



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE ARTES E COMUNICAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

FRANCISCO FERREIRA PIRES DE ALBUQUERQUE MONTENEGRO

**Corpos em cis-heterodissidência no polo tecnológico pernambucano:
vivências LGBTI em um ambiente fomentado por políticas organizacionais
de diversidade**

Recife
2022



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE ARTES E COMUNICAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

FRANCISCO FERREIRA PIRES DE ALBUQUERQUE MONTENEGRO

**Corpos em cis-heterodissidência no polo tecnológico pernambucano:
vivências LGBTI em um ambiente fomentado por políticas organizacionais
de diversidade**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Artes e Comunicação, como requisito à obtenção do título de Mestre em Direitos Humanos. Área de concentração: Direitos Humanos e Sociedade.

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Henrique Gonçalves de Miranda

Recife

2022

Catálogo na fonte
Bibliotecária Lillian Lima de Siqueira Melo – CRB-4/1425

M777c Montenegro, Francisco Ferreira Pires de Albuquerque
Corpos em cis-heterodissidência no polo tecnológico pernambucano: vivências LGBTI em um ambiente fomentado por políticas organizacionais de diversidade / Francisco Ferreira Pires de Albuquerque Montenegro . – Recife, 2022.
215f.

Sob orientação de Marcelo Henrique Gonçalves de Miranda.
Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco. Centro de Artes e Comunicação. Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, 2022.

Inclui referências e apêndices.

1.Direitos humanos. 2. cisheterodissidência. 3. Trabalho decente. 4. Gestão da diversidade - LGBTI. I. Miranda, Marcelo Henrique Gonçalves de (Orientação). II. Título.

400 CDD (22. ed.)

UFPE (CAC 2022-180)

FRANCISCO FERREIRA PIRES DE ALBUQUERQUE MONTENEGRO

Corpos em cis-heterodissidência no polo tecnológico pernambucano:
vivências LGBTI em um ambiente fomentado por políticas organizacionais de
diversidade

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Artes e Comunicação, como requisito à obtenção do título de Mestre em Direitos Humanos. Área de concentração: Direitos Humanos e Sociedade.

Aprovado em: 02/09/2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Marcelo Henrique Gonçalves de Miranda (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco - PPGDH

Prof. Dr. Leonardo Pinheiro Mozdzenski (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco - PPGDH

Profa. Dra. Denise Clementino de Souza (Examinadora Externa)
Universidade Federal de Pernambuco - PPGIC

AGRADECIMENTOS

Impossível iniciar os agradecimentos sem me voltar imediatamente às pessoas participantes desta pesquisa. A todas vocês que acreditaram na proposta deste trabalho, que entenderam a potência do estudo e que se dispuseram a compartilhar comigo suas experiências tão caras de vida, meu muitíssimo obrigado!

No mais, diante da real impossibilidade de nomear cada uma, agradeço a todas as pessoas que, de alguma forma, caminharam comigo ao longo desta jornada de mais de dois anos. Desenvolver uma pesquisa acadêmica no idêntico período de uma pandemia foi um percurso mais que desafiador, mas todas vocês tornaram o caminho possível e mais agradável. Muito obrigado!

RESUMO

Partindo do pressuposto de que o trabalho e os direitos sexuais são direitos humanos, indissociáveis e interrelacionados, a presente pesquisa se caracteriza como um estudo qualitativo, exploratório, descritivo, de corte transversal e se volta à análise das vivências de pessoas cis-heterodissidentes no âmbito do polo tecnológico pernambucano. Majoritariamente marcado por um perfil específico de profissional (homem, cis, hetero e branco), o ramo de Tecnologia e Inovação espelha um campo em que as disputas diárias de pessoas LGBTI desafiam lógicas androcêntricas, inscritas em uma matriz de inteligibilidade cis-heteronormativa. Por intermédio de um estudo de caso, esta dissertação tem como locus de pesquisa uma única organização que adota expressamente políticas em favor de pessoas LGBTI e pretende analisar a conexão entre ditas práticas e a percepção das pessoas trabalhadoras que lhes são destinatárias. A partir da reunião de documentos oficialmente divulgados pela organização, de observação não participante em grupo de afinidade, além da realização de entrevistas compreensivas com profissionais autodeclarados LGBTI, foi possível compreender a abordagem empresarial em relação às temáticas de gênero e de orientação sexual e observar como se operam empiricamente as políticas organizacionais relacionadas à temática da diversidade LGBTI. Como resultados, o estudo identificou que, para além de visões binárias que antagonizam casos de negócio e práticas organizacionais solidárias, a adoção de políticas pró-LGBTI pode apontar para um caminho diferenciado de atuação empresarial, com vistas à consolidação de um ambiente laboral em que estão presentes liberdade, respeito, equidade, segurança e dignidade.

Palavras-chave: cis-heterodissidência; trabalho decente; reconhecimento; direitos humanos; gestão da diversidade; LGBTI.

ABSTRACT

Assuming that work and sexual rights are human rights, inseparable and interrelated, the present research is characterized as a qualitative, exploratory, descriptive and cross-sectional study and focuses on the analysis of the experiences of cis-heterodissidents within the technological pole of Pernambuco. Mostly marked by a specific professional profile (man, cis, straight and white), the Technology and Innovation branch reflects a field in which the daily disputes of LGBTI people challenge androcentric logics, inscribed in a matrix of cis-heteronormative intelligibility. Through a case study, this dissertation has as its research locus a single organization that expressly adopts organizational policies in favor of LGBTI people and intends to analyze the connection between said policies and the perception of those workers who are recipients of such practices, notably regarding aspects of recognition, inclusion and promotion of decent work. From the gathering of documents officially released by the elected organization, from non-participant observation in an affinity group, in addition to conducting comprehensive interviews with self-declared LGBTI professionals, it was possible to understand the business approach in relation to gender and sexual orientation thematics and observe how organizational policies related to the theme of LGBTI diversity operate empirically. As a result, the study identified that, against binary visions that antagonize business cases and solidary organizational practices, the adoption of pro-LGBTI policies can point to a different path of business action, with a view to consolidating a work environment in which are present freedom, respect, safety and dignity.

