul] trabalha. [Azul] constrói carreira. [Azul] luta pelas coisas, luta pela família, principalmente. Então, eles começaram a ver de um outro foco, entendeu? Que o gay era uma particularidade minha, a minha vida pessoal, que não interferia em mais nada.

Perante isto, o arquiteto expressa sua satisfação resultante de uma melhor aceitação de seus pais. Todavia, segundo ele, ainda há alguns problemas.

Hoje é bem mais tranquilo, sabe? A gente conquista aos poucos. Cada filho sabe os pais que tem, então é uma conquista diária, com conversas. Hoje em dia, meus pais fazem piada, minha mãe faz uma piada, às vezes. Eu falo sobre 'ah quero arrumar um namorado' e ela fica 'e namorada?'. Eu falo 'mãe, não vai acontecer'. Daí ela 'tá, né'. Já leva numa esportiva, digamos assim.

Sua família utiliza de humor para lidar com a situação. Talvez por não saber tratar disso de uma forma convencional, como fariam se tivessem um filho heterossexual. Azul utiliza a expressão "leva numa esportiva" para descrever a forma como sua mãe lida com a questão de sua sexualidade. Isso implica que, antes, sua orientação sexual era considerada por ela como uma ofensa, sendo motivo de angústia e estresse.

Esse contexto gerou um conflito para Azul, que diz que preferiria ser hétero.

Lógico que eu tenho certeza absoluta que se eles pudessem escolher... e eu também acho que se eu pudesse escolher, jamais que eu ia ser gay, que eu ia enfrentar, que ia ter que pensar em coisas, em postura, ou coisas assim. Acho que ninguém escolhe ser gay.

Então, segundo ele, ser gay é algo que causa aflição por todas as atribuições agregadas. Entretanto, ele detalha que não gostaria de ser hétero. Somente o seria se tivesse a escolha. Ele justifica isso expressando que seria por motivos de estar de acordo com o padrão imposto pela sociedade e, conseqüentemente, ter a aceitação de sua família.

[Depois que me assumi] foi uma fase muito difícil, sabe? Muito demorada. Assim, eu já contei pra eles tem uns 7 anos, eu acho, e agora que eu tô vendo um avanço, sabe? Agora nos últimos 2 anos que as coisas melhoraram. No começo foi terrível. Então, assim, eu não desejo pra ninguém ouvir as coisas que eu ouvi e passar coisas assim dentro de casa. O maior preconceito que eu sofri foi dentro de casa. Fora de casa não.

4.6 LILÁS

O sexto – e último – entrevistado foi convidado pessoalmente para a participação nessa pesquisa. Lhe foi explanado o objetivo da mesma e logo marcamos um horário para conversar. O local escolhido por ele foi o seu escritório, após o horário comercial.

Lilás é advogado e trabalha no setor jurídico de um banco, além de ter seu escritório de advocacia, que gerencia com uma sócia. Logo de início, ele elucida que seu escritório é um local sem discriminações.

[...] o escritório é onde a gente já movimentava algumas causas que a gente costuma lidar, mas é um ambiente um pouco mais livre... Um pouco mais livre não, é totalmente livre de preconceito porque é feito por 2 pessoas LGBT. E eu acho interessante por nos outros lugares a gente saber que existe todo esse preconceito, a gente só contratou gente LGBT e é um direcionamento que o escritório pretende manter pro resto da vida.

O entrevistado relata que dos advogados que conhece, poucos são LGBTQ+, mas sabe que existem vários com formação em Direito.

Na minha época na faculdade, eu lembro que o nosso grupo entre gays, lésbicas e simpatizantes dava, sei lá, umas 10 pessoas no máximo. Mas LGBT mesmo, dava umas 5 pessoas em todas as turmas de Direito da [faculdade onde estudei]. Hoje, a nossa estagiária tem um coletivo. Eles fizeram um coletivo lá na [universidade] e são em mais de 30 pessoas só do mesmo ano da [universidade] do Direito que são LGBT ou tiveram algum envolvimento LGBT.

Dessa forma, ele indica um engajamento em contratar pessoas LGBTQ+ para trabalharem em seu escritório, o que tem trazido resultados satisfatórios.

[...] a gente vê que discriminação tem em muito lugar. Aí a gente tenta direcionar realmente pra poder contratar gente. E tem sido bom, porque a gente tem percebido que essas pessoas são mais dedicadas, principalmente porque o escritório trabalha com a causa e daí elas acabam se dedicando mais. Então é um foco que a gente não se arrepende e vai continuar pro resto da vida.

Lilás explica que iniciou na carreira do Direito por ter sempre gostado da área e por visar a justiça sendo realizada.

Sou meio chato. Sou uma pessoa chata. Sempre gostei das coisas certas e eu sempre fui muito ligado no Direito como a justiça, do que que uma pessoa tem direito, as coisas injustas que acontecem com as pessoas. E eu lembro que eu falei que queria fazer Direito já no segundo ano do Ensino Médio.

O entrevistado relata ter começado a trabalhar logo no primeiro ano da faculdade. Seu primeiro trabalho foi voluntário, na vara da infância e juventude, onde ficou de seis a sete meses. Em seguida, ele trabalhou em um escritório de advocacia por três anos, que foi quando se apaixonou pelo Direito.

[...] quando eu trabalhei na advocacia, eu tive muito contato com a administração do escritório e contato com cliente e eu gosto muito de falar. Então é o que eu amo fazer.

Quando questionado sobre a forma como lidou com sua orientação sexual no trabalho, ele começou pela experiência mais recente.

[...] sempre foi muito tranquilo no escritório. Porque no escritório, já fundei o escritório com a [Sócia]. Pô, não tem né, a [Sócia] é ex dona de balada LGBT.

Já no banco, ele explica que é um ambiente em que não se sente confortável para se abrir tanto. Lilás divide seus colegas de trabalho em dois grupos, sendo um de pessoas mais próximas, com quem se abre, e o outro grupo é formado por pessoas frias, que não interagem muito.

O entrevistado cita que os colegas sempre fazem piadas entre si, mas ele, particularmente, não liga para elas e entra na brincadeira. Ele comenta ainda que no banco há uma política contra a discriminação.

E a instituição [Banco] é uma instituição muito legal. Ela tem uma trans gerente geral de agência. Tem lá o nosso código de ética, ele tem muito direcionamento contra qualquer tipo de preconceito. As pessoas babacas tem em tudo quanto é lugar. Não é um problema tanto da instituição.

No escritório de advocacia em que trabalhou anteriormente, ele nunca se assumiu gay porque não tinha relações pessoais próximas com seus colegas e chefes, apenas profissional.

[...] eu nunca falei porque eu nunca falei da minha vida pessoal, era uma relação mais distante, uma relação muito profissional que eu tinha ali. Então, eu nunca saí pra tomar uma cerveja com a dona durante três anos (risos). Então eu nunca falei sobre nada da minha vida pessoal lá. Então, não tinha preconceito e eu sempre tive meu jeito de ser, então imagino que as pessoas saibam, porque eu não faço questão de esconder nada. Aquela minha chefe devia saber, mas nunca me destratou. Nunca. Só que é uma relação extremamente profissional, então ela não tocava no assunto, não perguntava. Nunca chegou a ter intimidade.

Ele cita ainda que acredita ser uma pessoa anormal por não ter sofrido preconceito em suas experiências de trabalho.

Na vara da infância e juventude era muito bom. Eu sou uma pessoa anormal, porque todos os lugares que eu trabalhei, eu tive sorte. Não sei se é sorte ou se eu levava as coisas muito leve. A [Chefe] é das gay. Ela adorava a gente. Era muito bom trabalhar lá.

Lilás comenta que sente uma diferença no tratamento das pessoas e que isso acontece mais frequentemente vindo de homens mais velhos.

Se você pega um público mais velho. Homem velho chato são os caras mais babacas que existem. Fazem piadas pelas suas costas. Você consegue perceber, você tem a ciência disso, mas não vou ficar me preocupando por causa disso.

Em compensação, há pessoas e ambientes mais acolhedores que o fazem se sentir mais feliz. O entrevistado comenta que ter intimidade com as pessoas, poder fazer brincadeiras e ser quem ele é são fatores que contribuem para um sentimento de satisfação.

Agora, tem relações, na vara de infância e juventude, por exemplo, que a gente era muito mais feliz. Isso com toda a certeza do mundo. Porque você tem intimidade com as pessoas, você pode brincar, você pode ser muito mais você do que em outros lugares.

Ele cita ainda que há uma grande diferença de empresas que tem um ambiente favorável à população LGBTQ+ para empresas onde não há um compromisso com o respeito à diversidade. Isso é ainda mais agravante quando a discriminação é originada de alguém com poder dentro da organização.

É uma mudança muito grande de um ambiente que você trabalha, que tem uma cultura LGBT inserida, ou uma cultura que tanto faz você ser ou não e um ambiente onde mesmo onde se prega as normas de conduta e ética que faz com que o LGBT seja respeitado, mas tem pessoas que não seguem essas condutas. Então tem uma diferença muito grande. Principalmente quando essas pessoas tem uma relação de poder. Um chefe, um executivo daquela empresa grande. Então é bastante limitante isso aí na empresa.

Segundo Lilás, isso influencia com certeza na satisfação com o trabalho. Ele ilustra isso citando o exemplo das pesquisas de clima organizacional que ocorrem semestralmente no banco.

A satisfação no trabalho muda com certeza. A gente tem um negócio pelo banco que a gente chama de clima organizacional, que é uma pesquisa de clima [...]. Se você tá se sentindo confortável no seu ambiente de trabalho, se você se sente pressionado, se você tá feliz. Tem muita pesquisa e a gente sente isso que a tua satisfação pessoal, principalmente com o local de trabalho que você tá e o meio que você vive... Esse clima organizacional influencia muito no rendimento.

Ele aponta como é o trabalho em outra agência que conhece e compara com sua experiência.

Por exemplo, eu vejo em uma agência que o clima é muito pesado, muito ruim [...] e eu sei que de metas, a produção cai muito. Mas a gente vê que o clima daquela agência não é legal, o pessoal não trabalha feliz, não tá contente, não tem abertura. Na minha agência não, tem os babacas que fazem piadinha, essas coisas, e eu superfeliz lá, porque tenho grandes amigos ali e com quem eu me dou bem ali, eu sou aberto. Então, influencia sim.

Lilás menciona, inclusive, o quão importante é ter um bom gestor, um gestor que se preocupa com seus funcionários.

Se eu tivesse em outra administração, com uma pessoa que me retraísse, com toda a certeza do mundo eu não ia me esforçar pra cumprir com o objetivo do trabalho. A minha gestora na parte do banco é uma pessoa incrível, uma gestora incrível. A gente às vezes se esforça pra cumprir as coisas que a gente deve cumprir por causa dela. Não por causa da empresa, mas por causa da pessoa dela. Ela pede, você não consegue dizer não pra ela. Porque você tem uma liberdade com ela muito grande. Pra entender melhor, quando a gente pergunta 'ah, eu vou fazer tal coisa', ela fala 'você quer que eu falo como sua chefe ou como sua amiga?'.

