

PUCRS

ESCOLA DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
MESTRADO EM PSICOLOGIA

GUSTAVO AFFONSO GOMES

**HOMOSSEXUALIDADE, CONSTRUÇÃO DE CARREIRAS E APOIO FAMILIAR:  
PERSPECTIVAS DE HOMENS GAYS QUE TRABALHAM EM EMPRESAS PRIVADAS COM  
POLÍTICAS DE ANTIDISCRIMINAÇÃO**

Porto Alegre  
2018

PÓS-GRADUAÇÃO - *STRICTO SENSU*



Pontifícia Universidade Católica  
do Rio Grande do Sul

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
MESTRADO EM PSICOLOGIA

**HOMOSSEXUALIDADE, CONSTRUÇÃO DE CARREIRAS E APOIO FAMILIAR:  
PERSPECTIVAS DE HOMENS GAYS QUE TRABALHAM EM EMPRESAS  
PRIVADAS COM POLÍTICAS DE ANTIDISCRIMINAÇÃO**

**GUSTAVO AFFONSO GOMES**

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia.

Porto Alegre  
Março de 2018

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
MESTRADO EM PSICOLOGIA

**HOMOSSEXUALIDADE, CONSTRUÇÃO DE CARREIRAS E APOIO FAMILIAR:  
PERSPECTIVAS DE HOMENS GAYS QUE TRABALHAM EM EMPRESAS  
PRIVADAS COM POLÍTICAS DE ANTIDISCRIMINAÇÃO**

GUSTAVO AFFONSO GOMES

Orientador: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Kátia Bones Rocha

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia.

Porto Alegre  
Março de 2018

## Ficha Catalográfica

G633h Gomes, Gustavo Affonso

Homossexualidade, construção de carreiras e apoio familiar : Perspectivas de homens gays que trabalham em empresas privadas com políticas de antidiscriminação / Gustavo Affonso Gomes . – 2018.

101 f.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, PUCRS.

Orientadora: Profa. Dra. Kátia Bones Rocha.

1. Carreira. 2. Políticas de Antidiscriminação. 3. Apoio Familiar. 4. Homossexualidade. 5. Neoliberalismo. I. Rocha, Kátia Bones. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da PUCRS com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Bibliotecária responsável: Salete Maria Sartori CRB-10/1363

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
MESTRADO EM PSICOLOGIA

**HOMOSSEXUALIDADE, CONSTRUÇÃO DE CARREIRAS E APOIO FAMILIAR:  
PERSPECTIVAS DE HOMENS GAYS QUE TRABALHAM EM EMPRESAS  
PRIVADAS COM POLÍTICAS DE ANTIDISCRIMINAÇÃO**

**GUSTAVO AFFONSO GOMES**

COMISSÃO EXAMINADORA:

Prof<sup>o</sup> Dr<sup>o</sup> FERNANDO SEFFNER  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> MARIANA GONÇALVES BOECKEL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIENCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> KÁTIA BONES ROCHA  
PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL  
ORIENTADORA

Porto Alegre

Março, 2018

*“Colunista mais lido da Última Hora de São Paulo, responsável direto pelo aumento de vendagem do jornal, Celso Curi, o rapaz da “Coluna do Meio”, foi demitido em novembro de 1977 sob o pretexto de “contenção de despesas”. A demissão, na verdade, era apenas mais uma etapa da campanha contra o jornalista que ousou transformar em assunto diário do jornal um tema até então considerado tabu: o homossexualismo. Por causa disso ele também foi incurso no Art. 17 da Lei de Imprensa – ‘Ofender a Moral e os bons costumes’ – e, processado, poderá ser condenado a um ano de prisão”.*

*Reportagem retirada do jornal “O Lampião da Esquina”, número zero, abril de 1978. Jornal, de pauta gay, circulou entre 1978 e 1981 durante a ditadura militar brasileira.*

*Após 40 anos, a construção de Celso Curi segue por outras tônicas.*

*Pelos Celsos.*

## AGRADECIMENTOS

A história desta trajetória foi tecida por múltiplas mãos. Portanto, é possível que esta sessão não faça jus a sua potência coletiva. Mesmo assim tentarei, pois acredito que ela seja a mais importante desta dissertação.

Gostaria de agradecer em primeiro lugar aos participantes. Vocês não são apenas objetos de pesquisa, mas sim agentes. Espero ter me aproximado pelo menos o suficiente do significado de suas histórias – pois nelas vocês são os protagonistas. Gratidão por compartilharem o que lhes é precioso: a vida.

À minha orientadora, Kátia. Sei que foram 5 anos intensos de altos e baixos, desde a Iniciação Científica. Foram risadas, brigas, discordâncias e concordâncias – e eu só tenho a agradecer por isso. És uma referência para mim. Não só de pesquisa, mas de vida. Mesmo sabendo que não gostas de ser uma referência deste porte, fazes isso muito bem! Tenho carinho e amizade sincera por ti. Obrigado por tudo e pode contar comigo.

À querida Marlene Strey, que me iniciou no universo da pesquisa. Obrigado por abrir os caminhos!

Abraços fraternos aos membros do grupo de Pesquisa Psicologia, Saúde e Comunidades. Este grupo tem sido um território de afetos desde 2013. Um obrigado muito especial para minhas colegas de Iniciação Científica e de vida Ana Carolina Tittoni e Isadora Freire, aprontamos muito! Para minhas queridas companheiras Raquel Ew, Gabriela Zanardo e Larissa Moro pelo apoio ao longo destes anos. Às minhas amigas e casualmente colegas de mestrado, Katharina Kammer e Marina Damion, são muito especiais! À minha querida auxiliar de pesquisa Raphaela Eifler, hoje amiga. Vejo em ti um potencial que a levará muito longe, és um exemplo! Aos demais membros, tão queridos e presentes de certa forma, garanto-lhes: contribuíram mais do que imaginam.

À minha família, que apostou nos meus estudos e me incentivou para seguir nesta trajetória – respeitando o meu tempo. Sei que meu esforço ao longo da minha formação veio com base nos seus legados.

Aos meus amigos queridos, que me acolheram e me ouviram nos momentos mais difíceis. Obrigado por acreditarem em mim. Em especial à Júlia Zamora, ao João Weber, à Daniele Lindern, ao Leonardo Sarmanho e ao Gabriel Bertol. Amo vocês!

À banca de qualificação, que apontou direções para um caminho frutífero.

Às experiências da minha vida que, como homem gay, de certa forma colaboraram para o sentido desta dissertação.

## RESUMO

A presente pesquisa é composta por dois estudos. O primeiro estudo teve como objetivo analisar a construção das carreiras de homens gays que estão trabalhando em empresas de Tecnologias da Informação (TI) com políticas de antidiscriminação, considerando suas trajetórias de vida. O segundo teve a intenção de investigar o apoio familiar na carreira de homens gays, considerando a homossexualidade como pública-privada. Para coleta de dados, foram entrevistados seis homens gays que trabalham em empresas de TI com políticas de antidiscriminação, mediante entrevistas narrativas. Além disso, foi realizado um diário de campo. Para análise de dados, nos dois estudos foram utilizados os Estudos Críticos do Discurso. Como principais resultados do Estudo 1, parece que as políticas de antidiscriminação não contribuíram somente para o enfrentamento da discriminação e da promoção da diversidade sexual, mas também para seus projetos de vida em um contexto neoliberal alçado por interesses de mercado. Em relação aos direitos humanos, parece que sua garantia perpassa interesses privados. Este fenômeno pode estar de acordo com o chamado homonacionalismo. Porém, mesmo em um contexto neoliberal, as políticas de antidiscriminação parecem assumir um papel importante na vida dos participantes, servindo como um dispositivo de resistência e proteção às discriminações sofridas e à própria construção das suas homossexualidades. Como principais resultados do Estudo 2, observou-se que a esfera da homossexualidade pública-privada nas relações familiares dos participantes parece surgir como balizadora de suas dinâmicas e estratégias diante de situações discriminatórias vividas na história de suas carreiras. Cabe ressaltar ainda que esse impacto parece remeter ao discurso da heteronormatividade, que se mostrou significativamente vinculado aos valores e crenças familiares dos participantes. Investigar o processo que engloba as implicações de políticas de antidiscriminação e do apoio familiar na carreira de homens gays possibilita novas formas de ação que produzam diferentes sentidos e significados em relação aos discursos hegemônicos, bem como movimentos de resistência. Nesse sentido, as narrativas como uma estratégia de intervenção ajudariam a co-construir um senso crítico acerca das experiências já vividas, como os próprios participantes fizeram durante as entrevistas.

**Palavras-chave:** Carreira; Políticas de Antidiscriminação; Apoio Familiar; Homossexualidade; Neoliberalismo.

**Área conforme classificação CNPq:** 7.07.00.00-1 – Psicologia

**Subárea conforme classificação CNPq:** 7.07.05.00-3 – Psicologia Social

## ABSTRACT

The present research is composed of two studies. The first study objective was intended to analyze the careers construction of gay men who are working in Information Technology (IT) companies with antidiscrimination policies, considering their life trajectories. The second was intended to investigate family support in the career of gay men, considering homosexuality as public-private. For data collection, six gay men working in IT companies with antidiscrimination policies were interviewed by narrative interviews. In addition, a field diary was conducted. For data analysis, in both studies were used the Critical Discourse Studies. As the main results of Study 1, it appears that antidiscrimination policies do not contribute only to the confrontation of discrimination and the promotion of sexual diversity, but also to their life projects in a neoliberal context raised by market interests. In relation to human rights, it seems that their guarantee runs through private interests. This phenomenon may be in accordance with the so-called homonationalism. However, even in a neoliberal context, antidiscrimination policies seem to play an important role in the lives of the participants, serving as a device of resistance and protection against the discrimination suffered and the very construction of their homosexuality. As the main results of Study 2, it was observed that the public-private homosexuality sphere in the family relations of the participants seems to be the basis of their dynamics and strategies in the face of discriminatory situations experienced in the history of their careers. It should also be noted that this impact seems to be related to the heteronormativity discourse, which was significantly related to the values and beliefs of the participants. Investigating the process and encompassing implications of antidiscrimination policies and making family support in the career of gay men enables new forms of action that produce different senses and meanings in relation to hegemonic discourses as well as resistance movements. In this sense, the narratives as a strategy could aid to co-construction a critical sense about experiences already lived, such as the participants did during the interviews.

**Keywords:** Career; Antidiscrimination Policies; Family Support; Homosexuality; Neoliberalism.

**Área conforme classificação CNPq:** 7.07.00.00-1 - Psychology

**Sub-área conforme classificação CNPq:** 7.07.05.00– 3 – Social Psychology

## SUMÁRIO

<b>1 APRESENTAÇÃO</b> .....	<b>7</b>
<b>2 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>3 SEÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>13</b>
<b>3.1 Discriminação no trabalho contra a diversidade sexual e de gênero: contexto internacional</b> .....	<b>13</b>
<b>3.2 Discriminação no trabalho contra diversidade sexual e de gênero: contexto brasileiro</b> .....	<b>17</b>
<b>3.3 Discurso e lugar de fala: a hetero-homo-cis-normatividade</b> .....	<b>19</b>
<b>3.4 Políticas de antidiscriminação no contexto neoliberal de empresas de TI</b> .....	<b>24</b>
<b>3.5 <i>Life-Design</i>: a carreira de pessoas LGBT como uma co-construção narrativa</b>	<b>26</b>
<b>3.7 Referências</b> .....	<b>28</b>
<b>4 MÉTODO</b> .....	<b>35</b>
<b>5 SEÇÃO EMPÍRICA</b> .....	<b>39</b>
<b>5.1 Implicações de políticas de antidiscriminação de empresas de Tecnologias da Informação na construção de carreiras de homens gays</b> .....	<b>39</b>
<b>5.2 O apoio familiar na carreira de homens gays: implicações de uma homossexualidade público-privada</b> .....	<b>63</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>87</b>
ANEXO A - ROTEIRO ENTREVISTA NARRATIVA .....	87
ANEXO B - ROTEIRO ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA .....	88
ANEXO C – QUESTIONÁRIO DE DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS .....	90
ANEXO D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO .....	91
ANEXO D – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA PUCRS .....	92
ANEXO E – COMPROVANTE DE SUBMISSÃO PARA A REVISTA CONTEXTOS CLÍNICOS (ARTIGO 2) .....	95
ANEXO F – NORMAS PARA SUBMISSÃO DA REVISTA CONTEXTOS CLÍNICOS .....	96

## 1 APRESENTAÇÃO

Assim como a carreira dos participantes em questão, meu interesse por este tema foi uma construção. Ao longo da minha formação não tive aproximações com o desenvolvimento de carreiras, tampouco acerca de políticas de antidiscriminação em empresas privadas. No entanto, enquanto estava tentando construir um tema de pesquisa que fizesse sentido para a minha prática como psicólogo – considerando as minhas limitações, bem como as do programa – surgiu uma oportunidade. Recebi o convite da minha orientadora para elaborar o primeiro projeto de pesquisa do recém-formado Núcleo de Estudos e Intervenção Psicossocial à Diversidade (NEPsiD), cuja temática seria o impacto de políticas de antidiscriminação nas trajetórias de vida de pessoas LGBT.

O tema, lapidado pela especificidade da carreira de homens gays, foi tomando o corpo de um projeto e, conforme era elaborado, diversos sentidos foram também produzidos em mim. Inicialmente, a curiosidade foi grande, mas logo substituída por receio e diversos questionamentos. Novamente, a construção de carreira nunca foi uma pauta para meus estudos e, até então, não tinha pretensão de atuar nesta área enquanto psicólogo.

No entanto, conforme o tempo passava, dei-me conta que este projeto não estava servindo apenas para a minha prática como psicólogo, mas para repensar a minha própria construção de carreira. O interesse pelo tema, então, se consolidou como uma forma de repensar a mim mesmo, com base nas narrativas de outros homens gays. Devo frisar que não tive intenção de centralizar este aspecto nas análises, apesar de obviamente meu posicionamento e minha trajetória reverberarem na pesquisa.

Ao longo da minha própria trajetória vivenciei situações de discriminação desde o período da infância e, antes da construção desta dissertação, seguia me responsabilizando por algumas delas. Sofri violências físicas e simbólicas por ser gay, bem como abri mão de espaços em função disso. As estratégias utilizadas para o enfrentamento dessas discriminações nem sempre se mostraram funcionais para o exercício da vida, mas, com certeza, apontaram para elementos que extrapolam a unidade Sujeito e me fizeram repensar. As estratégias me convidaram a ver a diversidade sexual em relação a outras dimensões sociais, cujos efeitos tecem nossas biografias.

Assim, o interesse no tema veio, com maturação, por intermédio de elementos do meu próprio projeto de vida. Com base nas narrativas dos participantes e nas leituras que fiz, pude co-construir novos sentidos e significados para mim que corroboraram no meu interesse na construção de carreira de homens gays e nos dispositivos implicados a isso – como as políticas de antidiscriminação. Porém, esta dissertação não é baseada em uma análise de implicações. Portanto, cabe ressaltar que esse interesse serviu apenas como combustível para contribuir à comunidade científica com análises acerca do assunto.

A pesquisa está apresentada em dois artigos. O primeiro é intitulado “Implicações de políticas de antidiscriminação de empresas de Tecnologias da Informação na construção de carreiras de homens gays”. O artigo teve como objetivo investigar as implicações de políticas de antidiscriminação, organizadas por empresas de Tecnologias da Informação, na carreira de homens gays, levando em conta suas trajetórias de vida. O segundo é “O apoio familiar à carreira de homens gays: implicações de uma homossexualidade pública-privada”, com o objetivo de investigar os efeitos do apoio familiar à construção de carreiras de homens gays, considerando a homossexualidade como pública-privada.

Cabe ressaltar que o segundo artigo foi realizado também para um curso de especialização em Terapia Sistêmica. Cursado pelo autor dessa dissertação no mesmo período de realização do mestrado, essa formação foi conduzida no Centro de Estudos da Família e do Indivíduo de Porto Alegre (CEFI). O artigo foi realizado como um recorte da dissertação para o Trabalho de Conclusão de Curso da especialização.

Essa dissertação, que tem como título “Homossexualidade, construção de carreiras e apoio familiar: perspectivas de homens gays que trabalham em empresas privadas com políticas de antidiscriminação”, foi desenvolvida no Grupo de Pesquisa Psicologia, Saúde e Comunidades, coordenado pela Professora Dr<sup>a</sup>. Kátia Banes Rocha. O grupo está vinculado a área de concentração Psicologia Social do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

A seguir, nesta dissertação serão apresentadas as próximas sessões. A dissertação é composta pela sessão “Introdução”, que elenca resumidamente o delineamento da pesquisa. Pela “Sessão Teórica”, construída com base em outras pesquisas e conceitos que tratam sobre a diversidade sexual e de gênero na construção de carreiras e em relação ao mercado de trabalho. Em sequência, a sessão “Método”,

que contextualiza os procedimentos de coleta, bem como os procedimentos éticos. Por fim, a “Sessão Empírica”, que é constituída por dois estudos empíricos.

## 2 INTRODUÇÃO

A discriminação contra pessoas LGBT vivenciada em suas carreiras é um assunto relativamente recente, levando em conta que os estudos com esta temática começaram a surgir de forma significativa a partir da década de 80 no cenário internacional (Ozturk, 2011). No entanto, levando-se em conta os estudos realizados no Brasil, eles começam a surgir significativamente apenas a partir do ano 2000 (Carrieri, Souza & Aguar, 2014; Irigaray & Freitas, 2013; Garcia & Souza, 2010; Saraiva & Irigaray, 2009).

Ao longo das últimas décadas, esses estudos apontaram para alguns resultados significativos, bem como para uma multiplicidade de fatores que levam a formas de discriminação. Por exemplo, a partir dessas pesquisas, pode-se conhecer que pessoas LGBT vivenciam a discriminação de maneiras diferentes, levando em conta os marcadores sociais e singularidades apresentadas. Nesse sentido, um homem homossexual vivenciaria a discriminação de forma diferente que uma travesti (Carrieri et al., 2014; Dispenza, Watson, Chung & Brack, 2012; Sears & Mallory, 2011; Vitulli, 2010).

Outro resultado apontado a partir desses estudos foi a importância do contexto laboral para a compreensão de como se dá a relação entre a discriminação vivenciada nos locais de trabalho e as pessoas LGBT, bem como com seus colegas de trabalho (Ozeren, 2014; Pizer, Sears, Mallory & Hunter, 2012; Ragins & Cornwell, 2001). Ao considerar o contexto como significativo, outras análises também indicaram nessa direção a influência que as políticas de antidiscriminação para pessoas LGBT, implantadas tanto no setor privado quanto setor público, apresentam nos locais de trabalho. Isso é, de que forma elas dão conta ou interferem nas relações de funcionários que são atravessadas por discriminações contra pessoas LGBT (Becker, 2014; King & Cortina, 2010; Ozeren, 2014).

Ao levar em conta a discriminação contra diversidade sexual e de gênero no mercado de trabalho, organizações públicas e privadas desenvolveram políticas de antidiscriminação. Elas surgiram na tentativa de enfrentar o preconceito e promover a inclusão de pessoas LGBT no trabalho. Segundo Alves e Galeão-Silva (2004), uma das principais estratégias destas políticas seriam as ações afirmativas. Os autores conceituam estas ações como práticas de enfrentamento contra formas de exclusão social e de discriminação. No entanto, apesar da responsabilidade social associada a

estas medidas, os autores salientam a importância de pensá-las quando aplicadas em setores privados, marcados pelo neoliberalismo. Isso é, como se dão as relações destes fatores, considerando o caráter político e de enfrentamento das desigualdades sociais destas medidas quando face a um contexto meritocrático e neoliberal (Alves & Galeão-Silva, 2004).

Assumindo a complexidade desse tema, cabe ainda discutir a forma com que os discursos relacionados ao trabalho podem contribuir para estas discriminações. Considera-se discurso, neste trabalho, práticas sociais mediadas pela linguagem e situadas em um determinado contexto (Potter & Wetherell, 1987). Como exemplo de discurso que trata das práticas sociais na esfera da sexualidade, Costa e Nardi (2015) ressaltam o discurso heteronormativo como uma via de análise para as discriminações enfrentadas por pessoas LGBT.

De acordo com Oliveira (2013a), a heteronormatividade é o discurso que afirma a heterossexualidade como norma em detrimento de outras sexualidades – consideradas desviantes. No entanto, o autor também afirma que, diante desta norma, existe ainda o fenômeno da homonormatividade, que descreve o processo de aceitação da população gay e lésbica a partir de uma conformidade com a heteronormatividade (Oliveira, 2013a).

Para dar conta destes conceitos associados ao discurso, a dissertação proposta utiliza o Construcionismo Social como base epistemológica. Essa epistemologia caracteriza-se por compreender o sujeito a partir do contexto em que ele está situado, mediante uma relação imbricada entre sujeito-contexto. Essa relação é situada no Construcionismo Social a partir da linguagem, que atua de modo a produzir sentidos e significados no cotidiano de acordo com determinados períodos históricos (Gergen & Gergen, 2010).

Nessa direção, a presente pesquisa também propõe uma compreensão do conceito de carreira para pessoas LGBT à luz do Construcionismo Social, com a intenção de conhecer como elas são construídas a partir do contexto anteriormente descrito. Para tanto, a compreensão das trajetórias profissionais de pessoas LGBT se dá mediante a teoria de desenvolvimento de carreira *Life-Design*. Esta teoria é caracterizada por levar em conta os discursos correspondentes às práticas sociais, assim como o contexto em que os sujeitos estão inseridos, como fatores intervenientes no desenvolvimento de suas carreiras (Duarte et al., 2010; Savickas, 2013). Para tanto, esta abordagem teórica considera as narrativas dos sujeitos como uma importante via de

acesso a esta construção e entende que a compreensão da carreira se dá a partir de uma co-construção entre os interlocutores envolvidos nessas histórias.

Além disso, o apoio familiar parece surgir como uma estratégia de enfrentamento efetiva na discriminação contra a diversidade sexual e de gênero. De acordo com Chung (2001), esta rede de apoio pode contribuir para a redução da vulnerabilidade sofrida pela população LGBT diante de situações de violências tanto simbólicas quanto físicas. No entanto, cabe ressaltar que essa mesma rede de apoio pode também prejudicar pessoas LGBT se também as discriminarem (Gomes, Machado, Costa & Podolano, 2017).

O conceito de família na contemporaneidade sofreu mudanças na tentativa de dar conta das novas configurações familiares e de reduzir o preconceito contra a diversidade sexual e de gênero (Gomes, Machado, Costa & Podolano, 2017). Desse modo, o apoio familiar para homens gays tem se tornado uma dimensão de análise em diversos estudos (Carlotto & Wendt 2016), no entanto esses ainda carecem de uma ênfase na carreira desses sujeitos.

Esses são apenas alguns apontamentos obtidos nas pesquisas anteriores, porém pode-se considerar a partir deles que as últimas décadas tiveram questões norteadoras para discussões importantes no âmbito da identidade de gênero e da sexualidade no mercado de trabalho. Cabe ressaltar que estas discussões ainda parecem ser atuais e se renovam, contribuindo também para questionamentos futuros acerca da temática. Segundo Tilcsik (2011), mesmo que já se fale de situações que envolvam a discriminação contra orientação sexual e gênero no trabalho, o tema mostra-se inesgotável quando levada em conta a multiplicidade de elementos e diferentes expressões que a discriminação apresenta nesta complexa teia de fatores.

Assim, considerando os objetivos desta pesquisa, está proposto um estudo nesta dissertação referente à investigação de como as carreiras de homens gays são construídas, a partir dos operadores teóricos *Life-Design* (Savickas, 2013) e dos Estudos Críticos do Discurso de Van Dijk (2008). Nesse estudo serão considerados os discursos relacionados à carreira e as possíveis discriminações vividas, bem como as implicações das políticas de antidiscriminação que se fazem presentes nas narrativas dos participantes.

### 3 SEÇÃO TEÓRICA

#### 3.1 Discriminação no trabalho contra a diversidade sexual e de gênero: contexto internacional

De acordo com alguns dados internacionais, o índice de funcionários gays e lésbicas parece ser significativo em alguns países, como nos Estados Unidos e no Reino Unido (Day & Greene, 2008). Nos Estados Unidos estimou-se que cerca de 3% a 12% da força de trabalho se reconhece como pertencente à sigla LG (lésbicas e gays). Segundo Colgan e colaboradores (2007), no Reino Unido esta população estaria estimada entre 5% e 7% no período de 2005. Apesar de não serem dados recentes e basearem-se apenas em gays e lésbicas autodeclarados, estas estatísticas apontam para uma população que compõe significativamente o mercado de trabalho. Ao levar em conta essas informações, cabe refletir se o mercado de trabalho está de portas abertas para estas pessoas, considerando análises que foquem na discriminação vivida por elas em seus locais de trabalho.

Tendo em vista a relevância desta problematização, Ozeren (2014) realizou uma revisão sistemática com o intuito de mapear estudos internacionais que tratassem da discriminação contra orientações sexuais nos locais de trabalho. Como resultado, foram encontrados 52 artigos que tratam exclusivamente desta temática. Desses artigos, o processo de revelação pública da sexualidade nas empresas, também conhecido como *coming out*, foi um dos principais assuntos abordados, bem como a iniquidade salarial, a invisibilidade de grupos LGBT nas organizações e os efeitos da discriminação nos seus locais de trabalho. Segundo Sedwick (2007), o processo de *coming out* pressupõe uma ideia de “estar no armário”, isto é, recluso em relação à sua sexualidade perante a vida social. Esta reclusão pode se dar em diferentes contextos e com diferentes pessoas e potencialmente contribui para os modos de ser de pessoas LGBT (Sedwick, 2007).

O autor ressalta também que alguns artigos, embora em menor quantidade, trataram dos efeitos de curto e longo prazo das políticas de antidiscriminação, referidas como “antidiscriminação”, nas empresas e no legislativo de alguns países, principalmente nos Estados Unidos. Segundo Harding e Peel (2007), políticas de antidiscriminação comporiam um quadro legal que proporciona uma estrutura direcionada para combater a heteronormatividade, além de promover questionamentos acerca desta norma em níveis individuais, interrelacionais, institucionais e sociais. Essas leis podem estar em vigor tanto no setor público, mediante os poderes do Estado e

políticas públicas, quanto no setor privado, mediante projetos e resoluções vinculadas às organizações. Assim, o tema da discriminação contra a diversidade sexual e de gênero parece estar inscrito em diferentes eixos de discussão e de análise, indicando a complexidade deste fenômeno.

Além disso, Souza e colaboradores (2012) trazem para discussão que na maioria dos estudos elaborados ao longo dos últimos anos, o uso de conceitos com origem norte-americana mostrou-se presente, inclusive nos estudos brasileiros. Alguns termos como “minorias” (utilizado para caracterizar pessoas socialmente menos favorecidas), ou ainda “identidades sexuais” (que trata da orientação sexual como identidade) são alguns exemplos disso. Portanto, pode-se dizer que, em termos internacionais, os Estados Unidos são vistos como referência nos estudos relacionados à diversidade sexual e de gênero no trabalho. Porém, os autores salientam as limitações que a importação destes conceitos pode apresentar para outros territórios, quando não levadas em conta as suas especificidades sociais (Souza, Silva & Carrieri, 2012).

Ao realizar uma retrospectiva histórica, é possível compreender alguns fatores que contribuíram para os EUA terem se tornado referência em estudos neste cenário. Segundo Becker (2014), problematizações acerca da discriminação contra diversidade sexual e de gênero no mercado de trabalho têm sua visibilidade como pauta na agenda LGBT a partir das décadas de 70 e 80. Um dos países que se destacaram nesta pauta foram os EUA, focando esforços para mudança da legislação do país com o intento de garantir direitos trabalhistas para população LGBT. Ainda neste cenário, foram nos anos 80 e 90 que estudos que tratavam desta temática começaram a surgir no panorama científico.