Keywords: cis-heterodissidence; decent work; recognition; human rights; diversity management; LGBTI.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	ESTUDOS BIBLIOMÉTRICOS SOBRE TRABALHO, GESTÃO DA DIVERSIDADE E TI	12
1.2	O ESTADO DA ARTE EM POPULAÇÃO LGBTI, TRABALHO E GESTÃO DA DIVERSIDADE	14
1.2.1	<i>Mercado de Trabalho LGBTI</i>	15
1.2.2	<i>Gestão da diversidade LGBTI</i>	17
1.2.3	<i>Diversidade LGBTI e Tecnologia</i>	22
1.2.4	<i>Distanciamentos e aproximações na produção científica analisada</i>	25
1.3	DA ESTRUTURAÇÃO DO ESTUDO	26
2	DO CONTEXTO DA PESQUISA: PERNAMBUCO, TECNOLOGIA, INOVAÇÃO, TRABALHO E DISCRIMINAÇÃO	29
2.1	A CONJUNTURA BRASILEIRA EM PESQUISAS REALIZADAS EM 2019 E EM 2020	32
2.2	TECNOLOGIA E INOVAÇÃO E O IDEÁRIO DO PROFISSIONAL MASCULINO CIS-HETEROSSEXUAL	34
2.3	DIREITOS SEXUAIS, RESPONSABILIDADE SOCIAL, POLÍTICAS ORGANIZACIONAIS E O TRABALHO DECENTE	36
3	DELINEAMENTO TECNOLÓGICO	39
3.1	ASPECTOS ÉTICOS	39
3.2	O DESENHO DA PESQUISA	40
4	O PERFIL PROFISSIONAL EM TECNOLOGIA E INOVAÇÃO	46
4.1	CIÊNCIA, TECNOLOGIA E SOCIEDADE E AS PERSPECTIVAS DOS	46

ESTUDOS DE GÊNERO E DA SEXUALIDADE

4.2	ESTEREÓTIPOS DE TI E UMA NOVA “DIVISÃO GENERIFICADA DO TRABALHO”	51
5	MEIO AMBIENTE LABORAL: DO RECONHECIMENTO INTERSUBJETIVO DE UMA COMUNIDADE DE VALORES ÀS MARCAS DE UMA PRÁXIS SOLIDÁRIA?	59
5.1	A TEORIA DO RECONHECIMENTO NAS PERSPECTIVAS CRÍTICAS DE AXEL HONNETH, NANCY FRASER E JUDITH BUTLER	61
5.1.1	<i>Axel Honneth: reconhecimento na família, no direito e na solidariedade</i>	61
5.1.2	<i>Nancy Fraser: reconhecimento enquanto status, participação paritária e justiça social</i>	71
5.1.3	<i>Judith Butler: reconhecimento, reconhecibilidade, agência e vulnerabilidades</i>	76
6	DIREITOS LGBTI, A AGENDA INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS E O TRABALHO DECENTE	82
7	INTERPRETAÇÃO DOS DADOS E RESULTADOS ATINGIDOS	93
7.1	A ESCOLHA DA ORGANIZAÇÃO	93
7.2	A TEMÁTICA LGBTI NA CULTURA EMPRESARIAL	94
7.2.1	<i>Os documentos oficiais apresentados via sítio eletrônico</i>	95
7.2.2	<i>O perfil da Organização Beta na rede social Instagram</i>	109
7.2.3	<i>Considerações sobre os dados analisados nos documentos oficiais</i>	117
7.3	PERCEPÇÕES DAS PESSOAS LGBTI TRABALHADORAS ACERCA DE SUAS VIVÊNCIAS EM TECNOLOGIA E NO AMBIENTE DE TRABALHO DA ORGANIZAÇÃO BETA	121
7.3.1	<i>Algumas considerações sobre os perfis das pessoas participantes</i>	123
7.3.2	<i>Estereótipos em TI</i>	125

7.3.3	<i>Ser LGBTI</i>	133
7.3.4	<i>O ambiente de trabalho</i>	155
7.3.5	<i>Políticas de diversidade</i>	173
7.3.6	<i>O recrutamento</i>	178
7.3.7	<i>O grupo de afinidade LGBTI</i>	181
7.3.8	<i>Materialização do trabalho</i>	188
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	195
	REFERÊNCIAS	202
	APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA – PESSOA TRABALHADORA	212
	APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA – REPRESENTANTE DA EMPRESA	214
	APÊNDICE C – ROTEIRO OBSERVAÇÃO NÃO PARTICIPANTE – GRUPO DE AFINIDADE	215

1 INTRODUÇÃO



Eu quero ser quem eu sou. E quero que você me ame tanto a ponto de eu mostrar quem eu sou de verdade. Quero mostrar minhas cicatrizes que nem eu sabia que tinha. E não quero que você as faça sumir. Eu quero que segure minha mão, enquanto cuido delas, e aprecie as marcas que ficam (FXO LAB, Jup do Bairro e Sanvto em “Sou eu”).

Em primeiro lugar, anuncio, desde já, que este é um estudo situado.

Trago essa informação, de início, para que não surjam dúvidas de que a produção científica aqui empreendida não se pretende neutra. Ao contrário, esta é uma pesquisa devidamente localizada pelo olhar de alguém cuja sexualidade é historicamente encarada como abjeta pela sociedade e que entende o trabalho como direito humano, estruturante da vida em sociedade, tal como o é a liberdade e a equidade.

A ideia de pesquisar vivências cis-heterodissidentes no ramo de tecnologia me soou desafiadora por poder reunir três grandes campos epistemológicos pelos quais nutro imensurável admiração: os estudos de gênero e sexualidade, o Direito (e aqui incluídos os Direitos Humanos) e a Inovação.

Posso afirmar, portanto, que o presente estudo surgiu a partir de minha inquietação diante da constatação de uma tendência existente em grandes empresas da área de Tecnologia da Informação e de Inovação (aqui resumida na sigla TI) em adotar determinadas estratégias discursivas, tais como campanhas publicitárias, patrocínio de eventos, postagens em redes sociais etc., relacionadas às temáticas da liberdade de orientação sexual e da autodeterminação de gênero.

Assim, por haver constatado um movimento de apoio ao público LGBTI¹ por parte de grandes organizações na área (as chamadas *Big Techs*²), questionei-me se era possível

¹ Será adotada neste estudo a sigla LGBTI (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Intersexuais e outras) como referência às diversas sexualidades e vivências de gênero cis-heterodissidentes, em uma perspectiva abrangente e de acolhimento, jamais de essencialização. Todavia, em hipóteses de referências a estudos já conduzidos em outras pesquisas, será mantida a menção à sigla eleita na pesquisa originária, tal como LGBT, LGBTI e LGBTQIA+.

encontrar esse tipo de prática em Pernambuco, considerando o destaque nacional, e até mesmo internacional, que o estado possui na área de TI.