O advogado relata que há homofobia dentro dos espaços de trabalho, mas isso nunca é expressado diretamente para quem está sendo ofendido, é sempre feito pelas costas.

Nunca chegaram em mim dentro da empresa e falaram assim 'ah, viadinho' ou alguma coisa direcionada a mim, mas já cheguei a perceber situação que duas pessoas tavam num canto rindo e eu sei que tavam falando de mim, porque tava num contexto, numa piada [...]. Uma, duas ou três pessoas conseguem estragar um negócio que poderia ser totalmente ok, não teria nada de diferente. Mas o comportamento homofóbico de algumas pessoas, mesmo velado, elas conseguem estragar o clima em algumas certas situações ou um ambiente inteiro.

Já fora do trabalho, ele alega ter sofrido preconceito várias vezes, inclusive da própria família. Ele comenta que a família de seu pai é muito religiosa e é isso que o separa deles. Ainda assim, ele não responde ao preconceito sofrido ali pelo receio de machucar seu pai.

Eu tive muita sorte com a minha família, nunca tive preconceito descarado na minha família. Ah, mas na minha família, tem preconceito por parte da família do meu pai, que são as únicas pessoas pra quem eu não sou assumido. Minha família por parte de pai, avós por parte de pai, tios por parte de pai, que sabem porque imaginam, porque sabem, mas que ninguém chega pra eles e fala

assim ‘ah, o [Lilás] é gay’, só que ninguém chega pra mim pra perguntar das minhas namoradas também, sabe? Eles sabem e fingem que não sabem. E eu não tenho a mínima vontade de falar. Eu acho que é o lugar que eu sofro mais preconceito, na minha família por parte de pai, porque em todos os lugares eu não escondo, posso até ser tratado mal. Lá, eu também não escondo, mas não faço questão nenhuma de falar. Porque ali machucaria meu pai. São todos evangélicos, super participantes da igreja evangélica. Nunca me destratarem diretamente por nada [...], mas eu não me sinto abraçado por aquela família.

Lilás comenta que, na infância, acreditava ser hétero porque não sabia o que era ser gay e sempre foi condicionado dessa forma.

E eu vivia em Mandaguçu na minha infância, quase adolescência. Tinha muitos amigos héteros de lá e como eu tava num meio totalmente hétero, eu achava normal pra mim mesmo ficar com meninas e sempre achei meninos lindos, assim. Eu olhava pros meninos e falava ‘que moleque maravilhoso, que moleque lindo’. Isso eu tenho internalizado em mim que eu sempre senti atração por garotos, mas eu achava que era normal aquilo e que essa atração que eu sentia era tipo por que eu acho ele bonito, mas não é nada amoroso, nem sexual, nem nada. Sabe quando você cresce direcionado a um ambiente onde tudo era ser hétero? Então eu era hétero porque era a única coisa que eu conhecia. Era isso. Até eu entrar na faculdade.

Ele passa a narrar como foi a descoberta de sua orientação sexual.

No primeiro ano de faculdade eu voltei a estudar com o [Amigo], que é o meu melhor amigo, a gente se conhece desde o Marista, sei lá, desde a primeira série. Aí a gente se separou. O [Amigo] se descobriu gay antes de mim, foi pra balada gay antes e ficou com um menino antes. Nem contou pra mim, na época. E no primeiro ano de faculdade a gente se uniu de novo. E aí quando eu comecei a sair com o [Amigo] de novo, a gente tinha um grupo na faculdade onde tinha um outro cara que era extremamente enrustido, mas era gay também, pegava a cidade inteira. E tinha mais umas 3 amigas que saíamos sempre juntos e aí o [Amigo] foi se descobrindo durante o primeiro ano e no final do primeiro ano ele chamou a gente pra ir na balada LGBT. E eu passei uns 6 meses da minha vida indo na balada LGBT, com aquela desculpa que eu vou porque eu gosto da música. Porque como eu passei grande parte da minha vida sendo hétero porque era a única coisa que eu conhecia, até eu descobrir todo mundo gay durante esses 6 meses, eu achava que eu era um hétero, que ia com os meus amigos pra balada gay e sentia atração por homens. Olha a lavagem cerebral que causa na gente a sociedade.

Lilás conta que em uma dessas festas, conheceu um rapaz que lhe interessou, mas teve que ficar bêbado para ter a coragem de beijá-lo.

E aí fiquei conversando muito com esse menino e todos os meninos queriam ficar com esse menino porque ele era muito bonito e esse

menino queria ficar com ninguém, queria ficar com o hétero, que era eu. Aí eu lembro que eu bebi um monte e a bebida me deixou ter mais coragem e eu fiquei com esse menino no dia. [...] Aí eu chutei o balde e fiquei com esse menino mais umas 2 vezes e depois comecei a ficar com meninos. E comecei a trabalhar e me aceitar como eu era. Mas até lá, até meus 19 anos, quase 20, eu nunca tinha ficado com nenhum menino.

A partir disso, ele passou a esconder sua sexualidade de seus pais. Ele explica que tinha medo de como seu pai reagiria por ser militar, mas sabia que sua mãe o apoiaria. Contudo, o resultado foi melhor do que ele poderia esperar, com a aceitação e o amor de seus pais.

Eu não contei pra minha família durante algum tempo, como todo bom gay [...]. Aí eu lembro que depois de um ano a minha mãe perguntou 'você é gay?'. Eu falei 'eu não, mãe, cê tá louca?' e passou. Aí depois passou mais um meio ano ela foi percebendo e aí eu comecei a namorar. Aí ia pra minha casa e minha mãe perguntava se ele era meu amigo. Aí ele começou a dormir em casa. Aí eu larguei. Na época que eu larguei, eu fiquei bem triste [...], eu emagreci pra caramba. E meu pai chegou... Meu pai é militar. Meu pai é militar aposentado com a família inteira evangélica. É um cara que eu sempre tive medo dele saber. Naquela época eu tinha medo dele saber. Minha mãe não. Minha mãe eu não tinha medo que ela soubesse. O problema da minha família era o meu pai [...]. E meu pai chegou e falou comigo que tava odiando me ver daquele jeito, que eu tava triste e ele achava que era uma coisa por causa da minha sexualidade e não por causa do meu término. Ele falou que não suportava me ver daquele jeito. Aí ele começou a chorar e falou que tinha orgulho de mim do jeito que eu era e que não importava o jeito que eu fosse. Ele ia me amar e me depender sempre na minha vida. Então eu tive muita sorte com a minha família. O cara que eu pensei que ia me destruir, foi o cara que quando eu tava ruim, pegou e me abraçou.

Lilás comenta que a forma com que lida com sua sexualidade mudou drasticamente. Ele afirma que parou de se esconder e que isso é graças às amizades que teve.

Antes eu me escondia um pouco por medo, hoje eu tô no outro lado. E muito disso vem do grupo de amizades que a gente cria.

5 ANÁLISE DE DADOS

Esta seção é dedicada para a análise dos dados coletados. Por essa razão, faz-se útil recordar o problema que orienta essa pesquisa: “Como as práticas sociais de heteronormatividade configuram a identidade no trabalho de sujeitos LGBTQ+?”. Desta forma, para responder essa pergunta, dividirei esta seção e três tópicos, cujos temas centrais são: práticas sociais de heteronormatividade identidade social e identidade no trabalho.

5.1 PRÁTICAS SOCIAIS DE HETERONORMATIVIDADE

Apesar de não ter sido citada diretamente, a heteronormatividade se faz muito presente nas narrativas dos entrevistados, principalmente em trechos em que discorrem sobre preconceitos sofridos e comportamentos próprios. O primeiro exemplo desse fenômeno, está nos relatos de Amarelo e Lilás.

Eu sabia que eu era diferente, todo mundo sabia que eu era diferente. Eu só não sabia o porquê e eu sempre falo que eu não sabia o porquê porque eu não sabia o que era. A gente não tem como saber que é ser humano se a gente não sabe o que é um ser humano. Então, quando eu descobri que era gay e vi o que era ser gay, eu disse ‘ah tá, agora muita coisa faz sentido’. Veio como um estalo pra mim. As coisas faziam mais sentido. (Amarelo)

Eu sempre me achei diferente, mas eu namorava. Namorei com uma menina durante uns 2, 3 anos. E eu vivia em Mandaguáçu na minha infância, quase adolescência. Tinha muitos amigos héteros de lá e como eu tava num meio totalmente hétero, eu achava normal pra mim mesmo ficar com meninas e sempre achei meninos lindos, assim. Eu olhava pros meninos e falava ‘que moleque maravilhoso, que moleque lindo’. Isso eu tenho internalizado em mim que eu sempre senti atração por garotos, mas eu achava que era normal aquilo e que essa atração que eu sentia era tipo por que eu acho ele bonito, mas não é nada amoroso, nem sexual, nem nada. Sabe quando você cresce direcionado a um ambiente onde tudo era ser hétero? Então eu era hétero porque era a única coisa que eu conhecia. (Lilás)

Ambos comentam que por muito tempo entendiam a si mesmos como heterossexuais exatamente pelo fato não saberem o que e como era ser gay. Como prática social, a heteronormatividade coloca em evidência o poder simbólico do campo, uma vez que as regras dos agentes dominadores, isto é, o comportamento

heterossexual, são internalizadas pelos dominados como naturais (SAMUEL, 2013). Esse poder também aparece no comentário de Vermelho:

Eu era o tradicional enrustido. Eu agia como se fosse hétero. Tinha um discurso. Não enfatizava, mas também se viesse algum comentário X, Y, Z, eu não ia falar assim... meu comentário era como se eu fosse um cara hétero, né, pela forma tradicional. Então sempre foi assim. (Vermelho)

O narrador explica que já sabia o que era ser gay e escolheu agir como heterossexual no trabalho, reproduzindo o comportamento idealizado de um homem – em um contexto heteronormativo –, carregado de princípios da masculinidade hegemônica (INGRAHAM, 1994; FISCHER, 2013; COTTINGHAM; JOHNSON; TAYLOR, 2016). Ele ainda usa a expressão “pela forma tradicional” para se referir à sua fachada heterossexual, reforçando a visão de que ser hétero é visto como o comum, enquanto ser gay está fora das normas sociais.

As pessoas sempre querem aquele padrão de família feliz, papai, mamãe, dois filhos, cachorro e uma casinha. Não que isso seja impossível pro casal homossexual, mas não é o que a sociedade espera. (Azul)

No fragmento acima, Azul cita um exemplo de como a heteronormatividade condiciona as expectativas sociais. Ele comenta que ter uma família feliz não implica necessariamente no modelo familiar heteronormativo que a sociedade preconiza, contudo, o relacionamento entre pessoas do mesmo gênero ainda não é algo bem visto no meio social. Em outras palavras, ele reconhece a presença do habitus e sua estrutura estruturada e estruturante do comportamento social (BOURDIEU, 1990).