De acordo com Ragins e Cornwell (2001), neste período estudos que relacionavam o processo de *coming out* nas empresas com atos discriminatórios começaram a tomar força, denunciando a relevância social de pesquisas no campo. Eles tiveram como importantes contribuições dados que apontavam para a prática de atos discriminatórios (nos níveis individual, institucional e social) quando funcionários homossexuais revelavam sua sexualidade.

Nessa mesma direção, os estudos desta época também apontavam que boa parte dos homossexuais preferiam manter em segredo sua orientação sexual, visto que temiam sofrer algum tipo de discriminação. A maior parte de pessoas LGBT investigadas também referiam neste período que já haviam passado por pelo menos algum tipo de discriminação nos locais em que trabalhavam, fator que os deixavam com

receio de assumir publicamente uma orientação sexual diferente da heterossexual (Ozturk, 2011).

Além disso, Ragins e Cornwell (2001) afirmam que, também na década de 90, alguns estudos tomaram como temática as avaliações de políticas inclusivas para os locais de trabalho. Esses estudos voltavam-se para o interesse de investigar se as políticas surtiam efeito contra a discriminação ou se, na realidade, a cultura e os grupos de trabalho tinham maior influência sobre este tipo de violência. Segundo os autores, os resultados destes estudos apontaram que nem sempre as políticas de antidiscriminação surtiam efeito, devido à cultura de empresas que propiciava modos mais informais de discriminação.

Ao considerar o histórico da busca por direitos trabalhistas para população LGBT, cabe ressaltar que estes estudos tinham aproximações com as reivindicações que se buscavam naquele período. Porém, é importante frisar que, além destas aproximações, os estudos que avaliavam as políticas inclusivas também tinham aproximações com interesses do mercado de trabalho, tornando o lucro das organizações um importante norteador de algumas pesquisas. Como exemplo disso, Ozeren (2014) refere que em sua revisão sistemática os artigos que tratavam das políticas inclusivas apresentavam como principais resultados o aumento de lucro em empresas que eram favoráveis à diversidade.

Além disso, a análise dos efeitos da discriminação na população LGBT, com o passar do tempo, foi dando maior importância para transexuais e travestis, já que anteriormente grande parte dos esforços analíticos recaía sobre lésbicas e gays (Carrieri et al., 2014). O foco na multiplicidade de marcadores encontrados na sigla LGBT apontaram para vicissitudes e especificidades entre as populações que a compõe, ratificando a complexidade deste fenômeno. No que tange às pessoas travestis e transexuais, estas diferenças podem ser vistas na própria reivindicação de direitos humanos.

Segundo Vitulli (2010), historicamente no cenário mundial, os movimentos LGBT vem apresentando características binárias de gênero e de sexualidade, corroborando com lógicas normativas. Consequentemente, pessoas que não se enquadram no binarismo estariam suscetíveis a desvantagens diante destas reivindicações. Nesta direção, Hernandez (2013) analisa o processo normativo do movimento LGBT, o caracterizando como sendo feito em parte para gays e lésbicas cisgênero e adequados à “normalidade” social. Ele usa como exemplo para esta crítica a

pauta do casamento gay, que garante direito àqueles que estariam submetidos a uma relação orientada por valores heterossexistas, neste caso excluindo outras pessoas LGBT que não se adequariam a esta realidade, como travestis.

Essas discrepâncias resultam também em discriminações sofridas por pessoas LGBT no mercado de trabalho. Em um estudo realizado nos Estados Unidos, evidenciou-se que transexuais e travestis apresentaram escores mais elevados de discriminação do trabalho, sendo que 78% dos transexuais afirmaram que já sofreram pelo menos algum tipo de discriminação no trabalho devido sua identidade de gênero, enquanto 47% destes referiram terem sido prejudicados pela discriminação em situações de contratação, de promoções de cargos e de manutenção do emprego.

Enquanto para pessoas LGB a incidência se mostrou menor, ainda que elevada: 42% teriam vivenciado pelo menos uma forma de discriminação no local de trabalho devido sua orientação sexual (Sears & Mallory, 2011). Ao reconhecer a identidade de gênero como um atravessamento percebido, pode-se dizer que a discriminação sofrida por travestis e transexuais também diz respeito aos seus corpos, mesmo que não ocorra o processo de *coming out* (Carrieri et al., 2014), já que suas identidades estariam corporificadas nestas pessoas.

Já para pessoas LGB, as formas de discriminações estariam vinculadas ao processo de publicização da sexualidade não heterossexual em locais que apresentem características heteronormativas. Porém, essas pessoas reconhecem que sofrem discriminação mesmo quando não revelam sua orientação sexual (Chung, Szymanski, & Amadio 2006; Chung, Williams & Dispenza, 2009). Além disso, o medo da exposição corrobora com que muitas pessoas LGBT evitem falar sobre sua sexualidade, criando estratégias para que outros não saibam. A exemplo disso, o estudo de Sears e Mallory (2011) aponta que apenas 5,8% de bissexuais estariam abertos para compartilhar sua sexualidade com outros no trabalho.

Os estudos realizados, apesar de muitos já apresentarem dados antigos, ainda demonstram um importante caráter político e científico, visto que alavancaram o debate acerca da discriminação no trabalho ao redor do mundo. A potência destes estudos se mostra também na medida em que novas pesquisas envolvendo o tema seguiram apontando para formas de discriminação, ainda hoje denunciadas (Becker, 2014; Brenner, Lyons & Fassinger, 2010; Maree, 2014; Tilcsik, 2014).

Nessa mesma direção, Tilcsik (2014) sugere que a falta de evidências diretas, mesmo nos estudos atuais, impossibilita a identificação de uma única natureza e

extensão das iniquidades enfrentadas por pessoas LGBT em função da discriminação. Deste modo, cabe ressaltar que estudos envolvendo esta temática podem ser inesgotáveis, ao considerarem a multiplicidade de cenários, períodos históricos, relações interpessoais e sociais atravessadas, bem como a produção de sentidos e significados nestes contextos.

### **3.2 Discriminação no trabalho contra diversidade sexual e de gênero: contexto brasileiro**

No contexto brasileiro, percebe-se que as pesquisas acerca da discriminação contra diversidade sexual e de gênero no mercado de trabalho ainda são recentes. A maioria destes estudos parecem surgir de forma significativa a partir dos anos 2000 (Carrieri et al., 2014; Garcia & Souza, 2010; Irigaray & Freitas, 2013; Rodrigues & Nardi, 2009; Saraiva & Irigaray, 2009), apontando para uma presença significativa de formas de discriminação nos locais de trabalho, bem como diferenças em como elas se dão entre a população LGBT.

Segundo Carrieri e colaboradores (2014), além de recentes, a maioria das investigações dão enfoque na população gay, havendo pouca discussão no que tange outras pessoas da sigla LGBT. Sendo assim, bissexuais, lésbicas, travestis e transexuais sofrem com pouca visibilidade nas pesquisas envolvendo discriminações no trabalho. Os autores compartilham a necessidade de que futuros estudos englobem estas pessoas em análises, compreendendo que suas singularidades também estão em pauta quando vistas em um ambiente que tem a heterossexualidade como norma.

Cabe ressaltar que a discriminação no cenário brasileiro, assim como no internacional, apresenta peculiaridades que precisam ser consideradas. Segundo Rodrigues e Nardi (2009), no Brasil travestis e transexuais também passam por dificuldades de acesso ao mercado de trabalho devido suas mudanças anatômicas desviantes da normalidade. Os autores afirmam que, assim como a sexualidade, o trabalho constituiu-se a partir de valores morais que determinam normas e regras nos espaços laborais. Quando os sujeitos são pensados neste contexto, suas relações com o trabalho podem ser compreendidas a partir de modos de ser que buscam uma coerência com o código moral vigente das organizações em que trabalham. Deste modo, as dificuldades de acesso de travestis e transexuais passariam também pela resistência que

seus corpos apresentam diante dos códigos morais aos quais são submetidos (Rodrigues & Nardi, 2009).

Complementar a esta discussão, Irigaray e Freitas (2011) salientam também a importância de considerar outros marcadores que estejam em interação com as orientações sexuais e os gêneros dos sujeitos como, por exemplo, classe e raça/etnia. Segundo os autores, deve-se atentar para a intersecção destes aspectos, compreendendo que pessoas LGBT não são caracterizadas unicamente por sua sexualidade, apresentando vicissitudes de acordo com a interação destes marcadores. Neste sentido, uma mulher homossexual, branca e de classe média poderia ter uma representação diferente acerca da sexualidade quando em relação a uma mulher homossexual, negra e em vulnerabilidade econômica (Irigaray & Freitas, 2011).

Além disso, a multiplicidade encontrada na sigla LGBT reflete não apenas nas formas de discriminação enfrentadas por esta população, mas também nas estratégias utilizadas para enfrentar situações discriminatórias. Em um estudo realizado com homens gays funcionários de médias e grandes empresas, Irigaray e Freitas (2013) identificaram diferentes estratégias para lidar com suas sexualidades no mercado de trabalho. Estas estratégias estariam vinculadas à exposição ou não que os participantes teriam em relação à sua orientação sexual.

Rodrigues e Nardi (2009) também apontam para a importância de considerar a fragilidade de algumas estratégias utilizadas por pessoas LGBT no mercado de trabalho, considerando que muitas podem apresentar situações de vulnerabilidade social devido a discriminação. Isto é, em função da falta de direitos humanos e de uma dificuldade para o exercício da cidadania, algumas estratégias de pessoas LGBT podem não dar conta das adversidades decorrentes de desigualdades sociais.

No entanto, não são apenas as estratégias de enfrentamento utilizadas por pessoas LGBT que surgem como resposta à discriminação no trabalho, havendo também no Brasil as utilizadas pelas organizações. Considerando a relevância de investigar as estratégias que organizações utilizam para lidar com este cenário de discriminação, também foram realizadas algumas pesquisas nacionais com o interesse de compreender estes fatores.

Saraiva e Irigaray (2009), ressaltam a importância de questionar a efetividade das políticas de antidiscriminação para pessoas LGBT nas organizações, levando em conta os objetivos propostos por estas, bem como seus interesses para combater a discriminação. Além disso, os autores salientam que a implantação destas políticas

perpassa também por elementos informais das organizações, como formas de preconceito já enraizadas ou, ainda, a percepção que as pessoas LGBT têm destas medidas.

Assim, a discriminação também serve como balizadora da relação sujeitos-organizações no cenário brasileiro. Como nos estudos internacionais, os nacionais apontam para elementos tanto macrossociais quanto microssociais, sugerindo a complexidade deste tema. Considerando estes diferentes níveis sociais, cabe ressaltar a importância de situar este fenômeno em diferentes níveis de análise, levando em conta que a discussão acerca do tema não será esgotada, mas compreendida como complexa e multifatorial.

### **3.3 Discurso e lugar de fala: a hetero-homo-cis-normatividade**

O conceito de discurso historicamente vem sendo estudado por diversos autores (Oliveira 2013b). Devido a ampla variação destas perspectivas, optou-se neste estudo pela utilização de uma abordagem discursiva com base em Potter e Wetherell (1987). Segundo estes autores, o conceito de discurso, no seu sentido mais amplo, diz respeito a ações formais e informais que ocorrem a partir da linguagem. Estas ações seriam caracterizadas como práticas sociais e, a partir delas, seriam (re)produzidos sentidos e significados em um determinado contexto sociohistórico.

Levando em conta a importância do contexto para a compreensão do discurso, nesta dissertação será abordado também o Construcionismo Social. De acordo com Gergen e Gergen (2010), esta perspectiva engloba uma série de características, sendo uma das suas principais a posição crítica diante daquilo que é considerado natural pela sociedade. Neste sentido, Iñiguez Rueda (2005) caracteriza esta base epistemológica pelo antiessencialismo e pelo relativismo como palavras-chave importantes para subsidiar esta crítica, já que reforçam uma produção de sentidos e significados a partir de múltiplas realidades, produzidas em uma imbricada relação entre sujeito-contexto.

Além disso, o questionamento de discursos que naturalizam uma verdade universal também caracteriza o olhar construcionista, na medida que tensionam um conhecimento positivista historicamente estabelecido no mundo ocidental. Para tanto, o olhar para a cultura e seu contexto histórico e político, bem como suas determinações, contribui para um movimento de aproximação à crítica destes discursos (Gergen & Gergen, 2010). Para que isso ocorra, a linguagem é tida como fundamental neste

processo, vista como uma ferramenta discursiva, ao se compreender que a realidade é construída e constrói modos de ser a partir de uma interação por via de práticas sociais. Cabe ressaltar que a linguagem aqui não é vista apenas como verbal, mas como contemplativa de diversas práticas, inclusive não-verbais. Nesta direção, Iñiguez Rueda (2005) escreve:

Podríamos decir que los elementos que definen una posición construccionista son: antiesencialismo (las personas y el mundo social somos el resultado, el producto, de procesos sociales específicos); relativismo (la “realidad” no existe con independencia del conocimiento que producimos sobre ella o con independencia de cualquier descripción que hagamos de ella); el cuestionamiento de las verdades generalmente aceptadas (el continuo cuestionamiento de la “verdad”, poniendo en duda sistemáticamente el modo cómo hemos aprendido a mirar el mundo y a mirarnos a nosotros mismos); determinación cultural e histórica del conocimiento, y el papel conferido al lenguaje en la construcción social (La realidad se construye socialmente y los instrumentos con los que se construye son discursivos) (Iñiguez Rueda, 2005, p. 526).

Assim, o discurso é compreendido no Construcionismo Social como a produção de sentidos e significados, que constroem e simultaneamente são construídos a partir de práticas sociais regidas pela linguagem (Rasera, 2013). Isto é, leva-se em conta que sentidos são atribuídos para discursos que apresentam significados situados em um determinado contexto sociohistórico (Rasera, 2013). A sexualidade, por exemplo, nas civilizações antigas, nem ao menos era considerada como tendo um sentido atribuído pela linguagem, surgindo como um tema de análise apenas da Era Moderna (Foucault, 1976). Assim, a sexualidade enquanto um significado, teve diferentes produções de sentidos ao longo da história.

Levando em conta a importância da linguagem para a produção de sentidos e significados, cabe abordar o chamado “giro linguístico”. Segundo Mélló, Silva, Lima e Di Paolo (2007), no século XX o estudo da linguagem passou a sofrer mudanças paradigmáticas no que diz respeito à sua compreensão. Até este período, as características linguísticas eram vistas como simples formas gramaticais que evoluíam com o passar do tempo, ou até mesmo como a nomeação de fenômenos que já estavam postos na sociedade. No entanto, esta característica dizia pouco em relação à influência da linguagem sobre a construção de realidades. Assim, denunciando as limitações desta perspectiva, pensadores estruturalistas como Saussure e outros posteriores vinculados

ao pós-estruturalismo, como Butler e Foucault, contribuíram para o chamado “giro linguístico”.

A partir deste giro, a linguagem passou a ser vista também como produtora de realidades. Isto é, para que a matéria ou um conceito tenham sentido, devem ser atribuídas características simbólicas que confirmam a eles um significado (Méllo, Silva, Lima, & Di Paolo, 2007). Estas características construiriam realidades que não estariam postas a *priori*, já que foram atribuídas no campo do simbólico. Sendo assim, a sexualidade entraria nesta lógica, como um conceito que não existe *per se*, mas por uma série de atribuições que lhe foram conferidas e que geram sentidos e significados em um determinado período histórico.

No que diz respeito a diversidade sexual, o discurso da heteronormatividade vem sendo debatido nos últimos anos, a fim de estudar a naturalização que a sexualidade vem sofrendo (Oliveira, 2010). Por definição, heteronormatividade seria um discurso que determina a heterossexualidade como a única forma de exercer a sexualidade de modo legítimo (Oliveira, 2013a). Nesta perspectiva, a soberania heterossexual colocaria outras práticas sexuais e afetivas como desviantes, ou ainda, desqualificadas. Assim, a homossexualidade, a bissexualidade e outras sexualidades seriam deslegitimadas, mesmo que existentes. É correto afirmar que o mundo moderno e pós-moderno tem um caráter heteronormativo predominante, portanto este discurso atravessa diversas práticas sociais nos mais variados cenários, desde as relações familiares, escolares, interpessoais e de trabalho.

Tendo em vista que discursos são construções sociais, pode-se afirmar que a heteronormatividade é uma construção social e, portanto, a naturalização deste discurso precisa ser revista e questionada. Deste modo, cabe aprofundar seus pressupostos os quais foram atribuídos e os quais geram sentidos e significados em diferentes contextos. De acordo com Pocahy e Nardi (2007), a heteronormatividade seria composta por crenças de que as formas de se relacionar estariam regidas por relacionamentos binários e heterossexistas, ou seja, a relação homem-mulher. No entanto, cabe ressaltar que, ao se falar de heteronormatividade, não seria a simples heterossexualidade que a definiria como uma questão, mas a sua compulsoriedade na sua forma mais restrita. Assim, a heteronormatividade estaria tratando da norma estabelecida, que remete ao relacionamento do homem provedor e chefe de família com a mulher materna e cuidadora.

No entanto, a heteronormatividade não é a única forma que estas normas sociais têm para se manifestar. Oliveira (2013a) alerta para uma outra forma, que atravessaria também as relações homossexuais: a homonormatividade. Este conceito surgiu para dar conta da diversidade sexual que estaria ligada às características normativas da heteronormatividade. Ou seja, formas não-heterossexuais de se relacionar que estariam de acordo com papéis fixos de gênero, bem como relações monogâmicas e binárias dentro de um contexto que lhes confere mais privilégios em detrimento de outras pessoas que não desejariam se enquadrar nesta norma (Vitulli, 2010).

Deste modo, a norma amplia-se para diversas formas de relação. Oliveira (2013a) ressalta que a homonormatividade, apesar de garantir alguns direitos, também limita outros e, portanto, é um discurso que também deve ser questionado. O autor refere que esta dinâmica paradoxal frente aos direitos da população LGBT se dá na medida que nem todos desejam - ou até mesmo conseguem - se adequar às normas sociais, continuando deslegitimados em seus modos de ser. Assim, as características atribuídas a homossexuais que permeiam as relações normativas podem gerar uma falsa cidadania e ainda discriminações contra aqueles que socialmente não estão engessados neste conjunto de regras.

Nesta mesma direção, Rodrigues e Nardi (2009), ao abordarem a heteronormatividade e a homonormatividade no contexto do trabalho, apontam que a homonormatividade caracteriza-se também por priorizar em seu discurso a população de gays e lésbicas branca, de classe média e “docilizada”. Segundo os autores, estas características dificultariam a inserção de pessoas fora desta norma e destes marcadores sociais no mercado de trabalho, visto que não estariam de acordo com a heteronormatividade ou a homonormatividade.

Em relação às travestis e aos transexuais, os autores referem que os prejuízos são ainda maiores, visto que a genitália biológica, elemento importante para a regulação sexual, não serviria como balizadora das suas identidades de gênero. A falência do binarismo nestas pessoas geraria uma série de exclusões em diferentes contextos, incluindo o trabalho, que as colocaria em empregos marginalizados pela sociedade, dificultando sua inserção no mercado de trabalho formal (Rodrigues & Nardi, 2009).

Nesse sentido, para abarcar as vicissitudes de travestis e transexuais no contexto em que vivem, alguns autores têm postulado sobre as normas sociais que dificultam o exercício de suas cidadanias. Segundo Pyne (2011), este fenômeno pode ser melhor explicado pelo conceito de cisnormatividade. Assim como a hetero-

homonormatividade, a cisnormatividade diz respeito a algumas normas que regulam os modos de ser de sujeitos em determinados contextos. No entanto, o prefixo “cis” remete especificamente ao nascer e naturalmente manter-se com o sexo e gênero designados no nascimento.

Desse modo, sujeitos trans teriam seus corpos deslegitimados pela norma cis, que teria como regulamento a naturalização de corpos biológicos inscritos desde o nascimento. Neste tópico, a identidade de gênero torna-se parte destas normas, como outro fator além da diversidade sexual. Ao compreender a cisnormatividade deste modo, cabe ressaltar que até mesmo pessoas que se consideram LGBT poderiam adotar normas cisgênero que deslegitimam pessoas trans (Dispenza et al., 2012; Pyne, 2011; Worthen, 2016).

Louro (1999), ao postular acerca das pedagogias da sexualidade, possibilitou margens para pensar a sexualidade como complexa e não exclusivamente biológica, mas sendo construída em um cenário sócio-histórico e cultural. Nesta direção, a autora também aborda as relações de gênero desde este prisma, levando em conta como estas construções são inscritas nos corpos dos sujeitos, mediante uma educação pela “normalidade”. Questionar a naturalização da sexualidade e da identidade de gênero nos corpos torna-se uma base importante para trabalhar a forma como as pessoas se percebem, já que parte de um pressuposto que esta normalização nem sempre irá ao encontro com seus modos de subjetivação (Louro, 1999).

Cabe reforçar que a diversidade sexual e de gênero precisa ser levada em conta ao serem considerados estes fatores, já que aquelas compreendidas como não hetero-cis-homo-normativas apresentam processos históricos de marginalização dotados de particularidades (Oliveira, 2010). As relações não hetero-homo-cis-normativas seriam consideradas como desviantes, enquanto as normativas seriam esperadas e vistas como “normais” no contexto social.

Dessa forma, cabe atentar para que os discursos imbricados nesta discussão não caiam em uma perspectiva essencialista e característica de uma pedagogia focada no considerado “normal” e esperado *a priori* dos sujeitos, deslegitimando outras pessoas neste processo (Louro, 1999; Oliveira, 2010). Assim, ressalta-se também que as particularidades dos sujeitos não hetero-homo-cis-normativos e dos normativos engloba uma multiplicidade de fatores que dificilmente entrariam inteiramente em consonância com a sigla LGBT, necessitando uma atenção para suas especificidades de modo cuidadoso e contextualizado com suas narrativas, marcadores e contextos sociais.

### **3.4 Políticas de antidiscriminação no contexto neoliberal de empresas de TI**

As empresas de Tecnologias da Informação (TI) caracterizam-se neste cenário como referência mundial em políticas de enfrentamento à discriminação contra diversidade sexual e de gênero (Dell, 2013). Segundo Rezende (2002), as TI são tecnologias que visam o armazenamento e compreensão de dados a partir de diferentes sistemas complexos que possibilitam a integração destes dados em informação e capital intelectual. Este recurso vem contribuindo para o desenvolvimento das empresas, tornando cada vez mais complexas as relações entre os funcionários e seus locais de trabalho (Rezende, 2002). Segundo Duarte e colaboradores (2010), estas relações são caracterizadas como mais flexíveis e fluidas devido a intensificação da globalização por via de sistemas de informação.

Pensando no contexto das empresas de TI, Ieger e Bridi (2014) traçaram um perfil dos profissionais brasileiros que trabalham nesta área. Os autores apontaram que a maioria dos profissionais se caracteriza como jovens solteiros e do sexo masculino. Somado a estes resultados, os autores salientam também que a inserção das mulheres nesse mercado de trabalho é recente.

Além disso, em suas análises foi apontada a necessária educação permanente entre os funcionários, considerando o caráter globalizado e de constante atualização técnica da área. No entanto, é ressaltado que as competências técnicas não devem ser as únicas a serem consideradas neste contexto, já que as relações interpessoais também se mostram relevantes e são marcadas pela ética, democracia e responsabilidade, de acordo com o “ser” profissional proposto por cursos de referência nesta área (Ieger & Bridi, 2014).

Ao considerar a importância dada para as relações interpessoais, balizadas pela ética, democracia e responsabilidade, cabe neste projeto também discutir acerca das estratégias adotadas por empresas de TI para enfrentar a discriminação contra a diversidade sexual e de gênero. Segundo Alves e Galeão-Silva (2004), estas estratégias podem ser marcadas pelas políticas de antidiscriminação que são implementadas nestas empresas. Ao problematizarem estas políticas, os autores salientam que comumente no mundo corporativo estas medidas são defendidas principalmente devido ao seu caráter de promoção à inclusão social em contextos desiguais.

No entanto, são salientadas características que podem contribuir para uma baixa eficácia destas políticas como, por exemplo, a transposição de modelos estratégicos

norte-americanos para outros contextos, universalizando práticas e características que são situadas em determinadas culturas. Esta transposição corre o risco ainda de descaracterizar o elemento político destas medidas, visto que surge de forma descolada aos sujeitos que se intenta incluir. Apesar disso, os autores reconhecem o potencial emancipador que estas medidas possibilitam para seus sujeitos contemplados (Alves & Galeão-Silva, 2004).

De acordo com Alves e Galeão-Silva (2004), uma das principais formas que estas políticas operam seria a partir de ações afirmativas. Segundo os autores, ações afirmativas são definidas como intervenções cuja finalidade seria enfrentar formas de exclusão social derivadas de discriminações. Os autores ressaltam que, por vezes, estas ações parecem contraditórias ao modelo neoliberal e meritocrático encontrado em empresas privadas, necessitando um olhar para a interação destes fatores.

Nesta direção, Oliveira (2013a) articula a cidadania sexual de pessoas LGBT em um contexto neoliberal. De acordo com Lorea (2006), a cidadania sexual seria o direito pleno de exercer as sexualidades em sua diversidade, com amparo dos direitos humanos. Além disso, cabe ressaltar que a cidadania não apenas está relacionada à sexualidade em determinados momentos, mas atravessada por esta (Lorea, 2006).

Já o neoliberalismo apresenta um caráter privado e meritocrático que contribui para um incentivo ao consumo de direitos mediados por interesses de alguns grupos sem, por vezes, levar em conta os de outros (Oliveira, 2013a). Portanto, a cidadania sexual surgiria como uma contrapartida a uma lógica que pode desconsiderar a sexualidade em seu exercício, sendo o neoliberalismo um ponto crucial para compreender a forma com que ela é posta em um contexto de consumo de direitos (Oliveira, 2013a).

Ao considerar o contexto neoliberal em que a cidadania vem sendo consumida, cabe também abordar a homossexualidade no cenário de direitos humanos. O conceito de homonacionalismo poderia contribuir para a caracterização desta abordagem. Segundo Puar (2015) o homonacionalismo, é compreendido como a luta por direitos LGBT dentro de um contexto neoliberal. Isto é, o reconhecimento de interesses neoliberais nas possibilidades de exercício da cidadania LGBT.

No entanto, ao considerar esta relação, é importante levar em conta também as relações de poder imbricadas nela. Assim, o exercício da cidadania neste cenário estará em diálogo com demandas também privadas ou ainda movida por interesses de determinados grupos. Como exemplo disso, o autor cita algumas situações que

ocorreram principalmente nos Estados Unidos. Para os norte-americanos, o homonacionalismo poderia ser visto, por exemplo, no deferimento de leis que viabilizam o ingresso de homossexuais no exército, sem levar em conta que este direito estaria interligado a interesses militares e não primordialmente à igualdade de direitos (Puar, 2015). Nesta direção, Rios (2007) ressalta a importância de investigar os diálogos e dispositivos intervenientes entre o Estado-cidadãos e os cidadãos-cidadãos para se compreender estas relações de poder imbricadas.

Levando em conta estas características do homonacionalismo, é possível também identificá-lo no cenário brasileiro. Nas empresas, como visto anteriormente, as políticas de antidiscriminação cada vez mais ganham espaço, necessitando de um olhar para a dinâmica de seus fatores quando associados à implementação, à efetividade e aos interesses neoliberais (Ozeren, 2014). Portanto, ao se pensar nas diretrizes propostas para população LGBT pelas empresas, deve-se considerar também o contexto neoliberal em que estas são elaboradas e quais finalidades e desdobramentos elas apresentam.