Assim sendo, procedi a uma imersão em um pré-campo de pesquisa, com a coleta de dados secundários extraídos de sítios eletrônicos e de perfis de redes sociais, onde identifiquei três organizações em solo pernambucano (cujos nomes serão, desde já, ocultados em razão dos procedimentos éticos da pesquisa) que assumem, interna e externamente, posições declaradamente pró-LGBTI.

Avancei, então, na pesquisa e, uma vez identificada a tríade de organizações com atuação em Pernambuco, diante da escassez de tempo para a concretização do estudo, mediante critérios de facilitação para a minha aproximação às organizações destacadas e de receptividade da corporação à realização da coleta de dados, defini a organização que seria o campo para a presente pesquisa: um estudo de caso único e holístico.

De antemão, destaco que o presente estudo assume a perspectiva de uma pesquisa interdisciplinar. Este é um aspecto a ser desde já salientado tendo em vista que, dada a natureza das categorias a serem analisadas nesta pesquisa, promoverei um percurso multidirecional em áreas como os estudos organizacionais, a sociologia, o direito e os direitos humanos.

Considerando o contexto acima explicitado, Sales (2015), corroborando com Tamayo et al. (2000), destaca que existem duas vertentes clássicas de se estudar a questão dos valores organizacionais: o campo aspiracional e o campo vivenciado.

O campo aspiracional pode ser analisado a partir do levantamento de documentos oficiais da empresa para fins de identificação das práticas estimuladas e encaradas pela gestão como valores a serem atingidos. Já o campo vivenciado há de ser observado a partir de uma abordagem qualitativa que leve em consideração os valores efetivamente identificados nas práticas intracorporativas, a partir do levantamento da média dos valores individuais dos membros da organização. Segundo o autor, as duas vertentes são relevantes à consolidação e ao fortalecimento de uma cultura empresarial mais inclusiva e menos discriminatória (SALES, 2015).

Sendo assim, tendo em conta que a presente pesquisa objetiva analisar a percepção tida pelo público LGBTI de valores organizacionais de promoção da diversidade de

² A expressão *Big Techs* se refere às empresas gigantes na área de tecnologia com inequívoca consolidação no mercado e com plena expansão no cotidiano social. Citam-se como exemplos Facebook (recentemente com nome alterado para Meta), Spotify, Netflix, Microsoft, dentre outras.

orientação sexual e da autodeterminação de gênero, a natureza do estudo assume uma perspectiva qualitativa que busca compreender o campo efetivamente vivenciado no cotidiano laboral de trabalhadoras e de trabalhadores em tecnologia e inovação.

Assim, com seus alicerces estruturados no cenário supra apresentado e a partir da delimitação de uma única empresa de TI pró-LGBTI como *locus* de pesquisa, o presente estudo se volta à análise das políticas organizacionais de promoção da diversidade LGBTI no polo tecnológico pernambucano e seus possíveis desdobramentos nas relações profissionais e sociais vivenciadas pela coletividade laboral do segmento de tecnologia e inovação.

À luz de tais considerações, surge o problema da presente pesquisa: qual a percepção de pessoas trabalhadoras LGBTI sobre um ambiente laboral fomentado por políticas organizacionais pró-LGBTI?

A partir desse caminho, nosso estudo tem como objetivo geral: analisar a conexão entre as políticas organizacionais de gestão da diversidade LGBTI adotadas por empresa do polo tecnológico pernambucano e a percepção das pessoas trabalhadoras destinatárias de referidas práticas na esfera das relações laborais, notadamente quanto a aspectos de reconhecimento, de inclusão e de promoção de um "trabalho decente"³.

E como objetivos específicos:

1. Compreender a abordagem empresarial em relação às temáticas de autodeterminação de gênero e de orientação sexual;
2. Observar como se opera a aplicação de políticas organizacionais pró-LGBTI no ambiente corporativo, desde a fase de recrutamento à vivência diária no local de trabalho;
3. Analisar o potencial das práticas organizacionais pró-LGBTI enquanto práticas de reconhecimento e de inclusão no setor de TI em Pernambuco;
4. Identificar como a vivência laboral em um ambiente fomentado por uma "gestão da diversidade" pode se aproximar de uma práxis solidária em um contexto capitalista;

1.1 ESTUDOS BIBLIOMÉTRICOS SOBRE TRABALHO, GESTÃO DA DIVERSIDADE E TI

A discussão da relevância de políticas públicas direcionadas à população LGBTI é algo em ascendência na academia brasileira. Nesse sentido, Souza Júnior e Mendes (2020),

³ A expressão “trabalho decente” foi introduzida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e será detalhadamente abordada no sexto capítulo da dissertação.

em revisão exploratória focada no período compreendido entre 2000 e 2020, a partir de dados extraídos das plataformas Periódicos Capes, *Spell* e *Web of Science*, explicam que o debate do tema foi amplificado a partir de 2012, com a sucessiva publicação de artigos em periódicos dos mais variados campos do conhecimento, denotando uma abordagem acadêmica interdisciplinar.

Ainda segundo Souza Júnior e Mendes (2020), a referida tendência de crescimento também é verificada no que se refere à produção científica acerca da gestão da diversidade enquanto política organizacional adotada por empresas e pelo setor público.

Em pesquisa que seguiu o método bibliométrico, Queiroz et al. (2018) alertam para o crescimento da abordagem do tema da gestão da diversidade em periódicos a partir do ano de 2010, e com maior número nos anos de 2015 e 2016.

Mediante tal estudo, que delimitou o recorte temporal compreendido entre os anos de 1991 e 2017 na base de dados da plataforma *Spell*, foi possível selecionar o montante de 128 artigos científicos, dos quais apenas 7% incluíram a diversidade sexual como principal subtemática dentro dos critérios de pesquisa "gestão da diversidade" e "Diversidade". Outro dado obtido a partir do levantamento bibliométrico foi que há uma concentração dos estudos de gestão da diversidade nos estados que compõem as regiões Sul e Sudeste do país.

Por outro lado, ao se adotar a violência praticada contra mulheres e contra pessoas LGBTI no ambiente laboral como tema principal de produção científica, tampouco é possível observar um quantitativo elevado de produções acadêmicas, sobretudo no âmbito do Direito.

