Entre a Essência e a Aparência: o Enfrentamento de Jovens Homossexuais Frente Suas Experiências de Carreira

Autoria: Danilo Andretta, Guilherme Pinheiro Maria, Heliani Berlato dos Santos

Resumo

O estudo teve por objetivo verificar os aspectos que permeiam as trajetórias de carreira de jovens homossexuais, através da percepção deles sobre suas experiências profissionais e da literatura sobre carreira, homossexualidade e ambiente organizacional. A metodologia adotada é qualitativa e o tipo de estudo é descritivo, baseada em entrevistas semiestruturadas realizadas com catorze homossexuais jovens, sendo sete gays e sete lésbicas. A análise de conteúdo das entrevistas mostrou que a discriminação foi menos percebida no ambiente de trabalho do que no ambiente externo, mesmo não havendo na maioria das empresas políticas de promoção à diversidade. Ainda, segundo os entrevistados, a expressão e revelação da homossexualidade não é mais fator de prejuízo ao desenvolvimento da carreira, mas há situações de discriminação implícita que ainda precisam ser enfrentadas, como as manifestações humorísticas. Ademais, o jovem homossexual é aquele que busca desenvolver sua carreira através de um processo de aprendizado contínuo, busca de maior nível de escolaridade e oportunidades mais desafiadoras, com maior remuneração e autorrealização.

Palavras-chave: carreira do homossexual, heteronormatividade, discriminação, orientação sexual.

1. INTRODUÇÃO

A carreira é tema recorrente dos estudos organizacionais, sendo tratada por diversos autores sob prismas diferentes, porém complementares (LONDON; STUMPF, 1982; ARTHUR; RUSSEAU, 1996; HALL, 2002). Hughes (1958) trata o conceito de carreira a partir de duas dimensões indissociáveis, uma que se faz presente objetivamente e outra subjetivamente ao indivíduo. Na carreira objetiva, o indivíduo assume papéis e cargos bem definidos pelas instituições e a trajetória de carreira compreende a sucessão de experiências profissionais definida pela estrutura social. Na compreensão de carreira subjetiva, o indivíduo é capaz de conferir o próprio significado de carreira diante dos acontecimentos de sua vida, construindo um significado particular e intrínseco sobre sua trajetória (HUGHES, 1958).

Ao focar a carreira na perspectiva dos homossexuais, Tilcsik, Anteby e Knight (2015) destacam que o maior dilema para estes está na decisão sobre a revelação de sua orientação sexual e em como lidar com o medo diante dos possíveis prejuízos à sua carreira. Os estudos nacionais e internacionais têm avançado no sentido de fomentar a revelação da orientação sexual e a discriminação decorrente dela como os principais fatores no desenvolvimento de carreira dos homossexuais (HEINTZ, 2012; NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014; TILCSIK; ANTEBY; KNIGHT, 2015).

Para além da questão da revelação, a manifestação humorística e discriminatória por meio de piadas no ambiente de trabalho também faz parte da realidade vivida por homossexuais no decorrer de suas experiências profissionais, configurando ambientes hostis ao desenvolvimento do trabalho e com relações interpessoais e de poder que cooperam para marginalização e discriminação do grupo na organização (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014).

A insegurança, o medo e a criação de estratégias de sobrevivência são reações dos homossexuais diante de padrões de normalidade relacionados a comportamentos e modos de vida estabelecidos socialmente. Ao discutir padrões de normalidade destaca-se a identidade

sexual. Esta é afetada pelo processo de padronização quando se estabelece que o normal é ser heterossexual e se coloca a expressão de gênero masculina acima da feminina, construindo ideologias binárias discriminatórias como a homofobia e o sexismo, de onde derivam privilégios sociais e profissionais adquiridos pelo grupo considerado normal e majoritário (RIOS, 2007; BECKER, 2008; ECCEL; SARAIVA; CARRIERI, 2015).

Haja visto que a carreira não é um processo estático e que os homossexuais estão expostos a processos discriminatórios no desenvolvimento de suas carreiras, dado a influência de padrões socialmente construídos sobre o comportamento humano e que refletem nas organizações, essa pesquisa tem como principal objetivo verificar aspectos que permeiam as trajetórias de carreira de jovens homossexuais. Tendo em vista que a orientação sexual é algo que ainda causa estranheza na sociedade, conhecer como se desenham as trajetórias de carreira de pessoas que se orientam "fora" dos padrões de normalidade (SOUZA; PEREIRA, 2013) permite evidenciar o quanto os homossexuais compreendem tal cenário.

Além disso, o estudo se justifica pela necessidade de superar os fatores que influenciam a carreira dos homossexuais quando reduzidos apenas à discussão da revelação da orientação. Como objetivos específicos, busca-se verificar se os jovens homossexuais reconhecem o uso de práticas de inclusão por parte da empresa e conhecer como estes se relacionam com o seu ambiente de trabalho, levantando os dilemas e dificuldades enfrentados no decorrer das vivências organizacionais.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1. A carreira e seus caminhos: falando sobre perspectivas e trajetórias

Hughes (1958) propõe o entendimento de carreira sobre duas faces: uma que se apresenta extrínseca ao indivíduo (carreira objetiva) e uma que se apresenta intrínseca a ele (carreira subjetiva). De forma objetiva, uma carreira consiste em cargos e papéis bem definidos, incluindo funções, responsabilidades e atribuições determinadas a partir da estrutura social. A ordem social indica a orientação dos esforços, as possibilidades de crescimento e confere ao indivíduo a própria interpretação do significado adjacente à carreira. Na perspectiva subjetiva, o indivíduo atribui o seu próprio entendimento sobre carreira diante das experiências profissionais, ações, acontecimentos e transformações, promovendo uma construção particular de sentido à carreira e seu desenvolvimento ao longo da vida. Para Hughes (1958) todos os indivíduos possuem uma carreira independentemente das instituições às quais estão ligados.

Ribeiro (2009) aponta para o enfoque tradicional dado pelos teóricos de carreira que a separam em três dimensões: individual, institucional e contextual. A dimensão individual reflete as escolhas das pessoas de acordo com seus gostos, personalidade e interesses; a dimensão institucional figura a carreira como uma estrutura preconcebida pela organização, na qual os funcionários se adequam e progridem com base em um conjunto normativo espacial e temporalmente definido; e a dimensão contextual explica a carreira como o desempenho de papéis ajustados a fatores individuais e sociais que estimulam adaptações sucessivas.