O habitus também pode ser observado na seguinte passagem:

Eu vejo a surpresa das pessoas em associar a minha opção com a minha profissão. Eles falam 'Nossa, você é policial? Nossa, caramba!'. (Laranja)

Laranja comenta que as pessoas não costumam associar as características de um policial com as de um homem gay. Isso representa as estruturas que organizam as práticas e as representações de ambos os indivíduos. Essas estruturas são, então, internalizadas pelos atores sociais e reproduzidas em ações cotidianas (BOURDIEU, 1990; NICOLINI, 2012). Ainda sobre esse assunto, ele coloca:

[...] pras pessoas pode não ser natural. Certo? Eu aceito isso como fato. Eu entendo que isso demanda uma mudança cultural. Então eu não posso esperar que de uma hora pra outra eu possa conversar isso abertamente com todas as pessoas. Eu entendo que eu tenho que ter um certo nível de compreensão disso e respeito com a opinião das

peças. Assim como eu quero que elas respeitem a minha opinião [...]. Eu comparo esse processo, talvez de uma forma um pouco exagerada, mas eu comparo esse processo, por exemplo, se de uma hora pra outra, voltássemos no tempo, era 1888 e tivesse negros trabalhando aqui e tivesse a questão de preconceito. Pra mim é a mesma estrutura psicológica do preconceito contra negro. [...] Hoje, acontece a mesma coisa. Na própria polícia, na corporação, isso também aconteceu, né. Tinha as pessoas, os homossexuais que foram na corporação. As pessoas que foram trabalhando na corporação foram mudando sua forma de pensamento até chegar no ponto que a gente tá hoje. Antigamente, o preconceito era muito maior e era bem visível isso. Tinha essa questão de histórias de pessoas, de oficiais que são superiores, chefe, e chegar e falar e discriminar assim na frente da pessoa. Hoje em dia, isso é muito difícil de acontecer e hoje em dia, os próprios oficiais que comandam, que são chefes, eles já adotam uma postura mais assim dizendo 'não, hoje a realidade da sociedade, a corporação tem que aprender a absorver isso e temos que aprender a mudar o nosso comportamento'. E eles mesmo puxam e demandam isso. Não é um conto de fadas, assim, não é perfeito. Preconceito existe. Ele está lá, mas ele depende muito da forma como você reage a isso. (Laranja)

O entrevistado reconhece que o preconceito está firmado na estrutura social e é reproduzido graças às características do habitus (BOURDIEU, 1990), trazendo à tona o poder simbólico e contribuindo com a internalização dessas práticas como algo natural (BOURDIEU, 2003). Dessa forma, ele acredita que é possível haver uma mudança na mentalidade das pessoas, mas isso só ocorrerá com o passar do tempo, através de uma mudança cultural.

Esse mesmo poder simbólico presente na estrutura social cria normas para os atores sociais por intermédio de estratégias e instrumentos de dominação para a vantagem dos agentes dominadores (BOURDIEU, 2003). No contexto dessa pesquisa, essas normas são traduzidas para o que Ingraham (1994, p. 204, tradução nossa) denomina “arranjos sociossexuais legítimos e prescritivos”. Em outras palavras, a incorporação da história do meio social pelo habitus (BOURDIEU, 1990) reforça as diferenças de capital social entre heterossexuais e não-heterossexuais, originando o poder simbólico e, conseqüentemente, a violência simbólica.

Além do aspecto cultural, o ambiente da organização se mostra um fator relevante para a satisfação dos entrevistados com o trabalho. Isso se dá, principalmente, através das interações com colegas de trabalho e chefes:

E quando saiu a adoção e eu postei a foto na rede social, vários outros oficiais vieram conversar comigo. Então assim, eu recebi muito feedback positivo. Mas assim, né, o que eu fiquei pensando foi assim. O negativo eu não vou ter, porque ninguém vai vir falar pra mim que

não apoia ou que é contra né. Mas assim, eu não percebi ninguém que se afastou depois disso. Pelo contrário. Muitas pessoas até se aproximaram. Se aproximaram de mim e conversaram. Então é um pensamento que tá mudando. A gente percebe a resistência. A gente percebe que não sabem o que fazer. Mas depois de um tempo, você meio que se acostuma e você não liga muito. (Laranja)

Na minha agência [...], tem os babacas que fazem piadinha, essas coisas, e eu super feliz lá, porque tenho grandes amigos ali e com quem eu me dou bem ali, eu sou aberto. Então, influencia sim. Se eu tivesse em outra administração, com uma pessoa que me retraísse, com toda a certeza do mundo eu não ia me esforçar pra cumprir com o objetivo do trabalho. A minha gestora na parte do banco é uma pessoa incrível, uma gestora incrível. A gente às vezes se esforça pra cumprir as coisas que a gente deve cumprir por causa dela. Não por causa da empresa, mas por causa da pessoa dela. Ela pede, você não consegue dizer não pra ela. Porque você tem uma liberdade com ela muito grande. Pra entender melhor, quando a gente pergunta 'ah, eu vou fazer tal coisa', ela fala 'você quer que eu falo como sua chefe ou como sua amiga?'. Então é uma relação muito mais aberta, muito mais ampla, onde eu posso falar da minha sexualidade, não tenho problema com isso. Falo com ela, converso, sabe quem eu sou, sabe onde eu moro, sabe com quem eu moro. (Lilás)

Quando o ambiente de trabalho se mostra favorável à diversidade, há uma maior abertura para que as pessoas assumam suas sexualidades (CAPRONI NETO. SARAIVA; BICALHO, 2014) e, conseqüentemente, aumenta a satisfação dos trabalhadores. Os entrevistados demonstraram, em geral, também ter maior afinidade com mulheres e outros LGBTQ+ dentro das organizações:

[...] eu sempre me senti mais confortável rodeado de mulheres. Em geral, mulheres são muito mais abertas às diferenças na sexualidade do que os homens. E o meu escritório é apenas comandado por mulheres, são 4 mulheres. Duas chefonas e duas chefinhas. Então são só mulheres e isso é genial. Isso foi um fator que me deixou muito confortável assim. Pra começar, é claro que não cheguei de um dia pra noite e falei assim 'ah, sou gay'. Foi indo e aí elas viram a aliança e perguntaram se eu namorava. Aí eu falei que namorava e que namorava um homem. Mas lá na Índia era só homens e com os papos de homens, com as coisas de homens. Tipo, vamo sair depois do trabalho com homens e falar de mulher e essas coisas, então eu ficava quieto. (Verde)

E o escritório é onde a gente já movimenta algumas causas que a gente costuma lidar, mas é um ambiente um pouco mais livre... Um pouco mais livre não, é totalmente livre de preconceito porque é feito por 2 pessoas LGBT. E eu acho interessante por nos outros lugares a gente saber que existe todo esse preconceito, a gente só contratou gente LGBT e é um direcionamento que o escritório pretende manter pro resto da vida. [...] E tem sido bom, porque a gente tem percebido que essas pessoas são mais dedicadas, principalmente porque o

escritório trabalha com a causa e daí elas acabam se dedicando mais. Então é um foco que a gente não se arrepende e vai continuar pro resto da vida. (Lilás)

As pessoas veem e o interessante é que colegas que são mais chegados a mim, que gostam de mim, principalmente as meninas, óbvio, elas chegam em mim e falam 'Nossa, esse cara é um idiota, um babaca, né'. Eu falo 'é, mas não dá nada, deixa ele'. Então assim, outras pessoas também observam isso. Uma, duas ou três pessoas conseguem estragar um negócio que poderia ser totalmente ok, não teria nada de diferente. Mas o comportamento homofóbico de algumas pessoas, mesmo velado, elas conseguem estragar o clima em algumas certas situações ou um ambiente inteiro. (Lilás)

Apesar de citarem uma geral aceitação entre os colegas, quase todos os entrevistados citaram que já ouviram piadas de cunho homofóbico dentro do trabalho. Segundo Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010), o humor é utilizado para tornar a homofobia natural no meio social e, assim, legitimar práticas heterocêntricas e desqualificar qualquer um que não faça parte do padrão cisgênero heterossexual. Os narradores contam, ainda, que as piadas são sempre de forma indireta, isto é, nenhuma delas é feita diretamente a eles, mas pelas costas ou tirando sarro de terceiros.

[...] por ser um ambiente muito masculino, as pessoas, os caras, os homens, eles fazem muita brincadeira nesse sentido e comentaram muita coisa entre eles. Só que assim, é um tom de brincadeira entre eles, sabe? E nunca é dirigido a mim. Só que depois que eu saí, né, digamos assim, depois que eu tive que sair, eles não sabem mais o que falar. Eles fazem uma brincadeira, falam 'ah, isso aí é coisa de viado', daí olham pra mim assim e ficam... como é que eles falam... eles não sabem se falou certo, se me ofendeu ou não. É uma questão assim deles não saberem o que fazer. Mas isso ao tempo foi passando e foi melhorando. Então conforme as pessoas vão tendo contato, vai passando essa questão e vai voltando ao normal. (Laranja)

[...] o presidente de uma das empresas que eu trabalhei, ele super me respeitava, ele super me perguntava dos meus namorados e ele é uma pessoa incrível e eu adoro ele, mas às vezes ele vinha com uma piada e me pedia desculpa. Ou então falava 'ô viado' e aí me olhava e falava 'ai, desculpa, [Amarelo], é o meu jeito e tal'. Então tinha sempre um tato muito grande de todos ali em volta também. Nesse sentido de como falar, como agir, eles tinham um certo receio de eu me sentir ofendido com alguma coisa. Eles, né. Aí tinha uns outros que eram uns idiotas que praticaram preconceito explicitamente. (Amarelo)

Eu não passo por piadas constrangedoras agora. Ou melhor, quando acontece de ter uma piada constrangedora, eu consigo me posicionar e consigo não convencer, mas mostrar um outro lado pras outras pessoas. (Verde)

Por exemplo, no mercado. Clientes que eram homossexuais, que você percebia que todo mundo sabia. Pessoas mais femininas, algo assim, sempre tinha piada, entendeu? E essas piadas com pessoas de fora, principalmente clientes, que deviam ser pessoas tratadas muito bem, acaba te afetando de uma forma. Você se sente um pouco impactado e incomodado com aquilo. E se fosse eu? Não é bacana. (Azul)

[...] sempre tem os babacas aí e o comportamento é fazer piadas desnecessárias com pessoas. Nunca na tua frente. Nunca chegaram em mim dentro da empresa e falaram assim ‘ah, viadinho’ ou alguma coisa direcionada a mim, mas já cheguei a perceber situação que duas pessoas tavam num canto rindo e eu sei que tavam falando de mim, porque tava num contexto, numa piada. (Lilás)

Se você pega um público mais velho... Homem velho chato... São os caras mais babacas que existem. Fazem piadas pelas suas costas. Você consegue perceber, você tem a ciência disso, mas não vou ficar me preocupando por causa disso. (Lilás)

Laranja aponta que esse tipo de piada acontece devido ao ambiente ser muito masculino. Isso é possível de ser observado também no caso de Amarelo. Nesse sentido, há um comportamento muito presente – mas não necessariamente exclusivo – em homens heterossexuais no qual precisam reafirmar sua masculinidade por meio de insultos a outros homens. Lilás vai além e aponta que a maior fonte das piadas são homens mais velhos.