No estudo, também exploratório e bibliométrico, conduzido por Cortez et al. (2019) foram identificados, a partir dos termos "discriminação", "preconceito" e "trabalho", 54 artigos científicos, produzidos entre 1995 e 2017, constantes na plataforma Scielo, provenientes de várias áreas do conhecimento, com destaque para Administração, Ciências Sociais e Economia. Todavia, na amostra analisada pelos autores, apenas 02 produções foram oriundas do Direito e 01 tinha caráter interdisciplinar.

Ao interseccionar, então, categorias como gênero, ciência e tecnologia, a produção acadêmica é ainda mais restrita em relação à diversidade de orientação sexual. Freitas e Luz (2017), igualmente em análise bibliométrica, analisaram 43 artigos publicados em quatro periódicos brasileiros destinados aos estudos de gênero⁴, no período de 2000 a 2015, e

⁴ Cadernos Pagu (Universidade Estadual de Campinas - Unicamp), Revista Estudos Feministas (Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC), Cadernos de Gênero e Tecnologia (Universidade Tecnológica Federal do Paraná) e Revista Feminismos (Universidade Federal da Bahia).

identificaram uma única produção acadêmica sobre diversidade sexual em que se discutia a universalidade do conceito de ciência com uma crítica aos fundamentos biológicos à homossexualidade.

As pesquisas bibliométricas já referenciadas indicam que o tema remanesce objeto de escassa pesquisa, sobretudo no Nordeste brasileiro, e o seu estudo pode ajudar a identificar instrumentos de gestão hábeis a reverter (e/ou inibir) cenários de violência discriminatória que seguem enraizados em solo pernambucano.

De igual modo, pode-se afirmar que a pesquisa se justifica socialmente, uma vez que (i) poderá contribuir para a promoção de culturas organizacionais focadas no fomento à diversidade LGBTI, (ii) poderá auxiliar na compreensão da promoção do meio ambiente laboral saudável como um direito humano, com especial enfoque na garantia da dignidade das pessoas trabalhadores em condições de equidade, liberdade e segurança e (iii) poderá servir a outras corporações nas definições de práticas organizacionais de promoção da diversidade de orientação sexual e de gênero no setor de Tecnologia da Informação.

1.2 O ESTADO DA ARTE EM POPULAÇÃO LGBTI, TRABALHO E GESTÃO DA DIVERSIDADE

No intuito de revelar o atual estado da arte em que se encontra o tema da presente pesquisa, sem a pretensão de esgotá-lo, foi promovido um levantamento bibliográfico no âmbito das plataformas Periódicos Capes e Google Acadêmico, traçando-se como parâmetro de busca estudos consubstanciados em artigos científicos, produzidos no período compreendido entre 2015 e 2020, com os descritores: (i) "diversidade" e "LGBT"⁵ e "tecnologia" e (ii) "diversidade" e "LGBT" e "trabalho".

Após identificação e confirmação de aproximação temática dos trabalhos encontrados à presente pesquisa a partir da leitura dos resumos apresentados, foram selecionados oito artigos. As oito publicações, oriundas de periódicos, capítulos de livros e anais de congressos científicos, foram agrupadas, por pertinência temática, em três categorias: (i) mercado de trabalho LGBTI; (ii) gestão da diversidade LGBTI; e (iii) diversidade LGBTI e tecnologia.

⁵ Embora adotada a sigla LGBTI neste estudo, foi escolhido o critério de busca "LGBT" nas plataformas Periódicos Capes e Google Acadêmico em razão da possibilidade de identificação sistêmica de múltiplos resultados derivados, como LGBTI, LGBTQIA e LGBTQIA+.

1.2.1 Mercado de trabalho LGBTI

Nesta categoria foram reunidos os estudos: “Trabalho e Diversidade Sexual e de Gênero: Dilemas entre a inserção econômica e social no mercado de trabalho e as estratégias de sobrevivência da população LGBT” (SOUZA, 2020); “Violência simbólica, lesbofobia e trabalho: um estudo em Juiz de Fora” (CAPRONI NETO; BICALHO, 2017) e “Sexismo, misoginia e LGBTQfobia: desafios para promover o trabalho inclusivo no Brasil” (CORTEZ et al., 2019).

O estudo conduzido por Souza teve como objetivo "refletir sobre as formas de inserção econômica e social no mercado de trabalho e as estratégias de sobrevivência da população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais no capitalismo contemporâneo" (SOUZA, 2020, p. 253). O principal aporte teórico foi a teoria social crítica e suas reflexões acerca do trabalho, alinhado com produções científicas focadas no debate de gênero e de sexualidade.

A metodologia adotada na pesquisa buscou sistematizar a prática do autor do texto, que é assistente social e atuou entre 2016 e 2019 no Centro Estadual de Combate à Homofobia no Estado de Pernambuco.

A importância da formulação de políticas públicas voltadas à inserção e à qualificação da população LGBTI para o mercado de trabalho e a existência de iniciativas empresariais que buscam a inclusão das pessoas LGBTI em postos de trabalho foram os principais pontos de destaque abordados por Souza (2020).

Segundo o autor, a reestruturação produtiva do capitalismo contemporâneo é motivo de atenção, já que a velocidade informacional e comunicacional que marca a contemporaneidade usualmente é traduzida nas relações sociais como uma maior precarização das relações de trabalho, com repercussões ainda mais severas em face do público LGBTI, costumeiramente desumanizado no cotidiano capitalista.

Souza (2020) destaca, então, a emergência de um novo proletariado de serviços, muitas vezes precarizado e que, ao se tratar especificamente da população LGBTI, pode ser localizado em ofícios de centrais de teleatendimento. Para o autor, dito setor econômico, muito embora tradicionalmente se abra à contratação de pessoas LGBTI, é por definição oculto e não garante visibilidade à diversidade que compõe a sua força de trabalho.

Dessa forma, apesar de reconhecer uma tendência atual para realização de práticas empresariais de fomento à diversidade LGBTI, o autor questiona se tais práticas poderiam romper com as discriminações de índole hétero-patriarcal-racista-capitalista no contexto em

que estão inseridas. Por tal razão, conclui o estudo com a defesa da impossibilidade de superação da LGBTIfobia sem a correlata superação do sistema capitalista.

O segundo trabalho deste grupo temático se trata de uma pesquisa qualitativa realizada por Caproni Neto e Bicalho (2017) na cidade mineira de Juiz de Fora, que teve como principal foco a análise das violências enfrentadas por lésbicas no ambiente laboral a partir das categorias de violência simbólica e poder simbólico emanadas da teoria de Pierre Bourdieu.