O autor defende que uma abordagem contemporânea de carreira que considere seu aspecto permanente e transitório, pois a mudança constante não define carreira nem a permanência absoluta gera possibilidade para desenvolvimento. Assim, não é possível adotar uma concepção que privilegie carreira como experiências profissionais altamente mutáveis em que os indivíduos não consigam aprender e amadurecer em cada uma delas, bem como tratá-la como uma progressão linear que atinge um ápice para a permanência, de modo a romper o processo de aprendizagem. Nesse sentido, a carreira não pode ser entendida como

algo em que nada permanece, mas antes deve possuir potencial para a transformação, gerar sentido e continuidade (RIBEIRO, 2009).

Assim, neste texto, a trajetória de carreira será tratada como um processo sequencial de experiências de vida e profissionais que tem por base o aprendizado contínuo (RIBEIRO, 2009) e a inter-relação de aspectos objetivos e subjetivos que influenciam o desenvolvimento da carreira e atribuição do seu significado para o indivíduo (HUGHES, 1958).

2.2. Homossexualidade, sociedade e organizações

Uma forma de se compreender os aspectos que caracterizam a homossexualidade é analisá-la sob o seu contraste, a heterossexualidade. Quando o grupo de indivíduos heterossexuais é colocado em evidência na estrutura social, surgem formas de estigmatização como a heteronormatividade e de discriminação como a homofobia (RIOS, 2007; SOUZA; PEREIRA, 2013).

Para Souza e Pereira (2013) a heteronormatividade condiciona o comportamento da sociedade de acordo com padrões heterossexuais, estabelecendo outros tipos de comportamento como fora do padrão, e aqueles que os praticam passam a ser alvos de estigmatização pelo grupo predominante. Além da normatização do comportamento, a heteronormatividade também padroniza as expressões corporais, a identidade e a sexualidade dos indivíduos. Dessa forma, "qualquer questionamento que coloque em dúvida o caráter "natural" e "normal" da heterossexualidade será tratado como uma questão de minorias e colocado à margem" (SOUZA, PEREIRA, 2013).

A homofobia entendida como a discriminação de pessoas por sua sexualidade ocorre principalmente a partir dos heterossexuais para com os homossexuais. Contudo, Souza e Pereira (2013) e Eccel, Saraiva e Carrieri (2015) apontam que a homofobia pode partir também dos próprios homossexuais que criam estereótipos da homossexualidade colocando à margem os indivíduos não adequados a eles.

Rios (2007) destaca que a homofobia ocorre porque a homossexualidade afronta radicalmente as instituições tradicionais da vida em sociedade. Ele também destaca que para combater a homofobia é preciso questionar a dominação do masculino perante o feminino e estabelecer uma crítica quanto aos padrões heteronormativos. O autor propõe que a homofobia só terá fim quando a categorização da identidade sexual dos indivíduos como heterossexuais e homossexuais também for extinta, pois a relação binária gerada pela categorização cria uma hierarquia de identidades, predominando os interesses daquela considerada como primária e majoritária, diante da categoria avaliada como anormal e minoritária.

No cerne desta discussão, a identidade do homossexual é um importante elemento para compreender a diferenciação que se faz entre padrões heterossexuais e homossexuais. Segundo Lacombe (2007), a identidade dos homossexuais não se desenvolve a partir da superposição de uma identidade genérica masculina sobre a feminina ou vice-versa, mas sim constrói-se a partir da contestação à ficção binária que se desenvolve socialmente. O homossexual fragmenta as instituições sociais sobre o ser masculino e feminino para apropriar-se dos elementos que constituem o seu próprio ser.

A partir do estudo sobre o desenvolvimento da identidade sexual de gays e lésbicas, Cass (1979) identificou um modelo que ressalta as principais situações vivenciadas pelos indivíduos: confusão de identidade, comparação, tolerância, aceitação, orgulho e síntese.

O primeiro momento é marcado pela percepção do indivíduo quanto a atração pelo mesmo sexo e a estranheza diante dessa atração, desencadeando um segundo momento de comparação dos seus sentimentos com os de outras pessoas, notando-se diferente. Os dois primeiros períodos são marcados por expressões como vergonha, medo e culpa. O terceiro

momento representa a tolerância da identidade homossexual, sem indicar plena aceitação. Nesse período, o indivíduo tende a explorar sua sexualidade (CASS, 1979).

Caso tudo ocorra bem na terceira etapa, o indivíduo caminhará para aceitação da identidade, correspondente ao quarto período. Cass (1979) destaca que, embora a identidade sexual do gay ou lésbica seja aceita nesse período, isso não quer dizer que ela será divulgada no ambiente familiar, escolar ou profissional. Somente na quinta etapa o indivíduo consegue ter orgulho de sua identidade, passando a não ter grandes problemas em divulgá-la. Na última fase, correspondente à síntese, a identidade se estabiliza e proporciona bem-estar social e emocional ao homossexual.

De acordo com os mais recentes estudos internacionais e nacionais que tratam de homossexualidade e carreira de forma correlacionada, o maior dilema enfrentado pelos homossexuais durante a trajetória de carreira é a decisão sobre a divulgação da orientação sexual no ambiente de trabalho (HEINTZ, 2012; NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014; TILCSIK; ANTEBY; KNIGHT, 2015). Falar a respeito da orientação e identidade sexual no ambiente de trabalho significa estar mais propenso a sofrer discriminação e possivelmente romper a harmonia social do trabalho em grupo, uma vez que o indivíduo interage com diferentes pessoas com valores e crenças distintas. Por outro lado, esconder a orientação significa limitar a efetividade do trabalho e restringir as interações sociais (HEINTZ, 2012).

Para Trau e Hartel (2004) expressar a orientação sexual é benéfica ao provocar maior nível de comprometimento organizacional, maior satisfação no trabalho, mais apoio à organização e menos conflito entre trabalho e indivíduo. Entretanto, nem sempre o homossexual sente-se confiante para tratar de sua identidade no trabalho quando há diversos fatores que tendem a inibir sua ascensão na carreira. Como membro da organização, este indivíduo pode perder promoções, ganhar menos que os demais e ser avaliado pela sua própria orientação.

De acordo com Tilcsik, Anteby e Knight (2015), a decisão em manter uma identidade heterossexual ocorre de modo a evadir-se da discriminação, cuja expressão normalmente é indireta, oscilando entre brincadeiras relacionadas aos homossexuais e ao menosprezo destes em relação às normas que impõem comportamentos em contextos profissionais. A revelação é feita somente quando o indivíduo confia nos parceiros de trabalho, portanto há uma tendência em evitar trabalhos nos quais a revelação seletiva é difícil ou quando houver penalidades potencialmente altas para esta atitude.

Quanto à perspectiva financeira, Ng, Schweitzer e Lyons (2012) retratam o panorama salarial dos homossexuais no qual os gays ganham de 11 a 27% menos que o homem heterossexual, enquanto as lésbicas normalmente ganham de 17 a 23% acima das mulheres heterossexuais. Um comportamento vocacional entre indivíduos sugere que os gays tendem a realizar escolhas de carreira nas quais há tradicionalmente mais mulheres, enquanto que as lésbicas tendem a escolher carreiras tipicamente masculinas (TILCSIK; ANTEBY; KNIGHT, 2015).