### **3.5 *Life-Design*: a carreira de pessoas LGBT como uma co-construção narrativa**

Acompanhando esta complexidade, as carreiras nas empresas também estão mudando. Segundo Duarte e colaboradores (2010), com a globalização intensificada pelas TI, atualmente a empregabilidade mostra-se dinâmica e corrobora em relações de trabalho menos estáveis. Tendo em vista este fenômeno, o próprio conceito de carreira e trajetórias vem mudando e sendo pensado desde uma perspectiva construcionista chamada de “construção de vida”, ou ainda *Life-Design*. Considera-se que a carreira é um processo que ocorre a partir do contexto em que os sujeitos estão inseridos e que é mediado por discursos (Duarte, et al., 2010), sendo estes considerados como construídos historicamente e construtores de realidades a partir de práticas sociais (Rasera, 2013). Por esta razão, a carreira pode, inclusive, ser investigada mediante narrativas, que comportam estes diferentes elementos e cenários (família, comunidades, sexualidade, etc.).

Em termos epistemológicos, o paradigma do *Life-Design* tem suas bases nas teorias da Construção de Si (Guichard, 2009), fundamentada nos pressupostos do Construcionismo Social e da Construção de Carreira (Savickas, 2013), que é fundamentada a partir de um diálogo entre campos que reconhecem o desenvolvimento de carreira como imbricado às narrativas e ao contexto daqueles que a constroem (e que

são construídos por ela). Considerando estas bases teóricas, é possível afirmar que o *Life-Design* assume a relação do sujeito com o contexto em que ele está inserido, levando em conta que este constrói e é construído nesta relação imbricada. Assim, neste paradigma o sujeito em suas vicissitudes não deve ser visto de forma isolada, nem apenas como produtor de suas escolhas, mas também como um produto do meio.

O Construcionismo Social aproxima-se ainda dos discursos que surgem nesta relação sujeito-contexto, sendo uma importante dimensão (discursiva) para compreender os sentidos e significados que certos fenômenos têm para o sujeito. A teoria da Construção de Si contempla estes conceitos, ao enfatizar a relação do sujeito com o meio e a importância desta relação para a construção de suas identidades – múltiplas, complexas e abertas para mudanças. Tendo em vista a aproximação da Construção de Si e da Construção de Carreira, o *Life-Design* pode ser entendido como uma via de acesso para compreender a construção dos sujeitos quando atravessadas também pela carreira. Seria considerar a construção de identidades em um cenário relacional e discursivo, levando em conta ainda a importância da carreira nesta construção, tendo as narrativas como importante recurso para visualizar e transformar esta dinâmica.

As narrativas possibilitariam compreender o diálogo com os diferentes *selves* do sujeito em questão, partindo do pressuposto que este é polissêmico e, portanto, múltiplo. Segundo Savickas (2013), esta construção de si mediante a dialogicidade do *Self* se assemelha e se relaciona à construção de carreira no paradigma pós-moderno. Isto é, a carreira também dialoga com as diferentes vozes que constroem o sujeito.

Ao levar em conta que a construção de si pode ser acessada por histórias, as narrativas são apontadas como um potente instrumento nesta proposta, viabilizando vias de acesso para discursos e processos subjetivos do *Self*. Cabe ressaltar também que a própria construção de si e da carreira pode se dar a partir das narrativas, visto que o ato de narrar suas histórias abre um espaço que gera sentidos e significados para seus interlocutores. Assim, este recurso, além de ser investigativo, tem um caráter transformador que assume a dinâmica do constante fluxo e diálogo do *Self*.

Ao tratar sobre *Self*, a teoria do *Life-Design* o compreende desde um paradigma construcionista, ao considerá-lo como uma construção que parte de uma relação com o contexto social. Desta forma, o *Self* poderia ser considerado como um projeto, que está em processo em um determinado ambiente. Segundo Savickas (2011), nesta perspectiva o *Self* teria suas bases no trabalho de William James (1890), ou seja, é considerado a

partir de uma relação da concepção de *Self* “Eu” com o conceptual de *Self* “Mim”. O autor postula que, neste caso, “Eu” seria um processo mental que observa e dá autoria ao “Mim”. Enquanto o “Mim” seria uma acumulação e variação de compreensões do *Self* a partir da linguagem situada em um contexto sociocultural.

Estas características dariam um caráter dialógico ao *Self*, visto que este seria construído a partir de diálogos polissêmicos entre Eu-Mim (Savickas, 2011). Neste sentido, ao considerar a teoria do *Life-Design* como uma forma de tratar da construção de carreira, esta abordagem, ao referir o *Self* como uma experiência processual, dá diferentes sentidos e significados à carreira das pessoas que serão construídos de acordo com seus projetos singulares.

Ao considerar a importância da dialogicidade do *Self* para a construção de carreiras, cabe salientar também a importância da linguagem para estas interlocuções. A linguagem, a partir de símbolos e signos, viabilizaria de forma compreensível sentidos e significados ao projeto processual desta construção. Cabe ressaltar ainda que a linguagem também é marcada pelos discursos, que podem ser acessados por práticas sociais mediadas por estes signos.

Assim, a partir da dialogicidade do *Self*, é possível aproximar as narrativas ao contexto e aos discursos atrelados às suas histórias (Duarte et al., 2010; Savickas, 2011). Como a linguagem exerce papel fundamental para investigar os discursos, a partir das histórias contadas é possível identificar alguns discursos imbricados nas práticas sociais relacionadas às suas carreiras, bem como que discursos contribuem para a própria formulação narrativa dos sujeitos.

### 3.7 Referências

- Alves, M. A., & Galeão-Silva, L. G. (2004). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista RAE*, 44(3), 20-29. doi: 10.1590/S0034-75902004000300003
- Becker, A. B. (2014). Employment discrimination local school boards and LGBT civil rights reviewing 25 years of public opinion data. *International Journal Public Opinion Research*, 26(3), 342-354. doi:10.1093/ijpor/edu003
- Brenner, B. R., Lyons, H. Z., & Fassinger, R. E. (2010). Can Heterosexism Harm Organizations? Predicting the Perceived Organizational Citizenship Behaviors of Gay and Lesbian Employees. *The Career Development Quarterly*, 58(4), 321–335. doi:10.1002/j.2161-0045.2010.tb00181.x

- Carlotto, M., & Wendt, G. W. (2016). Tecnoestresse e relação com a carreira, satisfação com a vida e interação trabalho-família: uma análise de gênero. *Contextos Clínicos*, 9(1), 51-59.
- Carrieri, A. P., Souza, E. M., & Aguiar, A. R. C. (2014). Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(1), 78-95. doi: 10.1590/S1415-65552014000100006
- Chojnacki, J. T., & Gelberg, S. (1994). Toward a conceptualization of career counseling with gay/lesbian/bisexual persons. *Journal of Career Development*, 21(1), 3-10. doi:10.1177/089484539402100101
- Chung, B. Y. (2001). Work Discrimination and Coping Strategies: Conceptual Frameworks for Counseling Lesbian, Gay, and Bisexual Clients. *The Career Development Quarterly*, 50(1), 33–44. doi: 10.1002/j.2161-0045.2001.tb00887.x
- Chung, Y. B. (2003). Career Counseling With Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Persons: The Next Decade. *The Career Development Quarterly*, 52(1) 78–86. doi:10.1002/j.2161-0045.2003.tb00630.x
- Chung, Y. B., Szymanski, D. M., & Amadio, D. M. (2006). Empirical validations of a multidimensional model for assessing sexual orientation. *Journal of LGBT Issues in Counseling*, 1(3), 3-13. doi: 10.1300/J462v01n03\_02
- Chung, Y. B., Williams, W., & Dispenza, F. (2009). Validating work discrimination and coping strategy models for sexual minorities. *The Career Development Quarterly*, 58(2), 162-170. doi: 10.1002/j.2161-0045.2009.tb00053.x
- Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A., & Wright, T. (2007). Equality and diversity policies and practices at work: lesbian, gay and bisexual workers, *Equal Opportunities International*, 26(6), 590-609. doi: 10.1108/02610150710777060
- Costa, Â. B., & Nardi, H. C. (2015). Homofobia e preconceito contra diversidade sexual: debate conceitual. *Temas em Psicologia*, 23(3), 715-726. doi: 10.9788/TP2015.3-15
- Day, N. E. & Greene, P. G. (2008). A case for sexual orientation diversity management in small and large organizations. *Hum. Resour. Manage.*, 47(3), 637–654. doi:10.1002/hrm.20235
- Dell (2013). *FY13 Corporate Responsibility Summary Report*. Round Rock: Dell. 39 p. Recuperado de: <http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/corp-comm/en/documents/dell-fy13-cr-report.pdf>

- Dispenza, F., Watson, L. B., Chung, Y. B. & Brack, G. (2012), Experience of Career-Related Discrimination for Female-to-Male Transgender Persons: A Qualitative Study. *The Career Development Quarterly*, 60(1), 65–81. doi:10.1002/j.2161-0045.2012.00006.x
- Duarte, M. E., Savickas, M. L., Dauwalder, J., Guichard, J., Vianen, A. E. M., Rossier, J., Lassance, M. C., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Nota, L. (2010). A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de Psicología*, 44(2), 392-406. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28420641020>
- Foucault, Michel (1976). *História da Sexualidade: vol. 1 – a vontade de saber*. São Paulo: Paz e Terra.
- Garcia, A., & Souza, E. M. (2010). Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. *Revista de Administração Pública*, 44(6), 1353-1377. <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122010000600005>
- Gergen, K. J., & Gergen, M. (2010). *Construcionismo Social: um convite ao diálogo*. Rio de Janeiro: Instituto Noos.
- Gomes, A. F., Costa, C. B., Machado, P. F., & Podolano, A. A. (2017). Homoparentalidade: uma revisão integrativa da literatura. In: Ribeiro, L. P. (Ed). *Família(s) e Afetividade(s): representações, discursos e problemáticas contemporâneas da homoparentalidade*. Rio de Janeiro: Gramma.
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 251–258. doi: 10.1016/j.jvb.2009.03.004
- Harding, R., & Peel, E. (2007). Heterosexism at work: diversity training, discrimination law and the limits of liberal individualism. In: Clarke, V., & Peel, E. (Eds). *Out in Psychology: Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Queer Perspective* (p. 247-272). Hoboken: John Wiley & Sons Ltd.
- Hernandez, F. G. (2013). Fronteras morales y políticas sexuales: apuntes sobre 'la política LGBT' y el deseo del Estado. *Sexualidad, Salud y Sociedad*, Rio de Janeiro, (13), 43-68. doi: 10.1590/S1984-64872013000100003
- Ieger, E. M., & Bridi, M. A. (2014). Profissionais de TI: perfil e o desafio da qualificação permanente. *Revista da ABET*, 13(2), 262-278. Recuperado de: <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25676/13865>

- Iñiguez Rueda, L. (2005). Nuevos debates, nuevas ideas y nuevas prácticas en la psicología social de la era 'post-construccionista'. *Athenea Digital*, (8), 1-7. doi: 10.5565/rev/athenead/v1n8.235
- Irigaray, H. A. R., & Freitas, M. E. (2011). Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. *Organizações & Sociedade*, 18(59), 625-641. doi: 10.1590/S1984-92302011000400004
- Irigaray, H. A., & Freitas, M. E. (2013). Estratégia de Sobrevivência dos Gays no Ambiente de Trabalho. *Revista Psicologia Política*, 13(26), 75-92. Recuperado de: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1519-549X2013000100006&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2013000100006&lng=pt&tlng=pt)
- James, W. (1890). *Principles of psychology (2 vol)*. New York: Henry Holt.
- King, E. B., & Cortina, J. M. (2010). The Social and Economic Imperative of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Supportive Organizational Policies. *Industrial and Organizational Psychology*, 3(1), 69-78. doi:10.1111/j.1754-9434.2009.01201.x
- Levine, M. P., & Leonard, R. (1984). Discrimination against lesbians in the work force. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 9(4), 700-710. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/3173619>
- Lorea, R. (2006). Acesso ao casamento no Brasil: Uma questão de cidadania sexual. *Estudos Feministas*, 14(2), 488-496. doi: 10.1590/S0104-026X2006000200009
- Louro, G. L. (1999). *O corpo educado: pedagogias da sexualidade*. Belo Horizonte: Autêntica.
- Maree, J. G. (2014). Career construction with a gay client: a case study. *British Journal of Guidance & Counselling*, 42(4), 436-449. doi: 10.1080/03069885.2014.886670
- Méllo, R. P., Silva, A. A., Lima, M. L. C., & Di Paolo, A. F. (2007). Construcionismo, práticas discursivas e possibilidades de pesquisa em psicologia social. *Psicologia & Sociedade*, 19(3), 26-32. doi: 10.1590/S0102-71822007000300005
- Oliveira, J. M. (2010). Orientação Sexual e Identidade de género na psicologia: notas para uma psicologia lésbica, gay, bissexual, trans e queer. In: C. Nogueira & J. M. Oliveira (eds.). *Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género* (p. 19-44). Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

- Oliveira, J. M. (2013a). Cidadania Sexual sob suspeita: uma meditação sobre as fundações homonormativas e neo-liberais de uma cidadania de “consolação”. *Psicologia e Sociedade*, 25(1), 68-78. doi: 10.1590/S0102-71822013000100009
- Oliveira, L. A. (2013b). *Estudos do discurso: perspectivas teóricas*. São Paulo: Párbola Editorial.
- Ozeren, E. (2014). Sexual orientation discrimination in the workplace: a systematic review of literature. *Social and Behavioral Sciences*, 109(1), 1203-1215. doi:10.1016/j.sbspro.2013.12.613
- Ozturk, M. B. (2011). Sexual orientation discrimination: Exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey. *Human Relations*, 64(8), 1099-1118. doi: 10.1177/0018726710396249
- Pizer, J. C., Sears, B., Mallory, C., & Hunter, N. D. (2012). Evidence of Persistent and Pervasive Workplace Discrimination Against LGBT People: The Need for Federal Legislation Prohibiting Discrimination and Providing for Equal Employment Benefits. *Loy. L.A. L. Rev*, 45(3), 715-780. Recuperado de: <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Pizer-Mallory-Sears-Hunter-ENDA-LLR-2012.pdf>
- Pocahy, F., & Nardi, H. (2007). Saindo do armário e entrando em cena: juventudes, sexualidades e vulnerabilidade social. *Estudos Feministas*, 15(1), 45-66. doi: 10.1590/S0104-026X2007000100004
- Potter, J., & Wetherell, M. (1987). *Discourse and Social Psychology: beyond attitudes and behaviour*. Beverly Hills: SAGE.
- Puar, J. (2015). Homonacionalismo como mosaico: viagens virais, sexualidades afetivas. *Revista LusóFona De Estudos Culturais*, 3(1), 297-318. Recuperado de: <http://estudosculturais.com/revistalusofona/index.php/rlec/article/view/217>
- Pyne, T. (2011). Unsuitable Bodies: Trans People and Cisnormativity in Shelter Services. *Canadian Social Work Review*, 28(1), 129-137. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/41658838>
- Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal Applied Psychology*. 86(6), 1244-1261. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11768065>

- Rasera, E. F. (2013). A Psicologia Discursiva nos estudos em Psicologia Social e Saúde. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 13(3), 815-834. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v13n3/v13n3a02.pdf>
- Rezende, D. A. (2002). Evolução da Tecnologia da Informação nos Últimos 45 Anos. *Revista FAE BUSINESS*, 1(1), 42-46. Recuperado de: [http://www.joinville.udesc.br/portal/professores/pfitscher/materiais/Evolu\\_\\_o\\_da\\_T I.pdf](http://www.joinville.udesc.br/portal/professores/pfitscher/materiais/Evolu__o_da_T I.pdf)
- Rios, R. R. (2007). Cidadania sexual na América-Latina. *Revista de Estudos Universitários*, 33(1), 49-60. Recuperado de: <http://periodicos.uniso.br/ojs/index.php?journal=reu&page=article&op=view&path%5B%5D=665&path%5B%5D=662>
- Rodrigues, M. C., & Nardi, H. C. (2009). Diversidade Sexual e trabalho: reinvenções do dispositivo. *Revista Bagoas*, (3), p. 127-143. Recuperado de: [http://www.cchla.ufrn.br/bagoas/v02n03art07\\_rodriquesnardi.pdf](http://www.cchla.ufrn.br/bagoas/v02n03art07_rodriquesnardi.pdf)
- Saraiva, L. A. S., & Irigaray, H. A. R. (2009). Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 49(3), 337-348, Recuperado de: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/36354>
- Savickas, M. L. (2011). The self in vocational psychology: Object, subject, and project. In: Hartung, P. J., Subich, L. M. (Eds). *Developing self in work and career: Concepts, cases, and contexts*, (p. 17-33). Washington: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In.: Lent, R. W. & Brown, S. D. (Ed.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (p. 147-183). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Sears, B. & Mallory, C. (2011). *Documented Evidence of Employment Discrimination & Its Effects on LGBT People*. UCLA: The Williams Institute.
- Sedwick, E. K. (2007). A Epistemologia do Armário. *Cadernos Pagu*, (28), 19-54. doi: 10.1590/S0104-83332007000100003
- Souza, E. M., Silva, A. R. L., & Carrieri, A. P. (2012). Uma análise sobre as políticas de diversidade promovidas por bancos. *Psicologia & Sociedade*, 24(2), 315-326. doi: 10.1590/S0102-71822012000200009

- Tilcsik, A. (2011). Pride and prejudice: employment discrimination against openly gay men in the United States. *American Journal of Sociology*, 117(2), 586-626. doi: 10.1086/661653
- Van Dijk, T. A. (2008). *Discurso e Poder*. São Paulo: Contexto.
- Vitulli, E. (2010). A Defining Moment in Civil Rights History? The Employment Non-Discrimination Act, Trans-Inclusion, and Homonormativity. *Sexuality. Research and Social Policy*, 7(3), 155-167. doi:10.1007/s13178-010-0015-0
- Worthen, M. G. (2016). Hetero-cis-normativity and gendering of transphobia. *International Journal of Transgenderism*, 17(1), 31-57, 31-57. doi: 10.1080/15532739.2016.1149538

## 4 MÉTODO

A presente pesquisa apresenta dois estudos, ambos com delineamento qualitativo de caráter exploratório. Nesta seção serão apresentadas as características metodológicas comuns aos dois estudos. Além disso, serão apresentados outros elementos referentes à coleta de dados que estão sendo utilizados em outros estudos. Ao considerar a complexidade e multiplicidade de fatores que o tema apresenta, foi levada em consideração duas etapas de análise.

O primeiro estudo apresenta um enfoque na construção das carreiras de homens gays, considerando os discursos e as implicações que empresas de Tecnologias da Informação (TI) com políticas de antidiscriminação tiveram nesse processo, sendo analisado mediante os Estudos Críticos do Discurso (Van Dijk, 2008). O segundo estudo apresenta um enfoque no apoio familiar durante a carreira de homens gays, considerando a homossexualidade como pública-privada, sendo sua análise também mediante os Estudos Críticos do Discurso (Van Dijk, 2008).

A coleta de dados ocorreu mediante seis participantes que trabalham em pelo menos uma das quatro diferentes empresas de TI optadas pelos pesquisadores. No entanto, o pesquisador convidou outros oito homens gays, havendo recusa de seis em função da exposição e falta de tempo de dois. Eles foram convidados para a pesquisa por intermédio da técnica *Snowball* (Flick, 2009). Esta técnica é realizada a partir da indicação de um sujeito de pesquisa inicial, que irá indicar para o pesquisador outras pessoas que poderiam participar da pesquisa, considerando os critérios de inclusão.

Assim, os indicados para a pesquisa sequencialmente indicaram outras pessoas, até que o pesquisador assumiu não ser mais necessária uma coleta de dados devido à saturação de dados. Esta ferramenta é comumente usada em pesquisas que apresentam participantes de difícil localização, já que contribui para uma via de acesso a partir do vínculo entre os participantes. Os participantes foram indicados por representantes LGBT das empresas em questão. As empresas foram pensadas devido às suas políticas de antidiscriminação para a população LGBT. Para a coleta de dados foram realizadas entrevistas narrativas e questionários sociodemográficos (Flick, 2009).

Cabe ressaltar que não há intenção de vincular esta pesquisa com as empresas, visto que tal vinculação poderia gerar um viés institucional nas entrevistas, assim como prejudicar os funcionários. Deste modo, os participantes trabalharão nestas empresas serve apenas para caracterizar a amostra, de acordo com o delineamento da pesquisa.

Como critério de inclusão, os participantes deveriam ser autodeclarados como homens gays e estarem empregados em pelo menos uma das quatro empresas. As entrevistas foram realizadas fora do contexto das empresas com o objetivo de reduzir níveis de desajustamento social, de preservar os participantes de eventuais transtornos em seus locais de trabalho e de preservar os demais aspectos éticos. Elas foram gravadas e transcritas, tendo um tempo médio de 1 hora.

Junto às entrevistas narrativas, foram aplicados questionários de dados sociodemográficos. As entrevistas narrativas são consideradas abertas (Flick, 2009), mas possibilitam algumas estratégias para abordar o tema proposto. O problema central das entrevistas foi investigar a construção das carreiras de pessoas que apresentem diversidade sexual e de gênero e que hoje trabalham em empresas com políticas de inclusão, considerando discursos que possam remeter à discriminação em função da homossexualidade ao longo destas trajetórias.

A presente pesquisa também considera como instrumento para coleta de dados um diário de campo. Este diário ocorreu dentro e fora dos contextos de entrevista, visto que, além destes espaços, o pesquisador teve a possibilidade de conhecer e participar de ações afirmativas para inclusão LGBT realizadas pelas empresas em questão. Esta possibilidade surgiu a partir de convites por parte das organizações, bem como devido a eventos abertos para o público mediante inscrições. Os dados coletados serviram para contribuir com a análise dos estudos propostos.

Segundo Zaccarelli e Godoy (2010), o uso do diário de campo pode ser adequado em organizações, quando pensando em acordo com o delineamento da pesquisa. Os autores ainda ressaltam quatro características encontradas no diário de campo: a regularidade do registro; a pessoalidade do registro; a realização do registro próxima do período em que se observou o cenário; os apontamentos considerados relevantes pelo autor do registro. Ao considerar especificamente a pessoalidade do diário de campo, os sentimentos identificados pelo pesquisador, bem como sua implicação nos cenários descritos podem também fazer parte do diário. Sendo assim, este instrumento permite compreender o fenômeno analisado desde diferentes perspectivas (Zaccarelli & Godoy, 2010).

No que diz respeito aos estudos que não constam nesta dissertação, mas estão em desenvolvimento, os dados foram coletados mediante entrevistas narrativas e entrevistas semiestruturadas. Os participantes foram os mesmos dos estudos aqui apresentados, com a adição de duas mulheres trans que também trabalham em empresas

de TI com políticas de antidiscriminação. Com os homens gays, foi realizado um segundo encontro com entrevistas semiestruturadas. Elas foram optadas em função do seu direcionamento para temas específicos, coerentes com o delineamento do estudo (Flick, 2009). Já a coleta realizada com mulheres trans foi feita mediante entrevistas narrativas com um enfoque na construção de suas carreiras ao longo da vida.

O outro estudo que está sendo realizado com homens gays tem como objetivo mapear formas de discriminação e estratégias de enfrentamento utilizadas por estes homens em suas carreiras, com base nos modelos conceituais acerca de discriminações no trabalho e de estratégias de enfrentamento de pessoas LGBT, propostos por Chung (2001) e Dispenza e colaboradores (2012). As análises estão sendo realizadas mediante a Análise Temática (Braun & Clarke, 2006).

São realizados seis passos para a realização da Análise Temática: a familiarização dos dados (transcrição, leitura e releitura); gerar codificações iniciais; procurar temas (arranjar codificações em temas potenciais); revisar temas; definir e nomear temas e; produzir relatório. Depois de escolhidos os temas, as entrevistas devem ser relidas e recodificadas, enquanto os dados das entrevistas devem ser interpretados e organizados, ao invés de apenas parafraseados ou descritos. Na análise de dados, por sua vez, os temas devem incorporar uma narrativa analítica para além dos dados descritos, fazendo uma argumentação (Braun e Clarke, 2006).

O estudo que diz respeito às mulheres trans terá como objetivo conhecer os itinerários de suas carreiras. Para tanto, estão sendo consideradas experiências de vida, bem como as implicações das empresas em que trabalham. As análises estão sendo realizadas mediante os Estudos Críticos do Discurso (Van Dijk, 2008).

Além disso, o pesquisador tentou realizar um grupo focal com os participantes. No entanto, houve recusa por parte deles. Além disso, um dos participantes informou que poderia participar deste grupo apenas mediante autorização do setor de Recursos humanos da sua empresa, após revisão dos temas que poderiam ser abordados no procedimento.

Cabe ressaltar que todas as questões éticas foram asseguradas, sendo que o projeto desta pesquisa foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da PUCRS. Todos os entrevistados tiveram sua participação voluntária e assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Neste termo, foram pontuadas todas as informações necessárias para que os participantes e o pesquisador pudessem assumir os termos éticos.

## Referências

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Chung, B. Y. (2001). Work Discrimination and Coping Strategies: Conceptual Frameworks for Counseling Lesbian, Gay, and Bisexual Clients. *The Career Development Quarterly*, 50(1), 33-44. doi: 10.1002/j.2161-0045.2001.tb00887.x
- Dispenza, F., Watson, L. B., Chung, Y. B. & Brack, G. (2012), Experience of Career-Related Discrimination for Female-to-Male Transgender Persons: A Qualitative Study. *The Career Development Quarterly*, 60(1), 65-81. doi:10.1002/j.2161-0045.2012.00006.x
- Flick, U (2009). *Introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Artmed.
- Van Dijk, T. A. (2008). *Discurso e Poder*. São Paulo: Contexto.
- Zaccarelli, L. M., & Godoy, A. S. (2010). Perspectivas do uso de diários nas pesquisas em organizações. *Cadernos EBAPE. BR*, (3), 550-563. doi: 10.1590/S1679-39512010000300011

## **5 SEÇÃO EMPÍRICA**

### **5.1 Implicações de políticas de antidiscriminação de empresas de Tecnologias da Informação na construção de carreiras de homens gays**

**Resumo:** O presente estudo teve como objetivo investigar as implicações de políticas de antidiscriminação, organizadas por empresas de Tecnologias da Informação, na carreira de homens gays, levando em conta suas trajetórias de vida. Para coleta de dados, foram realizadas seis entrevistas narrativas com homens gays e um diário de campo. A análise de dados foi feita mediante os Estudos Críticos do Discurso. Como resultados, observou-se que os participantes passaram por situações discriminatórias ao longo da carreira, que geraram possibilidades e limitações em função da homossexualidade em um contexto heteronormativo. Além disso, as políticas antidiscriminação das empresas em que trabalham parecem ter exercido um papel significativo em suas vidas ao produzirem estratégias de enfrentamento e possibilidades de itinerários em suas carreiras. Cabe ressaltar que, mesmo diante dos benefícios garantidos pelas políticas, o cenário neoliberal das empresas em questão pode corroborar com ações afirmativas movidas por interesses privados, gerando fragilidades no exercício da cidadania dos homens gays. Este fenômeno, identificado como homonacionalismo, acarreta em uma necessária problematização do espaço ocupado pelos direitos humanos dentro destas estratégias afirmativas.

**Palavras-chave:** Carreira; Homossexualidade; Políticas de Antidiscriminação; Neoliberalismo.

#### **Introdução**

A homossexualidade enquanto um marcador social vem sendo amplamente estudada a partir de diferentes contextos e atravessamentos (Citelli, 2005; Foucault, 1976; Guimarães, 2004). No entanto, estudos que enfoquem na construção de carreiras de homens gays enquanto objeto de investigação ainda parecem incipientes no território nacional.