Assim, por intermédio da história oral enquanto ferramenta para coleta de dados, foram realizadas entrevistas com seis mulheres lésbicas, na faixa de 32 anos, com participação ativa no mercado de trabalho, seja no âmbito da iniciativa privada, seja no âmbito da administração pública.

A análise dos dados colhidos foi estruturada em duas categorias: violências no ambiente social e violências no trabalho. A categoria da violência no trabalho, por sua vez, foi subdividida em invisibilidade e silêncio como violências simbólicas e em violência cotidiana no trabalho.

Como principal conclusão do estudo, Caproni Neto e Bicalho (2017) destacam que a violência simbólica enfrentada pelas participantes é de caráter extremamente sutil, muitas vezes não internalizadas pelas respondentes como efetivas ações discriminatórias, e apontam que tal invisibilidade é consequência direta da heteronormatividade que rege as relações sociais em geral, com inequívocos desdobramentos no plano das relações laborais. Ainda afirmam os autores que a temática de valorização das diferenças raramente é abordada de forma explícita no cotidiano organizacional, sendo muitas vezes eclipsada em prol de uma suposta neutralidade no ambiente laboral.

Diferentemente da posição adotada por Souza (2020), os pesquisadores reconhecem a relevância da formulação de práticas intraorganizacionais que promovam a inclusão e das diferenças no mercado de trabalho e, inclusive, destacam que tal discussão incumbe prontamente aos gestores com vistas à garantia de um "ambiente organizacional saudável, não discriminatório, igualitário e com qualidade de vida para todos e todas" (CAPRONI NETO; BICALHO, 2017, p. 262).

O terceiro e último texto deste grupo temático é de autoria de Cortez et al. (2019) e tem como tema "Sexismo, misoginia e LGBTQfobia: desafios para promover o trabalho inclusivo no Brasil". Trata-se de um estudo exploratório e bibliométrico com ênfase nas produções acadêmicas (artigos científicos), constantes na plataforma Scielo, produzidas de

1995 a 2017 e que versassem sobre violência e dominação contra mulheres e LGBTI. O número atingido pela pesquisa foi de 54 artigos científicos.

A principal conclusão enunciada no artigo foi a de que tanto em desfavor de mulheres como também contra especificamente do público LGBTI, "a violência ocorre por sujeitos que se situam dentro da organização (colegas e chefias) e por aqueles que se apresentam no espaço de trabalho de forma transitória" (CORTEZ et al., 2019, p. 11).

A partir da conclusão, o estudo sugere três esferas sociais de atuação com vistas à elaboração de políticas e de legislações em favor de uma maior inclusão da diversidade de gênero e de orientação sexual no âmbito laboral: ação educacional, orientação profissional e organizações de trabalho. A pesquisa encara tais categorias quase como etapas sucessivas no alcance de uma maior diversidade no interior das organizações.

Outro resultado interessante atingido pelo estudo bibliométrico foi que as produções científicas reunidas foram provenientes de várias áreas do conhecimento, com destaque para Administração, Ciências Sociais e Economia. Da amostra analisada, apenas 02 produções foram oriundas do Direito e 01 tinha caráter interdisciplinar.

1.2.2 Gestão da diversidade LGBTI

Integram esta segunda categoria os estudos produzidos por Sales (2015), Góis et al. (2018) e Lucena e Santos (2019). As três publicações versam sobre a necessidade de práticas empresariais que busquem promover uma maior inclusão do público LGBTI em seus quadros por meio da concretização da gestão da diversidade.

O primeiro estudo, conduzido por Sales (2015), sob o tema "Diversidade no trabalho: valores organizacionais e adesão às normas em organizações participantes do Fórum Empresas e Direitos LGBT", objetivou avaliar a aderência de empresas signatárias e não signatárias dos compromissos elencados pelo Fórum de Empresas LGBT⁶ às suas práticas internas e códigos de conduta.

A metodologia adotada no estudo foi de caráter qualitativo e consistiu no levantamento e na análise dos documentos oficialmente divulgados por empresas que integram o Fórum

⁶ Sales (2015) explica que o Fórum Empresas e Direitos LGBT surgiu em 2013 no intuito de promover a discussão estratégica e de valorização das melhores práticas de políticas organizacionais de gestão da diversidade de orientação sexual no ambiente laboral. Aduz o autor que em 2014, cerca de 85 instituições, de natureza tanto pública como privada, foram convidadas para formalizar um pacto em que assumiriam diversos compromissos com vistas à maior inclusão do público LGBT no mercado de trabalho.

Empresas e Direitos LGBT, assumindo, portanto, um viés exploratório a partir de comunicações externadas pelas organizações.

O autor menciona, seguindo a ideia de Tamayo et al. (2000), que existem duas formas clássicas de se estudar a questão dos valores organizacionais. Uma é exploratória com o levantamento dos documentos oficiais da empresa com vistas à identificação dos valores aspirados, a outra é abordagem qualitativa que levará em consideração os valores vivenciados, a partir do levantamento da média dos valores individuais dos membros da organização. Sendo assim, a metodologia no estudo foi sobretudo exploratória a partir dos dados divulgados pelas próprias empresas, sem registros de percepções pessoais atribuíveis aos trabalhadores LGBTI.

Partindo, então, de uma discussão teórica acerca do multiculturalismo, do interculturalismo e do reconhecimento, Sales (2015) aborda a origem do discurso da diversidade na sociedade corporativa, datando-a por volta dos anos 1960, mediante a instituição de ações afirmativas de caráter, sobretudo, racial. Neste diapasão, segundo o autor, a temática da diversidade passa a integrar o discurso empresarial como uma reação ao modelo WASP - *White, Anglo-Saxon and Protestant*⁷, que indicava ser o retrato do público que compunha os quadros organizacionais anteriormente à instituição de ações afirmativas.

Contudo, apesar de seu viés inovador, a política de ação afirmativa "ainda era restrita à inclusão das minorias étnico-raciais, e ignorava as diferenças sexuais e de gênero, por exemplo" (SALES, 2015, p. 2). Para o autor, somente com a eclosão de eventos históricos como a Revolta de *Stonewall* e com a consolidação do movimento negro e do movimento feminista é que foi possível a guinada de posicionamentos empresariais em prol da diversidade de orientação sexual e de gênero.

Ao analisar a realidade brasileira, Sales (2015) destacou que o país não acompanhou com simultaneidade as transformações que se observavam no âmbito internacional desde os anos 1960, já que somente a partir da década de 1990, com o ingresso em território nacional de filiais de multinacionais estadunidenses, é que a temática da gestão da diversidade passou a figurar, ainda que timidamente, nos discursos empresariais.