Baert (2014) atenta-se para alguns fatores que podem explicar uma expectativa de maior nível de produtividade das lésbicas em relação às mulheres, reforçando o maior nível salarial daquelas em relação a estas. As lésbicas escolhem trabalhos onde há maior predominância de homens devido a uma compatibilidade de características pessoais taxativamente "masculinas", como dominância, autonomia e assertividade. Além disso, as lésbicas possuem uma participação no mercado de trabalho marcada pela continuidade, indicando a menor frequência em ter filhos e a maior flexibilidade na relação trabalho-família, bem como a menor responsabilidade doméstica.

Waite e Danier (2015) também afirmam que os gays recebem menos que suas contrapartes heterossexuais, enquanto que as lésbicas ganham mais que as mulheres. Além dessa constatação, tanto casais homossexuais quanto indivíduos homossexuais solteiros

apresentam maior nível de escolaridade do que suas contrapartes heterossexuais. Isso pode ser explicado pelo fato de que os homossexuais são libertos de exigências heteronormativas, o que lhes dá maior liberdade para investir na formação escolar.

Segundo Becker (2008) a carreira dos homossexuais é entendida como "desviante", pois estes indivíduos possuem uma identidade que foge da convencional e internalizam papéis de gênero em contestação à sociedade. A identidade desviante é consolidada a partir do pertencimento a um grupo que estabelece uma filosofia para operacionalizar a expressão da homossexualidade, fornecendo informação para que o homossexual possa enfrentar situações em sua carreira vividas anteriormente por outros homossexuais.

Ainda que haja uma forma de operacionalizar a homossexualidade como estratégia de enfrentamento, Schmidt *et al.* (2012) entendem que não é possível haver o desenvolvimento da carreira do homossexual enquanto houver ambientes hostis para uma atuação autêntica da identidade, mesmo que haja políticas para diversidade sexual estabelecidas. Segundo Neto, Saraiva e Bicalho (2014), mesmo que práticas de inclusão da diversidade sexual sejam compartilhadas pelas empresas, quando são políticas institucionalizadas mas não praticadas, elas agem no sentido de prévia identificação do grupo minoritário passível de discriminação.

Sobre os ambientes hostis que os homossexuais podem enfrentar em suas experiências profissionais, a sociologia das profissões apresenta uma contribuição significativa com relação aos tipos de relações e de conflitos que podem existir dentro de grupos profissionais. Segundo Bonelli (1993), nos anos 60 surgem duas correntes de estudo das profissões. A primeira, influenciada por Parsons, considera o caráter altruísta das profissões e as relações entre o profissional e o cliente. A segunda, proposta principalmente por Johnson, Freidson e Larson, aborda as profissões como formas de controle e de poder.

Em sua abordagem, Freidson "faz a transição das profissões como altruísmo para a versão onde o monopólio do conhecimento e a proteção de mercados constituem fontes de poder" (BONELLI, 1993, p.32). Freidson explica que na visão monopolista as profissões são dotadas de um sistema formal que limita a competição, e um sistema informal subjetivo que utiliza critérios discriminatórios como etnia, gênero e cultura de classe para estratificar as pessoas em suas profissões e estruturar o desenvolvimento das suas carreiras (BONELLI, 1993).

Os estudos sobre carreira do homossexual têm abordado as características do grupo de forma unificada e reducionista, destacando tão somente as diferenciações entre gays e lésbicas, o dilema da orientação e reforçando a discriminação existente. Contudo, segundo Bonelli (1993), no ambiente organizacional os indivíduos homossexuais podem ser vítimas de estratificação, sendo colocados à margem de cargos e áreas em que dificilmente inserir-se-ão devido aos critérios discriminatórios a que são sujeitados e que ultrapassam a questão da orientação sexual, como a classe social e a etnia.

Segundo Carrieri, Souza e Aguiar (2014), todo processo de exclusão de um grupo previamente identificado opera por meio de relações de poder, manifestadas através da marginalização, discriminação e violência. Ademais, pensando em controle e poder na organização, a discriminação simbólica e por meio das relações interpessoais também configuram um ambiente hostil, no qual muitas vezes as piadas direcionadas aos homossexuais configuram-se como uma das principais formas de marginalização. As manifestações humorísticas contra os homossexuais marcam o desrespeito a essas pessoas no ambiente de trabalho, contribuindo para a naturalização da homofobia (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010).

Desse modo, os desafios e barreiras enfrentados pelos diferentes indivíduos homossexuais são potencializados para além do dilema da revelação da orientação sexual. O desfavorecimento dos indivíduos homossexuais na trajetória de carreira inclui categorias discriminatórias quanto o gênero, etnia e classe social (BONELLI, 1993), bem como o acesso

a informação e recursos, o relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho, o contato com os superiores hierárquicos, a participação no processo de tomada de decisão, entre outras vivências (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014).

3. METODOLOGIA

A carreira tendo como enfoque as experiências profissionais dos jovens homossexuais ensejou a escolha da pesquisa do tipo descritiva, uma vez que se torna importante a caracterização dos elementos que influenciam suas escolhas, bem como a forma como ocorre a manutenção do emprego atual e as perspectivas de desenvolvimento de carreira. A abordagem adotada foi qualitativa devido à importância da percepção dos homossexuais sobre suas experiências profissionais e os aspectos subjacentes às carreiras. Creswell (2010) aconselha a utilização da pesquisa descritiva e qualitativa no estudo de grupos minoritários de forma a proporcionar uma chamada à ação e mudança. Nessa perspectiva, a análise dos relatos dos homossexuais sobre suas carreiras oferece a liberdade para a expressão de experiências que têm sido reprimidas na sociedade.

A coleta de dados foi realizada mediante a aplicação de uma entrevista semiestruturada. A entrevista semiestruturada baseia-se em um roteiro no qual o entrevistador possui liberdade para incluir questões a medida em que elas contribuem para a precisão dos discursos e a obtenção de um número maior de informações.

Como sujeitos de pesquisa para o desenvolvimento do estudo foram entrevistados catorze jovens declarados homossexuais que estão trabalhando, de classe média, sendo sete homens e sete mulheres. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), são considerados jovens os indivíduos com faixa etária entre 15 e 29 anos. O jovem foi escolhido como critério devido à falta de estudos com esse enfoque e para a abordagem da trajetória de carreira enquanto conceito que começa a se desenvolver a partir das primeiras experiências profissionais. O jovem homossexual é o sujeito de pesquisa pois está mais próximo do momento de inserção no mercado de trabalho e diante das primeiras experiências que podem gerar conflitos entre a orientação homossexual e carreira.