Reproduzindo os princípios da masculinidade hegemônica (INGRAHAM, 1994; FISCHER, 2013) e tóxica, esses homens buscam se estabelecer como machos alfa do meio em que se encontram utilizando termos como “bichinha”, “viado” e outros, visando diminuir a masculinidade de outros homens e, supostamente, só alcançam essa superioridade ao fazê-lo. Dessa forma, eles se utilizam das regras naturalizadas do campo social embebido na heteronormatividade para aplicar dominação sobre os LGBTQ+ e, assim, confiscar seu capital social por meio do poder simbólico. Contudo, é importante salientar que esse comportamento não é presente em todos os homens heterossexuais e nem exclusivo a eles.

Considerando que a heteronormatividade prevê que o padrão comportamental legítimo é o heterossexual (INGRAHAM, 1994), isso implica em uma abertura para a discriminação de sujeitos não-heterossexuais (GUTKOSKI, 2006). Dessa forma, é possível afirmar que a homofobia é decorrente do sistema social heteronormativo. Ela, por sua vez é muito tratada pelos entrevistados. Em seus relatos, alguns deles entendem homofobia e preconceito como práticas muito severas de discriminação e exclusão:

Na época que eu não tinha me exposto, esse tipo de coisa era mais comum de ver assim, brincadeira, comentário, mas não que tivesse situações de preconceito, de me isolar. (Laranja)

Entretanto, posto que a heteronormatividade está presente em diversos níveis da vida social (INGRAHAM, 1994), a homofobia pode tomar diversas formas, desde microagressões – como piadas e comentários discriminatórios – até exclusão social e violência física. Várias das práticas discriminatórias contadas pelos narradores já foram apresentadas, mas eles apresentam muitas outras:

O que teve foi um coronel que ele falou assim pra mim ‘ó, só não traga problema, como você sabe que teve muitos casos que aconteceu, só não traga problema, só que isso eu também falo pra quem t namorando, pra que tá em festa, pra quem é hétero, eu também falo a mesma coisa’. (Laranja)

[...] eu já ouvi de um diretor de uma empresa uma vez que eu era carrancudo porque eu nunca tive o amor de uma mulher... aos gritos e já sofri coisas parecidas assim. Ou então de cliente de agência me desrespeitar por ser gay. Ou de dono de agência me passar trabalho pra eu desenvolver porque eu era o melhor redator, só que quando eu olhei o conteúdo, era de um pastor que escrevia livros sobre gay ser uma doença. (Amarelo)

Existiam aquelas pessoas que me tratavam normal, existiam algumas pessoas que tinha receio. Tanto parecido com aquele da piada que eu comentei quanto de às vezes não querer muito me cumprimentar. Eu chegava, olhava pra baixo, não sabia meio como agir. Talvez o medo que talvez eu fosse dar em cima do cara, alguma coisa nesse sentido parecia bastante. Me tratavam com simpatia, mas era bem diferente e às vezes já tive pessoas que me tratavam mal mesmo, de às vezes passar por mim e não me cumprimentar, eu cumprimentar e fingir que não viu. Já tive muito disso. (Amarelo)

O preconceito sofrido pela população LGBTQ+ no trabalho configura uma forma de violência simbólica. Uma vez que os campos possuem suas regras e relações de poder (SAMUEL, 2013), os agentes dominadores buscam adquirir o máximo de capital disponível (THIRY-CHERQUES, 2006), destituindo os agentes dominados de seus direitos. Esses relatos mostram que há um sentimento de desconforto da parte dos entrevistados quando presenciaram uma prática discriminatória. Assim como indicado por Samuel (2013), os narradores passam por experiências de hesitação em revelar aspectos pessoais, de autocensura em acreditar que não precisam se declarar gays no trabalho – ou “levantar bandeira”, como alguns deles se referem – e até mesmo de escolherem ser heterossexuais, se pudessem:

Lógico que eu tenho certeza absoluta que se eles pudessem escolher... e eu também acho que se eu pudesse escolher, jamais que

eu ia ser gay, que eu ia enfrentar, que ia ter que pensar em coisas, em postura, ou coisas assim. Acho que ninguém escolhe ser gay. (Azul)

Ter uma posição mais ativa ao se assumirem no trabalho parece implicar em maior orgulho de si e maior vontade de fazer as coisas diferente.

Se eu tivesse na mesma situação aqui no Brasil, muito provavelmente eu sairia do trabalho porque já faz um tempo que eu não preciso me esconder de ninguém. Já faz um tempo que eu me orgulho da minha sexualidade, de tudo que eu vivi, pra chegar onde eu cheguei hoje na minha condição de homossexual, entendeu? Então aqui no Brasil, eu não aceitaria ser submetido, mesmo que por mim mesmo, nunca foi uma coisa imposta a mim, mas tipo, foi imposta meio por baixo dos panos, sabe? Ainda assim, aqui no Brasil, eu não aceitaria. (Verde)

[...] não da pra continuar do jeito que tá. Não é eu fazer só aqui no meu jardim, vendo que tem um monte de gente sofrendo, sabe? Então não é assim que funciona. Então eu quero mudar, né. Eu sofri tanto aí, poxa, quanta gente não tá sofrendo, quanta gente não ta ouvindo que são carrancudos porque nunca tiveram o amor de sei lá quem. Não tem que deixar assim, não tem que deixar barato. Não é uma coisa que me conforta em saber que ta acontecendo e eu vou ficar aqui lavando o meu quintal? Ah, não dá. Então é uma questão simples de empatia, sabe? E aí eu pretendo fazer a minha agência crescer pra que eu consiga receber mais pessoas ali dentro e dar esse espaço bacana pra galera trabalhar. (Amarelo)

Se por um lado o preconceito traz desconforto, as práticas organizacionais que favorecem os LGBT+ realizam o oposto:

[...] é uma mudança muito grande de um ambiente que você trabalha, que tem uma cultura LGBT inserida, ou uma cultura que tanto faz você ser ou não e um ambiente onde mesmo onde se prega as normas de conduta e ética que faz com que o LGBT seja respeitado, mas tem pessoas que não seguem essas condutas. (Lilás)

Acho que fiquei um pouco mais à vontade porque você tem que ficar fingindo o tempo inteiro ser alguém que você não é, é muito ruim. É muito ruim. (Vermelho)

Ao utilizarem de recursos visando igualar a posse de capital dentro das organizações entre heterossexuais e não-heterossexuais, o ambiente se torna mais receptivo às diferenças. Ainda que a disputa pelo poder simbólico não desapareça, uma boa gestão da diversidade proporciona mais chances a todos, tornando o ambiente organizacional mais democrático e participativo, além de proporcionar vantagens estratégicas (CUNNINGHAM; MELTON, 2011; MENDES, 2004; SHAN; ZHENG, 2016).

Sendo assim, os indivíduos LGBTQ+ são alvos de práticas sociais heteronormativas como discriminação direta e indireta, piadas e coerção de

comportamento para atender às expectativas do gestor. Essas práticas podem ser efetivadas de forma explícita – como no caso de Amarelo, que ouviu que era carrancudo por nunca ter recebido o amor de uma mulher – ou mais sutil – como a fachada heterossexual de Vermelho ou a omissão de Azul.

5.2 IDENTIDADE SOCIAL

Uma vez que se trata de uma categorização de si e de outros em grupos sociais (MACHADO, 2003; TAJFEL; TURNER, 1986), a identidade social é observada nas narrativas em diversas formas: na descoberta e na assunção da sexualidade, no relacionamento cotidiano com pessoas heterossexuais ou gays, no preconceito sofrido, entre outras.

Todos os entrevistados alegam saber desde muito cedo que sentiam atração por pessoas do mesmo sexo, ou que eram diferentes dos outros. Isto é, ao contrário do que muitos pensam, a orientação sexual não é uma opção, mas algo inerente às pessoas.

Então, quando eu tinha por volta de 10 anos, que eu fui pra esse colégio na cidade, é onde tinha a galera mais... a galera que já era literalmente um pouco mais esperta, mais ligeira com a relação à vivência. A molecada de rua, né. Então foi onde eu sofri bastante bullying com relação a... Já desde cedo eu vou falar sobre a questão da sexualidade ... o termo bichinha sempre foi muito presente. (Vermelho)

Isso aí é uma coisa que é inata pra mim. Ela surgiu comigo [...]. Foi algo relativamente... algo natural. (Laranja)

Eu sabia que eu era diferente, todo mundo sabia que eu era diferente. Eu só não sabia o porquê e eu sempre falo que eu não sabia o porquê porque eu não sabia o que era. (Amarelo)

Eu lembro que quando eu era criança, eu rezava e pedia pra Deus que meus pais me aceitassem da maneira que eu era. (Verde)

É muito assim, da infância, de você ver amiguinhos, coisa de colégio mesmo. Mas não foi nada muito assustador pra mim. (Azul)

Eu achava normal pra mim, ficar com meninas e sempre achei meninos lindos, assim. Eu olhava pros meninos e falava 'que moleque maravilhoso, que moleque lindo'. (Lilás)

Isso demonstra que eles entendem que a sexualidade não foi algo desenvolvido, mas algo presente em todo o percurso de suas vidas. Entretanto, alguns

deles contaram que se descobriram como gay apenas em uma idade mais avançada, como é o caso de Lilás:

[...] eu passei uns 6 meses da minha vida indo na balada LGBT, com aquela desculpa que eu vou porque eu gosto da música. Porque como eu passei grande parte da minha vida sendo hétero porque era a única coisa que eu conhecia, até eu descobrir todo mundo gay durante esses 6 meses, eu achava que eu era um hétero, que ia com os meus amigos pra balada gay e sentia atração por homens. Olha a lavagem cerebral que causa na gente a sociedade. (Lilás)

Até esse período, Lilás se considerava hétero, já que tudo que ele conhecia era a heterossexualidade. Por não ter contato com outros gays, ele não se considerava um, internalizando as características do grupo social de héteros. Contudo, ao experienciar um contato maior, proporcionado pelas idas à balada LGBT, sua percepção de si perante aos que compartilhavam o espaço mudou. Esse processo faz parte do desenvolvimento humano (TONELLI; CALDAS, 2002) e surge somente por meio da interação com grupos sociais diversos (MACHADO, 2003), isto é, quando o indivíduo tem contato com outros diferentes de si (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2010).

Tendo em vista que a identidade social só se faz presente com a categorização de si mesmo perante outros (MACHADO, 2003; TAJFEL; TURNER, 1986), o fato de não saber o que significa ser gay dificulta essa identificação, como narra Amarelo:

A gente não tem como saber que é ser humano se a gente não sabe o que é um ser humano. Então, quando eu descobri que era gay e vi o que era ser gay, eu disse 'ah tá, agora muita coisa faz sentido'. Veio como um estalo pra mim. As coisas faziam mais sentido. (Amarelo)

Já no caso de Azul, essa identificação ocorreu muito antes, pelo fato de sua mãe ter amigos gays. Dessa forma, o exemplo de sua mãe em tratar a homossexualidade dos amigos – e conseqüentemente as suas características de grupo social – como algo natural, ele também incorporou isso.