Pode-se afirmar que uma das principais conclusões do estudo foi verificar a presença de apenas uma única empresa brasileira, inclusive pertencente ao setor público, como signatária do documento "10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos

⁷Em livre tradução: Branco, Anglo-Saxão e Protestante.

LGBT", muito embora outras 25 empresas nacionais integrassem o fórum.

Para o autor, "o fato de contar com somente uma empresa brasileira que aderiu ao acordo reforça o quanto o tema é novo na agenda das empresas nacionais, embora a questão da diversidade seja característica marcante da nossa sociedade" (SALES, 2015, p. 8).

Sales (2015) destaca que o discurso de que a diversidade traz inovação, eficiência e criatividade é bastante costumeiro no âmbito empresarial. No entanto, para além desta perspectiva, inequivocamente de ordem capitalista, haveria justificativas éticas na adoção de tais posicionamentos? Como proposta de desdobramento do estudo, o autor propõe novas pesquisas no âmbito da academia, dada a escassez da produção sobre o trabalho LGBTI, sobretudo quando se levam em consideração os aspectos éticos de uma gestão da diversidade, não apenas encarando as políticas organizacionais como estratégias empresariais de obtenção de lucros e de produtividade.

O segundo estudo desta categoria foi escrito por Góis et al. (2018) e tem como tema "Experiências de gestão da diversidade sexual no ambiente de trabalho no Brasil: das experiências pontuais à formação de um fórum empresarial LGBT".

Estruturada com o objetivo de "testar a hipótese de que tais práticas produzem algum ganho concreto para a população em questão e ainda produzem efeitos no complexo domínio das mudanças culturais" (GÓIS et al., 2018, p. 48), a pesquisa teve como categorias de análise as ações educacionais promovidas pelas empresas e a concessão de benefícios empresariais a casais homoafetivos.

Para fins de metodologia, dividiu-se o estudo em duas etapas: (i) identificação de 15 empresas brasileiras de grande porte que divulgassem a realização de ações pró-LGBTI e (ii) realização de entrevistas com consultores da área de gestão da diversidade e com representantes de três dessas empresas, sendo duas do setor químico e uma do setor bancário.

Acerca das ações educacionais, Góis et al. (2018) as entendem como um relevante componente na prática de políticas organizacionais pró-LGBTI, desde que assumam um caráter permanente e que não fiquem restritas a datas específicas, a exemplo da semana do orgulho *gay* e o dia internacional de combate à homofobia.

Na visão dos autores, a implementação de ações educativas no interior de uma organização deve ser orientada por dois pressupostos básicos. O primeiro seria favorecer um progressivo processo de autoconhecimento de seus destinatários para que, aqueles que assim o desejem, abandonem os armários em que ocultadas suas orientações sexuais e de gênero. O

segundo pressuposto seria promover um ambiente de trabalho acolhedor, confortável, hábil a reduzir situações discriminatórias.

Contudo, destacam Góis et al. (2018) que as organizações devem atentar que a implementação de políticas organizacionais de fomento à diversidade LGBTI, com vistas à concretização de uma mudança na cultura organizacional, não pode estar dissociada das resistências e das dificuldades havidas nesse mesmo processo de mudança quando considerada a sociedade de forma mais ampla. “Essas ações, se desconectadas do mundo exterior, tendem a perder muito da sua potência” (2018, p. 50).

Já no que se refere à concessão de benefícios empresariais de maneira equânime entre casais hétero e homoafetivos, afirmam os pesquisadores ser prática bastante comum quando definidas inicialmente as estratégias empresariais de diversidade LGBTI. No entanto, também alertam Góis et al. (2018) que o êxito de tal política não depende exclusivamente de fatores intraorganizacionais.

Nesse caminho, os pesquisadores indicam a situação encontrada na pesquisa em relação a uma empresa que ampliou a garantia de seguro saúde aos casais homoafetivos em 2007. Registram os autores que, naquele ano inicial, 01 funcionário realizou a inclusão do seu dependente com fundamento na recente política. No entanto, decorridos cerca de seis anos, em 2013, apenas 14 pessoas haviam feito a mesma inclusão, demonstrando um reduzido quantitativo quando se considera a ampla atuação empresarial em mais de quinhentos municípios brasileiros.

Atribuem Góis et al. (2018) o dado obtido à dificuldade enfrentada por trabalhadores LGBTI em declararem sua orientação sexual, ainda que inseridos em um ambiente de trabalho com políticas de diversidade. Afirmam que a execução da gestão da diversidade também está relacionada à “complexos fenômenos psíquicos (a internalização do medo de ser descoberto como homossexual e a homofobia internalizada) e a fatores societários mais amplos como a presença recorrente de preconceito e discriminação” (2018, p. 51).

Nessa esteira, o estudo relaciona três questões principais que dificultam o processo de institucionalização de políticas voltadas à diversidade no cenário brasileiro: (i) caráter gradual e instável da institucionalização das políticas; (ii) utilização de modelos analíticos formulados em sociedades europeias e norte-americanas, sem a tradução ao contexto brasileiro e (iii) não distinção entre determinadas minorias nos contextos estrangeiro e nacional.

De acordo com Góis et al. (2018), a implementação de políticas organizacionais pró

LGBTI sem a necessária atenção ao contexto brasileiro pode levar à conclusão de sua inefetividade e a avaliações negativas sobre os esforços empreendidos pelas empresas situadas em território nacional no intuito de diversificar a sua força de trabalho. Citam, como exemplo de tais avaliações, posicionamentos de que as

Ações, além de não serem efetivas, são uma forma de aumentar a adesão dos trabalhadores à lógica empresarial; constituem estratégia de amainar conflitos sociais incontornáveis; negligenciam questões como justiça social e humanização das relações laborais; e objetivam unicamente aumentar o lucro das empresas (GOIS et al., 2018, p. 52).

Em sede de conclusões, os autores apontam como fatores à escassa consolidação da inclusão de minorias sexuais no mercado de trabalho a incipiente atuação estatal no tema, além da não articulação dos movimentos sindical e LGBTI com o mundo empresarial. Para Góis et al. (2018), a atuação conjunta do movimento LGBTI e dos sindicatos profissionais quando da formulação de acordos coletivos de trabalho e de convenções coletivas trabalho⁸ poderia ajudar a consolidar as práticas sociais de fomento à diversidade de orientação sexual e de gênero.