O grupo pesquisado é composto por sete homossexuais homens (gays) e sete homossexuais mulheres (lésbicas). Em média, o perfil profissional dos gays indica a vivência de cinco experiências profissionais até o momento e a primeira ocorrendo aos quinze anos. Quanto às lésbicas, o perfil indica a primeira inserção no mercado de trabalho aos dezessete anos e a vivência de quatro experiências profissionais até o momento. Todos os entrevistados estavam empregados.

Para Trau e Härtel (2004), os estudos sobre carreira de homossexuais normalmente focam nas dificuldades das lésbicas, tendo como pressuposto que os gays sofrem menos no trabalho devido ao sexo dominante (figura masculina). Contudo, os autores ponderam outros estudos que mostram os gays com maiores índices de insatisfação e incerteza no trabalho. Nesta pesquisa o intuito foi combinar um grupo de gays e lésbicas, na mesma proporção, em relação a um mesmo roteiro de entrevista, de modo a comparar os discursos e destacar as nuances de cada um.

A análise utilizada para compreender os discursos dos entrevistados foi a análise de conteúdo. Segundo Bardin (1979), a análise de conteúdo é um "conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens". Ainda com base nas ideias de Bardin (1979), utilizou-se nesta pesquisa o procedimento de análise através do processo de categorização.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para a análise do conteúdo foi utilizada a categorização de modo a identificar os assuntos emergentes a respeito da carreira do jovem homossexual. As categorias encontradas foram: descoberta não é uma escolha, quando falar sobre homossexualidade, padrões que ditam comportamentos, desenvolvimento profissional e trajetória de carreira e como a discriminação se expressa.

Categoria 1: descoberta não é uma escolha

A primeira categoria revelou um repertório sobre a vida pessoal de cada um dos indivíduos, começando pelas experiências na infância, passando pelos primeiros contatos com a homossexualidade, seguindo pelos planos pessoais atuais e futuros.

Todos os gays manifestaram ter vivido uma infância agradável com a família e amigos. O E3 divide sua infância em dois momentos: aquele que ele estava no ambiente familiar e no escolar, pois ele relata ter sido alvo de *bullying* entre os alunos devido ao seu comportamento diferenciado, e tal fato ensejou a mudança de cidade para se esquivar da discriminação. O E4 teve uma infância tranquila até os 10 anos, quando seus pais se separaram e ele passou por grandes dificuldades, incluindo morar na rua durante um certo período.

De modo geral, os gays evocam lembranças positivas da infância, falando dos primeiros indícios de uma orientação sexual diferenciada dos demais colegas. Nesta fase não é clara a existência da orientação sexual divergente da heterossexualidade, pois as crianças recebem as primeiras impressões sobre família e sexualidade dos pais, cujos papéis normalmente são transmitir pensamentos e valores presentes na sociedade. A socialização inicial dos indivíduos na família ocorre de modo a construir as bases para o desenvolvimento da heteronormatividade, condicionando o comportamento social e sexual. Assim, a internalização dos padrões heteronormativos como defende Souza e Pereira (2013) encontra sua base na educação no primeiro nível de socialização.

As lésbicas descreveram a infância como uma fase boa e sem traumas, em que a maioria destaca a prática de esportes e brincadeiras livres na rua com amigos como principais lembranças. Profissões como policial, contadora, dentista, catadora de lixo, jogadora de futebol e advogada foram apontadas pelas entrevistadas a respeito do que desejavam ser na vida adulta. Dentre as profissões citadas pelas entrevistadas, destaque àquelas consideradas predominantemente masculinas.

Embora se perceba que as lésbicas tendem a seguir profissões em que preferencialmente há características pessoais taxadas como masculinas (BAERT, 2014; TILCSIK; ANTEBY; KNIGHT, 2015), não é possível assumir que as lésbicas desde a infância demonstravam sua orientação sexual através da escolha da profissão. Vale lembrar que o elo entre características pessoais e as profissões são construções sociais, enquanto a orientação sexual é algo intrínseco ao indivíduo. Ademais, as escolhas profissionais mudaram na fase adulta.

Os relatos revelam que a partir dos dez anos ocorreram os primeiros questionamentos sobre interesse em pessoas do mesmo sexo. Conforme os momentos de desenvolvimento da identidade homossexual de Cass (1979), este comportamento é observado na primeira etapa e acompanhado de medo e culpa.

> *Isso é errado, isso é coisa de outro mundo, eu ficava pensando desse jeito. (E6)*

Alguns entrevistados disseram ter buscado na internet, livros e televisão informações sobre a homossexualidade, bem como conhecer outras pessoas que compartilhavam dos mesmos sentimentos. Há um momento de negação, porque houve confusão entre o que era esperado deles como meninos e o que sentiam, correspondente à fase de negação do modelo de Cass (1979). Além disso, essa negação representa o momento de choque entre a identidade do indivíduo e o modelo heteronormativo de comportamento que busca repreender o homossexual (LACOMBE, 2007; SOUZA; PEREIRA, 2013).

É unânime entre as lésbicas o fato de não conseguirem delimitar um momento exato que caracteriza a descoberta da homossexualidade, destacando que sempre souberam da condição homossexual, mas o nível de consciência sobre ela foi se desenvolvendo com o passar do tempo com as primeiras experiências amorosas e sexuais. Entre os gays, foram mais evidentes os destaques dos momentos de descoberta e o processo desde o questionamento até à aceitação.

Contudo, todos os entrevistados reforçaram que a descoberta da homossexualidade não foi uma escolha, ou uma decisão entre gostar de "homem" ou "mulher". Aos participantes desta pesquisa a orientação sexual é expressão biológica e não social, portanto o indivíduo já nasce homossexual e não pode se esquivar disso.

A aceitação da homossexualidade foi a etapa de quebra de padrões e a busca pela liberdade. A quebra dos padrões heteronormativos indica a situação em que os entrevistados tiveram que desconstruir os valores sociais preconcebidos e incompatíveis com a verdadeira orientação. A liberdade é o momento em que o indivíduo assume ser diferente, aceita a sua orientação e pode construir a sua própria identidade. Vale ressaltar que é na liberdade que eles puderam identificar os elementos agregadores de sua própria identidade independentemente das concepções sociais genéricas de masculino e feminino (LACOMBE, 2007). Todos os entrevistados se encontram na última etapa do modelo de Cass (1979), em que a identidade se estabiliza e proporciona bem-estar ao indivíduo.