A minha mãe sempre teve amigos gays, sabe? [...] Então eu acho que sempre vi aquilo como comum porque a minha mãe sempre tratou aquilo como comum, como não ser errado. (Azul)

Pelos relatos dos entrevistados, é possível perceber que os grupos de amizades são componentes essenciais para contribuir com o processo de identificação. No caso de Lilás, os amigos o ajudaram a perder o medo e deixar de se

esconder. Já Vermelho teve o auxílio de um colega de trabalho que, segundo ele, tinha mais experiência no que diz respeito a ser gay.

Antes eu me escondia um pouco por medo, hoje eu tô no outro lado. E muito disso vem do grupo de amizades que a gente cria. (Lilás)

[...] eu tive um colega de trabalho que não tá mais trabalhando hoje aqui na empresa, mas que me ajudou muito. Porque? Ele tem a mesma idade que eu, só que ele tem mais experiência de vida com relação a essa vivência, né? Do mundo homossexual. Ele já é casado já faz alguns anos. Eu conheci ele através de alguns amigos que são gays também e ele sempre falou assim que 'se solta mais que o mundo não é assim'. (Vermelho)

Desta maneira, é possível perceber que muitas vezes, a homossexualidade é velada na sociedade, de forma que muitos gays não compreendem a razão de se sentirem diferentes. Apenas quando têm contato com outros gays é que conseguem comparar suas semelhanças e passar a se considerar um, sendo que o grupo de amizades é um dos maiores facilitadores para esse contato.

5.3 IDENTIDADE NO TRABALHO

A identidade no trabalho está relacionada às atividades de trabalho exercidas e a relação com os colegas (MACHADO, 2003) em um contexto de socialização secundária (BERGER; LUCKMANN, 2005). Dessa forma, além desses tópicos, ela pode ser percebida, por exemplo, pela identificação com a profissão e pelos comportamentos exercidos no ambiente de trabalho.

Alguns dos entrevistados demonstraram uma forte identificação com suas profissões:

Olha, eu acho que eu me encontrei. Então, desde quando eu comecei até o final, eu nunca me perguntei se era aquilo mesmo que eu queria, porque eu tinha a certeza de que era. Eu não começo nada que eu não tenha certeza e eu pesquisei muito antes, né. Eu tô na minha praia, sabe? (Amarelo)

Entretanto, no caso de Laranja, essa preocupação com a imagem que ele transmite entra em conflito com sua identidade social:

É que eu estou vestindo uma farda e essa farda representa uma organização e representa um local de trabalho e representa de certa forma o Estado. Então isso cria no imaginário das pessoas um certo tipo de comportamento. E esse tipo de comportamento no imaginário das pessoas não se alinha com aquilo que eu sou. Só que por um outro lado, eu sempre me preocupo em me manter dentro desse

comportamento esperado. Eu tento deixar a minha vida, de certa forma isolada disso.

Para ele, as pessoas possuem uma construção de como um policial deve ser e agir, e que isso não condiz com o comportamento entendido como o comportamento de um gay. Isso nos leva a colocar os estereótipos de gay e de policial lado a lado que são entendidos como pessoas completamente diferentes. O gay seria feminino e delicado, enquanto o policial é o masculino, bruto, forte, que faz o que precisar para cumprir o serviço, inclusive destruir. Laranja evidencia nesse trecho que se esforça em ser visto como “o policial”, tentando se afastar da possibilidade de ser visto como “o gay”, atendendo às normas de comportamento impostas no meio de trabalho como forma de ser reconhecido pelos colegas e superiores (MACHADO, 2003; SAINSANLIEU, 1995 apud MACHADO, 2003).

Outro ponto que podemos retirar desse relato é que ao homem gay são atribuídas características estereotipadas como as de uma mulher. Dessa forma, se as particularidades dos gays não compatíveis com as dos policiais, as características da mulher tampouco são. Portanto, além da homofobia, percebe-se o machismo enraizado na sociedade.

É importante citar, que apesar de serem fenômenos diferentes, a identidade social e a identidade no trabalho estão sempre presentes simultaneamente no sujeito.

Azul e Lilás também citam situações similares:

Olha, no meu atual trabalho, as pessoas tem uma cabeça bem fechada. Apesar de entender que principalmente no meio da arquitetura, grande parte dos profissionais pertencem ao mundo homossexual. Eles ainda são um pouco contidos com isso, sabe? [...] Mas eu sinto que a postura deles é sempre muito profissional. Então nunca se leva nada pro lado pessoal. Eu também tenho essa postura, porque eu acho que independente da pessoa ser homossexual ou heterossexual, não precisa ficar expondo isso no ambiente de trabalho. Entendeu? Não precisa ficar evidenciando isso. Lógico, as meninas que trabalham comigo, as consultoras, as projetistas sabem, sem problema algum. Mas assim, no atendimento direto ali com o cliente não fico entrando na minha vida pessoal, sabe? (Azul)

No escritório de advocacia eu nunca falei porque eu nunca falei da minha vida pessoal, era uma relação mais distante, uma relação muito profissional que eu tinha ali. (Lilás)

Para Azul, a ausência de traços da identidade social acontece por ele não achar necessário dividir a intimidade com os clientes. Já para Lilás, isso ocorre quando não há vínculos de amizade entre os colegas, somente profissionais. Nesses casos,

fica claro que a escolha por não divulgar sua orientação sexual está relacionado ao nível de intimidade entre colegas ou com clientes.

Já para Vermelho, isso acontece por receio de uma reação ruim por não sentir necessidade de se expressar sobre:

Eu to na empresa faz 7 anos. Ele foi saber da minha sexualidade acho que com 3 anos de empresa. Porque uma que eu tinha receio e também nunca senti a necessidade de falar pra ele. E no trabalho mesmo, como eu lido com muita gente, tanto homem quanto mulher, de todas as idades e tal, sempre tive muito receio e medo de um certo preconceito. (Vermelho)

Na academia é onde você mexe muito com a libido das pessoas. As pessoas tão trabalhando o corpo aqui. Então você tá em contato direto com elas o tempo inteiro. Então sempre há comentários sobre a questão física, sexo, mas tudo como se eu fosse heterossexual. (Vermelho)

Então, por querer evitar situações que o possam constranger, por muito tempo, ele criou uma fachada heterossexual, agindo de acordo com os comportamentos padronizados (SAINSANLIEU, 1995 apud MACHADO, 2003) por meio de princípios da masculinidade hegemônica (INGRAHAM, 1994), destoando de sua identidade social.

Quando ocorre esse distanciamento das identidades, há uma tendência em causar uma mudança comportamental nos entrevistados:

Então quando chegava um cliente no M*** C***, eu ficava mais masculino. Acho que posso dizer dessa forma. Eu endurecia mais, enrijecia mais pra ter um pouquinho mais de respeito. O que é triste, né. (Amarelo)

Já no mercado da minha família, até por, na época, a minha família não aceitar tão bem, eu tinha que ter uma outra postura, um pouco mais contido, não tocar em assuntos desse tipo. Até por ser um mercado de família e de bairro. Então o público era mais cabeça fechada assim. (Azul)

Quando eu entrei [...], o meu comportamento no começo era um pouco afeminado. Mas era com relação à questão da forma como eu fui criado. Certo comportamento de certa forma às vezes até inocente. Eu entrei com 17 anos, então ali no começo eu tive esse tipo de impacto assim e eu tive que mudar o meu comportamento e eu mudei bastante. Até a minha mãe e a minha família comenta que houve essa mudança muito drástica. Hoje, assim, eu vejo que se foi algo bom ou algo ruim, eu aprendi a entender que é o que eu sou, é o que eu construí, eu não tenho nenhum problema com o jeito que eu estou hoje. Porque a partir do momento que eu consegui responder aquilo que tavam me pedindo, eu tava atendendo e não tinha porque falar outra coisa a respeito de mim. (Laranja)

Esse último relato de Laranja demonstra inclusive que ele não dá motivos para que falem mal dele, porque ele se garante com um trabalho bem feito. Com isso, é possível argumentar que os homossexuais precisam se esforçar mais ainda no trabalho, porque qualquer falha pode servir como abertura para práticas homofóbicas.

O relacionamento dos entrevistados com seus colegas e chefes foi um assunto muito abordado, principalmente ao mencionar a forma como as pessoas reagiram e reagem às suas orientações sexuais. Em geral, eles apresentam que foram bem aceitos em suas respectivas organizações:

Então hoje em dia tá bem mais tranquilo. Meu patrão sabe. Hoje em dia, meu namorado tem um convívio com as pessoas, os funcionários da academia. Em confraternizações, assim, ele vai comigo tranquilamente. Os professores sabem, me respeitam. Então hoje em dia, é uma coisa muito mais normal pra mim assim, me sinto mais tranquilo. (Vermelho)

[...] na adoção, eu recebi uma surpresa muito grande dos coronéis, oficiais, capitães, majores. Fizeram uma festa surpresa pra mim e fizeram tipo um chá de bebê, de roupas e compraram roupas. Então foi uma coisa assim muito inesperada de que eles fizeram essa festa, vários de todos os postos, todos elogiando. Disseram que ficaram muito satisfeitos. E quando saiu a adoção e eu postei a foto na rede social, vários outros oficiais vieram conversar comigo. Então assim, eu recebi muito feedback positivo. Mas assim, né, o que eu fiquei pensando foi assim. O negativo eu não vou ter, porque ninguém vai vir falar pra mim que não apoia ou que é contra né. Mas assim, eu não percebi ninguém que se afastou depois disso. Pelo contrário. Muitas pessoas até se aproximaram. Se aproximaram de mim e conversaram. (Laranja)

Existiam aquelas pessoas que me tratavam normal, existiam algumas pessoas que tinha receio. [Acontecia] de às vezes não querer muito me cumprimentar. Eu chegava, olhava pra baixo, não sabia meio como agir. Talvez o medo que talvez eu fosse dar em cima do cara, alguma coisa nesse sentido parecia bastante. Me tratavam com simpatia, mas era bem diferente e às vezes já tive pessoas que me tratavam mal mesmo, de às vezes passar por mim e não me cumprimentar, eu cumprimentar e fingir que não viu. (Amarelo)

Eu sempre fui muitíssimo bem tratado. O ambiente do meu escritório é extremamente legal. É muito gostoso. E tipo, eu vejo isso com muitos bons olhos porque eu trabalho com direito e as coisas não são assim no geral, entendeu? (Verde)

É uma relação tranquila, bem amigável. Exceto algumas pessoas no mercado, da situação que eu comentei, não sabem. Mas do resto sabe. Até tenho colegas do meu trabalho atual que também são homossexuais, são bissexuais. (Azul)

No trabalho, sempre foi muito tranquilo no escritório. Porque no escritório, já fundei o escritório com a [Sócia]. Pô, não tem né, a [Sócia] é ex dona de balada LGBT. (Lilás)

Na minha agência [...] os babacas que fazem piadinha, essas coisas, e eu super feliz lá, porque tenho grandes amigos ali e com quem eu me dou bem ali, eu sou aberto. (Lilás)

Dos seis entrevistados, cinco deles explicam que há uma aceitação, com algumas ressalvas. Amarelo é o único que expõe o contrário. Ele foca mais nos casos negativos, podendo significar que houve mais preconceito do que aceitação, em seu caso.