As pesquisas nessa área estão majoritariamente localizadas em outros países, principalmente da América do Norte, e comportam estudos desde a década de 80. As investigações internacionais tiveram como principais enfoques as políticas de

antidiscriminação nas esferas pública e privada, as saídas e entradas do armário no local de trabalho, as formas de violência e de discriminação vivenciadas, as estratégias de enfrentamento frente a discriminações e a relação do desempenho laboral de funcionários com a afirmação das suas sexualidades (Ozeren, 2014; Ozturk, 2011; Pizer, Sears, Mallory & Hunter, 2012; Ragins & Cornwell, 2001).

No que diz respeito ao Brasil, pesquisas denunciaram principalmente as formas de violência, discriminações e estratégias de enfrentamento vivenciadas por pessoas LGBT no mercado de trabalho (Carrieri, Souza & Aguiar, 2014; Irigaray, 2011; Rodrigues & Nardi, 2009). As pesquisas nacionais em sua maioria tiveram um delineamento qualitativo e exploratório, com a intenção de investigar especificidades e diferenças entre pessoas LGB (lésbicas, gays e bissexuais) e T (transsexuais), bem como particularidades em diferentes campos de atuação laboral.

No caso de homens gays, tanto as discriminações, quanto as estratégias de enfrentamento, poderiam estar associadas a uma homossexualidade que é simultaneamente pública e privada (Carrieri, Souza & Aguiar, 2014). A imbricada relação público-privado estaria associada ao fenômeno da “saída do armário”, o qual diz respeito aos efeitos de uma homossexualidade explícita ou velada, balizada por normas sociais hegemônicas (Sedgwick, 2007). Esse processo de revelar ou ocultar a homossexualidade pode ser considerado um dispositivo que regula a vida de homossexuais, com base nestas normas.

Nesse sentido, a heteronormatividade pode ser compreendida como esse conjunto de normas, caracterizada como a legitimação de uma heterossexualidade compulsória de papéis bem definidos (“homem provedor” e “mulher cuidadora”), em detrimento de outros exercícios da sexualidade (Pocahy & Nardi, 2007). Porém, ao abordar isso em homens gays, cabe ainda ressaltar a chamada homonormatividade, considerada como sendo uma transposição do modelo heteronormativo para a regulação das relações homossexuais nos moldes da construção monogâmica e binária da heterossexualidade (Oliveira, 2013).

O fenômeno da homonormatividade descreve o processo de aceitação da população gay, bissexual e lésbica a partir de uma conformidade com as normas hegemônicas (Oliveira, 2013). Este processo está atrelado a uma negociação que ora serve para dar visibilidade a essas populações, ora serve para invisibilizá-las. Isso, quando visto em relação à construção da carreira de homens gays, pode atravessar as possibilidades profissionais desses sujeitos.

No campo da construção de carreiras de homens gays, cabe ainda um olhar para o contexto nos projetos de vida desses sujeitos. Nesse sentido, Savickas (2013) postulou a teoria *Life-Design* que compreende a carreira como uma construção decorrente de um projeto de vida. Este projeto englobaria os diferentes cenários vivenciados pelos sujeitos, desde o seu nascimento. A perspectiva de carreira neste sentido é ampliada, ao considerar os espaços e os marcadores sociais que operam nas (im)possibilidades dos seus projetos de vida.

Além disso, a teoria *Life-Design* compreende que a construção da carreira é atravessada por discursos, que são compreendidos como práticas sociais mediadas pela linguagem, verbal ou não (Duarte et al., 2010). Esta última seria composta por sentidos e significados simbólicos, isto é, sentidos construídos a partir de experiências em processos de subjetivação e que produzem significados coletivos (Bock, 2009).

De acordo com Van Dijk (2008), discurso é caracterizado como uma interação social, uma ação, composta por diferentes níveis de estruturas linguísticas. Estas estruturas caracterizam-se pela sintaxe, pela semântica, pela estilística, pela retórica, por imagens, por comportamentos, pela composição de ambientes, pela argumentação, pelas narrativas de histórias e outros.

Ainda, outro componente do discurso seria o processo sociocognitivo, referente à produção e compreensão de sentidos e significados pelos usuários da linguagem. O autor ressalta ainda que os discursos hegemônicos podem reforçar desigualdades sociais e relações de poder (aqui compreendidas como o poder de um grupo dominante sobre um grupo dominado) na medida em que reforçam normas sociais historicamente construídas (Van Dijk, 2008).

Para a materialização destes discursos, a abordagem *Life-Design* utiliza como instrumento as narrativas dos sujeitos. Desse modo, os sentidos e significados seriam co-construídos com base na dialogicidade do *Self* (Savickas, 2011). O *Self* dialógico nessa perspectiva teria suas bases no trabalho de William James (1890), ou seja, é considerado a partir de uma relação da concepção de *Self* “Eu” com o conceitual de *Self* “Mim”. O “Eu” seria um processo mental que observa e dá autoria ao “Mim”. Enquanto o “Mim” seria uma acumulação e variação de compreensões do *Self* a partir da linguagem situada em um contexto sociocultural. Essas características dariam um caráter dialógico ao *Self*, visto que este seria construído a partir de diálogos polissêmicos entre Eu-Mim (Savickas, 2011).

Com a intenção de pensar possibilidades e estratégias que incorporem os projetos de vida, cabe ainda ressaltar mecanismos de combate às discriminações sofridas por homens gays no mercado de trabalho. Neste sentido, as políticas de antidiscriminação podem servir como formas de enfrentamento. Elas são apontadas como um dispositivo, tanto para o setor público quanto para o setor privado, que visa proteger os direitos de pessoas que sofrem com a desigualdade em função de seus marcadores sociais (Rios & Silva, 2015).

Na esteira das políticas de antidiscriminação, algumas empresas privadas têm realizado ações afirmativas com o objetivo de reduzir processos de discriminação no trabalho. Como exemplo disso, empresas estão desenvolvendo grupos de inclusão à diversidade sexual e de gênero no trabalho, denominados *Pride*. Estes grupos seriam compostos por funcionários, estando dentro de políticas de antidiscriminação desenvolvidas pelas empresas e geralmente localizadas nas diretrizes de Responsabilidade Social.

Para compreender suas implicações, cabe um olhar para o cenário neoliberal das empresas privadas onde isso ocorre. Isso é necessário, visto que elas apresentam uma estrutura que por vezes desconsidera a própria desigualdade, ao partirem do pressuposto de que todos são iguais e, portanto, inseridos em um sistema meritocrático na conquista de direitos (Alves & Galeão-Silva, 2004).

O paradoxo das ações afirmativas no contexto neoliberal abre espaço para uma outra discussão, a forma com que os direitos LGBT estão sendo concedidos. O consumo destes direitos tem sido tratado desde a perspectiva do Homonacionalismo, que corresponde à cidadania LGBT com base em interesses neoliberais dos governos. Este consumo de direitos LGBT pode levar à uma cidadania da consolação, isto é, uma cidadania homonormativa que não contempla de forma plena esta população, visto que garante alguns direitos em detrimento de outros menos interessantes para o neoliberalismo (Irineu, 2015; Oliveira, 2013).

Assim, a cena da construção de carreira de homens gays pode tomar um corpo multidimensional, no qual os projetos de vida são atravessados pela luta por direitos e políticas de antidiscriminação. Olhar para os discursos imbricados no contexto neoliberal em que estas políticas estão sendo desenvolvidas, bem como para os efeitos disso na construção de vida dos sujeitos, pode possibilitar investigações desse processo.

Desse modo, ao considerar o Estado da Arte do presente tema, é correto apontar que este estudo é justificado pela necessidade de maiores investigações que estejam de

acordo com o contexto brasileiro. Isso é salientado, visto que a mera importação de resultados de pesquisas internacionais não daria conta das especificidades do contexto brasileiro (Souza, Silva & Carrieri, 2012).

Com base nisso, este artigo teve como objetivo investigar as implicações de políticas de antidiscriminação, organizadas por empresas de Tecnologias da Informação, na carreira de homens gays, levando em conta suas trajetórias de vida. Cabe ressaltar que as empresas de TI foram escolhidas em função de seu protagonismo no desenvolvimento de políticas de antidiscriminação no Brasil.

## **Método**

Trata-se de um estudo qualitativo de caráter exploratório, visto que pretende analisar elementos discursivos nas narrativas dos participantes. Para tanto, foram aplicadas entrevistas narrativas e foi realizado um diário de campo (Flick, 2009). As entrevistas narrativas oportunizam o exercício da dialogicidade do *Self*, considerado como importante para investigar a construção da carreira sob o prisma do *Life-Design* (Savickas, 2011). Assim, a partir destas entrevistas, foi possível aproximar os resultados ao contexto e aos discursos atrelados às histórias de vida dos participantes. O *Rapport* utilizado para a entrevista narrativa foi:

*“Como vem se desenvolvendo tua carreira ao longo da vida até o ingresso e atuação na empresa que trabalhas agora? Conte como se fosse uma linha do tempo, considerando experiências de trabalho, períodos da vida, pessoas e locais que foram significativos para esta trajetória, desde a infância. Além disso, considere como a tua sexualidade pode ter influenciado nesse processo”.*

No que diz respeito ao diário de campo, os pesquisadores registraram suas experiências em diferentes cenários. Foram registrados o processo de agendamento das entrevistas, as entrevistas, o período de leitura das políticas, bem como as ações realizadas pelas empresas as quais os pesquisadores participaram. Essas ações foram compostas por eventos organizados por três das empresas elencadas como critério de inclusão. Eles eram abertos para ao público e tinham como tema a inclusão no mercado de trabalho para a população LGBT. Em cada evento haviam cerca de 100 pessoas de diversas empresas e as atividades eram divididas em palestras e *Workshops*. Além disso, foram registradas as reuniões de organização desses eventos, bem como reuniões acerca da viabilidade dessa pesquisa entre os representantes do *Pride* e os pesquisadores.

Os participantes da presente pesquisa foram seis funcionários gays de quatro empresas de Tecnologias da Informação. Dessas empresas, todas são multinacionais e três apresentam políticas formais de antidiscriminação LGBT. O funcionário da quarta empresa referiu que o setor de Recursos Humanos do local já considera a empresa informalmente com uma política inclusiva, sem a necessidade de uma política formal.

Decidiu-se por empresas com políticas de antidiscriminação LGBT devido a pauta da homossexualidade explícita nos locais de trabalho e, conseqüentemente, nas narrativas dos participantes. Cabe ressaltar que a amostra foi localizada mediante a técnica *Snowball*, sendo o primeiro participante um representante do coletivo *Pride*. Além disso, outras oito pessoas foram convidadas, das quais seis recusaram com receio da exposição e duas em função da indisponibilidade de tempo.

Por questões éticas, todos os participantes receberam pseudônimos para dar autoria às suas narrativas: Alberto, Daniel, João, Mark, Jason e Nicholas. Os nomes foram retirados da lista *Top 50 LGBT+ Future Leaders da OutStanding*, uma corporação que propõe maior equidade, inclusão e diversidade em empresas ao redor do mundo. Alberto tem 32 anos, pós-graduação em andamento e formado em TI; Daniel tem 25 anos, possui graduação em TI; João tem 28 anos, possui graduação em TI; Mark tem 34 anos, possui graduação em administração e pós-graduação; Jason tem 25 anos, está cursando engenharia de produção; e Nicholas tem 23 anos, está cursando administração.

Mark, Jason e Nicholas trabalham na mesma empresa, enquanto Alberto, Daniel e João em empresas diferentes. Com exceção de Jason que se autodeclarou como “homem gay e pardo”, os outros se autodeclararam como “homens gays e brancos”. Todos foram efetivados nas empresas que trabalham e participam regularmente de ações afirmativas promovidas pelas empresas.

A análise de dados foi realizada a partir de estudos críticos do discurso, propostos por Van Dijk (2008). Este modelo de análise propõe avaliar três dimensões relacionadas ao discurso: estruturas discursivas, estruturas sociais e ponte cognitiva. Para tanto, o autor salienta a importância de iniciar as análises no campo denominado macronível ou estruturas sociais (família, escola, posições de poder, movimentos sociais, etc.), partindo então para análises no campo denominado micronível ou estruturas discursivas (ações, natureza linguística, interações sociais, representações mentais, eventos, etc.).

Esses estudos contribuem para que seja possível prever conhecimentos e crenças sociais compartilhadas por grupos, as quais controlam e organizam opiniões, além de conhecimentos mais específicos de um grupo. Além disso, esta análise tem como objetivo discutir de forma crítica o abuso de poder e as desigualdades sociais formuladas por discursos hegemônicos.

Este estudo faz parte de uma pesquisa de mestrado, intitulada “Homossexualidade e construção de carreiras: perspectivas de homens gays que trabalham em empresas com políticas de antidiscriminação”. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS (número do parecer 2.112.481), sendo que todos os procedimentos éticos foram assegurados (CNS 510/2016).

## **Resultados e discussão**

Com base nas narrativas dos participantes e no delineamento analítico-teórico proposto neste artigo, foram pensados três eixos discursivos para discussão. Cabe ressaltar que estes eixos não propõem categorias de análise, mas narrativas que conversam entre si e falam do objetivo deste estudo. Os três eixos considerados são: 1) Implicações da homossexualidade na carreira de homens gays: entre (im)possibilidades; 2) Políticas de antidiscriminação nas empresas: itinerários de homens gays e de grupos Pride; e 3) Neoliberalismo e garantias de direitos em um cenário de políticas de antidiscriminação em empresas privadas.

### *Implicações da homossexualidade na carreira de homens gays: entre (im)possibilidades*

Todos os participantes apontaram que, em diferentes momentos de suas carreiras, a homossexualidade implicou em possibilidades e limitações. Além disso, o discurso da heteronormatividade pareceu atravessar as suas narrativas, ora por movimentos de resistência a ela, ora por sua reprodução nas práticas discursivas. Nesse sentido, o participante João referiu que sua etapa de formação escolar passou por implicações da heteronormatividade, em função do preconceito contra diversidade sexual vivenciado:

*“Nessa época eu lembro bem que o preconceito era terrível. Eles me chamavam de bicha o tempo todo, gay, veado, o tempo inteiro. E tipo, eu*

*era uma criança, sabe? Eu não sabia o que era e o que não era, mas aquilo me fazia sentir super mal, sabe?” (João)*

O trecho referido pelo participante aponta para a representação que a homossexualidade tinha quando ele ainda era criança. Apesar da falta de sentido que as palavras “*bicha*”, “*gay*” e “*veado*” tinham para si, elas materializavam discursos que o fizeram se “*sentir super mal*”. Mesmo que as palavras ditas lhe conferissem um significado léxico que não representasse uma visão de si mesmo, parece que elas também inferiam sentidos culturalmente imbuídos e que contribuíram de alguma forma para o processo de subjetivação de João.

Nesse aspecto, os sentidos imbricados na linguagem parecem retratar o discurso da heteronormatividade (Pocahy & Nardi, 2007), visto que o participante associou negativamente modos de ser atrelados aos estereótipos da homossexualidade. Isso é, o sentir-se “mal” de João pode estar associado à homossexualidade desviante, que deslegitimou seu modo de ser no período escolar. Ainda, os estereótipos associados nesta narrativa podem ser entendidos com base no conjunto de normas e regras que delimitam a heterossexualidade compulsória, visto que a determinação de papéis proposta por esse modelo normativo compreende padrões rígidos do “ser homem” e do “ser mulher” que, segundo João, ele não se enquadrava.

A fala supracitada acarreta também no questionamento da sexualidade naturalizada e delimitada por estes papéis. Ao dizer “*eu não sabia o que era e o que não era*”, João afirma que antes mesmo de ter consciência de sua sexualidade, ela já estava sendo inscrita em seu corpo pelo discurso da heteronormatividade, limitando a possibilidade de transitar entre experimentações sexuais.

De acordo com Louro (1999), a naturalização de uma sexualidade hegemônica produz corpos educados para as normas da heterossexualidade compulsória, impossibilitando outras formas de ser. Desse modo, o questionamento do participante remete a uma produção essencialista da sexualidade “normal”, que nesta abordagem é posta em cheque como uma construção social antes mesmo de se tornar consciente pelo sujeito.

A produção de uma sexualidade normativa perpassa os múltiplos espaços de construção de vida (família, escola, trabalho, amigos, etc.) em função da cultura, situada em determinado momento histórico vivido pelos sujeitos. Assim, o investimento cultural, entre as contradições da sexualidade, tenta fixar identidades masculinas ou femininas mediante diferentes estratégias. Uma destas estratégias seria a escola, que

teria o importante papel de reproduzir as normas hegemônicas da sexualidade e, ao mesmo tempo, restringir a expressão da sexualidade nas crianças (Louro, 1999). Esta restrição também foi referida pelo participante:

*“Eu falei para ela [mãe] que as pessoas ficavam me chamando de gay e um monte de coisa e tal... e ela: “Ah, pois é”, tentando me ajudar, né? É mãe, afinal de contas. Mas não era uma situação que ela podia me ajudar muito, assim”. (João)*

De acordo com Van Dijk (2008), os discursos podem apresentar normativas que assujeitam as pessoas mediante formas de controle que, inclusive, perpetuam desigualdades sociais. Uma dessas estratégias de controle seria o que o autor denomina como “Controle da Mente”, a qual faz referência às ideologias e crenças hegemônicas de grupos dominantes que se sobrepõem das “desviantes” e as deslegitimam. Este controle funcionaria com base na incorporação destas ideologias hegemônicas em grupos dominados (neste caso, de homens gays) que, conseqüentemente, os tornariam assujeitados de uma hegemonia (a hetero e homonormatividade) e assim a desigualdade seria reforçada.

Se levada em conta a dinâmica do fenômeno da “saída do armário”, é possível ainda abordar aqui a sexualidade como uma estratégia de controle da mente, a qual mostrou-se efetiva antes mesmo do participante localizar-se em alguma orientação sexual. Isto é, o controle pela via da “saída do armário” aqui diria respeito à relação público-privado da homossexualidade e a maneira com que ele pode restringir práticas sociais e a construção de novos sentidos para a diversidade sexual (Sedgwick, 2007). No caso da experiência que teve com sua mãe, o tema da homossexualidade, para ambos, estava no campo privado, apesar de paradoxalmente responder ao campo público quando em relação ao preconceito sofrido pelo tema velado.

No entanto, contrariando a ideia de um sujeito essencialmente assujeitado, cabe ressaltar também suas possibilidades de autoria e de resistência perante as estratégias de controle do discurso. No caso de João, isso pode ser observado mediante sua relação com os contextos em que ele transitou ao longo da vida. Na tentativa de superação frente ao preconceito, o participante referiu que se tornou muito competitivo como uma forma de enfrentamento da discriminação. Segundo ele, desse modo poderia ser considerado como um par entre seus colegas – apesar da sua sexualidade deslegitimada.

Esta construção de sentidos e significados frente ao preconceito pode remeter a um processo de autoria do sujeito que, mesmo assujeitado, resistiu e ofertou uma

resposta de enfrentamento. Assim, mesmo com o controle do discurso, foram possíveis movimentos de resistência, que, segundo João, segue até hoje:

*“Infelizmente, quando eles me colocaram como diferente, aí eu quis ser melhor do que todos eles, entendeu? Eu disse assim: ‘Então tá, vocês vão comer poeira agora’”. (João)*

Porém, faz-se lembrar que a estratégia de *“ser melhor do que todos eles”* pode remeter à própria desigualdade social delimitada pelo marcador da homossexualidade. A necessidade de se sobrepor aos colegas para obter reconhecimento elenca novamente uma forma de preconceito, que exige mais trabalho de homens gays em determinadas funções e espaços ocupados (Neto, Bretas, Saraiva & da Silva, 2015). O participante Jason retoma esta lógica vivida por João ao relatar: *“Como eu indiretamente – ou diretamente – via isso [homossexualidade] como defeito, né? Eu compensava de outra forma, mais profissional”*.

A maneira com que a carreira dos participantes foi construída parece ter sido atravessada pela homossexualidade de tal forma que estes construíam a si próprios de forma dialógica, mediante estas e outras experiências vivenciadas na sua vida (Savickas, 2011). Sendo assim, a construção dos seus projetos de vida no âmbito da carreira também parece perpassar estes elementos. Hoje, com 28 anos, João considera-se bem-sucedido e referiu já ter recebido 5 promoções na empresa em que trabalha. Segundo ele, sua carreira tem se estabelecido devido à busca por superar seus colegas, aparentemente relacionada aos seus movimentos de resistência à heteronormatividade durante a vida.

Deste modo, a teia subjetiva tecida por experiências simbólicas do participante marcou um *Self* que produziu possibilidades e limitações no seu processo de subjetivação. Isto é, mesmo que assujeitado por práticas discursivas da heterossexualidade compulsória, ocorreram movimentos de autoria entre os participantes que produziram resistências e sua próprio concepção do “Eu” em relação ao contexto imbricado e aos seus projetos de vida. Porém, deve-se considerar que estes movimentos estão localizados em um cenário de regulações sociais e, portanto, não estão descolados de um contexto que reproduz lógicas de dominação.

Outro aspecto a considerar é que alguns participantes afirmaram situações extremas de vulnerabilidade social em função da sua sexualidade. Alberto, por exemplo, trouxe que ao longo da sua vida apresentou uma rede de apoio escassa, e em decorrência

disto, os desdobramentos para este participante remeteram até mesmo para uma falta de direitos mais básicos, como o direito à moradia:

*“Tinha sido expulso de casa porque assumi que era gay para a minha família e tal. Teve um quebra pau, logo que eu comecei a trabalhar na [empresa] e eu comecei a namorar. Saí de casa, não falei para ele nem para ninguém... fiquei duas semanas na rua, morando aqui na universidade. Tipo, eu tomava banho ali... ali na academia, fui dormir no estacionamento escondido porque eu não sabia o que fazer”.* (Alberto)

No caso deste participante, após a revelação da homossexualidade para a família as repercussões apontaram para limitações em múltiplas esferas: a falta de uma rede de apoio, a presença de violências físicas e simbólicas e a falta de acesso a plataformas que prestassem assistência nesta situação de vulnerabilidade. A falta destas esferas remete a uma discussão do próprio exercício da cidadania neste jogo de construção de si e de projeto de vida (Oliveira, 2013).

Para Alberto, trata-se também de uma violação de direitos humanos que perpassou a forma com que este viabilizou a sua carreira. Ao considerar o projeto de vida como uma forma de olhar a construção de carreira na perspectiva do *Life-Design*, cabe ressaltar o marco que estas situações apresentam para a vida dos sujeitos (Duarte et al., 2010).

No caso da fala supracitada de Alberto, a heteronormatividade compôs significativamente sua narrativa mediante a dinâmica público-privado explicitada na revelação de sua homossexualidade. Antes da revelação para a família, o participante tratava a homossexualidade de forma velada. Neste sentido, ele referiu ter buscado um isolamento social e evitado espaços que pudessem publicitar sua orientação sexual. No entanto, a imbricada relação público-privado da homossexualidade parece ter lançado para Alberto o momento de revelação aos familiares e, novamente de forma paradoxal, ao tornar-se explícita, a homossexualidade retomou para um funcionamento velado na tentativa de mantê-la privada. Isto é, ao elencar sua localização do campo público, a ausência de assistência em múltiplas esferas fez com que Alberto retornasse para um funcionamento velado da homossexualidade (Sedgwick, 2007).

A relação público-privado da homossexualidade pode corroborar em diversas situações de preconceito na carreira de homens gays, como Alberto também retomou ao tratar de uma demissão que sofreu em função do preconceito contra diversidade sexual: *“Eu fui demitido do meu estágio por ser gay e perseguido depois. Eu e o meu*

*namorado, os dois trabalhávamos ali*”. Neste caso, o participante apontou que as demissões ocorreram em função de mensagens privadas, interceptadas pela empresa, que foram trocadas no trabalho, nas quais eles se referiam como namorados.

A sexualidade como um dispositivo de controle parece reaparecer na narrativa de Alberto, apontando para uma multidimensionalidade decorrente da homossexualidade pública-privada. Isto é, a autoria dos sujeitos nesta dinâmica é vista novamente em relação aos discursos hegemônicos e como eles enquanto ações sociais influem para desigualdades neste campo (Oliveira, 2013; Pochay & Nardi, 2007).

Ao considerar a homossexualidade como pública-privada, é correto afirmar que a diversidade sexual necessita ser tratada com base no que representa a relação destes espaços. De que forma a esfera privada implica na vida dos sujeitos, bem como a esfera pública (Sedgwick, 2007). No caso de Alberto, a falta de assistência poderia remeter a ausência de medidas públicas que poderiam acolhe-lo nesta situação de vulnerabilidade, por exemplo.

Portanto, partir unicamente da dimensão sujeito não se mostra substancial para dar conta das vicissitudes deste tema, necessitando também uma aproximação à dimensão política e de direitos. Assim, cabe retomar o objetivo deste artigo, que tem como proposta também um olhar para as políticas de antidiscriminação das empresas em que os participantes atualmente trabalham. Nesta sessão, foram analisadas possibilidades e limitações em construções de carreiras marcadas pela homossexualidade, enquanto as próximas terão um enfoque para as implicações destas políticas nas trajetórias dos homens gays em questão e no contexto que ocupam.

#### *Políticas de antidiscriminação nas empresas: itinerários de homens gays e de grupos Pride*

Todos os participantes referiram como principal estratégia possível das políticas de antidiscriminação para suas empresas a elaboração de grupos pela diversidade sexual e de gênero. Estes grupos são denominados como *Pride*. Identificados como “Grupos de Recursos para Funcionários” (referido pelos participantes como “*Employed Resource Group*”), eles têm o objetivo de contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional mediante voluntariado, inserção em comunidades e orientação a partir de ações afirmativas. O envolvimento dos funcionários destes grupos é eletivo e suas ações

ofertadas são gerenciadas pelos seus membros, sob supervisão dos Recursos Humanos (RH) das empresas. Neste sentido, Alberto referiu:

*“E daí eu descobri o Pride dos Estados Unidos, descobri que tinha um negócio chamado ERD, que é “Employed Resource Group”. Cada grupo de funcionários cria esse grupo no seu país, na sua comunidade, para tentar educar as pessoas. Ele não é imposto pelo RH, ele é todo feito pelos funcionários, feito pelas pessoas que querem alguma mudança. Então tem diversos temas, né: orgulho gay, mulheres, negros, idade. Sei lá, tem vários tipos, são nove categorias diferentes e tu ainda pode criar categorias se tu quiseres. Daí eu trouxe o Pride para o Brasil. Eu quero criar, peguei as regras e precisava de quatro pessoas”.* (Alberto)

Outro aspecto destes grupos é que eles podem ser compostos pelo o que as empresas denominam como “aliados”. Os aliados seriam pessoas que não são autodeclaradas com os marcadores sociais representados nos grupos, mas têm o interesse de apoiar e contribuir para suas pautas. Em dados resgatados pelo diário de campo, foi possível identificar um grande número de aliados na participação do grupo *Pride*. Este número, inclusive, extrapolou consideravelmente o número de pessoas LGBT que participam ativamente de ações afirmativas em algumas empresas. Segundo Alberto, isto ocorre devido ao receio que pessoas LGBT têm de participar do *Pride*:

*“Conheço várias pessoas que são [LGBT], mas não querem contato nenhum comigo porque eu levantei a bandeira gay. Isso para mim é muito ruim, porque tipo, eu sei que aquelas pessoas eu não posso contar para nada na empresa. Elas têm um bloqueio de nem me dar oi, sabe?”* (Alberto)

Essa fala pode trazer para a pauta uma discussão referente às saídas e entradas do armário no cenário das empresas (Sedgwick, 2007). A exposição que alguns funcionários receiam em sofrer parece corroborar com uma homossexualidade pública-privada nos locais de trabalho, gerando uma reflexão que questiona até que ponto as políticas de antidiscriminação alcançam estas pessoas ao afirmarem ou ocultarem sua sexualidade. Esse aspecto abre possibilidades para a construção de estratégias que deem conta destes sujeitos assumindo, inclusive, a possibilidade que eles têm de não desejarem revelar a homossexualidade no trabalho.