Categoria 2: quando falar sobre homossexualidade

O medo das possíveis reações dos pais diante das experiências dos filhos com a homossexualidade inibe que estes digam o que estão vivendo. Em contrapartida, o apoio dos amigos durante a descoberta da homossexualidade foi fundamental, pois evitou a sensação de abandono e contribuiu no processo de autoconhecimento. Assim, a descoberta da orientação homossexual é compartilhada primeiramente com os amigos, e somente depois com os pais.

Quando feita, a revelação da homossexualidade aos pais foi dotada de plena certeza da orientação sexual e identidade. Não houve relatos de que os pais negaram o fato, contudo um momento de confusão ocorreu no instante da descoberta. Tal acontecimento incitou-os a buscar informações de outros pais que viveram situações semelhantes com seus filhos, afim de entender melhor a situação.

Entre os gays, todos são assumidos para a família e não se distanciaram dos pais por conta da homossexualidade. Quatro lésbicas são assumidas para a família, e todas elas afirmaram já terem sofrido algum tipo de conflito durante o processo de aceitação (família e autoaceitação). Uma das entrevistadas diz que seu pai apoiou muito quando ela se revelou lésbica, entretanto, com o tempo não se falou mais no assunto entre eles. Outra relata que sua criação foi muito rígida, dentro da igreja, por isso ela orava pedindo a Deus que a curasse. Duas outras revelaram que acreditavam que o problema estava nelas, e por isso buscaram um relacionamento com homens para não se sentirem "excluídas e rejeitadas".

Já no ambiente de trabalho a revelação da orientação sexual costuma ser feita de forma natural, contudo ela é direcionada aos amigos mais próximos. A grande maioria dos entrevistados afirmou já ter assumido a orientação sexual no ambiente de trabalho e que isso

ocorre a medida que há maior intimidade entre as pessoas dentro desse ambiente. Nenhum dos entrevistados identificou problemas no desenvolvimento da carreira devido a revelação da orientação sexual.

Enquanto a literatura nacional e internacional sobre a carreira do homossexual tem destacado que o maior dilema enfrentado pelos homossexuais no ambiente de trabalho está na revelação da orientação sexual (HEINTZ, 2012; NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014; TILCSIK; ANTEBY; KNIGHT, 2015), tal fato não foi percebido no grupo estudado, além de não se observar a repreensão da identidade no ambiente de trabalho como um fator decisivo sobre desenvolvimento da carreira. Neste sentido, cabe destacar a contribuição de Bonelli (1993) sobre a existência de outros critérios discriminatórios a quais os homossexuais estão sujeitados, e que transcendem a questão da orientação sexual.

Todavia, foi reforçado o posicionamento de Tilcsik, Anteby e Knight (2015) quanto à necessidade dos indivíduos confiarem nos parceiros de trabalho para a revelação da orientação homossexual.

> *Com o passar do tempo, você pega intimidade com as pessoas e acaba contando, então depois de um tempo na empresa a gente acaba se abrindo para algumas pessoas, mas nunca no início. (E8)*

Os relatos revelaram que nas entrevistas de emprego, bem como no processo de contratação, a orientação sexual não é questionada. Interessante que a própria pergunta gerou estranhamento aos entrevistados, visto que estes consideram inadmissível o questionamento sobre a orientação sexual ser algo pertinente nesse contexto.

Categoria 3: padrões que ditam comportamentos

Os gays partilham da opinião de que a sociedade heterossexual é dependente de estereótipos que ditam comportamentos, ações e pensamentos (SOUZA; PEREIRA, 2013). É uma sociedade que tem uma estrutura de valor preconcebida orientando todas as relações e não aceita divergências ou questionamentos. A E14 complementa dizendo que a sociedade está em um processo evolutivo em que as pessoas estão "aprendendo a amar mais, inclusive as diferenças". Enquanto há uma proporção "evoluída" que respeita os homossexuais, valoriza as diferenças e tem um relacionamento aberto com os grupos minoritários, outra parte considerável ainda é intolerante e se prende aos padrões heteronormativos.

Há uma defesa de que os heterossexuais têm mais direitos que os homossexuais, o que Rios (2007) e Souza e Pereira (2013) sugerem como privilégios advindos da heteronormatividade, assim, os homossexuais por não se encaixarem aos pressupostos criados pelas experiências cotidianas em que se beneficiam os heterossexuais, são desfavorecidos.

De acordo com os entrevistados, a sociedade homossexual é aquela que busca direitos e espaço, aceitação e liberdade para se inserir em um ambiente não discriminatório. Os homossexuais não possuem construções sociais para serem internalizadas, não têm uma religião ditando o certo e o errado sobre o comportamento homossexual, portanto não há fundamentos claros que funcionem como norteadores para essa sociedade.

Um entrevistado acredita que o homossexual ainda tem receio de se autoafirmar porque a própria homossexualidade está vinculada a pressupostos heteronormativos que contribuem para a formação do seu próprio estereótipo. A homossexualidade como padrão diferenciado de comportamento é uma construção da própria sociedade heterossexual que a caracteriza como divergente (BECKER, 2008).

Um participante enxerga a vida dos homossexuais como sofrida, pois acredita ser difícil para eles se assumirem, e que os vê tentando viver da maneira mais "normal" possível.

Rios (2007) aponta que a heterossexualidade como padrão de normalidade separa a sociedade em categorias, os considerados normais e majoritários têm seus interesses postos acima dos que fogem à normalidade e são considerados minoria.

Diante dos discursos, observa-se que o comportamento do homossexual tende a se apresentar sobre duas facetas. Uma delas na qual ocorre a normalização do comportamento para o mais próximo e aceitável do comportamento heterossexual, de modo que o homossexual se distancia do seu eu. E a outra que tem por base as considerações sobre diversidade e indica a diferenciação do comportamento em relação aos heterossexuais, destacando um grupo diferenciado que busca direitos para os seus membros.

Nota-se que ambas as faces estão dentro de um sistema maior que inclui os padrões heteronormativos de comportamento. Assim, mesmo o comportamento próprio da homossexualidade assume um estereótipo que determina como esse comportamento deve ocorrer e quais são seus limites. A convergência entre as opiniões dos entrevistados e as colocações de Rios (2007), Becker (2008) e Souza e Pereira (2013) mostram que o comportamento do homossexual tende a se aproximar da heterossexualidade na "normalização" e se aproximar da homossexualidade na "diferenciação". Contudo, ambas as situações estão alicerçadas nos padrões heteronormativos. Desse modo, enquanto houver a distinção binária entre as orientações e a hierarquização das sexualidades e do comportamento, a própria condição do homossexual é excludente e discriminatória (RIOS, 2007).

Para os gays, a solução para o melhor convívio entre as diferenças seria tratar o diferente como normal, inutilizando classificações que destacam ou sombreiam um determinado grupo. Além disso, tanto os gays quanto as lésbicas reforçam a importância do respeito e união entre as pessoas, além da inserção do tema na escola, na família e no processo de educação que pode favorecer a desconstrução de preconceitos ainda na infância.