Foi observado que quando a organização possui um ambiente mais acolhedor às diferenças, os entrevistados demonstram uma maior satisfação com o trabalho. Essa receptividade pode ser tanto das próprias políticas da organização, quanto das pessoas que dela participam. Inclusive, amizades com colegas e superiores parecem incentivar os no trabalho e a falta delas causa frustração:

O ambiente do meu escritório é bem tranquilo. Tipo, às vezes a gente tá conversando fora do trabalho e eu viro pra minha chefe e falo 'então, amiga, e não sei o que, não sei o que'. Daí eu eu 'opa, ela é minha chefe, não posso chamar ela de amiga'. Mas acontece e as vezes elas falam 'amigo, não faz isso'. É assim bem tranquilo mesmo. A gente sabe que tem uma hierarquia. Eu sei que elas são minhas chefas. Elas sabem que eu sou o estagiário, mas assim, é tranquilo, bem tranquilo [...]. Os meus superiores imediatos na Índia eram todos muito gente boa também. Eles eram bem agradáveis, de verdade. Mas assim, eu só me escondia. Mas a gente saía pra tomar cerveja. A gente saía pra balada. A gente fazia as coisas juntos. Era a mesma relação que eu tenho com as minhas chefas aqui agora, só que sem a parte da sexualidade. (Verde)

Se eu tivesse em outra administração, com uma pessoa que me retraísse, com toda a certeza do mundo eu não ia me esforçar pra cumprir com o objetivo do trabalho. A minha gestora na parte do banco é uma pessoa incrível, uma gestora incrível. A gente às vezes se esforça pra cumprir as coisas que a gente deve cumprir por causa dela. Não por causa da empresa, mas por causa da pessoa dela. Ela pede, você não consegue dizer não pra ela. Porque você tem uma liberdade com ela muito grande. Pra entender melhor, quando a gente pergunta 'ah, eu vou fazer tal coisa', ela fala 'você quer que eu falo como sua chefe ou como sua amiga?'. Então é uma relação muito mais aberta, muito mais ampla, onde eu posso falar da minha sexualidade, não tenho problema com isso. Falo com ela, converso, sabe quem eu sou, sabe onde eu moro, sabe com quem eu moro. Então assim, não tem uma restrição. (Lilás)

Agora, tem relações que, na vara de infância e juventude, por exemplo, que a gente era muito mais feliz. Isso com toda a certeza do mundo.

Porque você tem intimidade com as pessoas, você pode brincar, você pode ser muito mais você do que em outros lugares. (Lilás)

Mas aqui é extremamente explícito. Meu namorado vai comigo nas festas do trabalho. Eu converso com as minhas chefas no trabalho sobre o meu relacionamento, a gente conversa, tem papos. É extremamente explícito. (Verde)

Então hoje em dia tá bem mais tranquilo. Meu patrão sabe. Hoje em dia, meu namorado tem um convívio com as pessoas, os funcionários da academia. Em confraternizações, assim, ele vai comigo tranquilamente. Os professores sabem, me respeitam. Então hoje em dia, é uma coisa muito mais normal pra mim assim, me sinto mais tranquilo. (Vermelho)

É possível notar o quão importante é essa questão do ambiente ser acolhedor para pessoas LGBTQ+ nos relatos de Amarelo e Lilás. Ambos demonstram que, por terem sofrido preconceito em experiências anteriores, resolveram fazer diferente quando passaram a empreender.

E tenho o escritório, que é meu e da minha sócia. E o escritório é onde a gente já movimenta algumas causas que a gente costuma lidar, mas é um ambiente um pouco mais livre... Um pouco mais livre não, é totalmente livre de preconceito porque é feito por duas pessoas LGBT. (Lilás)

Não é eu fazer só aqui no meu jardim, vendo que tem um monte de gente sofrendo, sabe? Então não é assim que funciona. Então eu quero mudar, né. Eu sofri tanto aí, poxa, quanta gente não tá sofrendo, quanta gente não tá ouvindo que são carrancudos porque nunca tiveram o amor de sei lá quem. Não tem que deixar assim, não tem que deixar barato. Não é uma coisa que me conforta em saber que tá acontecendo e eu vou ficar aqui lavando o meu quintal? Ah, não dá. Então é uma questão simples de empatia, sabe? E aí eu pretendo fazer a minha agência crescer pra que eu consiga receber mais pessoas ali dentro e dar esse espaço bacana pra galera trabalhar. (Amarelo)

A possibilidade de se assumir gay dentro do ambiente de trabalho e ser bem recebido é algo que motiva muito os entrevistados. Conseqüentemente, um ambiente que não respeita a diversidade é mal visto por eles.

Acho que fiquei um pouco mais à vontade porque você tem que ficar fingindo o tempo inteiro ser alguém que você não é é muito ruim. É muito ruim. Não que eu ainda não faça isso um dia por uma questão talvez de proteção com algumas pessoas. Mas hoje em dia tá muito mais tranquilo, me sinto mais à vontade pra conversar com as pessoas do meu trabalho. Até com o meu próprio patrão. Então é... eu trabalho melhor hoje. (Vermelho)

Eu não vou trabalhar num lugar... É isso. Eu via que eu tava sendo hostilizado de alguma forma... Não só por ser gay, mas ser humano,

sabe? De qualquer forma que eu fosse hostilizado de alguma maneira, preconceito seja qual for, de me tratar mal, eu não vou me sentir confortável, eu não vou me sentir bem de tá trabalhando num ambiente que eu considero tóxico, de tá ajudando aquela empresa a fazer dinheiro. Uma empresa que não tem moral alguma, que não tem valor algum. (Amarelo)

Já faz um tempo que eu me orgulho da minha sexualidade, de tudo que eu vivi, pra chegar onde eu cheguei hoje na minha condição de homossexual, entendeu? Então aqui no Brasil, eu não aceitaria ser submetido, mesmo que por mim mesmo, nunca foi uma coisa imposta a mim, mas tipo, foi imposta meio por baixo dos panos, sabe? (Verde)

Percebe-se então, que, apesar de não estarem diretamente relacionadas, a identidade no trabalho é influenciada pela identidade social LGBTQ+ por estar presente em um contexto heteronormativo. Por mais que alguns dos entrevistados tenham expressado uma separação dessas duas identidades, as discriminações sofridas por todos eles demonstram claramente que a relação com os colegas acontece em uma dinâmica diferente da vivenciada por pessoas heterossexuais. Além disso, os indivíduos LGBTQ+ tomam atitudes de criar fachadas para se misturarem com os héteros, de esconder fatos sobre suas histórias, e de se esforçar mais, para que sua sexualidade não seja trazida à tona.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pergunta que guiou esse trabalho é: “Como as práticas sociais de heteronormatividade configuram a identidade no trabalho de sujeitos LGBTQ+?”. Assim, o espaço foi aberto para seis trabalhadores, que, nessa pesquisa, se transformaram em cores.

As cores narraram suas histórias de vida por meio de suas conquistas, insucessos, inseguranças, experiências, sentimentos e tantos outros aspectos. E assim como as seis cores unidas formam a bandeira do orgulho LGBT, essas seis histórias unidas, cada qual com sua vivência única, trouxeram informações valiosíssimas para poder desvendar melhor o fenômeno da heteronormatividade.

Foram identificadas diversas manifestações da heteronormatividade nas histórias de vida. Seus relatos apresentam que as pessoas LGBTQ+ são alvos não somente de preconceito direto, mas também de discriminações indiretas, principalmente pelo uso de piadas. Inclusive, o humor é utilizado como um instrumento de poder simbólico dos agentes dominadores, de forma a naturalizar a homossexualidade como a regra e desqualificar homossexuais.

Essas práticas sociais de heteronormatividade, na maioria das vezes, são vistas com chateação, corroborando com Irigaray (2007, 2008), que afirma que a discriminação no trabalho dificulta a vida de pessoas LGBTQ+. Por essa razão, lidar com a sexualidade no meio de trabalho se torna algo delicado (TRIANDIS; KUROWSKI; GELFAND, 1994). Assim, os indivíduos contam em algum ponto de suas histórias que tiveram que suprimir alguns de seus comportamentos no ambiente de trabalho para serem mais respeitados, criando, ocasionalmente, uma fachada para atender às pressões sociais.

A respeito da identidade social, foi observado que, desde muito jovem, os entrevistados demonstram ter consciência de que são diferentes dos outros. A falta de modelos que os representassem nessa idade provocou uma falta de autoconhecimento, sendo que alguns deles só se descobriram gays na fase adulta, constatando como a homossexualidade é velada na sociedade. Isso reflete em um habitus que internaliza e reproduz ações de heteronormatividade, colocando os LGBTQ+ em situação desfavorecida de capital social.

Foi descoberto, também, que os grupos de amigos podem ser facilitadores do processo de identificação de pessoas LGBTQ+ com pessoas LGBTQ+ e/ou simpatizantes colabora com a identificação social de indivíduos LGBTQ+.

Ao analisar a identidade no trabalho nos entrevistados, foi percebido um distanciamento entre a identidade social e a identidade no trabalho, devido a pressões exercidas pelo meio social. Essas pressões levaram a mudanças no comportamento dos narradores, que buscaram ser mais masculinos para alcançar legitimidade no trabalho. Observou-se, contudo, que a mudança comportamental não é suficiente para isso. Os entrevistados colocaram que também precisam se esforçar mais no trabalho.

O ambiente organizacional e as relações com colegas e superiores se mostraram fatores relevantes nessa pesquisa. Em ambientes mais receptivos à diversidade a satisfação dos participantes com o trabalho é maior do que em ambientes que não possuem práticas de gestão da diversidade porque eles afirmam que não precisam se esconder e podem ser quem realmente são. Já os relacionamentos com os colegas e superiores geralmente são tratados com aceitação, mas, ainda assim, há muitos relatos de discriminações.

6.1 SUGESTÕES DE PESQUISAS FUTURAS

Eu acredito que esse tema ainda possa ser muito explorado e estudado. Como sugestão de pesquisa futura, eu proponho que possam abranger mais histórias de vida, de pessoas diferentes, com experiências diferentes. Isso pode se dar com indivíduos de orientações sexuais e identidades de gênero mais diversas, para obter um resultado mais rico.

Além disso, há a possibilidade de se aprofundar mais no problema da heteronormatividade ao investigar esse fenômeno, mas acrescentando um contexto de interseccionalidade de identidades. A interseccionalidade ajudaria a compreender mais detalhes sobre as estruturas dos sistemas sociais discriminatórios e as posições de pessoas de grupos minoritários nesse sistema.

Por fim, acredito que essa pesquisa seja um grande ponto de partida para entender como as práticas sociais de heteronormatividade influenciam as características identitárias de pessoas LGBTQ+. Há espaço para compreender como a identidade organizacional funciona em paralelo de tudo o que já foi discutido.

6.2 CONTRIBUIÇÕES

No âmbito teórico, essa pesquisa contribui para os estudos de gênero e sexualidades nos estudos organizacionais no Brasil ao compreender como a heteronormatividade implica em mudanças na identidade no trabalho e, conseqüentemente, nas relações de trabalho. Além disso, a relação entre identidade social e identidade no trabalho discutida assiste no avanço também dos estudos de identidade.