No entanto, o participante Nicholas referiu que as políticas de antidiscriminação foram importantes para que ele pudesse se sentir à vontade com sua sexualidade. De acordo com ele:

*“Então na realidade isso me colocou de uma maneira muito mais tranquila e feliz pra vir trabalhar. É uma coisa incrível. Então o Summit, a cada trimestre comecei a convidar mais pessoas, alguns amigos também participaram de alguns Summit. Comecei a falar com todas as pessoas, comecei a me posicionar muito mais em situações. Eu consegui falar sobre. Ter argumento, a entender como as coisas funcionavam. Tudo isso por causa do trabalho do grupo interno”. (Nicholas)*

Desse modo, é possível abordar as políticas de antidiscriminação como também efetivas na promoção à diversidade sexual e de gênero nas empresas. Nicholas informou que antes da entrada na empresa em que está, tinha receio de falar sobre si em função da sua homossexualidade, aspecto que mudou, segundo ele, em função das ações afirmativas. Essa etapa do itinerário de Nicholas parece ter servido positivamente em sua trajetória.

No que diz respeito à elaboração dos itinerários destas políticas, os participantes consideraram também um olhar para a origem majoritária delas nas matrizes das empresas, havendo uma transposição destas políticas para o cenário brasileiro. Isto é, elas não são desenvolvidas com base nas especificidades de cada região, mas sim com base em diretrizes generalistas de outros territórios.

Segundo Alberto, em registro por diário de campo, existem diversas estratégias de enfrentamento à discriminação de pessoas LGBT que, inclusive, não são traduzidas para o idioma brasileiro. Como exemplo disso, o participante referiu acerca de vídeos institucionais de matrizes localizadas em outros países e que buscam informar e promover a diversidade sexual e de gênero. Este fenômeno pode ser visto, inclusive, no nome destes grupos (*Pride*) e em terminologias (como *“Employed Resource Group”*) utilizadas que não são traduzidas do idioma inglês.

De acordo com os participantes, a transposição destas políticas de antidiscriminação das sedes das empresas multinacionais para as empresas filiais de outros países também seria de responsabilidade dos funcionários. Isto é, não apenas as ações afirmativas seriam responsabilidade dos empregados, mas também a própria implementação do grupo *Pride*. Neste sentido, Mark referiu que o primeiro grupo no Rio Grande do Sul surgiu em 2012:

*“Eu comecei o Pride, né? Junto com outros colegas aqui que trouxeram a ideia para cá. Daí nos juntamos porque nos conhecíamos até antes da?, da vida mesmo. Então a gente se conhecia, a gente se encontrou na empresa e essa ideia foi trazida de um colega que foi para a Alemanha... e aí ele falou para fazermos isso. No início era fechado, porque a gente não sabia como ia ser a recepção das pessoas aqui, e então eu e um outro colega conversamos, na época, com a nossa gerente. De portas fechadas, assim, porque a gente não sabia qual seria a reação”. (Mark)*

Outro elemento trazido pelos participantes foi a possibilidade de vincular o ativismo das empresas privadas com as suas carreiras pessoais. Isto é percebido na fala dos participantes Alberto e Mark, ambos assumindo que foram os responsáveis pela inserção do *Pride* no Brasil, mesmo que não tivessem atuado em conjunto na implementação destas políticas em suas empresas. O *status quo* que parece se construir junto com a ideia de ações afirmativas pode decorrer do que é denominado como *Pinkwashing*.

De acordo com Puar (2015), *Pinkwashing* seria considerado o consumo da diversidade sexual e de gênero no setor público e privado e poderia ser considerado um fenômeno comum ao homonacionalismo. Isto é, mesmo a busca por direitos humanos e por uma plena cidadania, quando marcadas pelo neoliberalismo poderiam produzir uma “cidadania da consolação” (Oliveira, 2013). Ao serem consumidos, estes direitos corresponderiam apenas a determinados interesses, dificultando o seu alcance para outras populações exercerem sua cidadania. De acordo com Rodrigues e Nardi (2009), no que diz respeito à população LGBT, comumente a população trans sofreria maior vulnerabilidade social, possivelmente em função dos efeitos desta “cidadania da consolação”.

Além disso, as oportunidades para a carreira dos participantes, ofertadas pelas políticas das empresas parece também acompanhar esta lógica. Nesta mesma direção, o participante Daniel referiu que sua contratação pela empresa se deu em função da sua orientação sexual:

*“Eles precisavam de alguém para dar a cara a tapa. E isso não é um mérito meu. Eles precisavam de alguém! Naquele momento fui eu. Então, eu super entendo eles. Como todas as pessoas que estavam naquele grupo que eram heterossexuais iriam liderar um movimento de diversidade LGBT, sabe? Não pode? Pode. Pode acontecer. Eu não vejo*

*problema, ainda mais nesse ambiente corporativo, sabe? Mas eles precisavam de alguém para dar a cara a tapa, para ser a imagem, ao menos. (Daniel)*

Para Daniel, as políticas de antidiscriminação serviram como uma forma de inserção no mercado de trabalho, garantindo-lhe uma oportunidade de emprego em função da sua homossexualidade. Além disso, este participante referiu que isso foi possível devido a um itinerário ofertado por estas políticas. Isto é, as trajetórias que o direcionaram para onde está agora:

*“Ela estava no Summit, e me disse: ‘ah, a gente está procurando alguém que gostaria de ter, a gente está aberta para contratar pessoas LGBT também, e tal’. E no grupo que estava essa mulher – que era tipo um Workshop - que trabalhava lá na [empresa], tinha essa minha amiga que cursava o mestrado aqui também e ela chegou para mim: ‘Tão procurando um veado para trabalhar na [empresa]. Vai lá e dá teu nome’. E a gente trocou contatos e mandei currículo, entrevista, e fui contratado”.* (Daniel)

O Summit LGBTI é um evento organizado pelos grupos *Pride*, cuja finalidade seria abordar temas referentes à diversidade sexual e de gênero no mercado de trabalho. Estes eventos são financiados pelas empresas e têm o aval do setor de Recursos Humanos para ocorrer. Nestes eventos, costuma ainda acontecer uma formalidade para o recebimento do selo do programa “Empresa Amiga da Diversidade”, distribuído pela OAB de São Paulo, às empresas que têm os critérios necessários para serem consideradas inclusivas na diversidade sexual e de gênero (diário de campo).

Acerca do Summit e das políticas de antidiscriminação, Daniel referiu um possível itinerário para a implementação destas políticas nas empresas, que correspondeu ao seu próprio itinerário:

*“Então... esses Summits foram os primeiros passos que eles deram na busca de fazer a empresa mais inclusiva e diversa. [...]E, aos poucos, a gente foi tendo esse espaço. Já tinha esse pequeno grupo de pessoas interessadas em trabalhar diversidade, eram umas três ou quatro pessoas, que foram as pessoas que participaram da segunda e da terceira edição do Summit. Da [empresa], que estavam no Summit. E tá, então vamos começar a trabalhar, o que a gente pode fazer? E daí começamos todos os processos de contato com as outras empresas que*

*tinham Pride, entender o que a gente poderia fazer, ver dentro da própria organização da [empresa], globalmente, o que se tinha... como se tinha que trabalhar. E pouco a pouco, passo a passo, a gente foi construindo isso ali dentro". (Daniel)*

Ao verificar os caminhos utilizados neste itinerário, é possível afirmar que o *Summit* é um evento central para estes grupos, servindo como articulador de diferentes empresas. A potência deste evento proporciona, inclusive, a multiplicação dos grupos *Pride* e corrobora com a ampliação de políticas de antidiscriminação em empresas privadas.

No entanto, para considerar os itinerários tanto pessoais quanto os da implementação destas políticas, é importante novamente retomar o contexto em que eles ocorrem. Neste sentido, o neoliberalismo das empresas precisa ser compreendido no cenário da diversidade sexual, considerando as implicações de espaços privados para a garantia de direitos.

Nessa direção, a cidadania sexual e o contexto neoliberal podem ser articulados Oliveira (2013). A cidadania sexual seria o direito pleno de exercer diferentes sexualidades, garantidos pelos direitos humanos. Vale lembrar que aqui a cidadania está somente relacionada à sexualidade em determinados momentos, mas atravessada por ela (Lorea, 2006).

Já o neoliberalismo apresenta um caráter privado e meritocrático que contribui para um incentivo ao consumo de direitos mediados por interesses de alguns grupos, por vezes sem levar em conta os de outros (Oliveira, 2013). Portanto, a cidadania sexual tensionaria uma lógica que desconsidera a sexualidade em seu exercício, sendo o neoliberalismo fundamental para compreender a forma com que ela é posta em um contexto de direitos que é consumido (Oliveira, 2013).

### *Neoliberalismo e garantias de direitos no cenário de políticas de antidiscriminação em empresas privadas*

Ao considerar o contexto neoliberal em que a cidadania vem sendo consumida, cabe também discutir os atravessamentos que a homossexualidade vem apresentando no cenário de direitos humanos. Segundo Puar (2015) esta relação poderia ser caracterizada a partir do homonacionalismo, compreendido como a luta por direitos LGBT dentro de um contexto neoliberal. Isto é, o reconhecimento dos atravessamentos de interesses

entre a cidadania LGBT e o neoliberalismo. O autor ainda ressalta o homonacionalismo como um fenômeno relacionado aos direitos LGBT que se sobressaem aos direitos de outras populações.

Um exemplo poderia vir das próprias políticas de antidiscriminação localizadas nas empresas. Como referido anteriormente por Alberto, além do *Pride* para a população LGBT, outros grupos delimitados por marcadores sociais fazem parte destas políticas. Estariam contempladas a população negra, a população de mulheres, populações de diferentes culturas e outras.

No entanto, cabe ressaltar que nem todos estes grupos estão presentes nas empresas, visto que para seu funcionamento é necessário um número mínimo de funcionários que desejem gerenciá-los. Isto é, alguns grupos acabam não tendo representatividade por intermédio destas ações. Em dados coletados no diário de campo, por exemplo, foi identificado que devido ao número limitado de pessoas negras nestas empresas, ações afirmativas para estas populações são mais difíceis de serem realizadas.

Ao pensar no contexto das empresas de Tecnologias da Informação (TI), Ieger e Bridi (2014) elaboraram um mapeamento um perfil dos profissionais brasileiros que trabalham nesta área. Nesse sentido, a maioria dos profissionais seria composta por jovens solteiros e do sexo masculino. Além disso, a inserção de mulheres nesse mercado de trabalho seria recente.

Deste modo, é possível identificar que a disposição de políticas de antidiscriminação no contexto destas empresas não necessariamente irá garantir direitos aos funcionários e participação das empresas em ações comunitárias. Apesar da existência de diretrizes que configuram estas plataformas de enfrentamento à discriminação, a ausência de funcionários engajados na construção destes grupos pode limitar a capacidade de ação destas políticas.

Na medida em que trabalhadores das empresas não realizam ações afirmativas, pode ocorrer um esvaziamento do enfrentamento à discriminação por parte das empresas, como é referido por Daniel e Alberto em registro do diário de campo. Segundo eles, quando os funcionários deixam de atuar no *Pride*, seja por não engajamento, excesso de trabalho ou falta acesso de determinadas pessoas nas empresas em questão, muitas ações deixam de acontecer.

Assim, paradoxalmente, as políticas de antidiscriminação das empresas perpassam uma lógica meritocrática do cenário neoliberal que promove o exercício da cidadania no local de trabalho quando os interesses privados das empresas parecem

entrar em consonância com a pauta dos direitos humanos. Além disso, conforme citado anteriormente, a supervisão do RH serviria aqui como um dispositivo de controle para que estes interesses se mantenham em consonância.

Discutir acerca das estratégias adotadas por estas empresas, para enfrentar a discriminação contra a diversidade sexual e de gênero, pode contribuir para a compreensão deste paradoxo. Ao problematizarem estas políticas, Alves e Galeão-Silva (2004) apontam que no mundo corporativo estas medidas podem ser defendidas principalmente devido ao seu caráter inclusivo em contextos desiguais.

No entanto, elementos podem contribuir para uma baixa eficácia destas políticas. A importação de modelos estratégicos internacionais para outros países, universalizando práticas e características são situadas em diferentes culturas, pode servir como um exemplo disso. Esta importação corre o risco de desconsiderar o elemento político destas estratégias, visto que pode inviabilizar seus significados aos sujeitos que se intenta incluir. Apesar disso, deve-se reconhecer o potencial que estas políticas têm para a vida destas pessoas (Alves & Galeão-Silva, 2004).

Como possível solução, Alberto, em registro do diário de campo, referiu que gostaria de uma desvinculação do *Pride* em empresas. Segundo ele, o grupo como um dispositivo localizado na esfera privada perde sua potência. Portanto, o desejo de extrapolar o contexto neoliberal viria com a intenção de tornar o *Pride* um coletivo ampliado para ações em outros territórios que não somente o empresarial. Quando considerado o *Life-Design*, esta estratégia faz sentido na medida em que a construção de carreira dos homens gays não está apenas no cenário corporativo, mas também nos diferentes contextos em que estas pessoas circulam.

Vale lembrar que espaços como este idealizado por Alberto já se fazem presentes, mediante coletivos, centros de assistência e movimentos sociais (Nardi, Silveira & Machado, 2013). Deste modo, a potência dos grupos *Pride* poderia estar justamente em sua origem privada, como um movimento de resistência às desigualdades sociais dentro de um contexto neoliberal. O paradoxo deste movimento pode remeter à própria produção de desigualdades no trabalho.

Porém, um olhar crítico para a formulação dos grupos *Pride* no mundo corporativo deve ser mantido, considerando que as políticas de antidiscriminação em sua maioria fazem parte de projetos de Responsabilidade Social exigidos às empresas para garantia de excelência no mercado (Araújo, 2006). Apesar disso, a participação dos funcionários para a efetivação destas políticas de antidiscriminação, ao mesmo tempo

que limita também amplia a potência deste território, visto que mesmo que servindo para uma excelência corporativa, ele abre caminhos para resistências de trabalhadores frente às desigualdades.

Ao considerar esta relação neoliberalismo-políticas de antidiscriminação, é importante levar em conta também as relações de poder imbricadas nela. Assim, o exercício da cidadania neste cenário estará em diálogo com demandas também privadas ou ainda movida por interesses de determinados grupos. Neste sentido, o homonacionalismo poderia ser visto no deferimento destas políticas que viabilizam o ingresso e permanência de homens gays nas empresas, porém desconsidera a importância de garantir acesso à população negra, por exemplo (Puar, 2015).

Uma forma de garantir os direitos seria considerar as políticas de antidiscriminação reguladas pelo Estado. A Lei nº 10.948 do estado de São Paulo, por exemplo, dispõe sobre penalidades aplicadas à prática de discriminação em razão da orientação sexual para cidadãos, bem como para organizações públicas e privadas. Estas penalidades ocorreriam com base em um processo administrativo e as possíveis punições seriam advertência, multa de 1 mil ou 3 mil reais, suspensão de licença estadual para funcionamento por 30 dias ou cassação da licença estadual (Poder Executivo, 2001).

Porém, mesmo com a regulação de alguns dispositivos para os direitos humanos na esfera pública, sua efetividade parece incipiente nas trajetórias dos participantes. Desse modo, eles referiram que as políticas nas empresas privadas oportunizaram maior proteção. O único participante que discordou desta lógica foi João, que informou que a empresa em que trabalha não possui políticas de antidiscriminação formais, havendo ações informais de enfrentamento.

Nesta direção, Rios (2007) ressalta a importância de investigar os diálogos e dispositivos intervenientes entre o Estado-cidadãos e os cidadãos-cidadãos para uma melhor aplicação das políticas de antidiscriminação. Cinco dos participantes referiram que as políticas privadas das empresas em que atuam agora foram mais protetivas do que os dispositivos públicos.

Nas empresas as políticas de antidiscriminação cada vez mais ganham espaço, necessitando de um olhar para a dinâmica de seus fatores quando associados à implementação, à efetividade e aos interesses neoliberais (Ozeren, 2014). Portanto, ao se pensar nas diretrizes propostas para os homens gays pelas empresas, deve-se

considerar também o contexto neoliberal em que estas são elaboradas e quais finalidades e desdobramentos elas apresentam.

### **Considerações finais**

Ao retomar o objetivo deste estudo, foram identificadas implicações das políticas de antidiscriminação na construção de carreira dos participantes. No que diz respeito aos participantes, parece que as políticas de antidiscriminação não contribuíram somente para o enfrentamento da discriminação e da promoção da diversidade sexual, mas também para seus projetos de vida em um contexto neoliberal alçado por interesses de mercado. Assim, torna-se importante considerar nesta teia de fatores os efeitos que o neoliberalismo teria na garantia de direitos humanos, bem como na desigualdade social.

Em relação aos direitos humanos, parece que sua garantia perpassa interesses privados quando pensados na pauta de Responsabilidade Social das empresas em questão. Já, ao tratar da desigualdade social, é possível compreender que estes direitos, quando elencados no cenário privado, correspondem apenas a algumas populações em detrimento de outras. Este fenômeno pode estar de acordo com o chamado homonacionalismo, apontando para a necessidade de maiores investigações neste tema.

Porém, mesmo em um contexto neoliberal, as políticas de antidiscriminação parecem assumir um papel importante na vida dos participantes, servindo como um dispositivo de resistência e proteção às discriminações sofridas e à própria construção das suas homossexualidades. Além disso, os mecanismos destas políticas, como o *Pride*, possibilitam o agenciamento dos funcionários, deslocando-os do lugar de assujeitados para o de atores sociais. De acordo com Bock (2009), este exercício permite um movimento micropolítico dos sujeitos em suas práticas, produzindo modos de ser e fazer que não necessariamente correspondam às diretrizes macro das políticas, mas à ética destes em relação ao contexto que circulam.

Este estudo serviu para explorar o tema, possibilitando novos interesses investigativos. São sugeridas novas pesquisas que abordem este tema com diferentes delineamentos, para dar conta da sua multidimensionalidade. Pesquisas que apresentem métodos mistos podem contribuir significativamente para investigar com profundidade as implicações destas políticas na vida dos sujeitos.

Além disso, estudos que investiguem o impacto destas políticas com sujeitos heterossexuais, bissexuais, lésbicas e trans, bem como na cultura da empresa também

são sugeridos. Como limitação, este estudo não investigou interseccionalidade de diferentes marcadores sociais, centrando-se na orientação sexual.

## Referências

- Alves, M. A., & Galeão-Silva, L. G. (2004). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista RAE*, 44(3), 20-29. doi: 10.1590/S0034-75902004000300003
- Araújo, M., & Rosana, M. (2006). Exclusão social e responsabilidade social empresarial. *Psicologia em estudo*, 11(2), 417-426.
- Bock, A. M. (2009). Psicologia Social e as políticas públicas. In: Dirce, T. T., Guareschi, N. M. F., Silvana, T. B. (Orgs.). *Tecendo relações e intervenções em psicologia social*. Porto Alegre: ABRAPSO SUL. p. 174-182.
- Carrieri, A. P., Souza, E. M., & Aguiar, A. R. C. (2014). Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(1), 78-95. doi: 10.1590/S1415-65552014000100006
- Chung, B. Y. (2001). Work Discrimination and Coping Strategies: Conceptual Frameworks for Counseling Lesbian, Gay, and Bisexual Clients. *The Career Development Quarterly*, 50(1), 33-44. doi: 10.1002/j.2161-0045.2001.tb00887.x
- Citeli, M. T. (2005). *A pesquisa sobre sexualidade e direitos sexuais no Brasil (1990-2002): revisão crítica*. Rio de Janeiro: CEPESC.
- Duarte, M. E., Savickas, M. L., Dauwalder, J., Guichard, J., Vianen, A. E. M., Rossier, J., Lassance, M. C., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Nota, L. (2010). A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de Psicología*, 44(2), 392-406. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28420641020>
- Flick, U (2009). *Introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Artmed.
- Foucault, Michel (1976). *História da Sexualidade: vol. 1 – a vontade de saber*. São Paulo: Paz e Terra.
- Guimarães, C. D. (2004). *O homossexual visto por entendidos*. Rio de Janeiro: Garamond.
- Irigaray, H. A. R., & Freitas, M. E. (2011). Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. *Organizações & Sociedade*, 18(59), 625-641. doi: 10.1590/S1984-92302011000400004

- Irineu, B. A. (2015). Homonacionalismo e cidadania LGBT em tempos de neoliberalismo: dilemas e impasses às lutas por direitos sexuais no Brasil. *Revista Em Pauta*, 34(12), 155-178.
- James, W. (1890). *Principles of psychology (2 vol)*. New York: Henry Holt.
- Louro, G. L. (1999). *O corpo educado: pedagogias da sexualidade*. Belo Horizonte: Autêntica.
- Nardi, H. C., Silveira, R. S., & Machado, P. S. (2013). *Diversidade Sexual, relações de gênero e políticas públicas*. Porto Alegre: Sulina.
- Oliveira, J. M. (2013). Cidadania Sexual sob suspeita: uma meditação sobre as fundações homonormativas e neo-liberais de uma cidadania de “consolação”. *Psicologia e Sociedade*, 25(1), 68-78. doi: 10.1590/S0102-71822013000100009
- Ozeren, E. (2014). Sexual orientation discrimination in the workplace: a systematic review of literature. *Social and Behavioral Sciences*, 109(1), 1203-1215. doi:10.1016/j.sbspro.2013.12.613
- Ozturk, M. B. (2011). Sexual orientation discrimination: Exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey. *Human Relations*, 64(8), 1099-1118. doi: 10.1177/0018726710396249
- Pizer, J. C., Sears, B., Mallory, C., & Hunter, N. D. (2012). Evidence of Persistent and Pervasive Workplace Discrimination Against LGBT People: The Need for Federal Legislation Prohibiting Discrimination and Providing for Equal Employment Benefits. *Loy. L.A. L. Rev*, 45(3), 715-780. Recuperado de: <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Pizer-Mallory-Sears-Hunter-ENDA-LLR-2012.pdf>
- Pocahy, F., & Nardi, H. (2007). Saindo do armário e entrando em cena: juventudes, sexualidades e vulnerabilidade social. *Estudos Feministas*, 15(1), 45-66. doi: 10.1590/S0104-026X2007000100004
- Poder Executivo. (2001). *Diário Oficial do Estado de São Paulo*. Seção I: São Paulo.
- Puar, J. (2015). Homonacionalismo como mosaico: viagens virais, sexualidades afetivas. *Revista LusóFona De Estudos Culturais*, 3(1), 297-318. Recuperado de: <http://estudosculturais.com/revistalusofona/index.php/rlec/article/view/217>
- Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal Applied Psychology*. 86(6), 1244-1261. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11768065>

- Rios, R. R. (2007). Cidadania sexual na América-Latina. *Revista de Estudos Universitários*, 33(1), 49-60. Recuperado de: <http://periodicos.uniso.br/ojs/index.php?journal=reu&page=article&op=view&path%5B%5D=665&path%5B%5D=662>
- Rios, R. R., & Silva, R. (2015). Discriminação múltipla e discriminação interseccional: aportes do feminismo negro e do direito da antidiscriminação. *Revista Brasileira de Ciência Política*, (16), 11-37. <https://dx.doi.org/10.1590/0103-335220151602>
- Rodrigues, M. C., & Nardi, H. C. (2009). Diversidade Sexual e trabalho: reinvenções do dispositivo. *Revista Bagoas*, (3), p. 127-143. Recuperado de: [http://www.cchla.ufrn.br/bagoas/v02n03art07\\_rodriguesnardi.pdf](http://www.cchla.ufrn.br/bagoas/v02n03art07_rodriguesnardi.pdf)
- Neto H. L. C., Bretas, P. F. F., Saraiva, L. A. S., & da Silva, A. N. (2015). Desenhando a vivência: um estudo sobre sexualidade, trabalho e tabu de homens gays. *Revista Bagoas*, 9(12), 189-216.
- Savickas, M. L. (2011). The self in vocational psychology: Object, subject, and project. In: Hartung, P. J., Subich, L. M. (Eds). *Developing self in work and career: Concepts, cases, and contexts*, (p. 17-33). Washington: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In.: Lent, R. W. & Brown, S. D. (Ed.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (p. 147-183). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Sedwick, E. K. (2007). A Epistemologia do Armário. *Cadernos Pagu*, (28), 19-54. doi: 10.1590/S0104-83332007000100003
- Soares Siqueira, M. V., Silva Saraiva, L. A., de Pádua Carrieri, A., Barbosa de Lima, H. K., & de Abreu Andrade, A. J. (2009). Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. *Organizações & Sociedade*, 16(50), 447-461. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/4006/400638283004>
- Souza, E. M., Silva, A. R. L., & Carrieri, A. P. (2012). Uma análise sobre as políticas de diversidade promovidas por bancos. *Psicologia & Sociedade*, 24(2), 315-326. doi: 10.1590/S0102-71822012000200009
- Van Dijk, T. A. (2008). *Discurso e Poder*. São Paulo: Contexto

## 5.2 O apoio familiar na carreira de homens gays: implicações de uma homossexualidade público-privada<sup>1</sup>

### Family support for gay men career: implications of a public-private homosexuality

**Resumo:** O objetivo desse estudo foi investigar os efeitos do apoio familiar na construção de carreira de homens gays. Foram utilizados conceitos de teorias sistêmicas, da epistemologia do armário e da teoria de carreira *life-design*, tendo como eixo comum o construcionismo social. A coleta de dados ocorreu mediante entrevistas narrativas com seis homens gays. A análise de dados foi realizada a partir dos Estudos Críticos do Discurso. Os participantes referiram pouco ou nenhum apoio familiar em discriminações vividas anteriores à revelação da homossexualidade, tanto no âmbito escolar e universitário, quanto no laboral. Um contexto familiar hetero-homonormativo pareceu reforçar a vivência da homossexualidade como um segredo, o que sugere dificuldades na oferta de apoio para os participantes. Ao mesmo tempo, o segredo também surgiu como um fator protetivo. Além disso, a homossexualidade apresentou um funcionamento público e privado que parece implicar na esfera das relações, mesmo quando não revelada. Foram identificadas diferentes estratégias de enfrentamento dos participantes, entre elas, o desenvolvimento bem-sucedido da carreira como estratégia de reconhecimento intra e extrafamiliar. Estudos e ações sistêmicas que contemplem diferentes níveis de intervenção podem contribuir para a construção de novos sentidos e significados acerca do apoio familiar na carreira de homens gays.

**Palavras-chave:** Homossexualidade; Relações familiares; Carreira.

**Abstract:** The purpose of this study was to investigate the effects of family support on the career development of gay men. Concepts of systemic theories, epistemology of the closet and life-design career theory were used, with social constructionism as its common axis. Data collection occurred through narrative interviews with six gay men. Data analysis was performed from the Critical Discourse Studies. Participants reported little or none family support in discriminations experienced prior to the disclosure of homosexuality, both at school and university, as well as at work. A hetero-

---

<sup>1</sup> Artigo submetido para a revista Contextos Clínicos (Qualis B1). A presente sessão está de acordo com as normas da revista, anexadas no Anexo F desta dissertação.

homonormative family context seemed to reinforce the experience of homosexuality as a secret, which suggests difficulties in offering support to the participants. At the same time, the secret also emerged as a protective factor. In addition, homosexuality seems to have a public and private functioning that seems to imply in the sphere of relationships, even when not revealed. Different coping strategies were identified, including successful career development as an intra and extra-family recognition strategy. Studies and systemic actions that contemplate different levels of intervention can contribute to the construction of new senses and meanings about family support in the career of gay men.

**Keywords:** Homossexualidade; Family Relations; Career.

## **Introdução**

Desde a Modernidade, características relacionadas à família ocidental sofreram modificações. Por demandas sociais e históricas acerca dos seus significados, hoje a instituição familiar é reconhecida por uma diversidade conceitual (Walsh, 2016). Desse modo, na contemporaneidade as relações familiares são vistas com uma grande multiplicidade de configurações e possibilidades, como reconstituídas, monoparentais, homoparentais, homomaternais, por consanguinidade, por vínculos afetivos, por poligamia e outras (Nichols e Schwartz, 2007; Palma e Strey, 2014; Verza *et al.*, 2013).