Categorias 4: desenvolvimento profissional e trajetória de carreira

Verifica-se que o histórico de carreira do gay no caso dos que mudaram o foco de carreira é repleto de curtas experiências de trabalho muitas vezes sem um foco específico. Observa-se a entrada na vida profissional com uma idade relativamente baixa, antes mesmo de graduar-se. A mudança no foco de carreira esteve mais presente entre os entrevistados sem curso de graduação e com maior número de experiências profissionais, pois segundo os relatos, os empregos eram buscados com base em independência financeira. No caso dos entrevistados com curso de graduação, a premissa para a escolha do curso e desenvolvimento de carreira pautou-se nos próprios gostos e interesses. Este grupo não teve mudança de foco, pois os empregos foram obtidos com base no curso escolhido.

O desenvolvimento da carreira para os gays com diversas experiências e mudança de foco tem por base a dimensão contextual, enquanto que os gays que não tiveram mudança no foco de carreira a desenvolvem com base na dimensão individual (RIBEIRO, 2009). Cabe destacar também nos discursos a necessidade de mudança e crescimento, pois todos os gays relataram planos para o desenvolvimento de carreira e a inquietação no cargo atual, ora por estar descontente com os desafios que a função oferece, ora pela necessidade de aumento de salário, ou ainda por ascender na hierarquia da empresa.

Para a maioria das lésbicas as escolhas de carreira foram feitas tomando como base a dimensão individual, que diz respeito às vocações de cada uma. Entretanto, é pertinente destacar que a escolha de carreira para uma delas sofreu influência direta da empresa em que trabalha, o que caracteriza a dimensão institucional. Ademais, para outra o contexto foi o que determinou sua escolha de carreira a partir do momento em que se formou em administração.

As escolhas profissionais de todos os entrevistados não sofreram influência da orientação sexual. Todos negaram qualquer relação entre a sexualidade e a escolha da carreira, o que contradiz Baert (2014) e Tilcsik, Anteby e Knight (2015) que acreditam haver relação entre as escolhas profissionais e orientação sexual.

Nem todos os gays são graduados, contudo o desenvolvimento da carreira a partir da inserção na universidade esteve presente em todos os discursos, seja através de uma pós-graduação, a realização de um novo curso em razão da decepção com a graduação, a inserção na universidade, e a realização de uma nova graduação em outra área. Quanto às lésbicas, todas destacaram a conclusão da faculdade como principal objetivo no momento, uma vez que cinco das sete entrevistadas estão cursando ensino superior, e uma delas precisou parar os estudos por problemas de saúde. Waite e Danier (2015) reforça a situação ao afirmar que os homossexuais possuem predisposição para investir no nível de escolaridade em virtude da libertação das exigências heteronormativas.

Por fim, quando questionados sobre os fatores que podem melhorar as suas respectivas carreiras, de modo geral foram relatados que especializações, a realização de um novo curso de graduação ou pós-graduação, e cursos de idioma favoreceriam o crescimento profissional. Neste sentido, o conceito de trajetória de carreira pôde ser visualizado na perspectiva de carreira objetiva (HUGHES, 1958) como a necessidade de crescimento para atingir maiores níveis salariais e melhor posicionamento hierárquico nas empresas, enquanto que a visualização na perspectiva subjetiva (HUGHES, 1958) demonstra o aprendizado contínuo e a possibilidade de mudança de emprego para construir a carreira de acordo com o significado próprio que ela gera na vida do indivíduo. Esta postura reforça o desenvolvimento de carreira como potencial de transformação e continuidade, também proposto por Ribeiro (2009).

Categoria 5: como a discriminação se expressa

A discriminação é algo sentido na vida dos gays. Os tipos de discriminação envolvem em sua maior parte agressões verbais e piadas diretas e indiretas. As lésbicas indicaram não ter sofrido discriminação de forma tão direta. Uma entrevistada vê como uma forma de discriminação o próprio estabelecimento de padrões sociais de aparência e comportamento, por isso às vezes ela se sente fora desse padrão e consequentemente discriminada. Enquanto a discriminação sofrida pelos entrevistados não envolve agressão física, a maioria dos respondentes conhecem outras pessoas, em sua maior parte gays, que sofreram tal tipo de violência, além da agressão verbal, expulsão da casa dos pais, internação em colégio de padre para combater a homossexualidade, e a morte.

De forma geral, os gays disseram que não são alvos de questionamentos constantes a respeito de sua orientação sexual. Entre as lésbicas, a maioria delas afirmou que já foi alvo de perguntas em festas, mas neste tipo de ambiente, não as constrange. No ambiente de trabalho essas indagações podem aparecer de forma implícita, como perguntas indiretas. Uma lésbica destaca ser constantemente alvo disso, e acredita que possa ser motivado pela curiosidade e pelo fato dela não agir como uma "menina" heterossexual, além do seu tipo de vestimenta.

Os gays não percebem discriminação quanto a salários e promoções no trabalho o que não vai de encontro com Ng, Schweitzer e Lyons (2012) e Waite e Danier (2015) que defendem que há diferenças salariais entre heterossexuais e homossexuais. Para os pesquisados, neste caso, pode ser que a empresa não deixe transparecer essa diferença ou porque realmente isso não aconteça. Sobre ser visto como diferente no ambiente de trabalho é algo experimentado por alguns deles.

Além disso, nenhum dos gays enxerga políticas de promoção à diversidade nas empresas em que trabalham. Ao mesmo tempo em que não há políticas específicas, também não se percebe discriminação, o que pode indicar ambientes de trabalho respeitosos e menos

hostis como indica Schmidt *et al.* (2012) em que a empresa não precisa se afirmar como defensora da diversidade, pois é algo normal e natural entre os colaboradores. Contudo, eles acreditam que seria interessante ter algum plano para promover a diversidade.

Entre as lésbicas, apenas uma relatou que a empresa onde trabalha promove a diversidade gerando bons resultados. A iniciativa ocorre através de cartilhas e grupos de discussão, o que demonstra a preocupação da empresa com a promoção da diversidade. Ela ainda acredita que a diversidade é promovida em sua empresa através das contratações.

Uma questão importante que surge a respeito da discriminação é a sua presença dentro da própria comunidade homossexual. Os entrevistados acreditam que o seu próprio grupo condiciona os homossexuais a assumirem determinados padrões de comportamento, estéticos e crenças para legitimar a figura do homossexual, construindo uma sociedade também excludente.