Com o último artigo reunido nesta categoria de gestão da diversidade LGBTI, Lucena e Santos (2019) apresentam no texto "Diversidade e mercado de trabalho no Brasil" uma breve revisão das legislações existentes nos Estados Unidos e na Europa que versam sobre a atuação do público LGBTI no mercado de trabalho e contrapõem tais normativas à progressista jurisprudência brasileira, dada a persistente lacuna legislativa nacional em face do reconhecimento de direitos ao público cis-heterodissidente.

De acordo com os autores, a atuação do Supremo Tribunal Federal nos últimos anos tem sido marcada por notáveis decisões, de cumprimento obrigatório, em favor do público LGBTI nos mais variados temas, com destaque para questões como casamento civil, adoção e criminalização da homofobia.

Assim, destacam Lucena e Santos (2019) que se as pressões internas havidas no

⁸ A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) define a convenção coletiva de trabalho (CCT) em seu art. 611, *caput*, como o “o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”. Por outro lado, o mesmo diploma legal explica que também é possível aos sindicatos profissionais firmar instrumentos jurídicos diretamente com uma ou mais empresas da mesma categoria econômico com vistas à previsão de condições de trabalho em tais locais, denominando tais instrumentos de acordos coletivos de trabalho – ACT (art. 611, §1º, CLT). Para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 190), as CCTs e os ACTs são marcos distintivos do Direito do Trabalho que os diferenciam de outros ramos civilistas do Direito Comum por privilegiarem a ideia de coletividade, em contraposição direta “à hegemonia incontestável do ser individual no estuário civilista preponderante no universo jurídico”.

âmbito do Poder Legislativo, atribuídas aos representantes dos conservadores setores agropecuário, evangélico e armamentista (a chamada Bancada BBB - Boi, Bíblia e Bala), obstaculizam a edição de leis de equidade e de proteção social, as atuações progressistas do Judiciário brasileiro e de algumas organizações "indicam um caminho lento e gradual de mais respeito e aceitação de pessoas historicamente excluídas, inclusive pelas suas famílias, como são os casos da maioria dos LGBTs brasileiros" (LUCENA; SANTOS, 2019, p. 153).

Com uma perspectiva alinhada aos estudos reunidos na primeira categoria "Mercado de Trabalho LGBTI", os autores destacam que o meio ambiente do trabalho não raramente atua como um espelho que reflete a realidade experienciada por trabalhadoras e por trabalhadores LGBTI no plano extra-laboral. Assim, a heteronormatividade que se impõe às pessoas cis-heterodissidentes desde a sua infância segue operando na vida adulta a partir do ingresso (ou tentativas de ingresso) no mercado de trabalho.

Por fim, no intuito de demonstrar os pequenos avanços identificados no estudo, os autores elencam algumas iniciativas organizacionais de inclusão e de fomento à diversidade, tais como: criação de banco de currículos para vagas destinadas ao público trans a partir da realização de parcerias com empresas pró-diversidade (a exemplo do portal Transempregos), projetos de capacitação educacional e profissional destinados às travestis e trans (como o Transcidadania), disponibilização de plano de medicamentos que possam ser de interesse ao público transgênero (iniciativa capitaneada pela IBM), assinatura de cartas de compromisso público (firmadas por organizações como o banco Citi, Dow, Uber e LinkedIn), edição de cartilhas pedagógicas (atribuível à rede de supermercados Carrefour), patrocínio de eventos de orgulho LGBTI, dentre inúmeras outras ações de destaque.

1.2.3 Diversidade LGBTI e Tecnologia

Nesta categoria, foram reunidos dois estudos que tratam especificamente da realidade vivenciada por profissionais LGBTI na área de tecnologia. O primeiro trabalho, concretizado por Silva e Gevehr (2019), tem como tema "Diversidade e inclusão LGBT nas organizações: um estudo de caso em uma empresa de tecnologia do Vale dos Sinos/RS, através de seu grupo de orgulho LGBT". O segundo estudo é uma publicação do XV Encontro Nacional de Engenharia e Desenvolvimento Social, com autoria de Rufino et al. (2018) e tem como tema "As intolerâncias que permeiam os cursos de tecnologia: gênero, raça e orientação sexual".

O estudo promovido por Silva e Gevehr (2019) teve metodologia de natureza exploratória, consubstanciada em um estudo de caso realizado no âmbito de uma empresa de tecnologia situada no Rio Grande do Sul (mais especificamente junto ao seu grupo interno de Orgulho LGBT) e cujos dados foram obtidos a partir da realização de uma entrevista com a pessoa líder do grupo empresarial de Orgulho LGBT e da aplicação de questionários aos demais 39 integrantes do grupo de afinidade.

Os autores elencam no estudo as iniciativas típicas do processo de implementação da diversidade, inclusive traçando um paralelo com a evolução histórica do conceito de inclusão no âmbito dos estudos organizacionais.

Destacam Silva e Gevehr (2019) que os programas de gestão da diversidade são indispensáveis nas práticas corporativas da atualidade já que a diversidade não é algo que se opera de forma voluntária e espontânea. Na verdade, a inclusão corporativa demandaria uma atuação incisiva no interior das organizações, devendo ser encarada como uma prioridade na prática empresarial, sob pena de não envolvimento da coletividade laboral a que se destina. Os programas de sucesso teriam, portanto, objetivos nítidos, com liderança nos níveis estratégicos da organização, com o gerenciamento de metas e com a responsabilização por resultados atingidos.

As categorias de análise da pesquisa foram estruturadas em (i) justiça e respeito (equidade de tratamento e não discriminação) e (ii) valor e pertencimento (singularidade e apreciação).

A título de resultados, merecem destaque os seguintes pontos abordados na pesquisa: (i) em resposta à pergunta "você expõe sua orientação sexual no ambiente de trabalho?", cerca de 30% do universo de participantes respondeu negativamente à indagação e (ii) quando questionados se "uma pessoa LGBT tem plenas condições de expor sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho", apenas 40% dos respondentes concordaram integralmente com a afirmação, sendo certo que 45% se posicionou pela concordância parcial, 10% pela discordância parcial e 05% pela discordância integral à assertiva.

Para os autores, os resultados atingidos pela pesquisa demonstram a remanescência de obstáculos à superação de uma cultura heteronormativa, ainda que no interior de uma organização que seja fomentada com políticas organizacionais pró-LGBTI. Afirmam Silva e Gevehr (2019) que o cenário vivenciado por uma empresa de tecnologia, ainda composta com a predominância de homens cis-heterossexuais, é desafiador quando considerada a localização

em um país fortemente marcado pela discriminação e pelo preconceito como o Brasil.