Em um contexto social, esse estudo auxilia no desvelamento das práticas sociais discriminatórias presentes no cotidiano das organizações. Espero que as histórias de vida dos participantes possam abrir os olhos – e a mente – de gestores, para que compreendam o quão importante é ter um ambiente de trabalho livre de preconceitos.

REFERÊNCIAS

- ALBERT, Stuart; ASHFORTH, Blake E.; DUTTON, Jane E. Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. **Academy of management review**, v. 25, n. 1, p. 13-17, 2000.
- ALVES, Mário Aquino; BLIKSTEIN, Izidoro. Análise de Narrativa. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R. B.; SILVA, A. B. (org). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais**: paradigmas, estratégias e métodos. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 403-428.
- ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE-revista de administração de empresas**, v. 44, n. 3, 2004.
- ANDRADE, Maria Margarida de. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação**: noções práticas. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de: RAPOSO, R. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005.
- ASHFORTH, Blake E.; MAEL, Fred. Social identity theory and the organization. **Academy of management review**, v. 14, n. 1, p. 20-39, 1989.
- BADGETT, MV Lee. The wage effects of sexual orientation discrimination. **ILR Review**, v. 48, n. 4, p. 726-739, 1995.
- BALMER, J. M. T. Identity based views of the corporation: insights from corporate identity, organisational identity, social identity, visual identity, corporate brand identity and corporate image, **European Journal of Marketing**, Vol. 42 Issue: 9/10, pp.879-906, 2008
- BARBOZA, Renata Andreoni; AYROSA, Eduardo André Teixeira. Um estudo empírico sobre a construção da identidade social do consumidor de Toy Art. **Revista de Ciências da Administração**, v. 15, n. 37, 2013.
- BECKER, Howard S. **Métodos de pesquisa em ciências sociais**. Tradução de: ESTEVÃO, M.; AGUIAR, R. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 1994.
- BELL, Myrtle P. **Diversity in organizations**. Cengage Learning, 2011a.
- BELL, Myrtle P. et al. Voice, silence, and diversity in 21st century organizations: Strategies for inclusion of gay, lesbian, bisexual, and transgender employees. **Human Resource Management**, v. 50, n. 1, p. 131-146, 2011b.
- BENOZZO, Angelo et al. Coming out, but into what? Problematizing discursive variations of revealing the gay self in the workplace. **Gender, Work & Organization**, v. 22, n. 3, p. 292-306, 2015.

BENTO, M. A. S. *Ação afirmativa e diversidade no trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

BERGER, Peter L; LUCKMANN, Thomas. **A construção social da realidade : tratado de sociologia do conhecimento**. 25. ed. Petropolis: Vozes, 2005.

BEYDA, Tânia Tisser et al. Identidade organizacional: análise crítica da produção acadêmica brasileira de 2004a 2009. **Revista de Administração**, v. 45, n. 4, p. 400-414, 2010.

BEZERRA, Paula. Diversidade sexual e de gênero: faz parte do negócio. **Istoé Dinheiro**. São Paulo, v. 1000, n. 1, p. 26-34, 06 jan. 2017.

BONTEMPI JR, Bruno. Escola politécnica de São Paulo: produção da memória e da identidade social dos engenheiros paulistas. **Revista História da Educação**, v. 46, n. 19, 2015.

BOURDIEU, Pierre. **Distinction: A social critique of the judgement of taste**. Cambridge: Harvard University Press, 1984.

BOURDIEU, Pierre. **The logic of practice**. Stanford university press, 1990.

BOURDIEU, Pierre. **A economia das trocas simbólicas**. São Paulo: Perspectiva, 1992.

BOURDIEU, Pierre. **Practical reason: On the theory of action**. Stanford University Press, 1998.

BOURDIEU, Pierre. **Meditações pascalianas**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 5a. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

BRASIL. **DECRETO DE 20 DE MARÇO DE 1996**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/dnn/Anterior%20a%202000/1996/Dnn3903.htm>. Acesso em 14 dez. 2017.

CANDIDO, Hernani Passos; PESSOA, Deborah Kelly Nascimento. Diversidade Sexual nas Organizações: uma análise bibliométrica de publicações em Administração. **XXXVII Encontro da ANPAD–Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, RJ**, 2013.

CAPRONI NETO, Henrique Luiz; SARAIVA, Luiz Alex Silva. Violência simbólica nas trajetórias profissionais de homens gays de Juiz de Fora. **Revista Psicologia Política**, v. 13, n. 26, p. 93-110, 2013.

CAPRONI NETO, Henrique Luiz; SARAIVA, Luiz Alex Silva; BICALHO, Renata de Almeida. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out. **Revista pensamento contemporâneo em administração**, v. 8, n. 1, 2014.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; PAES DE PAULA, Ana Paula; DAVEL, Eduardo. Identidade nas Organizações: múltipla? fluida? autônoma?. **Organizações & Sociedade**, v. 15, n. 45, p. 127-144, 2008.

CASTRO, Alexandre de Carvalho; DUSILEK, Sérgio Ricardo Gonçalves; SILVA, Clemir Fernandes. Identidade social, mídia televisiva e construção histórico-cultural da memória coletiva: o caso de um movimento sociorreligioso no Brasil. **Relig. soc.**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 1, p. 74-102, jun. 2016.

CHIA, Robert; MACKAY, Brad. Post-processual challenges for the emerging strategy-as-practice perspective: Discovering strategy in the logic of practice. **Human relations**, v. 60, n. 1, p. 217-242, 2007.

COELHO JR., Leconte de Lisle; GONÇALVES, Gabriela Maria Ramos. Cultura pop japonesa e identidade social: os cosplayers de Vitória (ES). **Psicologia & sociedade**, v. 23, n. 3, 2011.

COSTA, S.; FERREIRA, C. Diversidade e minorias nos estudos organizacionais brasileiros: presença e lacunas na última década. **Anais do Encontro de Estudos Organizacionais**, 2006.

COTTINGHAM, Marci D.; JOHNSON, Austin H.; TAYLOR, Tiffany. Heteronormative Labour: Conflicting Accountability Structures among Men in Nursing. **Gender, Work & Organization**, v. 23, n. 6, p. 535-550, 2016.

COX, Taylor. **Creating the multicultural organization: A strategy for capturing the power of diversity**. Jossey-Bass, 2001.

COX, Taylor H.; BLAKE, Stacy. Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. **The Executive**, p. 45-56, 1991.

CRESSWELL, John W. Research design. **Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches**, v. 67, 2003.

CUNNINGHAM, George B.; MELTON, E. Nicole. The benefits of sexual orientation diversity in sport organizations. **Journal of Homosexuality**, v. 58, n. 5, p. 647-663, 2011.

CZARNIAWSKA, B. After practice: a personal reflection. **Nordic journal of working life studies**. v. 5, n. 3a, p. 105-114, 2015.

DEBERT, Guita G. Problemas relativos à utilização da história de vida e história oral. In: CARDOSO, Ruth C. L. **A aventura antropológica: teoria e pesquisa**. 4. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986. p. 141-156.

DOBBS, Marti F. Managing diversity: Lessons from the private sector. **Personnel Administration**, v. 25, n. 3, p. 351-367, 1996.

DUBAR, Claude. **A socialização**: Ccnstrução das identidades sociais e profissionais. Porto: Porto Editora, 1997.

FERREIRA, João Batista et al. Diversidade e gênero no contexto organizacional: um estudo bibliométrico. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 9, n. 3, 2015.

FERREIRA, R. C.; SIQUEIRA, M.V. S. O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, Rio de Janeiro, XXXI, **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

FISCHER, Nancy L. Seeing "straight," contemporary critical heterosexuality studies and sociology: An introduction. **The Sociological Quarterly**, v. 54, n. 4, p. 501-510, 2013.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.

FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da Pesquisa Científica**. 2002.

FOUCAULT, M. **História da sexualidade I**: A vontade de saber. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988

FRASE-BLUNT, Martha. Thwarting the diversity backlash. **HR Magazine**, v. 48, n. 6, p. 137-137, 2003.

FREITAS, Maria Ester de. Managing Diversity in Brazil. In: **Management and Diversity: Perspectives from Different National Contexts**. Emerald Publishing Limited. p. 113-157. 2017.

GABRIEL, Y. Narratives, stories, texts. In: Grant, D. et al. (ed). **The Sage Handbook of Organizational Discourse**. p.61-79. London: Sage, 2004.

GAGNON, John H. **Uma interpretação do desejo**. Editora Garamond, 2006.

GIDDENS, Anthony. **Modernidade e identidade**. Zahar, 2002.

GIDDENS, Anthony. **A Constituição da sociedade**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

GILBERT, Jacqueline A.; STEAD, Bette Ann; IVANCEVICH, John M. Diversity management: A new organizational paradigm. **Journal of business ethics**, v. 21, n. 1, p. 61-76, 1999.

GIOIA, Dennis A. From individual to organizational identity. **Identity in organizations: Building theory through conversations**, v. 11, p. 17-31, 1998.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**. Editora Record, 1997.

GREENHAUS, Jeffrey H.; PARASURAMAN, Saroj; WORMLEY, Wayne M. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. **Academy of management Journal**, v. 33, n. 1, p. 64-86, 1990.

GUTKOSKI, C. **Entre tapas e beijos, a novela das oito pauta o debate**. Arquipélago: revista de livros e idéias, no. 7. Porto Alegre: Instituto Estadual do Livro, p. 19-21, outubro de 2006.

HAGEMASTER, Julia Nelson. Life history: a qualitative method of research. **Journal of advanced nursing**, v. 17, n. 9, p. 1122-1128, 1992.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; GODOY, Arilda Schmidt; CARVALHO, Sueli Galego de. Estudos em diversidade: reflexões teóricas e evidências práticas. ENEO. **Anais... Atibaia**, 2004.

HERRING, Cedric. Does diversity pay?: Race, gender, and the business case for diversity. **American Sociological Review**, v. 74, n. 2, p. 208-224, 2009.

HILL, Robert J. Incorporating queers: Blowback, backlash, and other forms of resistance to workplace diversity initiatives that support sexual minorities. **Advances in Developing Human Resources**, v. 11, n. 1, p. 37-53, 2009.

ICHIKAWA, Elisa Yoshie; SANTOS, Lucy Woellner. Contribuições da história oral à pesquisa organizacional. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R. B.; SILVA, A. B. (org). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais**: paradigmas, estratégias e métodos. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 181-206.

INGRAHAM, Chrys. The heterosexual imaginary: Feminist sociology and theories of gender. **Sociological theory**, p. 203-219, 1994.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. Política de diversidade: uma questão de discurso? In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - EnANPAD, 30., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. Discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho: uma questão de classe social? Uma análise sob a ótica da pós-modernidade crítica e da queer theory. **Anais do Encontro de Administração Pública e Governança**, 2008.

IRIGARAY, H. A. Identidades sexuais não-hegemônicas: a inserção dos travestis e transexuais no mundo do trabalho sobre a ótica queer. **Encontro de Estudos Organizacionais**, v. 6, 2010.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. Orientação sexual e trabalho. **GV-executivo**, v. 10, n. 2, p. 44-47, 2011.