A indicação da existência de padrões homonormativos dificulta a própria aceitação do indivíduo e identificação com o grupo, pois além de ser estigmatizado na sociedade heterossexual, o homossexual passa a ser tachado no grupo do qual faz parte, dificultando ainda mais o movimento contra a discriminação e quebra de padrões normativos. O discurso da discriminação entre os homossexuais também surge entre as lésbicas, confirmando o que Eccel, Saraiva e Carrieri (2015) apontam sobre a homofobia existir entre os próprios homossexuais.

Todos os entrevistados são contra as piadas direcionadas aos homossexuais no ambiente de trabalho, pois acreditam que elas são carregadas de preconceito indireto, ofendem e são inconvenientes. Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010) ressaltam justamente esse caráter naturalizante da homofobia a partir das piadas e o desrespeito com os entrevistados que ocorrem em um ambiente dotado de relações de poder que ensejam manifestações discriminatórias (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014). Todavia, as piadas não desfavorecem a expressão da orientação sexual, pois os homossexuais as enfrentam ou apenas ignoram, nunca se sentindo reprimidos por elas.

A agressão verbal por meio de piadas também é uma forma de discriminação que pode prejudicar o desenvolvimento da identidade sexual, contudo ela não é tão significativa na percepção dos gays sobre o desenvolvimento da carreira. Embora não se possa negar que a discriminação não exista no grupo de gays, a influência e percepção dela sobre a carreira é minimizada.

Os entrevistados gays reconhecem que há discriminação contra a comunidade homossexual, quando questionados sobre o grupo minoritário que mais sofre discriminação, contudo eles não se identificaram como tal. Acredita-se que o preconceito é maior quanto mais o indivíduo se distancia dos estereótipos que a sociedade heterossexual estabelece. Ele entende que a sociedade define os próprios perfis aceitáveis dos grupos minoritários, e quanto mais a pessoa desviar do padrão tolerável mais ela será discriminada.

Em relação às lésbicas, percebeu-se que as respostas foram dadas tomando como referência as características do próprio ambiente de trabalho por onde elas já passaram ou atuam no momento. Algumas entrevistadas percebem mais preconceito contra as mulheres, pois elas atuam em ambientes de trabalho predominantemente masculinos. Uma delas também percebe mais preconceito contra a mulher, dizendo que na empresa em que trabalha seu chefe já declarou que não irá mais contratar mulheres visto que "mulher fica grávida e fica de licença". Outras falas acreditam que o maior preconceito sofrido é pelos homossexuais, principalmente por meio de piadas.

A opinião de todos entrevistados quanto ao grupo dentro da comunidade LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais) que mais sofre discriminação foi unânime quanto aos transexuais, pois a sociedade não consegue aceitar que uma pessoa pode ter nascido em um corpo que não é aquele com o qual ela se identifica, algo que foge da natureza humana

socialmente aceitável. Eles relataram que desconhecem um caso de uma pessoa que decidiu assumir a transexualidade e foi bem aceita.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De forma geral, os entrevistados revelaram que na infância a sexualidade não era um problema. Os primeiros indícios da homossexualidade se apresentaram a partir dos dez anos e foram motivo de confusão no entendimento do sentimento, pois aquilo que sentiam não se conformava com o que a sociedade definia como sexualidade correta para homem e mulher. Foi a partir da compreensão e aceitação da homossexualidade que eles puderam construir sua própria identidade e se sentiram libertos dos padrões que lhes eram impostos. O processo de aceitação da identidade sexual dos entrevistados aconteceu de acordo com o modelo proposto por Cass (1979), e todos se encontram no quinto estágio de desenvolvimento da identidade sexual.

No momento da escolha da carreira, os entrevistados observaram seu próprios gostos e interesses e não sofreram interferência da orientação sexual na decisão, optando unicamente pela sua vocação, o que se relaciona com a abordagem individual visualizada em Ribeiro (2007). Entretanto, houve casos em que a necessidade financeira e a abordagem contextual foi predominante. Na abordagem de Hughes (1958), ficou mais evidente o desenvolvimento de carreira dos jovens homossexuais a partir da dimensão subjetiva em que o indivíduo gera o próprio significado sobre ela e não depende dos papéis e cargos definidos nas organizações, ficando restrito a eles.

A maior parte dos entrevistados já concluiu a graduação ou estão próximos do término, e já concebem como oportunidade de desenvolvimento de carreira o investimento na educação através da pós-graduação. Estes jovens estão em busca de experiências profissionais que geram aprendizado para suas vidas, que sejam satisfatórias e de acordo com as suas preferências. Há uma preocupação grande em construir uma trajetória de carreira com base em pressupostos individuais de autorrealização do que pressupostos instituídos pela estrutura social.

A expressão da homossexualidade se faz presente no ambiente de trabalho, seja por características do comportamento dos entrevistados ou pela própria revelação da orientação homossexual aos colegas de trabalho. A maioria relata não conseguir enxergar manifestações discriminatórias diretas, mas sim através de piadas e comentários, que configuram a presença de preconceito na forma indireta e sutil através das relações interpessoais.

Quanto às empresas nas quais eles trabalham, dos catorze entrevistados somente um deles comentou haver promoção à diversidade, que se dá através da distribuição de cartilhas e formação de grupos de discussão e interação. O fato da maioria dos entrevistados relatar que em seus locais de trabalho não há políticas de promoção à diversidade pode indicar que isso não aconteça, talvez: pelo tamanho das empresas, visto que a única que apresenta tais políticas é uma grande empresa multinacional; falta de conscientização dos dirigentes sobre a realidade discriminatória dentro do ambiente de trabalho; ou mesmo por não ser necessária a implantação de tais políticas, visto que nenhum dos entrevistados declarou ter sido alvo de manifestação preconceituosa direta.

Os homossexuais comentam que comunidade a qual eles pertencem ainda sofre muita discriminação em razão dos padrões heteronormativos aceitos e instituídos pela sociedade heterossexual, assim como Rios (2007) e Souza e Pereira (2013) defendem. Eles identificam como possibilidade de melhor aceitação a inclusão da diversidade na educação desde o primeiro nível, de modo a quebrar estereótipos de grupos minoritários.

Embora a sociedade heterossexual mantenha padrões que impedem a quebra de estigmas, os entrevistados relatam que a própria comunidade homossexual tende a criar

estereótipos e definir padrões homonormativos, que impedem a própria inserção e aceitação no grupo.

É interessante notar que mesmo identificando a forte discriminação na comunidade homossexual, os entrevistados não se reconhecem como grupo que mais sofre na sociedade. Quanto à discriminação dentro do grupo LGBT, foi unânime que os transexuais sofrem os maiores prejuízos, pois a sociedade não consegue tolerar que um ser humano possa ter nascido em um corpo com o qual ele não se identifica.