Entretanto, algumas famílias seguem consideradas como fora da norma, comumente aquelas que apresentam a diversidade sexual como um marcador (Gomes *et al.*, 2017). Assim, algumas nomenclaturas, apesar de passarem por transformações, distanciam-se da diversidade familiar na medida em que não dão conta de legitimar diferentes modos de ser. Na tentativa de compreender essas especificidades, a abordagem familiar da Psicologia encontrou em sua história o marco teórico da 2ª cibernética, que aborda de forma pós-estruturalista as relações familiares, compreendendo seus membros a partir das suas singularidades, do contexto em que vivem, das narrativas que constroem entre si e dos espaços que ocupam mediante práticas discursivas (Boscolo e Bertrando, 2012).

Ao considerar a importância do contexto e das narrativas para a compreensão do discurso em famílias, o presente estudo se localiza no Construcionismo Social. De acordo com McNamee e Gergen (1997), essa perspectiva engloba uma série de

características no cenário da abordagem familiar, sendo que uma das principais características do construcionismo social é a posição crítica diante daquilo que é considerado natural pela sociedade. Nesse sentido, Iñiguez Rueda (2005) caracteriza essa base epistemológica pelo antiessencialismo e pelo relativismo como palavras-chave importantes para subsidiar a crítica, já que reforçam uma produção de sentidos e significados a partir de múltiplas realidades, produzidas em uma imbricada relação entre sujeito-contexto.

Portanto, é possível afirmar que o olhar construcionista é caracterizado pelo questionamento de produções de verdades naturalizadas e universais, na medida em que tensiona um conhecimento positivista. Para tanto, um enfoque para a cultura, história e política contribui para um movimento de aproximação à crítica construcionista (Gergen e Gergen, 2010). Além disso, a linguagem é tida como fundamental nesse processo, vista como constitutiva do discurso, ao se compreender que a realidade é construída e constrói modos de ser a partir de uma interação por via de práticas sociais.

Especificamente na esfera da diversidade sexual em intersecção com o cenário familiar, o discurso da heteronormatividade vem sendo debatido a fim de questionar a naturalização da sexualidade (Oliveira, 2010). A heteronormatividade é compreendida como um discurso que determina a heterossexualidade como a única forma de exercer a sexualidade de modo legítimo (Oliveira, 2013). Nessa perspectiva, a heterossexualidade compulsória nas famílias colocaria outras práticas e orientações sexuais em posições desviantes e desqualificadas.

Nessa direção, a homossexualidade tem sido discutida de forma crítica em abordagens familiares da Psicologia. De acordo com estudos no contexto brasileiro, os principais fatores que influenciam famílias que convivem com a diversidade sexual entre seus membros viriam de dentro e fora de seu núcleo. Isso é, essas famílias podem sofrer discriminações e preconceitos intrafamiliares e extrafamiliares, bem como limitações em relação aos seus direitos enquanto cidadãos. Ainda na diversidade sexual em famílias, o apoio intrafamiliar nessas situações de iniquidade também é apontado (Gomes *et al.*, 2017).

No entanto, cabe ressaltar que em uma perspectiva construcionista, mesmo os aspectos reproduzidos no contexto intrafamiliar devem ser reconhecidos como práticas discursivas imbricadas no contexto social em que os familiares estão inseridos. Uma das dinâmicas das relações intrafamiliares e extrafamiliares que vem sendo amplamente discutida na literatura científica pode ser considerada a de família-carreira (Carlotto e

Wendt, 2016). Apesar disso, seus efeitos, bem como seu processo, predominantemente respondem a um cenário heterossexual.

Para olhar essa dinâmica família-carreira, o conceito de carreira também vem passando por transformações e sendo pensado desde uma perspectiva construcionista. Chamada de “construção de vida”, ou ainda *Life-Design*, considera-se que a carreira é um processo que ocorre a partir do contexto em que os sujeitos estão inseridos e é mediado por discursos (Duarte *et al.*, 2010). Por essa razão, a carreira pode, inclusive, ser investigada mediante narrativas, que comportam estes diferentes marcadores (gênero, sexualidade, raça, geração, etc.) e sistemas (famílias, comunidades, escolas, trabalhos, etc.).

Em termos epistemológicos, o paradigma do *Life-Design* tem sua base nas teorias da Construção de Si (Guichard, 2009), também localizada nos pressupostos do Construcionismo Social e, ainda, na Construção de Carreira (Savickas, 2013). Ele é fundamentado a partir de um diálogo entre campos que reconhecem o desenvolvimento de carreira como imbricado às narrativas e ao contexto daqueles que a constroem. Ao considerar essas bases teóricas, é possível afirmar que o *Life-Design* assume a relação do sujeito com o contexto em que ele está inserido, levando em conta que esse constrói e é construído nessa relação. Assim, nesse paradigma o sujeito em suas especificidades não deve ser visto de forma isolada, nem apenas como produtor de suas escolhas, mas também como um produto do meio.

Um dos efeitos que pode decorrer dessa dinâmica de fatores (família-sujeito-trabalho-diversidade sexual) seria a “entrada e saída do armário”. De acordo com Sedgwick (2007), o processo de assumir ou esconder a homossexualidade pode ser considerado um dispositivo que regula a vida com base em discursos hegemônicos – como a heteronormatividade. Esta regulação estaria relacionada a uma negociação que ora serve para dar visibilidade à população de gays, lésbicas e bissexuais, ora serve para manter a privacidade de suas vidas. Desse modo, essa regulação, quando vista em relação à família na construção de vida laboral de membros homossexuais, pode influenciar no quanto os sujeitos podem ou não compartilhar suas experiências de trabalho com seus familiares.

A lógica de uma homossexualidade pública-privada no contexto familiar e laboral pode ser considerada semelhante ao conceito de segredo da abordagem sistêmico-relacional da Psicologia. Considerado como uma ausência de esclarecimentos verbais a fenômenos que impactam nas relações entre os sujeitos, o segredo pode ter

uma significativa influência nas dinâmicas familiares. Deste modo, a dinâmica pode apresentar ruídos comunicacionais que servem para perpetuar o segredo. Por isso, a revelação de um segredo pode contribuir para uma qualificação das relações familiares (Imber-Black, 1998).

No entanto, ao tratar da homossexualidade os fatores se tornam mais complexos. Nem sempre a homossexualidade velada poderá ser vista como um segredo familiar, visto que ela também está localizada na esfera do privado e essa localização pode servir como uma estratégia, inclusive, protetiva (Sedgwick, 2007).

Portanto, é na tessitura dos conceitos referentes às novas configurações familiares, à diversidade sexual e à relação família-carreira pelo *Life-Design* que este estudo propõe investigar os efeitos do apoio familiar à construção de carreiras de homens gays. Para esta análise foi considerada a dinâmica público-privado das múltiplas entradas e saídas do armário que os participantes vivenciaram nesse processo. Os operadores teóricos que contribuem para essa análise interseccionam conceitos do Construcionismo Social e de abordagens familiares da Psicologia.

## **Método**

A presente pesquisa trata-se de um estudo qualitativo de caráter exploratório, visto que pretende analisar elementos discursivos nas narrativas dos participantes. Para tanto, foram aplicadas entrevistas narrativas (Flick, 2009), pois oportunizam o exercício da dialogicidade do *Self*, considerado como importante para investigar a construção da carreira sob o prisma do *Life-Design* (Savickas, 2011) e teorias sistêmicas da 2ª cibernética (Boscolo e Bertrando, 2012). Assim, a partir dessas entrevistas, foi possível aproximar os resultados ao contexto e aos discursos atrelados às histórias de vida dos participantes. O *Rapport* utilizado para a entrevista narrativa foi “Como vem se desenvolvendo tua carreira ao longo da vida até o ingresso e atuação na empresa que trabalhas agora? Conte como se fosse uma linha do tempo, considerando experiências de trabalho, períodos da vida, pessoas e locais que foram significativos para esta trajetória, desde a infância. Além disso, considere como a tua sexualidade pode ter influenciado nesse processo”.

Os participantes da presente pesquisa foram seis funcionários gays de quatro empresas de Tecnologias da Informação. Todas as empresas são multinacionais e três apresentam políticas formais de inclusão LGBT. O funcionário da quarta empresa

referiu que o setor de Recursos Humanos do local já considera a empresa informalmente com uma política inclusiva, sem a necessidade de uma política formal. Decidiu-se por empresas com políticas de antidiscriminação LGBT devido a pauta da homossexualidade explícita nos locais de trabalho e, conseqüentemente, nas narrativas dos participantes.

Por questões éticas, todos os participantes receberam pseudônimos para dar autoria às suas narrativas: Alberto, Daniel, João, Mark, Jason e Nicholas. Os nomes foram retirados da lista *Top 50 LGBT+ Future Leaders da OutStanding*, uma corporação que propõe maior equidade, inclusão e diversidade em empresas ao redor do mundo. Alberto tem 32 anos, pós-graduação em andamento e formado em TI; Daniel tem 25 anos, possui graduação em TI; João tem 28 anos, possui graduação em TI; Mark tem 34 anos, possui graduação em administração e pós-graduação; Jason tem 25 anos, está cursando engenharia de produção; e Nicholas tem 23 anos, está cursando administração. Cabe ressaltar que a amostra foi localizada mediante a técnica *Snowball*, sendo o primeiro participante um representante do coletivo *Pride*.

Mark, Jason e Nicholas trabalham na mesma empresa, enquanto Alberto, Daniel e João em empresas diferentes. Com exceção de Jason que se autodeclarou como “homem gay e pardo”, os outros se autodeclararam como “homens gays e brancos”. Todos foram efetivados nas empresas que trabalham e participam regularmente de ações afirmativas promovidas pelas empresas. A análise de dados foi realizada a partir de estudos críticos do discurso, propostos por Van Dijk (2008). Esse modelo de análise propõe avaliar três dimensões relacionadas ao discurso: estruturas discursivas, estruturas sociais e ponte cognitiva. Para tanto, o autor salienta a importância de iniciar as análises no campo denominado macronível ou estruturas sociais (família, escola, posições de poder, movimentos sociais, etc.), partindo então para análises no campo denominado micronível ou estruturas discursivas (ações, natureza linguística, interações sociais, representações mentais, eventos, etc.).

O autor também refere o contexto como uma ponte de diálogo sociocognitiva entre estruturas discursivas e sociais, efetivando suas relações e proporcionando analisar as interações de seus elementos (Van Dijk, 2008). Estes estudos contribuem para que seja possível prever conhecimentos e crenças sociais compartilhadas por grupos, as quais controlam e organizam opiniões, além de conhecimentos mais específicos de um grupo.

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Todos os procedimentos éticos foram assegurados (CNS 510/2016).

## **Resultados e discussão**

Os resultados e discussão do presente estudo foram compreendidos em três eixos discursivos de análise, sendo eles: *“Sou o filho da família tradicional brasileira”* – heteronormatividade nas dinâmicas familiares entre gerações; *“A gente não tocava nesse assunto”* – relações público-privado, apoio familiar e construções de carreiras; *“Vamos dar uma chance para a minha família”* – entre potencialidades e limitações na relação família-carreira de homens gays. Cabe ressaltar que os eixos estão separados apenas para demarcar elementos da discussão, visto que na realidade compõem a mesma narrativa neste artigo.

*“Sou o filho da família tradicional brasileira”* – heteronormatividade nas dinâmicas familiares entre gerações

Durante as narrativas, todos os participantes referiram em determinado momento que em suas famílias haveria uma lógica de funcionamento heteronormativo. Essas normas sociais são apresentadas também nos elementos constitutivos da transgeracionalidade familiar (Falcke & Wagner, 2005), desde os valores (heterossexualidade é a norma), crenças (o correto é a união heterossexual), mitos (o filho “afeminado” será gay), segredos (a homossexualidade não pode ser revelada), legados (aprendi a “ser homem” com meu pai) até as lealdades (preciso estar de acordo com a heteronormatividade exigida pela minha família). Segundo Jason, o espectro da “família tradicional brasileira” correspondeu aos processos de subjetivação de sua família:

*“Eu sou filho da família tradicional brasileira. Sabe? Pais católicos, vão na missa todo final de semana, um filho e uma filha com uma diferença de idade legal... então, como a minha mãe e meu pai vieram de famílias mais humildes, eles se prenderam mais na religião para conseguir seguir, sabe? E o que eu não acho errado, sabe? Eu olhando assim, por um outro viés. Foi a forma que eles encontraram, de tipo, seguir o rumo deles”. (Jason)*

Jason conferiu como características de uma família tradicional a presença de rituais católicos, a configuração familiar pai-mãe-filho-filha e o intervalo de idade esperado entre gerações. Além disso, o participante apontou para o marcador de classe como um atravessador imbricado a essas características.

De acordo com Walsh (2016), a pobreza está intimamente ligada às dinâmicas familiares na medida em que gera possibilidades relacionais do sistema familiar com o contexto. Isto é, as estratégias utilizadas pelas famílias com a intenção de superar adversidades socioeconômicas serão possivelmente diferentes em relação a outros recortes de classe, quando tecidos com demais marcadores do sistema. Neste sentido, De Vasconcellos (2010) afirma que as redes sociais apresentam um importante papel para estas famílias, visto que contribuem para superação de problemas. A dimensão comunitária é então considerada como uma ferramenta para enfrentar as desigualdades sociais vividas por elas. Neste contexto, as instituições religiosas teriam um papel significativo neste processo, referido pelo próprio participante.

No entanto, o agenciamento da família em relação ao catolicismo pode ser considerado da particularidade do processo de subjetivação da família de Jason. Isto é, outras comunidades cruciais para o enfrentamento de desigualdades sociais também são consideradas por teorias sistêmicas da 2ª Cibernética, como os movimentos feministas e LGBT (Nichols e Schwartz, 2007) e podem conversar com elementos heteronormativos da história de Jason:

*“Eu falo que meu maior medo, que era quando eu estava quase vendo que talvez eu fosse gay, eu pensava assim: ‘tá, mas eu não sei cortar o cabelo, eu não sei fazer maquiagem...’. Porque era o que a gente tinha como estereótipos de funções. Era muito, ainda, caminhando (lentamente), uma pessoa gay se assumindo profissionalmente! Então, meu maior medo era ter que não fazer o que eu gosto, porque me foi reservado na sociedade um papel de cabelereiro, para fins estéticos de mulheres”. (Jason).*

A compreensão da homossexualidade como subsidiada por normas *a priori* produziu sentidos e significados para Jason que codificaram para ele modos do “ser gay”, impactando diretamente a forma com que se relacionava com sua família e consigo. Tendo em vista que discursos são construções sociais, pode-se afirmar que a heteronormatividade é uma construção social e, portanto, a naturalização deste discurso precisa ser revista e questionada. De acordo com Pocahy e Nardi (2007), a heteronormatividade seria composta por crenças de que as formas de se relacionar estariam regidas por relacionamentos binários com uma rígida definição de papéis (do “ser mulher” e do “ser homem”).

Assim, em contrapartida ao apoio comunitário da religião católica, percebeu-se a ausência de espaços que ofertassem para a família de Jason a desconstrução de pressupostos normativos da sexualidade. Nesse sentido, as redes sociais poderiam ser ampliadas para os movimentos sociais (coletivos, ONG e ações afirmativas) como outra estratégia de enfrentamento às desigualdades sociais sofridas por essa família, visto que contribuem para uma diferenciação do sistema ao possibilitarem identificações com coletivos em outros níveis sociais (Facchini, 2005).

No entanto, cabe ressaltar que, ao se falar de heteronormatividade, não seria a simples heterossexualidade que a definiria como uma questão, mas a sua compulsoriedade na forma mais restrita. Assim, a heteronormatividade estaria tratando da norma estabelecida, que remete ao relacionamento do homem provedor e chefe de família com a mulher materna e cuidadora. Deste modo, Jason referiu um enquadramento heteronormativo de sua família:

*“Profissionalmente, como eu faço engenharia e sempre fui da área de TI e visualmente isso é uma coisa que dá dinheiro, digamos, eu nunca tive problemas... nem questionamentos. Era uma coisa assim: ‘não, o Jason vai ser uma pessoa bem-sucedida’. Ponto. Entendeu?”.* (Jason)

O papel de provedor, historicamente delimitado ao “ser homem” (Verza *et al.*, 2013), possibilitou afirmações de um masculino hegemônico para Jason. A definição deste papel conferiu para o participante um trânsito entre os valores de seu sistema familiar, movimento que foi afirmado em sua narrativa como protetivo frente às dinâmicas heteronormativas. Porém, cabe ressaltar que a condição “pessoa bem-sucedida” atrelada a um papel de provedor, ainda está inserida em uma heterossexualidade compulsória, limitando outros modos de ser.

No entanto, a heteronormatividade não é a única forma que essas normas sociais têm para se manifestar. Oliveira (2013) alerta para uma outra forma, que atravessaria também as relações homossexuais: a homonormatividade. Este conceito surgiu para dar conta da diversidade sexual que estaria ligada às características normativas da heteronormatividade. Ou seja, formas não-heterossexuais de se relacionar que estariam de acordo com papéis fixos de gênero, bem como relações monogâmicas e binárias dentro de um contexto que lhes confere mais privilégios em detrimento de outras pessoas que não desejariam se enquadrar nesta norma (Vitulli, 2010).

Desse modo, a norma amplia-se para diversas formas de relação. Oliveira (2013) ressalta que a homonormatividade, apesar de garantir alguns direitos, também limita outros e, portanto, é um discurso que também deve ser questionado. O autor refere que

essa dinâmica paradoxal frente aos direitos da população LGBT se dá na medida que nem todos desejam - ou até mesmo conseguem - se adequar às normas sociais, continuando deslegitimados em seus modos de ser. Assim, as características atribuídas aos homossexuais que permeiam as relações normativas podem gerar uma falsa cidadania e ainda discriminações contra aqueles que socialmente não estão engessados nesse conjunto de regras. Neste sentido, o participante Nicholas faz um contraponto a Jason, ao referir:

*“Eu sempre fui uma criança bastante afeminada, então, o que a gente chama de ‘criança viada’, né. Mas com o tempo, com as questões que a gente conhece e sabe como funciona, de discriminação e etc. eu fui mais, ficando... como eu posso dizer... internalizando essas coisas e ficando uma pessoa mais quieta, o que é ao contrário do meu perfil”.*  
(Nicholas)

Nicholas abordou em sua narrativa a dificuldade que teve para transitar entre os valores de sua família. O exercício de seu modo de ser mostrou-se contrário aos legados do seu sistema familiar, fazendo com que assumisse uma postura heteronormativa leal aos elementos transgeracionais que foram passados por seus familiares. De acordo com ele, isto gerou uma anulação do seu exercício do viver, assumindo uma postura esperada pelas normas sociais atravessadas em sua família:

*“Aí o que aconteceu. Essa fase toda de pré-adolescência eu fiquei super travado, não ficava com ninguém porque eu não tinha interesse em meninas. Mas eu não queria aceitar que eu tinha interesse em meninos. Então eu não ficava com ninguém”.* (Nicholas)

O trecho referente à narrativa de Nicholas confere para esta discussão a relevância de criticar a naturalização de discursos que aprisionam e precarizam algumas possibilidades de modos de ser em detrimento de outros. A lealdade pelas normas constitutivas de um sistema familiar heteronormativo o impulsionou a suprir expectativas das quais não correspondiam ao seu modo de ser, forçando-o a se enquadrar no que lhe era esperado e exigido. Ainda nessa direção, o sofrimento decorrente desse preconceito é enaltecido pelos desdobramentos de sua história familiar. A família de Nicholas também passou por instituições religiosas, porém como uma estratégia de “cura” para sua homossexualidade. Além disso, essa cura também foi buscada por seus pais pela Psicologia, mediante psicoterapias conversivas.

Desse modo, um olhar para as histórias de vida no cenário da diversidade sexual em famílias pode contribuir para identificar cativeiros decorrentes de discursos heteronormativos produtores de desigualdades sociais e, conseqüentemente, de sofrimento. Compreender as famílias a partir desses discursos possibilita co-construir

novos sentidos e significados para suas narrativas, encorajando-os a repensar essas normas instituídas.

Louro (1999), ao analisar as pedagogias da sexualidade, possibilitou margens para pensar a sexualidade como complexa e não exclusivamente biológica, mas sendo construída em um cenário sociohistórico e cultural. Nessa direção, a autora levou em conta como essas construções são inscritas nos corpos dos sujeitos, mediante uma educação pela “normalidade”. Questionar a naturalização da sexualidade nos corpos torna-se uma base importante para trabalhar a forma como as pessoas se percebem, já que parte de um pressuposto que essa normalização nem sempre irá de encontro com seus modos de subjetivação (Louro, 1999).

Dessa forma, cabe atentar para que os discursos imbricados nesta discussão não caiam em uma perspectiva essencialista e característica de uma pedagogia focada no considerado “normal” e esperado a priori dos sujeitos, deslegitimando outras pessoas neste processo (Louro, 1999; Oliveira, 2010). Assim, ressalta-se também que as particularidades dos sujeitos em performances hetero-homonormativas e não normativas englobam uma multiplicidade de fatores que dificilmente entrariam inteiramente em consonância com apenas um modo de “ser gay” na família.

Propor uma atenção para as especificidades da(s) homossexualidade(s) percebidas em suas narrativas, marcadores e contextos sociais pode subsidiar discussões acerca do impacto que essas geram no apoio familiar, especificamente no que diz respeito às suas carreiras para este artigo. Além disso, a forma com que a(s) homossexualidade(s) são abordadas no seio familiar (se como um segredo, como públicas, ou como privadas) podem também apontar o impacto que uma hetero-homonormatividade transgeracional teria nesse apoio. Ao considerar a “norma” como uma construção social, cabe ainda um olhar antiessencialista e relativista, propondo uma (re)leitura crítica acerca dos sentidos e significados imbricados nesse processo (Iñiguez Rueda, 2005).

*“Não se falava no assunto”* – Um segredo familiar público-privado nas construções de carreiras

Apesar dos seis participantes referirem diferentes experiências em relação às formas de apoio vivenciadas ou não, houve um consenso de que a homossexualidade era tratada como um assunto velado em suas famílias. Cinco deles apontaram que foi

necessário “sair do armário” para que suas sexualidades fossem vistas como possibilidades, enquanto um deles, Mark, a manteve velada até o falecimento de seus pais. No que diz respeito à homossexualidade enquanto uma dinâmica de segredo familiar, Mark referiu:

*“Na minha família, sempre era um assunto velado. Mas eles não me perguntavam de nada, também. Nunca teve uma situação de pré-conceito, nem nada disso. Mas não se falava no assunto... não era nem fazer de conta que não existia, eu acho que, também, meus pais não são mais vivos... então, na condição deles, de conhecimento e de instrução - que eles não tinham - era um assunto diferente para eles”.*  
(Mark)

A referência ao assunto velado como algo que não era falado, apesar de haver uma consciência de que a temática se fazia presente, pode remeter ao funcionamento de um segredo familiar. Os segredos são fenômenos sistêmicos, pois estão ligados aos relacionamentos, moldam as díades, formam triângulos, alianças encobertas, divisões, rompimentos, definem limites de quem está “dentro” e de quem está “fora”, bem como influenciam a intimidade e o distanciamento nos relacionamentos (Imber-Black, 1998; Melo *et al.*, 2014). Além disso, eles comumente são compreendidos como “o dito não dito”, isto é, temáticas que se fazem presentes no sistema familiar de diferentes modos, apesar de velados. Neste sentido, Mark também referiu um distanciamento e um manejo que correspondem a um funcionamento familiar diante da sexualidade:

*“Mas as pessoas não me perguntam, elas respeitam bastante isso. Não sei se elas respeitam porque são preconceituosas, “respeitam”, ou é porque não sabem tocar no assunto. Para mim não faz diferença. Eu não sou uma pessoa muito ligada à família”.* (Mark)

O conteúdo específico do segredo é o que gera e mantém o estigma, a vergonha e o medo da revelação, assim como o medo da “perda” da família, fatores que alimentam o processo de manutenção do segredo. Porém, paradoxalmente, este medo pode corroborar com o distanciamento familiar, visto que implica em barreiras nas relações (Brandão, 2015). Há então, por vezes, a necessidade de ressignificar o conteúdo do segredo. O que antes era um segredo, escondido devido aos valores, crenças e mitos familiares, quando revelado, passa a ser um tema de conversa. Consequentemente, os elementos transgeracionais envoltos nele são questionados pelo sistema familiar, formulando novos sentidos e significados que geram também novas possibilidades de ação. Nesse sentido, Daniel referiu:

*“A minha mãe nunca me falou nada sobre o quão difícil foi para ela. Ela só me contava que, quando o meu pai ficou sabendo, se perguntava o clássico ‘onde foi que eu errei?’ e coisas assim. Mas, depois dessa primeira fase ele já foi para uma linha mais protetora, de certa forma, de preocupações mais com a minha saúde, comigo em*

*si, e não outras formas que a gente vê por aí que outros LGBT sofrem. Então, na parte de sexualidade, com a família, foi super tranquilo". (Daniel)*

Porém, dependendo do que representa o conteúdo do segredo para a família, pode haver maior ou menor possibilidade de ação. Para Imber-Black (1998), alguns segredos são positivos, tais como os segredos temporários, os segredos que os adolescentes escondem dos pais a fim de começar o seu processo de diferenciação, os segredos relacionados à experiência da sexualidade ou aqueles que pessoas oprimidas conservam de seus opressores, garantindo-lhes uma estratégia protetiva. Esse caráter protetivo é relevante ao se considerar que alguns segredos podem ser nocivos, culminando no enfraquecimento das relações e no apoio familiar. Os segredos nocivos frequentemente têm longa duração e referem-se a ações ocorridas no passado, mas cujos efeitos nos relacionamentos e no sujeito tendem a aparecer também no presente. Esses exigem um olhar multidimensional para lidar com seus desdobramentos.

Segredos nocivos não podem ser encarados como apenas mais um tópico a ser explorado de forma descolada aos seus discursos imbricados. No caso da homossexualidade como um segredo, cabe ressaltar o contexto em que a família está localizada e quais sentidos e significados estão ligados às suas práticas sociais. Não basta abordar esse tema sem considerar os elementos históricos e políticos que acarretam a sua verbalização (Imber-Black, 1998). Em consonância com essa perspectiva, Alberto referiu que a revelação de sua homossexualidade culminou em situações de violência:

*"Eu tinha sido expulso de casa porque assumi que era gay para a minha família e tal. Teve um quebra pau. [...]Quando eu fui expulso de casa eu morava com a minha mãe e meus pais são separados. Fui expulso de casa e a minha mãe não falou nada para o meu pai, não falou nada para o resto da família e tocaram a vida. [...]Foi bem, bem traumático. Saí de lá, me arrumei às pressas, peguei o pouco de roupa que eu consegui e fui para a universidade que era o único lugar que eu tinha na vida na época". (Alberto)*

Sedgwick (2007) aponta para a dinâmica entre público-privado que se relaciona com a lógica secreta da homossexualidade. De acordo com a autora, algumas experiências de "saídas do armário" podem configurar duplos vínculos entres os atores desta cena. Isto é, ao mesmo tempo em que a revelação torna pública a homossexualidade, essa pode passar por processos de exclusão justamente em função de sua revelação, colocando-a novamente em uma opressão dentro do armário. Os aprisionamentos decorrentes da revelação podem ser diversos e remeterem a dispositivos de controle da homossexualidade. Portanto, é necessário compreender a

homossexualidade em uma esfera público-privada indissolúvel, visto que irá reverberar para dentro e fora do armário.