IRIGARAY, Helio Arthur; FREITAS, Maria Ester. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organizações & sociedade**, v. 18, n. 59, 2011.

IRIGARAY, Helio Arthur; FREITAS, Maria Ester. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. **Revista Psicologia Política**, v. 13, n. 26, p. 75-92, 2013.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. **RAC-Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 5, 2010.

JOHNSTON, William B.; PACKER, Arnold E. **Workforce 2000: Work and workers for the twenty-first century**. Diane Publishing, 1987.

KAPOOR, Camille. Defining diversity: the evolution of diversity. **Worldwide Hospitality and Tourism Themes**, v. 3, n. 4, p. 284-293, 2011.

LAMBERT, Jason R.; BELL, Myrtle P. Diverse forms of difference. **The Oxford handbook of diversity and work**, p. 13-31, 2013.

LIFF, Sonia. Diversity and equal opportunities: room for a constructive compromise?. **Human Resource Management Journal**, v. 9, n. 1, p. 65-75, 1999.

LIMA, Luciana. A vez dos trans no mundo corporativo. **Você S/A**. São Paulo, dez. 2017.

LINCOLN, Y. S.; GUBA, E. G. **Naturalistic Inquiry**. California: Sage Publications, 1985.

LOPES, D. **O homem que amava rapazes e outros ensaios**. Rio de Janeiro: Aeroplano, 2002.

LORBIECKI, Anna; JACK, Gavin. Critical turns in the evolution of diversity management. **British journal of management**, v. 11, n. s1, 2000.

MACCALI et al. História de vida: uma possibilidade metodológica de pesquisar os aspectos subjetivos no processo de tomada de decisão. **XXXVII Encontro da ANPAD–Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, RJ**, 2013.

MACHADO, Hilka Vier. A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. SPE, p. 51-73, 2003.

MARTINS-SILVA, Priscilla de Oliveira et al. Adolescentes e homossexualidade: representações sociais e identidade social. **Cadernos de Pesquisa**, v. 42, n. 146, p. 474-493, 2013.

MATOS, Tereza Glaucia Rocha; MAIA, Luciana Maria; MACIEL, Regina Heloisa. Catadores de material reciclável e identidade social: uma visão a partir da pertença grupal. **Interação em Psicologia**, v. 16, n. 2, 2012.

MCADAMS, Dan P. Exploring psychological themes through life-narrative accounts. In: HOLSTEIN, James A.; GUBRIUM, Jaber F. (Ed.). **Varieties of narrative analysis**. Sage Publications. 2012. p. 15-32

MCNERNEY, Don. The bottom-line value of diversity. **HR Focus**, v. 71, n. 5, p. 22-23, 1994.

MEIHY, J. C. S. B. **(Re)Introduzindo a história oral no Brasil**. São Paulo: Xamã, 1996.

MENDES, Flávio Martins de Souza; CEOTTO, Eduardo Coelho. Relato de intervenção em psicologia: identidade social do agente comunitário de saúde. **Saúde e Sociedade**, v. 20, n. 2, p. 496-506, 2011.

MENDES, Rodrigo Hübner. Oportunidades e riscos da diversidade. **RAE- revista de administração de empresas**, v. 3, n. 2, p. 80-84, 2004.

MINAMI, Thiago Amaral. A tecnologia na construção da identidade social entre imigrantes de segunda geração: relato de experiência em escola brasileira no Japão. **ETD-Educação Temática Digital**, v. 15, n. 3, p. 534-546, 2013.

NAZARKO, Linda. All work and low pay: In the first of two articles, Linda Nazarko looks at equal opportunities and the barriers women face in realising their potential. **nursing management**, v. 11, n. 2, p. 23-27, 2004.

NICOLINI, Davide. **Practice theory, work, and organization: An introduction**. Oxford university press, 2012.

NICOLINI, Davide; MONTEIRO, Pedro. The practice approach: for a praxeology of organisational and management studies. **The SAGE Handbook of Process Organization Studies**, p. 110, 2017.

NOGUEIRA, E. E. DA S. O estudo de caso da identidade organizacional de uma organização extinta: o caso da alfândega brasileira. In: CARRIERI, A. DE P. et al. (Org.). **Identidade nas organizações**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 124-147.

PAIM, Marcela Moura Torres; GUIMARÃES, Michel Silva. Caminhos do projeto ALiB: reflexões sobre a emergência da identidade social de faixa etária. **Entrepalavras**, v. 2, n. 1, p. 293-305, 2012.

PELÚCIO, L. Nem todos os gatos são pardos. **Cadernos Pagu**, n.25, 2005.

PETERSON, Lorna. The definition of diversity: Two views. A more specific definition. **Journal of library administration**, v. 27, n. 1-2, p. 17-26, 1999.

PINO, Nádia Perez. A teoria queer e os intersex: experiências invisíveis de corpos des-feitos. **Cadernos Pagu**, v. 28, n. 5, p. 149-174, 2007.

POZZEBON, Marlei; PINSONNEAULT, Alain. Challenges in conducting empirical work using structuration theory: Learning from IT research. **Organization studies**, v. 26, n. 9, p. 1353-1376, 2005.

PRIBERAM. Homofobia. Disponível em: < <https://www.priberam.pt/dlpo/homofobia>>. Acesso em 21 dez. 2017

QUEIROZ, Maria Isaura Pereira de. Relatos orais: do indizível ao dizível. **Experimentos com histórias de vida: Itália-Brasil**, 1988.

RECKWITZ, Andreas. Toward a theory of social practices: A development in culturalist theorizing. **European journal of social theory**, v. 5, n. 2, p. 243-263, 2002.

REIS, Toni. Manual de Comunicação LGBTI+. **Curitiba: Aliança Nacional LGBTI/Gay Latino**, 2018.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1989.

RIESSMAN, Catherine Kohler. **Narrative methods for the human sciences**. Sage, 2008.

RIQUINHO, Deise Lisboa; GERHARDT, Tatiana Engel. Doença e incapacidade: dimensões subjetivas e identidade social do trabalhador rural. **Saúde e Sociedade**, v. 19, n. 2, p. 320-332, 2010.

SAMUEL, Chris. Symbolic violence and collective identity: Pierre Bourdieu and the ethics of resistance. **Social Movement Studies**, v. 12, n. 4, p. 397-413, 2013.

SANTOS, A. M. Divulgação da identidade gay: um modelo sobre a interação entre estrutura e agência. **XLI Encontro da ANPAD–Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo, 2017

SCHNEIDER, Sherry K.; NORTHCRAFT, Gregory B. Three social dilemmas of workforce diversity in organizations: A social identity perspective. **Human Relations**, v. 52, n. 11, p. 1445-1467, 1999.

SCULLY, J. Diversity Now. **Managers**, v.69. n. 2, 1994.

SHAN, Liwei; FU, Shihe; ZHENG, Lu. Corporate Sexual Equality and Firm Performance. **Strategic Management Journal**, 2016.

SHENTON, Andrew K. Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. **Education for information**, v. 22, n. 2, p. 63-75, 2004.

SILVA, Aline Pacheco et al. " Conte-me sua história": reflexões sobre o método de História de Vida. **Mosaico: estudos em psicologia**, v. 1, n. 1, 2007.

SILVA, Bruno de Brito; CERQUEIRA-SANTOS, Elder. Apoio e suporte social na identidade social de travestis, transexuais e transgêneros. **Revista da SPAGESP**, v. 15, n. 2, 2014.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; FERREIRA, Renata Costa; ZAULI-FELLOWS, Amanda. Gays no ambiente de trabalho: uma agenda de pesquisa. **Anais 25º ENANPAD, Salvador**, 2006.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; ZAULI-FELLOWS, Amanda. Diversidade e identidade gay nas organizações. **GESTÃO. Org-Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 4, n. 3, 2010.

SMITH, Nathan Grant; INGRAM, Kathleen M. Workplace Heterosexism and Adjustment Among Lesbian, Gay, and Bisexual Individuals: The Role of Unsupportive Social Interactions. **Journal of counseling psychology**, v. 51, n. 1, p. 57, 2004.

SOARES, V. Ações afirmativas para mulheres na política e no mundo do trabalho no Brasil. In: BENTO, M. A. S. **Ação afirmativa e diversidade no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

SOCIAL JUSTICE ADVOCACY. LGBTQ+ Terminology. Disponível em <<http://sja.sdes.ucf.edu/docs/lgbtq-terminology.pdf>>. Acesso em: 18 dez. 2017

SOUZA, Elizeu Clementino de. biografia: histórias de vida e prática de formação. **Memória e formação de professores. Salvador: EDUFBA**, p. 59-74, 2007.

SOUZA, Eloisio Moulin de; PEREIRA, Severino Joaquim Nunes. (Re) produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 4, 2013.

STRAUSS, Anselm; CORBIN, Juliet M. **Basics of qualitative research: grounded theory procedures and techniques**. Sage Publications, Inc, 1998. TAJFEL, Henri. Social identity and intergroup behaviour. **Information (International Social Science Council)**, v. 13, n. 2, p. 65-93, 1974.

TAJFEL, Henri. **Human groups and social categories: Studies in social psychology**. CUP Archive, 1981.

TAJFEL, H.; TURNER, J. C. The social identity theory of intergroup behavior. In: WORCHEL, S.; AUSTIN, W.G. (Eds.), **Psychology of intergroup relations**: 7-24. Chicago: Nelson-Hall. 1986

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. Pierre Bourdieu: a teoria na prática. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 27-53, fev. 2006.

THOMAS, R. Roosevelt. From Affirmative Action To Affirming Diversity. **Harvard business review**, v. 1, 1990.

TONELLI, M. J.; CALDAS, M. P. Individualismo e desejo contraditório na formação de grupos. In: MOTTA, F. C. P.; FREITAS, M. E. DE. **Vida Psíquica e Organização**. 2. ed. Editora FGV. 2002.

TORRES, Cláudio Vaz; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. Diversidade cultural no contexto organizacional. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, p. 443-463, 2004.

TRANSGENDER EUROPE. **Trans Murder Monitoring 2015**. 08 mai. 2015. Disponível em: <<https://tgeu.org/tmm-idahot-update-2015/>>. Acesso em 21 dez. 2017.

TRIANDIS, Harry C.; KUROWSKI, Lois L.; GELFAND, Michele J. Workplace diversity. 1994.

VERTOVEC, Steven. "Diversity" and the social imaginary. **European Journal of Sociology/Archives Européennes de Sociologie**, v. 53, n. 3, p. 287-312, 2012.

VERTOVEC, Steven. Introduction: Formulating diversity studies. In: **Routledge international handbook of diversity studies**. Routledge, 2015. p. 40-91.

WEINBERG, George H. **Society and the healthy homosexual**. Macmillan, 1972.

WHITTINGTON, Richard. Giddens, structuration theory and strategy as practice. **Cambridge handbook of strategy as practice**, p. 109-126, 2010.

WOODS, J. D. **The corporate closet: the professional lives of gay men in America**. New York: Free, 1993.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.