Neste estudo que versou sobre a trajetória de carreira dos homossexuais identifica-se que a homossexualidade não é um fator que incide sobre a escolha de carreira de gays e lésbicas, embora ela estabeleça condições diferenciadas para o seu desenvolvimento.

A questão da revelação da homossexualidade no ambiente de trabalho foi percebida não mais como um grande desafio entre os gays e lésbicas. Entre os entrevistados verifica-se que a manifestação da homossexualidade não é mais um dilema, ou um segredo que ameaça o desenvolvimento na empresa, pelo contrário, passa a ser um processo bem menos dificultoso e que ocorre naturalmente conforme a confiança estabelecida nos colegas de trabalho, incluindo os chefes.

À medida que esta questão parece ter sido superada, as narrativas revelaram que em meio às relações interpessoais ocorridas no ambiente de trabalho, uma constante manifestação discriminatória ainda se vê muito incidente: que trata das piadas e comentários maliciosos. Embora não se possa afirmar que tais manifestações atrapalham o desenvolvimento de carreira dos entrevistados, pelo fato da maioria não ter destacado a presença do humor como forma de marginalização e discriminação no ambiente de trabalho, pode-se depreender que ainda há naturalização da homofobia no transcorrer das experiências profissionais.

Portanto, ao passo que a revelação da homossexualidade não parece ser um problema para os entrevistados, o ambiente de trabalho ainda revela uma aparente aceitação dos colegas, justificada pela dificuldade que os homossexuais muitas vezes têm em identificar de forma explícita a presença de preconceito contra a orientação homossexual. Ainda que os entrevistados enfrentem as piadas ou simplesmente as ignoram, elas ainda se fazem presentes e precisam ser combatidas.

Como sugestões para futuros estudos indica-se investigar como a identidade sexual se constrói e como ela se estabelece no ambiente de trabalho. Sugere-se ainda verificar a eficácia e a necessidade das políticas de promoção à diversidade, além de estudos que possam integrar perspectivas de trajetória de carreira dos casais homossexuais para estabelecer a relação entre identidade de gênero e trabalho-família desse grupo.

Entende-se que o estudo trouxe como contribuição na área de carreira a superação de que a revelação da orientação homossexual no trabalho é a principal dificuldade enfrentada, quando comparado com os estudos nacionais e internacionais mais recentes. Contudo, ainda observa-se formas discriminatórias implícitas presentes na forma de piadas e comentários maliciosos que precisam ser enfrentados. Ademais, o jovem homossexual é aquele que busca experiências profissionais que lhes garanta maiores desafios, remuneração e autorrealização. Eles encaram o desenvolvimento da carreira baseado num aprendizado contínuo como forma de alcançar melhores oportunidades.

Como limitação do estudo destaca-se a análise do grupo condicionada a uma faixa etária de 15 a 29 anos, pertencente à classe média e que trabalha. Estudos com grupos mais diversos podem possibilitar outras percepções acerca do tema.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARTHUR, M.B., ROSSEAU, D. **The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era.** New York: University Press, 1996.

BAERT, S. Career lesbians. Getting hired for not having kids? **Industrial Relations Journal**, vol. 45, nº. 6, p. 543-561, 2014.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 1979.

BECKER, S.H. **Outsiders: estudos de sociologia do desvio**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

BONELLI, M. G. **As Ciências Sociais no Sistema Profissional Brasileiro**. BIB, Boletim Informativo e Bibliográfico de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, n. 36, 1993.

CARRIERI, A.P.; SOUZA, E.M. de, AGUIAR, A.R.C. Trabalho, Violência e Sexualidade: Estudo de Lésbicas, Travestis e Transexuais. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, pp. 78-95, 2014.

CASS, V.C. Homosexuality identity formation: a theoretical model. **Journal of Homosexuality**, vol. 4, nº 3, p. 219-235, 1979.

CRESWELL, J.W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto.** 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ECCEL, C.S.; SARAIVA, L.A.S.; CARRIERI, A.P. Masculinidade, autoimagem e preconceito em representações sociais de homossexuais. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, vol. 9, nº 1, 2015.

HALL, D. T. **Careers in and out of organizations.** London: Sage, 2002.

HEINTZ, P.A. Work-Life Dilemmas Emerging from Lesbian Executives Narratives. **The Career Development Quarterly**, v. 60, 2012.

HUGHES, E.C. **Men and Their Work.** Glencoe: Free Press, 1958.

IPEA: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Juventude levada em conta.** Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/130722_apresentacao2_juventudedemografia.pdf>.

IRIGARAY, H.A.R; SARAIVA, L.A.S; CARRIERI, A.P. Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, vol. 14, nº 5, p. 890-906, 2010.

LACOMBE, A. **De entendidas e sapatonas: socializações lésbicas e masculinidades em um bar do Rio de Janeiro.** Cadernos Pagu, n.28, p. 207-225, 2007.

LONDON, M.; STUMPF, S. **Managing careers.** Reading, MA: Addison-Wesley, 1982.

NETO, H.L.C.; SARAIVA, L.A.S.; BICALHO, R.A. Diversidade Sexual nas Organizações: um Estudo Sobre Coming Out. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 8, n. 1, p.86-103, 2014.

NG, E.S.W.; SCHWEITZER, L.; LYONS, S.T. Anticipated Discrimination and a Career Choice in Nonprofit: A Study of Early Career Lesbian, Gay, Bisexual, Transgendered (LGBT) Job Seekers. **Review of Public Personnel Administration**, 2012.

RIBEIRO, M.A. **A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2009, vol. 12, n. 2, pp. 203-216.

RIOS, R.R. **O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto sobre os estudos sobre preconceito e discriminação.** Projeto Rompa o silêncio. Porto Alegre: Nuances, 2007.

TILCSIK, A.; ANTEBY, M.; KNIGHT, C.R. Concealable Stigma and Occupational Segregation: Toward a Theory of Gay and Lesbian Occupations. **Administrative Science Quarterly**, 2015.

TRAU, R.N.C.; HÄRTEL, C.E.J. One career, two identities: an assessment of gay men's career trajectory. **Career Development International**, vol. 9, nº. 7, p. 627 – 637, 2004.
SCHMIDT, S.W. *et al.* Lesbians, Gays, Bisexuals, and Transgendered People and Human Resource Development: An Examination of the Literature in Adult Education and Human Resource Development. **Human Resource Development Review**, vol. 11, nº. 3, p. 326-348, 2012.
SOUZA, A.M.; PEREIRA, S.J.N. (Re)produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. **Revista de Administração Mackenzie**, vol. 14, nº 4, p. 76-105, 2013.
WAITE, S.; DENIER, N. Gay Pay For Straight Work: Mechanisms Generating Disadvantage. **Gender & Society**, vol. 29, vº. 4, p.561 –588, 2015.