Em relação à carreira dos participantes, todos relataram que uma homossexualidade pública-privada influenciou diretamente a forma com que lidaram com suas trajetórias. Ao considerar a perspectiva do *Life-Design*, que aborda a construção de carreira com base em uma dialogicidade sujeito-contexto, João, por exemplo, trouxe em sua narrativa a forma com que construiu sua carreira na relação com o contexto heteronormativo:

*“Tá, eu não sou como essa gente. Eu sou diferente’. Então ali começou a surgir essa coisa. E eu sou muito competitivo. Infelizmente, quando eles me colocaram como diferente, aí eu quis ser melhor do que todos eles, entendeu? Eu disse assim: ‘Então tá, vocês vão comer poeira agora. Eu vou ser melhor do que todos vocês!’”.*  
(João)

A forma com que a carreira está representada para João aparece ligada à ideia de ser diferente em função de sua sexualidade. O participante relatou que ao ter sua sexualidade pública na escola em que estudava, a saída do seu armário impulsionou opressões que lhe conferiram a possibilidade de entrar novamente em uma dinâmica velada com a homossexualidade. Porém, como estratégia de enfrentamento, João produziu sentidos e significados com base na diferença. Ao reconhecer-se como diferente, o participante possibilitou movimentos de resistência em relação à discriminação sofrida na escola.

João abordou também a ideia de “externalização” para enfrentar seu sofrimento: *“Tirar aquilo de mim. Externalizar aquilo para que eu conseguisse ir para a frente”*. De acordo com a perspectiva narrativa localizada na 2ª cibernética das teorias sistêmicas, a externalização é uma ferramenta potente para a compreensão dos efeitos que os discursos têm nos processos de subjetivação dos sujeitos (Paschoal e Grandesso, 2016). Essa ferramenta compreende um olhar para os níveis macrossociais que são traduzidos no cotidiano por práticas discursivas. Dessa forma, torna-se viável compreender a homossexualidade enquanto do público-privado, elevando-a para múltiplos níveis que não apenas restritos à unidade “sujeito” ou “família”.

No entanto, esses movimentos não foram acompanhados por seus familiares, segundo João. O participante referiu ainda que essa falta de apoio por parte dos familiares é compreensível na medida em que a dinâmica público-privado da homossexualidade dificultou para os pais um manejo adequado com o seu sofrimento: *“Mas não era uma situação que ela [mãe] podia me ajudar muito, assim. Ela estava*

*dando apoio e era o máximo que ela poderia fazer, sabe?”*. Nesse sentido, a dificuldade no auxílio familiar poderia estar relacionada com uma perspectiva heteronormativa presente tanto “dentro” quanto “fora” do armário, não por parte da unidade mãe, mas pela relação com uma estrutura social em que ela está inserida.

Desse modo, o ato de tornar pública uma homossexualidade não garante a plena saída do armário – isto é, das opressões vividas em função deste marcador – assim como o ato de não a comunicar também não garante sua privacidade no contexto. Isto pode ser identificado na forma velada em que a temática era abordada pelas famílias de todos participantes. A questão não estaria no “velado” ou no “falado”, mas nos efeitos dessas práticas em suas vidas. Efeitos esses que se apresentam em função do contexto em que essas relações estão tecidas.

Em consonância com essa lógica, Imber-Black (1998) afirma que o conteúdo dos segredos tem diferentes sentidos e significados para as famílias, para os seus membros e para a sociedade. Em cada cultura, os segredos se apresentam de variadas formas, o que exige uma consideração cuidadosa de suas particularidades, bem como uma análise da origem multidimensional em que estão implicados (Imber-Black, 1998).

Estar atento para as vicissitudes do público-privado na esfera da homossexualidade abre possibilidades para investigar de que forma estão colocadas as estratégias de apoio entre os participantes e seus sistemas familiares no âmbito da carreira. Ao considerar o discurso da heteronormatividade, seu impacto na dinâmica familiar e a relação público-privado da temática, o manejo das famílias em relação às carreiras dos participantes consequentemente apresentou desdobramentos em função dessa teia de fatores.

*“Vamos dar uma chance para a minha família”* – Entre potencialidades e limitações do apoio familiar na carreira de homens gays

Foram identificados efeitos no apoio familiar em função da homossexualidade em todos os participantes. Abaixo segue uma tabela com um resumo acerca do apoio familiar na carreira, apontados pelos participantes ao longo de suas vidas. Cabe ressaltar que os dados na tabela, retirados das entrevistas, são referentes exclusivamente ao apoio quanto a situações discriminatórias em função da homossexualidade, bem como da temática “diversidade sexual”. Como a carreira é compreendida aqui como uma construção decorrente das narrativas de vida dos sujeitos, o apoio na formação dos

participantes – além do apoio já esperado em relação ao trabalho – também foi considerado nessa análise.

<b>Participantes</b>	<b>Responsáveis Legais</b>	<b>Irmãos</b>	<b>Apoio na formação</b>	<b>Apoio no trabalho</b>	<b>Homossexualidade como temática</b>
Alberto	Refere pouco apoio dos pais	Refere apoio da irmã anos após revelação.	Refere pouco apoio.	Refere pouco apoio.	Velada, necessitando a saída do armário para falar.
Daniel	Refere apoio dos pais.	Refere apoio da irmã.	Refere apoio	Refere apoio.	Velada, necessitando a saída do armário para falar.
João	Refere apoio dos pais	Refere apoio do irmão.	Refere apoio.	Refere apoio.	Velada, necessitando a saída do armário para falar.
Mark	Pais faleceram.	Filho único.	Não refere apoio.	Não refere apoio.	Velada.
Jason	Refere pouco apoio ao revelar. Atualmente tem apoio.	Refere apoio da irmã.	Refere pouco apoio.	Refere apoio.	Velada, necessitando a saída do armário para falar.
Nicholas	Refere pouco apoio ao revelar. Atualmente tem apoio da mãe (pai falecido).	Filho único	Refere apoio.	Refere apoio.	Velada, necessitando a saída do armário para falar.

**Tabela 1:** Percepção do apoio familiar em relação à homossexualidade nos contextos família-educação-trabalho.

**Table 1:** Perception of family support in relation to homosexuality in family-education-work contexts.

Dos seis participantes, nenhum referiu apoio representativo dos pais antes da “saída do armário”. Daniel, João e Jason afirmaram que desde sempre tiveram apoio dos irmãos, enquanto Alberto referiu receber apoio da irmã anos depois de sua revelação. Mark e Nicholas são filhos únicos. No que diz respeito ao apoio familiar na formação e no trabalho, apenas Mark não referiu apoio, considerando o óbito de seus pais e também a ausência de outros irmãos. Além disso, Mark em sua história de vida referiu distanciamento da família ampliada. Cabe ressaltar que a homossexualidade como um

segredo na família pareceu fomentar entraves nas suas relações, ao comunicarem experiências vividas e atravessadas por este marcador.

De acordo com Verza e colaboradores (2013), o apoio familiar tem um caráter protetivo para as adversidades sofridas ao longo da vida dos sujeitos. No entanto, essa função nem sempre é efetiva nos sistemas familiares, visto que seus membros apresentam atravessamentos culturais, morais, políticos e éticos que podem destoar entre si. Nesse sentido, em relação ao apoio familiar na sua carreira, João referiu:

*“Meu pai é uma pessoa extremamente preconceituosa. Meu pai até hoje ignora o fato de eu ser gay. Ele sabe, já foi dito, entendeu? Mas ele ignora. Ele prefere que não se comente no assunto, entendeu (risos)? Porque ele acha vergonhoso. Mas... é dele, sabe? Não tem muito o que fazer. Pessoas antigas. Elas são assim. Mas ainda, assim, eu sei que ele me ama, sabe?” (João)*

A homossexualidade na relação de João com seu pai segue com um funcionamento de segredo, onde o público-privado paradoxalmente corroboram para um cativo de seu modo de ser. Apesar de ser um assunto ignorado, é um assunto que está consciente e tem efeitos na forma com que o apoio frente a situações relacionadas à homossexualidade é ofertado no sistema familiar. Como esse marcador é velado entre os dois, a dificuldade para comunicar discriminações sofridas por João para o pai parece fazer parte de seu cotidiano. Vale lembrar que João foi o mesmo participante que desenvolveu como estratégia mostrar-se “diferente” e “competitivo” diante dos outros ao longo de sua vida, com a intenção de superar o preconceito que sofria. Além disso, fez uso de uma estratégia de externalização, a qual refere como a responsabilização do preconceito sofrido dada para o “mundo externo”.

O desenvolvimento dessas estratégias parece falar das limitações no cenário familiar em relação ao apoio ofertado para João, visto que ele precisou diferenciar-se desde cedo da família e dos outros com a intenção de superar experiências discriminatórias. Desse modo, João desde cedo iniciou um processo considerado pela abordagem familiar como de individuação do sistema (Boscolo e Bertrando, 2012), na tentativa de buscar a si próprio em diferença ao outro. Esse processo de individuação parece ter sido desencadeado em função de sua homossexualidade ser vista sob um prisma heteronormativo na família, já que as especificidades requeridas em um apoio para esse caso estavam embasadas em uma lógica da heterossexualidade compulsória. Em relação a isso, ele também referiu acerca de sua mãe no que tange ao apoio durante sua formação:

*“Eles me chamavam de bicha o tempo todo, gay, viado, o tempo inteiro. E tipo, eu era uma criança, sabe? Eu não sabia o que era e o que não era, mas aquilo me fazia sentir super mal, sabe? Uma vez, assim, eu cheguei chorando em casa e a minha mãe teve que me buscar na escola. Aí eu falei para elas que as pessoas ficavam me chamando de gay e um monte de coisa e tal... e ela: ‘Ah, pois é’, tentando me ajudar, né? É mãe, afinal de contas. Mas não era uma situação que ela podia me ajudar muito, assim”. (João)*

O apoio da mãe parece também limitar-se pela perspectiva da homossexualidade enquanto um segredo público-privado. Na tentativa de dar suporte, a mãe teve uma reação compreendida por João como de cuidado. No entanto, essa reação parece também estar atravessada pela heteronormatividade, na medida em que o agenciamento da mãe e de João diante da situação é limitado pela dificuldade de abordar a temática fora do prisma do segredo. Assim, tanto a mãe quanto o filho se colocam em um cativeiro daquilo que não pode ser dito, apesar de estar sendo vivido. A circularidade dessa relação do “não dito” demonstra ainda que a heteronormatividade perpassa não apenas o discurso da mãe, mas as práticas que se retroalimentam no sistema familiar e demais sistemas relacionados ao contexto. A homossexualidade enquanto um segredo, portanto, parece reforçar as lógicas aprisionadoras do armário enquanto um dispositivo de controle da homossexualidade na esfera familiar e no apoio que essa oferta na carreira dos participantes.

No entanto, Alberto referiu um outro olhar em relação ao apoio familiar na sua carreira. De acordo com o participante:

*“Quando eu fui expulso de casa eu morava com a minha mãe e meus pais são separados... fui expulso de casa e a minha mãe não falou nada para o meu pai, não falou nada para o resto da família e tocaram a vida... A gente quebrou a casa. Cara, imagina uma sala parecida com essa, com vidro quebrado, com persiana rasgada, cadeira virada”. (Alberto)*

A situação vivenciada por Alberto parece questionar a função da família protetiva para a carreira, quando atravessadas pelo marcador da homossexualidade. Sua expulsão de casa elucida a dificuldade vivenciada pela família na desconstrução de valores morais e de crenças normativas enraizadas no sistema, fator que pode ter corroborado para esse desfecho. A escassez da rede de apoio familiar e da rede social do participante ainda remeteu a outras situações de violência descritas por ele nas sessões anteriores deste artigo: *“Saí de lá, me arrumei às pressas, peguei o pouco de roupa que eu consegui e fui para a universidade que era o único lugar que eu tinha na vida na época”*. Alberto referiu que morou no estacionamento da universidade em que estudava

por duas semanas, segundo ele, por não ter outros lugares de referência após sua expulsão de casa.

Nesse caso, a importância de uma rede de referência para pessoas LGBT parece crucial. A discriminação intrafamiliar sofrida por Alberto, nesse período de sua vida, aponta que sustentar o apoio apenas no seio privado da homossexualidade pode ser insuficiente para suprir os direitos básicos de um cidadão, como o direito à moradia. Desse modo, pensar a homossexualidade na esfera pública colocaria a discussão também na pauta dos direitos humanos e das políticas. Nesse sentido, um olhar ampliado para a atuação na homossexualidade em famílias contribui para o apoio necessário na relação público-privado que, na dinâmica da homossexualidade secreta, pode se tornar cativa se não repensada.

Essas experiências de discriminação sofridas no âmbito familiar pelos participantes remetem a diversos entraves que eles viveram ao longo de suas carreiras. Além disso, o enfrentamento dessas situações em sua maioria ocorreu na esfera privada da homossexualidade, necessitando de um agenciamento individualizante dos participantes na superação destes acontecimentos. No entanto, dentre esses agenciamentos, também ocorreram resgates ao apoio familiar:

*“Eu pensei ‘Vamos dar uma chance para a minha família’. Eu gostava muito da minha irmã, minha irmã foi uma das que ajudou a me bater quando eu falei que era gay. Então foi difícil me recuperar... no fim eu recuperei a minha irmã. Ela virou minha amiga de novo, a gente se perdoou.... mas a gente não fala no assunto. Ela vai lá em casa, ela traz alguns namorados e tal. Mas a gente não comenta daquela crise específica”. (Alberto)*

A dupla vinculação que ocorre pela relação público-privado da homossexualidade enquanto um segredo foi abordada por Alberto, ao trazer o afeto por sua irmã. A sua revelação produziu marcas entre os irmãos, que sofreram um distanciamento durante anos. No entanto, parece que foi essa mesma dupla vinculação que possibilitou a retomada da relação entre irmãos. O afeto envolvido entre as relações manteve-se presente, apesar de subjugado por normativas da heterossexualidade compulsória.

Nesta tessitura de fatores que limitam, potencializam e por vezes fazem das relações familiares cativos da homossexualidade secreta, os participantes demonstraram movimentos de resistência diante desse cenário. Portanto, cabe ressaltar que as potencialidades e limitações encontradas do apoio familiar na carreira dos participantes remete a uma reflexão multidimensional, isto é, que devem ser

reconhecidas tanto a família e o contexto em que essa está inserida. Desse modo, novas ações podem ser pensadas em intersecção com os diferentes sistemas que estão relacionados ao sujeito. A problemática da homossexualidade ainda precisa ser constantemente revista nesse cenário, visto que atravessa a vida do sujeito em suas diferentes esferas de vida, impactando diretamente a construção de suas carreiras e as possibilidades que podem ser geradas a partir de suas experiências de vida.

### **Considerações finais**

A(s) homossexualidade(s) vivenciadas pelos participantes remeteram a uma discussão já amplamente discutida na literatura científica, o preconceito contra diversidade sexual. Porém, relacioná-la ao cenário do apoio familiar na carreira de homens gays possibilitou abordar esse debate em territórios ainda pouco investigados no Brasil. Deste modo, o presente estudo teve como principal intenção explorar um contexto que possa contribuir para futuras pesquisas. Além disso, cabe destacar que, apesar da diversidade sexual ser um tema consideravelmente debatido, identificá-lo como um assunto inesgotável e que apresenta diferentes sentidos e significados ao longo da história brasileira e mundial é fundamental. Isto é, para um posicionamento político e de mudança frente às suas desigualdades relacionadas.

Para marcar este posicionamento, o estudo teve como principal elemento de discussão da lógica pública-privada da homossexualidade enquanto um segredo familiar. A esfera do público-privado nas relações familiares dos participantes parece que constantemente surgiu como balizadora de suas dinâmicas e estratégias diante de situações discriminatórias vividas na história de suas carreiras. Cabe ressaltar ainda que esse impacto parece remeter ao discurso da heteronormatividade, que se mostrou significativamente vinculado aos valores e crenças familiares dos participantes. Considerar os níveis macrossociais e suas implicações no cotidiano dos participantes e dos familiares pode contribuir para uma investigação acerca do processo desses fenômenos.

Além disso, investigar o processo que engloba o apoio familiar na carreira de homens gays possibilita também novas formas de ação que produzam diferentes sentidos e significados em relação aos discursos hegemônicos. As narrativas como uma estratégia de intervenção, por exemplo, ajudariam a co-construir um senso crítico acerca das experiências já vividas, como os próprios participantes fizeram durante as

entrevistas. Além disso, como João trouxe, a externalização (técnica da terapia familiar narrativista) também parece ser um recurso potente no enfrentamento de discriminações sofridas e no aprimoramento do apoio familiar.

Este estudo teve a intenção de produzir um conhecimento situado com base nas narrativas dos participantes, moradores de Porto Alegre, RS. Coloca-se em pauta a recomendação de novos estudos acerca desta temática com o uso de diferentes delineamentos de pesquisa para exploração do fenômeno. Sugere-se ainda delineamentos mistos de pesquisa, com a intenção de investigar o processo e a dinâmica dos fatores aqui abordados em diferentes dimensões de análise. Além disso, como limitação, este estudo não assegurou discussões referentes às possíveis interseccionalidades (raça, idade, classe) dos marcadores sociais dos participantes, atendo-se apenas à homossexualidade. Outros estudos no âmbito do apoio familiar na diversidade sexual e de gênero são recomendados, com ênfase nas populações de lésbicas, bissexuais e trans. É apontada a importância de estudos que abordem a dinâmica das famílias em relação à homossexualidade como um segredo público-privado.

## Referências

ALMEIDA, P. S. 2011. *As Relações Homoafetivas e a Possibilidade Jurídica da Adoção no Direito Brasileiro*. Porto Alegre: EDIPUCRS 80 p.

ANDERSON, H. 1997. *Conversação, linguagem e possibilidades: um enfoque pós-moderno da terapia*. São Paulo: Editora ROCA, 280 p.

BOSCOLO, L.; BERTRANDO, P. 2012. *Terapia Sistêmica Individual: manual prático da clínica*. Belo Horizonte: Artesã Editora, 340 p.

BRANDÃO, A. M. 2015. A gestão do segredo: homo-erotismo feminino e relações familiares e de amizade. *LES Online*, 7:03-16.

CARLOTTO, M., & WENDT, G. W. 2016. Tecnoestresse e relação com a carreira, satisfação com a vida e interação trabalho-família: uma análise de gênero. *Contextos Clínicos*, 9:51-59.

DE VASCONCELLOS, M. J. E. 2010. Coordenando os encontros conversacionais do “sistema determinado pelo problema”, a partir da concepção teórica de “processo de rede”. In: AUN, J. G.; DE VASCONCELLOS, M. J. E.; COELHO, S. V. (Eds). *Atendimento sistêmico de famílias e redes sociais: Vol. III Desenvolvendo práticas com a metodologia de atendimento sistêmico*. Belo Horizonte: Ophicina de Arte & Prosa, 478 p.

- DUARTE, M. E.; SAVICKAS, M. L.; DAUWALDER, J.; GUICHARD, J.; VIANEN, A. E. M.; ROSSIER, J.; LASSANCE, M. C.; SORESI, S.; VAN ESBROECK, R.; NOTA, L. 2010. A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de Psicología*, **44**:392-406.
- FALCKE, D. & WAGNER, A. 2005. Transgeracionalidade e educação: Como se perpetua a família? In: Wagner, A (Ed), *Como se perpetua a família? A transmissão dos modelos familiares*. Porto Alegre: EDIPUCRS, p. 93-102.
- FLICK, U. 2009. *Introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Artmed, 408 p.
- FOUCAULT, M. 1976. *História da Sexualidade*: vol. 1 – a vontade de saber. São Paulo: Paz e Terra, 176 p.
- GERGEN, K. J.; GERGEN, M. 2010. *Construcionismo Social: um convite ao diálogo*. Rio de Janeiro: Instituto Noos, 120 p.
- GOMES, A. F.; COSTA, C. B.; MACHADO, P. F.; PODOLANO, A. A. 2017. Homoparentalidade: uma revisão integrativa da literatura. In: RIBEIRO, L. P. (Ed). *Família(s) e Afetividade(s): representações, discursos e problemáticas contemporâneas da homoparentalidade*. Rio de Janeiro: Gramma, p 3-26.
- GUICHARD, J. 2009. Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, **75**:251–258 doi: 10.1016/j.jvb.2009.03.004
- IMBER-BLACK, E. 1998. *Os segredos na família e na terapia familiar*. Porto Alegre: Artmed, 420 p.
- IÑIGUEZ RUEDA, L. 2005. Nuevos debates, nuevas ideas y nuevas prácticas en la psicología social de la era “post-construccionista”. *Athenea Digital*, **8**:1-7. doi: 10.5565/rev/athenead/v1n8.235
- LOURO, G. L. 1999. *O corpo educado: pedagogias da sexualidade*. Belo Horizonte: Autêntica, 176 p.
- MCNAMEE, S.; GERGEN, K. J. 1997. *A Terapia como Construção Social*. Porto Alegre: Artes Médicas, 268 p.
- MELO, C. V.; MAGALHAES, A. S.; FERES-CARNEIRO, T. 2014. Segredos de família: a contratransferência como recurso terapêutico. *Estilos clin.*, **19**:163-182.
- NICHOLS, M. P.; SCHWARTZ, R. C. 2007. *Terapia Familiar: Conceitos e Métodos*. Porto Alegre: Artmed, 524 p.
- OLIVEIRA, J. M. 2013. Cidadania Sexual sob suspeita: uma meditação sobre as fundações homonormativas e neo-liberais de uma cidadania de “consolação”. *Psicologia e Sociedade*, **25**:68-78. doi: 10.1590/S0102-71822013000100009

- OLIVEIRA, J. M. 2010. Orientação Sexual e Identidade de gênero na psicologia: notas para uma psicologia lésbica, gay, bissexual, trans e queer. In: NOGUEIRA C.; OLIVEIRA J. M. (Eds.). *Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de gênero*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, p. 19-42.
- PALMA, Y. A.; STREY, M. N. 2014. Homomaternidade: visibilizando as famílias lésbicas no Brasil. In: PEREIRA, H.; COSTA, P. A. (Eds). *Coming-out for LGBT: Psychology in the current international scenario*. Covilhã: International Academy of LGBT Psychology and related fields.
- PASCHOAL, V. N.; GRANDESSO, M. 2016. O uso de metáforas em terapia narrativa: facilitando a construção de novos significados. *Nova Perspectiva Sistêmica*, **23**:24-43.
- POCAHY, F.; NARDI, H. 2007. Saindo do armário e entrando em cena: juventudes, sexualidades e vulnerabilidade social. *Estudos Feministas*, **15**:45-66. doi: 10.1590/S0104-026X2007000100004
- RASERA, E. F. 2013. A Psicologia Discursiva nos estudos em Psicologia Social e Saúde. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, **13**:815-834.
- RODRIGUES, M. C.; NARDI, H. C. 2009. Diversidade Sexual e trabalho: reinvenções do dispositivo. *Revista Bagoas*, **3**:127-143.
- SAVICKAS, M. L. 2013. Career construction theory and practice. In.: LENT, R. W.; BROWN, S. D. (Eds.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- SAVICKAS, M. L. 2011. The self in vocational psychology: Object, subject, and project. In: HARTUNG, P. J.; SUBICH, L. M. (Eds). *Developing self in work and career: Concepts, cases, and contexts*. Washington: American Psychological Association.
- SEDGWICK, E. K. 2007. A epistemologia do armário. *Cad. Pagu, Campinas*, **28**:19-54. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-83332007000100003>
- UBER, M. L. R.; BOECKEL, M. G. 2014. A prática em Terapia de Família e as Redes Sociais Pessoais. *Pensando Famílias*, **18**:108-123.
- VAN DIJK, T. A. 2008. *Discurso e Poder*. São Paulo: Contexto, 288 p.
- VERZA, F.; SCHLEINIGER, C. S.; GOMES, A. F.; STREY, M. N. (2013). Reflexões sobre a maternidade: um estudo exploratório com mulheres acima de 40 anos. *Athenea digital*, **13**:179-194.
- VITULLI, E. A. 2010. Defining Moment in Civil Rights History? The Employment Non-Discrimination Act, Trans-Inclusion, and Homonormativity. *Sexuality. Research and Social Policy*, **7**:155-167. doi: 10.1007/s13178-010-0015-0

WALSH, F. 2016. *Processos Normativos da Família: Diversidade e Complexidade*. Porto Alegre: Artmed, 608 p.

**ANEXOS****ANEXO A - ROTEIRO ENTREVISTA NARRATIVA****ROTEIRO DE ENTREVISTA NARRATIVA**

Como vem se desenvolvendo tua carreira ao longo da vida até o ingresso e atuação na empresa que trabalhas agora? Conte como se fosse uma linha do tempo, considerando experiências de trabalho, períodos da vida, pessoas e locais que foram significativos para esta trajetória, desde quando criança. Além disso, considere como a tua sexualidade pode ter influenciado nesse processo.

## ANEXO B - ROTEIRO ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

### ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

#### Carreira

1. Como tu pensas que a tua sexualidade pode ter influenciado na sua formação? E na escolha profissional?
2. Ao longo da tua carreira, tu consideras que teve facilidades em função da tua sexualidade? E barreiras? Quais foram?
3. Que pontos tu consideras que foram importantes para o ingresso na empresa atual?

#### Formas de discriminação e ajustamento no trabalho

4. Tu consideras que em algum momento da sua trajetória profissional tu já foste discriminado pela sexualidade? Como foi?
5. Como tu lidaste com essa situação? Houveram consequências entre os envolvidos?
6. Caso já tenhas comentado sobre tua sexualidade no trabalho, como foi?
7. Explique como tu te sentias para falar sobre tua sexualidade nos seus empregos anteriores. E no atual?
8. Como que os funcionários e chefes lidavam com pessoas LGBT nos seus empregos anteriores? E no atual?
9. Já recebeste apoio após vivenciar ou ouvir falar de atos discriminatórios contra pessoas LGBT? Que tipo de apoio?
10. As situações de discriminação no trabalho são tratadas na sua família (considere parceiro, filhos, pais, irmãos, etc)? Como se dá isso?
11. Se estivesse em um relacionamento, como seria apresentar um(a) parceiro(a) no trabalho?

#### Impacto das políticas de antidiscriminação frente as discriminações vividas

12. Tu sabias que onde tu trabalhas existem políticas de inclusão para pessoas LGBT? E tu sabias disso antes de entrar na empresa?
13. Tu saberias me dizer algumas medidas antidiscriminação efetivas que já foram propostas na empresa que tu trabalhas? Como tu vê o impacto delas na tua vida?
14. Existiam medidas antidiscriminação nos outros locais que chegaste a trabalhar?

#### Geral

15. Como tu achas que geralmente a sexualidade das pessoas é tratada no mundo do trabalho?

16. Terias outra informação que gostaria de comentar ou retomar?

## ANEXO C – QUESTIONÁRIO DE DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

## QUESTIONÁRIO DE DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

<b>Sexo designado ao nascer</b>	<input type="checkbox"/> Mulher	<input type="checkbox"/> Homem	<input type="checkbox"/> Intersex	<input type="checkbox"/> Outro	
<b>Sexo</b>	<input type="checkbox"/> Mulher	<input type="checkbox"/> Homem	<input type="checkbox"/> Intersex	<input type="checkbox"/> Outro	
<b>Identidade de gênero</b>	<input type="checkbox"/> Travesti	<input type="checkbox"/> Trans		<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Feminino
	<input type="checkbox"/> <i>Queer</i>	<input type="checkbox"/> Outra _____			
<b>Idade</b>					
<b>Raça/cor</b>	<input type="checkbox"/> Branco	<input type="checkbox"/> Pardo	<input type="checkbox"/> Negro	<input type="checkbox"/> Indígena	<input type="checkbox"/> Outro
<b>Orientação Sexual</b>	<input type="checkbox"/> Gay	<input type="checkbox"/> Lésbica	<input type="checkbox"/> Bissexual	<input type="checkbox"/> Heterossexual	
	<input type="checkbox"/> Outra				
<b>Religião (caso tenha)</b>					
<b>Escolaridade (titulação)</b>	<input type="checkbox"/> Ensino fundamental	<input type="checkbox"/> Ensino médio/técnico	<input type="checkbox"/> Ensino superior		<input type="checkbox"/> Pós-graduação
<b>Profissão</b>					
<b>Cargo</b>					
<b>Renda/mês</b>					
<b>Quantos empregos já teve</b>					
<b>Quando começou a trabalhar</b>					
<b>Quanto tempo trabalha no emprego atual</b>					

## ANEXO D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

**HOMOSSEXUALIDADE, CONSTRUÇÃO DE CARREIRAS E APOIO FAMILIAR: PERSPECTIVAS DE HOMENS GAYS QUE TRABALHAM EM EMPRESAS PRIVADAS COM POLÍTICAS DE ANTIDISCRIMINAÇÃO**

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “Homossexualidade, construção de carreiras e apoio familiar: perspectivas de homens gays que trabalham em empresas privadas com políticas de antidiscriminação”, coordenada pelo(a) pesquisador(a) Prof(a). Dr(a). Kátia Bones Rocha, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da PUCRS, que tem por objetivo conhecer a construção das carreiras de pessoas LGBT que trabalham em empresas de TI com políticas de inclusão para diversidade sexual e de gênero, considerando se vivenciaram discriminação ao longo das suas trajetórias. Para tanto é necessário que você participe de duas entrevistas em dias diferentes, sendo ambas com duração aproximada de 45 minutos. É possível que você seja convidado a participar de um encontro cujo foco será discutir sobre a temática investigada com outros entrevistados, tendo duração aproximada de 1h30min. No entanto, sua participação mediante este convite será opcional e sua recusa não afetará as outras etapas da pesquisa.

A participação nesse estudo é voluntária, e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo. Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo(a). Caso você tenha qualquer despesa decorrente da participação na pesquisa, tais como transporte, alimentação entre outros, haverá ressarcimento dos valores gastos. O maior desconforto para você será compartilhar informações particulares e confidenciais. O benefício será a contribuição em um estudo científico que objetiva conhecer as carreiras de pessoas LGBT e investigar se estas são perpassadas ou não por situações de discriminação, bem como as possíveis formas utilizadas para enfrentá-las.

Eu,..... (participante ou responsável) fui informado(a) dos objetivos da pesquisa acima de maneira clara e detalhada. Recebi informações a respeito da pesquisa e esclareci minhas dúvidas. Sei que em qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participação se assim eu o desejar.

Quaisquer dúvidas relativas a esta pesquisa poderão ser esclarecidas pela pesquisadora responsável Kátia Bones Rocha ou pelo pesquisador Gustavo Affonso Gomes, fone (51) 3320 3633, ramal 7735, ou pela entidade responsável, o Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS, localizado na Av. Ipiranga 6681, Prédio 50, Sala 703, Porto Alegre /RS, Brasil, CEP: 90619-900. Fone/Fax: (51) 3320.3345. E-mail: cep@pucls.br. Horário de atendimento: De segunda a sexta-feira das 8h às 12h horas e das 13h30min às 17h.

Declaro que recebi cópia do presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

_____	_____	_____
Assinatura do Participante	Nome	Data
_____	_____	_____
Assinatura do Pesquisador	Nome	Data

## ANEXO D – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA PUCRS

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE  
CATÓLICA DO RIO GRANDE  
DO SUL - PUC/RS



**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

**DADOS DA EMENDA**

**Título da Pesquisa:** Diversidade sexual e de gênero na construção de carreiras: perspectivas de funcionários LGBT que trabalham em empresas de Tecnologias da Informação com políticas de inclusão

**Pesquisador:** Kátia BONES ROCHA

**Área Temática:**

**Versão:** 3

**CAAE:** 63568017.6.0000.5336

**Instituição Proponente:** UNIAO BRASILEIRA DE EDUCACAO E ASSISTENCIA

**Patrocinador Principal:** MINISTERIO DA CIENCIA, TECNOLOGIA E INOVACAO

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 2.112.481

**Apresentação do Projeto:**

Trata-se de um estudo exploratório, com coleta de dados por entrevistas, grupo focal e diários de campo. A amostragem é intencional, pelo método snowballing e são utilizados métodos qualitativos de análise de dados - análise crítica de discurso e análise temática. O projeto enfoca o desenvolvimento de carreira profissional de pessoas LGBT, analisando o impacto das políticas organizacionais de inclusão e as estratégias de enfrentamento de adversidades das quais se valem as pessoas LGBT em seu desenvolvimento profissional. A apresentação de resultados será feita a empresas de TI além dos meios mais convencionais de disseminação de conhecimento científico (artigos e congressos).

**Objetivo da Pesquisa:**

A pesquisa tem por objetivos conhecer a trajetória de construção de carreiras de pessoas LGBT em empresas de TI com políticas de inclusão; compreender o impacto das políticas de inclusão e as estratégias de enfrentamento usadas por essas pessoas frente às situações de discriminação no contexto profissional.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

O processo de coleta de dados envolve um risco leve de mobilização afetiva para os participantes.

**Endereço:** Av. Ipiranga, 6681, prédio 50, sala 703  
**Bairro:** Partenon **CEP:** 90.619-900  
**UF:** RS **Município:** PORTO ALEGRE  
**Telefone:** (51)3320-3345 **Fax:** (51)3320-3345 **E-mail:** cep@pucrs.br

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE  
CATÓLICA DO RIO GRANDE  
DO SUL - PUC/RS



Continuação do Parecer: 2.112.481

Os benefícios potenciais consistem na construção de um conhecimento mais claro acerca da construção de carreiras por pessoas LGBT, tendo em consideração aspectos das políticas de inclusão, discriminação contra a diversidade sexual e as estratégias de enfrentamento usadas por quem sofre tais discriminações.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A pesquisa é de grande relevância para a temática da diversidade sexual, e possibilita um avanço em uma temática essencial para a melhora da qualidade de vida das pessoas LGBT. Os riscos apresentados aos participantes são mínimos e há previsão de estratégias adequadas para reparações que possam se fazer necessárias. A emenda proposta no trâmite atual expande a relevância e impacto da pesquisa ao incluir uma intervenção potencialmente útil ao desenvolvimento de carreira e de cidadania, com benefícios que podem mesmo ultrapassar as pessoas diretamente envolvidas na pesquisa.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Os termos de apresentação obrigatória estão adequados conforme as exigências do CEP. Houve adição de um novo termo de consentimento, específico ao módulo proposto na emenda. Este termo está adequado ao modelo proposto e contém as informações necessárias à garantia da autonomia e escolha livre e informada pela participação na pesquisa.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

A emenda atende os requisitos do CEP, não há pendências.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

O CEP-PUCRS, de acordo com suas atribuições definidas nas Resoluções n° 466 de 2012, n° 510 de 2016 e Norma Operacional n° 001 de 2013 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), manifesta-se pela aprovação da emenda.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_934433_E1.pdf	31/05/2017 16:57:59		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_EMENDA.pdf	31/05/2017 16:53:38	Kátia Bones Rocha	Aceito

Endereço: Av. Ipiranga, 6681, prédio 50, sala 703  
 Bairro: Partenon CEP: 90.619-900  
 UF: RS Município: PORTO ALEGRE  
 Telefone: (51)3320-3345 Fax: (51)3320-3345 E-mail: cep@pucrs.br

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE  
CATÓLICA DO RIO GRANDE  
DO SUL - PUC/RS**



Continuação do Parecer: 2.112.481

Outros	Carta_de_Emenda.pdf	31/05/2017 16:53:16	Kátia Bones Rocha	Aceito
Outros	CARTA_RESPOSTA_PARECER.pdf	18/01/2017 16:49:25	Kátia Bones Rocha	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_REVISADO.pdf	18/01/2017 16:42:30	Kátia Bones Rocha	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_REVISADO.pdf	18/01/2017 16:41:43	Kátia Bones Rocha	Aceito
Outros	carta_apresentacao.pdf	04/01/2017 15:27:53	Kátia Bones Rocha	Aceito
Folha de Rosto	folha_de_rosto.pdf	04/01/2017 15:22:15	Kátia Bones Rocha	Aceito
Outros	ata_qualificacao.pdf	03/01/2017 19:30:31	Kátia Bones Rocha	Aceito
Orçamento	orcamento.pdf	03/01/2017 19:29:16	Kátia Bones Rocha	Aceito
Outros	Carta_de_Aprovacao_da_Comissao_Cie ntifica.pdf	03/01/2017 19:28:17	Kátia Bones Rocha	Aceito
Outros	Documento_Unificado_Projeto_de_Pesq uisa.pdf	03/01/2017 19:27:09	Kátia Bones Rocha	Aceito
Outros	lattes_gustavo_affonso_gomes.pdf	03/01/2017 19:25:44	Kátia Bones Rocha	Aceito
Outros	lattes_katia_bones_rocha.pdf	03/01/2017 19:24:39	Kátia Bones Rocha	Aceito
Cronograma	Cronograma.pdf	03/01/2017 19:21:26	Kátia Bones Rocha	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

PORTO ALEGRE, 09 de Junho de 2017

Assinado por:  
**Denise Cantarelli Machado**  
(Coordenador)

**Endereço:** Av. Ipiranga, 6681, prédio 50, sala 703  
**Bairro:** Partenon **CEP:** 90.619-900  
**UF:** RS **Município:** PORTO ALEGRE  
**Telefone:** (51)3320-3345 **Fax:** (51)3320-3345 **E-mail:** cep@pucrs.br

## ANEXO E – COMPROVANTE DE SUBMISSÃO PARA A REVISTA CONTEXTOS CLÍNICOS (ARTIGO 2)



The screenshot shows the submission details for article #16447 in the journal 'Contextos Clínicos'. The page includes a navigation menu, a breadcrumb trail, and two main sections: 'Submissão' and 'Situação'.

# Contextos Clínicos

CAPA SOBRE PAGINA DO USUARIO PESQUISA ATUAL ANTERIORES SUBMISSAO  
POLÍTICA DE ÉTICA INDEXAÇÃO CALL FOR PAPERS CONTATO

Capa > Usuário > Autor > Submissões > #16447 > **Resumo**

## #16447 Sinopse

RESUMO AVALIAÇÃO EDIÇÃO

### Submissão

Autores	Gustavo Affonso Gomes, Maria Eliza Vernet Machado Wilke, Kátia Bones Rocha
Título	O apoio familiar na carreira de homens gays: implicações de uma homossexualidade público-privada
Documento original	16447-60747297-3-SM.DOCX 20-05-2018
Docs. sup.	16447-60747298-1-SP.JPG 20-05-2018 INCLUIR DOCUMENTO SUPLEMENTAR 16447-60747490-1-SP.PDF 26-05-2018
Submetido por	Sr. Gustavo Affonso Gomes 
Data de submissão	20 de maio de 2018 - 05:41
Seção	Artigos
Editor	Angela Helena Marin 

---

### Situação

Situação	Em avaliação
Iniciado	20-05-2018
Última alteração	28-05-2018

## ANEXO F – NORMAS PARA SUBMISSÃO DA REVISTA CONTEXTOS CLÍNICOS

### Submissões Online

#### Diretrizes para Autores

A revista *Contextos Clínicos* está permanentemente aberta a submissões. *Contextos Clínicos* não cobra taxa de editoração (*article processing charges - APC*) ou taxa de submissão de artigos.

São aceitos para a publicação somente trabalhos originais **inéditos**, e que **não esteja sendo avaliado** para publicação em **outra revista**.

Os manuscritos devem ser enviados eletronicamente, pelo site da revista, e os textos podem ser redigidos em português, inglês ou espanhol.

A *Contextos Clínicos* publica artigos sobre investigações empíricas e revisões sistemáticas e integrativas da literatura que abordem a Psicologia Clínica em diferentes contextos.

Os manuscritos submetidos, quando derivados de estudos que envolvam seres humanos, devem obrigatoriamente ter sido aprovados por Comitê de Ética em Pesquisa. Portanto, os **autores deverão inserir a cópia digitalizada da declaração de aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da instituição como documento suplementar**.

A publicação dos artigos está sujeita à aprovação prévia da Comissão Editorial da revista e, após, serão submetidos à avaliação do tipo *peer review* feita por, pelo menos, dois pareceristas externos.

A aceitação final dos artigos depende dos seguintes critérios:

- Recomendação dos pareceristas;
- Efetivação dos ajustes necessários pelo(s) autor(es);
- Aprovação da Comissão Editorial, cuja resolução contemplará seis diferentes avaliações:
  1. Aceitar;
  2. Correções obrigatórias;
  3. Submeter novamente para avaliação;
  4. Enviar para outra revista;

5. Rejeitar
6. Ver comentários

**Importante:**

- A *Contextos Clínicos* não se responsabiliza por conceitos e opiniões emitidos pelos autores.
- O envio espontâneo de qualquer submissão **implica automaticamente** a cessão integral dos direitos autorais à Universidade do Vale do Rio dos Sinos.

**Recomendações:**

- **Extensão:** O texto deverá ter extensão máxima de 25 páginas, incluídas as referências e notas, considerando um espaçamento de 1,5 e margem superior e inferior de 3cm e margens direita e esquerda de 2,5cm. **Os títulos (no idioma original e em inglês) devem conter, no máximo, 240 caracteres, incluindo espaços.**
- **Figuras, tabelas e quadros:** se o artigo contiver imagens fotográficas, figuras ou gráficos, esses deverão ser encaminhados em formato original (.jpeg, .png, .tiff) e em arquivos separados (não inseridos no interior do próprio texto), com **resolução mínima de 300 dpi**. Tabelas e quadros também devem ser enviados em formato original (Word ou Excel) e em arquivos separados (não inseridos no interior do próprio texto). No arquivo referente ao texto, deverá ser indicado através da inserção das **legendas (no idioma do artigo e também em inglês)**, o local aproximado onde devem ser inseridas as figuras, gráficos, tabelas e/ou quadros.
- **Citações:** as citações no interior do texto devem obedecer às seguintes normas:
  - a. Um autor: (Leipnitz, 1987);
  - b. Dois autores: (Turner e Verhoogen, 1960);
  - c. Três ou mais autores: (Amaral *et al.*, 1966);
  - d. Trabalhos com o(s) **mesmo autor(es) e mesma data** devem ser distinguidos por letras minúsculas logo após a data. Ex: (Amaral, 2008a) (Amaral, 2008b).
- **Apresentação das citações:**

- a. Citações com **menos de três linhas** deverão ser **incorporadas ao texto entre aspas**;
  - b. Citações com **mais de três linhas** deverão ser apresentadas em **parágrafo isolado, com espaçamento simples entre as linhas, corpo de 11 pt e recuo de 4 cm** da margem esquerda do texto.
- **Notas de rodapé:** As notas de rodapé devem ser usadas de forma **parcimoniosa**. Somente são permitidas notas de rodapé explicativas e **não são permitidas notas que contenham apenas referências. Estas deverão estar listadas, ao final do texto, no item 'Referências'**.
  - **Não utilize** as expressões *op. cit;* *ibid;* *ibidem;* *id;* *idem*.
  - **Não utilize** a expressão *apud*, dê preferência pelo emprego da expressão *in*.

**A matéria dos originais deverá conter, na seguinte ordem:**

- **Título do texto:** Título no idioma do artigo e em Inglês. Se o artigo for **redigido em inglês deve apresentar também o título em português. Os títulos devem conter, no máximo, 240 caracteres com espaço**;
- **Resumos:** no idioma do artigo e em inglês, em um único parágrafo, com até 20 linhas, acompanhado de três palavras-chave. Nos casos em que o **artigo é escrito em inglês**, solicita-se também a apresentação de **resumo e palavras-chave em português**.
- **Texto completo do artigo:** formatado em Times New Roman, 12 pt, espaçamento 1,5, e margem superior e inferior de 3cm e direita e esquerda de 2,5cm;
- **Referências:** as referências devem ser listadas ao final do texto, em ordem alfabética, em 12 pt, espaçamento simples, como nos modelos abaixo:

**Artigos em periódico:**

SOBRENOME, Inicial(is) do nome. Ano de publicação. Título do artigo. *Título do periódico*, volume(número/fascículo):           pág           inicial-pág           final.

Ex.:

- BENETTI, S.P.C.; ROOPNARINE, J.P. 2006. Paternal involvement with school-aged children in Brazilian families: Association with childhood competence. *Sex Roles*, **55**:669-678.

- CASTRO, E.K.; MORENO-JIMÉNEZ, B.; CARVAJAL, R.R. 2007. Psychological well-being in adults transplanted in childhood. *Pediatric Transplantation*, **11**:272-278.

#### **Artigos relativos a eventos:**

SOBRENOME, Inicial(is) do nome. Ano de publicação. Título do trabalho. *In*: Nome do Congresso (Encontro, Simpósio, etc.), nº, cidade, ano. *Anais...* Cidade, Sigla. **volume**:pág inicial-pág final.

Ex.: De ALMEIDA, R.M.M.; VEIGA, C.P.; ROYER, C.P.; LUCION, A.B. 2005. Estudo do comportamento agressivo materno após provocação social. *In*: FESBE-FEDERAÇÃO DE SOCIEDADES DE BIOLOGIA EXPERIMENTAL, 2005, Águas de Lindóia, *Anais...*, FESBE, **1**:20-21.

#### **Artigos em coletânea:**

SOBRENOME, Inicial(is) do nome. Ano de publicação. Título do artigo. *In*: Inicial(is) do nome. SOBRENOME (org.), *Título da coletânea*. Cidade, Editora, p. pág inicial-pág final.

Ex.: GRANDO, A. 2003. Os reality shows. *In*: V. HOEWELL (org.), *Coletânea GT Produção de sentido nas mídias*. Pernambuco, UNICAD, p. 75-81.

#### **Livros:**

SOBRENOME, Inicial(is) do nome. Ano de publicação. *Título do livro*. ed., Cidade, Editora, total de páginas p.

Ex.:

- CAMINHA, R.M. 2003. *Psicoterapias cognitivo-comportamental*. São Paulo, Casa do Psicólogo, 259 p.
- RAMIRES, V.R.R.; SOUZA, R.M. 2006. *Amor, casamento, família, divórcio e depois, segundo as crianças*. São Paulo, Editora Summus, 240 p.

#### **Capítulos de livros:**

SOBRENOME, Inicial(is) do nome. Ano de publicação. Título do capítulo. *In:* Inicial(is) do nome. SOBRENOME (ed.), *Título do livro*. Cidade, Editora, p. pág inicial-pág final.

Ex.: BUKOWSKI, W.M.; LISBOA, C.S.M. 2005. Using qualitative methods to study friendships. *In:* N. WAY; J.V. HAMM. (eds.), *The experience of close friendships in adolescence*. São Francisco, John Wiley & Sons, p. 79-86.

### **Dissertações e Teses:**

SOBRENOME, Inicial(is) do nome. Ano de publicação. *Título da tese*. Cidade, Sigla do Estado. Tipo de tese (mestrado, doutorado). Universidade, número total de páginas p.

Ex.:

- SÓLIA, B.M. 2002. *O jornalismo empresarial e o papel da recepção*. São Leopoldo, RS. Dissertação de mestrado. Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, 191 p.
- TAGLIANI, C.R.A. 1997. *Proposta para o Manejo Integrado da Exploração de Areia no Município Costeiro de Rio Grande – RS. Um Enfoque Sistêmico*. São Leopoldo, RS. Dissertação de Mestrado. Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, 158 p.

### **Citações de Sites e textos eletrônicos:**

- Caso seja possível identificar os autores de textos eletrônicos, a referência deve ser feita do seguinte modo:

SOBRENOME, Inicial(is) do nome. Ano de publicação. Título do texto. Disponível em: [Ex.: LENKER, A.; RHODES, N. 2007. Foreign Language Immersion Programs: Features and Trends Over 35 Years. Disponível em: <http://www.cal.org/resources/digest/flimmersion.html>. Acesso em: 28/04/2007.](http://. Acesso em: dd/mm/aaaa.</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

\* Neste caso, no corpo do texto, a referência é identificada por (Lenker e Rhodes, 2007).

- Se não for possível identificar os autores de textos eletrônicos, deve-se fazer a referência do seguinte modo:

FONTE/SITE. Ano de publicação. Título do texto. Disponível em: <http://>. Acesso em: dd/mm/aaaa.

Ex.: GLOBO ONLINE, O. 2006. Brasil será o país com mais sedes do Instituto Cervantes. Disponível em: <http://oglobo.globo.com/cultura/mat/2006/10/25/286393283.asp>. Acesso em: 05/04/2008.

\* No corpo do texto a citação será (O Globo Online, 2006).

#### **Jornais e revistas, órgãos e instituições:**

- Todos os textos de jornais e revistas devem constar nas referências bibliográficas. Caso haja autor explícito, a referência é feita pelo seu sobrenome:

SOBRENOME, Inicial(is) do nome. Ano de publicação. Título do texto. Fonte (Orgão, Instituição, etc.). Sessão (Coluna, etc.). Cidade, dia mês (abreviado).

Ex.: MICELLI, S. 1987. Um intelectual do sentido. Folha de S. Paulo. Caderno Mais! São Paulo, 7 fev.

\* No corpo do texto, indica-se (Micelli, 1987).

- Caso não haja um autor e o texto seja de responsabilidade do órgão, faz-se a referência assim:

Fonte (Orgão, Instituição, etc.). Ano de publicação. Título do texto. Cidade, dia mês (abreviado), p. número da página.

Ex.: CORREIO DO POVO. 1945. Os métodos objetivos de verificação que empregamos no RS. Porto Alegre, 5 out., p. 14.

\* No corpo do texto, indica-se (Correio do Povo, 1945).

### Condições para submissão

Como parte do processo de submissão, os autores são obrigados a verificar a conformidade da submissão em relação a todos os itens listados a seguir. As submissões que não estiverem de acordo com as normas serão devolvidas aos autores.

1. A contribuição é original e **inédita**, e **não está sendo avaliada** para publicação **por outra revista**.
2. Os arquivos para submissão estão em formato Microsoft Word ou RTF.
3. A matéria dos originais deverá conter, na seguinte ordem:
  - Título no idioma do artigo e em inglês. Caso o artigo for **redigido em inglês deve apresentar também o título em português**;
  - Resumo em um único parágrafo, com até 200 palavras, acompanhado de três palavras-chave;
  - Abstract em inglês, acompanhado de pelo menos três keywords. Caso o artigo for redigido em inglês deve apresentar também o resumo em português acompanhado de três palavras-chave;
  - Texto completo do artigo formatado em Times New Roman, 12 pt, espaçamento 1,5, e margem superior e inferior de 3cm e direita e esquerda de 2,5cm;
  - **Figuras, tabelas e quadros:** imagens fotográficas, figuras ou gráficos deverão ser encaminhados em formato original (.jpeg, .png, .tiff) e em arquivos separados (não inseridos no interior do próprio texto), com **resolução mínima de 300 dpi**. Tabelas e quadros devem também serem enviados em formato original (Word ou Excel) e em arquivos separados (não inseridos no interior do próprio texto). No arquivo referente ao texto, deverá ser indicado através da inserção das **legendas (no idioma do artigo e também em inglês)**, o local aproximado onde devem ser inseridas as figuras, gráficos, tabelas e/ou quadros.
4. A identificação de autoria do trabalho foi **removida do arquivo**, garantindo desta forma o critério de sigilo da revista, caso submetido para avaliação por pares (ex.: artigos), conforme instruções disponíveis em Assegurando a Avaliação Cega por Pares.

5. As citações de **mais de 3 linhas** devem ser digitadas **em parágrafo isolado, com espaçamento simples entre as linhas, corpo de 11 pt e recuo de 4 cm** da margem esquerda do texto;

As citações de **até três linhas** devem integrar o corpo do texto e ser assinaladas entre aspas.

6. Inserir as notas do texto em fonte (tipo) Times New Roman (**não usar sublinhado** e usar **itálico só para grafia de palavras estrangeiras**), com espaçamento simples entre as linhas. As notas devem ser colocadas no pé de página, em modo de impressão (devem ficar visíveis na página).

**As notas devem ser utilizadas como elemento explicativo e não para listar as referências, que deverão estar apenas no item referências, ao final do texto.**

7. O texto segue os padrões de estilo e requisitos bibliográficos descritos em Diretrizes para Autores, na seção Sobre a Revista.

#### 8. **Referências**

São consideradas referências somente as obras mencionadas no interior do texto.

As referências devem ser digitadas em fonte Times New Roman, em corpo 12 pt, com espaçamento simples entre as linhas e organizadas em ordem alfabética.

As referências, no fim do trabalho, devem ter os dados completos e seguir as normas para trabalhos científicos que estão publicadas no site da revista. Cada referência deve ocupar um parágrafo e deve estar separada por um espaço simples.

#### **Exemplos: Artigos em periódico:**

SOBRENOME, Inicial(is) do nome. Ano de publicação. Título do artigo. *Título do periódico*, **volume**(número/fascículo): pág inicial-pág final.

#### **Artigos relativos a eventos:**

SOBRENOME, Inicial(is) do nome. Ano de publicação. Título do trabalho. *In:* Nome do Congresso (Encontro, Simpósio, etc.), nº, cidade, ano. *Anais...* Cidade, Sigla. **volume:**pág inicial-pág final.

**Artigos em coletânea:**

SOBRENOME, Inicial(is) do nome. Ano de publicação. Título do artigo. *In:* Inicial(is) do nome. SOBRENOME (org.), *Título da coletânea*. Cidade, Editora, p. pág inicial-pág final.

**Livros:**

SOBRENOME, Inicial(is) do nome. Ano de publicação. *Título do livro*. ed., Cidade, Editora, total de páginas p.

**Capítulos de livros:**

SOBRENOME, Inicial(is) do nome. Ano de publicação. Título do capítulo. *In:* Inicial(is) do nome. SOBRENOME (ed.), *Título do livro*. Cidade, Editora, p. pág inicial-pág final.

**Dissertações e Teses:**

SOBRENOME, Inicial(is) do nome. Ano de publicação. *Título da tese*. Cidade, Sigla do Estado. Tipo de tese (mestrado, doutorado). Universidade, número total de páginas p.

**Citações de Sites e textos eletrônicos:**

- Autor identificado:

SOBRENOME, Inicial(is) do nome. Ano de publicação. Título do texto. Disponível em: <http://>. Acesso em: dd/mm/aaaa.

- Autor anônimo:

FONTE/SITE. Ano de publicação. Título do texto. Disponível em: <http://>. Acesso em: dd/mm/aaaa.

**Jornais e revistas, órgãos e instituições:**

- Autor explícito:

SOBRENOME, Inicial(is) do nome. Ano de publicação. Título do texto. Fonte (Órgão, Instituição, etc.). Sessão (Coluna, etc.). Cidade, dia mês (abreviado).

- Autor anônimo:

Fonte (Órgão, Instituição, etc.). Ano de publicação. Título do texto. Cidade, dia mês (abreviado), p. número da página.

**Declaração de Direito Autoral**

Concedo a Revista *Contextos Clínicos* o direito de primeira publicação da versão revisada do meu artigo, licenciado sob a Licença Creative Commons Attribution (que permite o compartilhamento do trabalho com reconhecimento da autoria e publicação inicial nesta revista).

Afirmo ainda que meu artigo não está sendo submetido a outra publicação e não foi publicado na íntegra em outro periódico e assumo total responsabilidade por sua originalidade, podendo incidir sobre mim eventuais encargos decorrentes de reivindicação, por parte de terceiros, em relação à autoria do mesmo.

Também aceito submeter o trabalho às normas de publicação da Revista *Contextos Clínicos* acima explicitadas.

**Política de Privacidade**

Os nomes e endereços informados nesta revista serão usados exclusivamente para os serviços prestados por esta publicação, não sendo disponibilizados para outras finalidades ou a terceiros.