Com vistas ao aprimoramento dos programas de diversidade na área de tecnologia, propõem os autores "um engajamento mais expressivo dos gerentes intermediários, de forma a torná-los responsáveis por expandir a cultura de diversidade e inclusão LGBT na organização através de suas equipes" (SILVA; GEVEHR, 2019, p. 23).

O segundo trabalho integrante da categoria "Diversidade LGBTI e tecnologia", de autoria de Rufino et al. (2018), mostra os resultados obtidos após a realização de uma roda de conversa e de uma mesa redonda no âmbito do Centro de Tecnologia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), promovidas pelo coletivo estudantil Pegadas, cujo tema de debate foi "Seja você nas tecnologias". Também integrou o estudo a aplicação de formulário *on line*, com divulgação nos departamentos e cursos da área de tecnologia da UFRN e na *fan page* do coletivo estudantil.

A abordagem, que contou com a participação de 12 pessoas no primeiro encontro, de 26 pessoas no segundo encontro (grupo composto por discentes, docentes e servidores) e de 77 respondentes aos formulários eletrônicos, foi estruturada em quatro etapas de discussão em comum: nome social, machismo, racismo e LGBTIfobia.

De início, Rufino et al. (2018) destacam que a participação brasileira feminina na conclusão de cursos superiores é da ordem de 60%. Contudo, quando se tratam dos cursos de engenharia, a composição feminina representa apenas 29,3%, denotando uma ocupação de mais da metade do corpo estudantil pelo público masculino (70,7%). Afirmam os autores que o ingresso da mulher no ramo das tecnologias é "um rompimento de padrões, pois essa carreira ainda é tida como predominantemente masculina" (2018, p. 6) e que "para não abrir mão de sua escolha profissional, fez-se necessário modificar as crenças quanto aos padrões de gênero dentro da família, nas escolas e no trabalho" (2018, p. 6).

A caracterização da tecnologia como um ambiente fortemente marcado pela presença masculina também é apontada pelos pesquisadores como motivo para a dificuldade em se encontrarem dados relacionados às pessoas LGBTI no âmbito da tecnologia, seja no mercado de trabalho, seja na universidade. Admitem, portanto, que "o preconceito de gênero é responsável por comportamentos excludentes, para mulheres e homossexuais, criando realidade e desigualdade nos âmbitos sociais" (RUFINO et al., 2018, p. 7).

Para os autores, a heteronormatividade e o machismo que marcam a área de tecnologia deram origem a um ideário social de que mulheres e pessoas LGBTI não pertencem à atuação

profissional no campo das ciências STEM⁹, tornando impossível a máxima de "ser você mesmo", desde o âmbito universitário até o mercado de trabalho (RUFINO et al., 2018).

1.2.4 Distanciamentos e aproximações na produção científica analisada

A análise dos oito artigos científicos em que se baseou este levantamento bibliográfico permite verificar uma similaridade nas conclusões às quais chegaram os referidos estudos. Assim, seja na categoria "mercado de trabalho LGBTI", na categoria "gestão da diversidade LGBTI" ou na categoria "diversidade LGBTI e tecnologia", todos os estudos abordaram a existência de ações empresariais na contemporaneidade com o objetivo de garantir maior inclusão da população LGBTI no mercado de trabalho.

Todavia, não obstante todos os estudos reconheçam a ocorrência de tais práticas organizacionais, não se identificou na amostra analisada uma concordância geral acerca da adequação da gestão da diversidade enquanto ferramenta para eliminação de uma cultura excludente ao público LGBTI.

Nesse sentido, foi possível identificar um posicionamento favorável à realização da gestão da diversidade LGBTI nos estudos escritos por Caproni Neto e Bicalho (2017), Cortez et al. (2019), Lucena e Santos (2019), Góis et al. (2018) e Silva e Gevehr (2019). No lado oposto, se localiza o estudo conduzido por Souza (2020), para quem iniciativas como a gestão da diversidade não seriam hábeis à desconstrução da estrutura hétero-patriarcal-racista-capitalista em que inseridas, de modo que a superação da LGBTIfobia somente ocorreria com a superação do sistema capitalista. Situando-se em uma posição de caráter intermediário, se encontra o estudo de Sales (2015), que introduz no debate questionamentos éticos às justificativas para a atuação das organizações pró-LGBTI.

Acerca da metodologia adotada nos estudos da amostra, destaca-se que todas assumiram um caráter qualitativo, com registros das mais variadas técnicas de coleta de dados, com destaque para história oral, sistematização de prática profissional, levantamento bibliométrico, análise documental, pesquisa legislativa e jurisprudencial, estudo de caso e rodas de conversa.

Curioso ressaltar, por ser de interesse à presente pesquisa, que, muito embora tenham sido adotadas as expressões “trabalho” e “LGBT” como critérios de busca da produção científica, os resultados obtidos a partir de tais descritores não revelaram trabalhos que

⁹ A sigla STEM tem origem na língua inglesa e faz referência aos campos do saber relacionados à Ciência (*Science*), Tecnologia (*Technology*), Engenharia (*Engineering*) e Matemática (*Mathematics*).

abordassem a temática do “trabalho decente” como parâmetro de análise à interpretação do trabalho exercido pelo público LGBTI.

Por todo o exposto, depreende-se que o panorama que se apresenta, portanto, é de que o tema versado na presente pesquisa é atual, tem relevância social e se justifica ante a pouca produção acadêmica e as raras abordagens interdisciplinares em pesquisas que versem, simultaneamente, sobre temas como políticas organizacionais pró-LGBTI, direito humano ao trabalho decente e perfil profissional do campo de tecnologia e inovação.

Sendo assim, conforme demonstrado nos estudos bibliométricos já referenciados, além da análise do estado da arte anteriormente apresentada e discutida, o reduzido acervo de artigos científicos que discorrem acerca da presença do público LGBTI em setores profissionais historicamente marcados pela heteronormatividade (tal como TI), bem como sobre a adoção de políticas de gestão da diversidade no interior das empresas demonstra a necessidade de elaboração de novos estudos que contribuam para a construção desse campo de saber.

1.3 DA ESTRUTURAÇÃO DO ESTUDO

De início, destaco que, ainda que possivelmente já observado na introdução desta pesquisa, todos os tópicos do presente estudo são antecidos por trechos de manifestações artísticas de pessoas LGBTI, com imagens de *QR codes* que remetem aos vídeos de tais performances. Assim, por acreditar que a arte audiovisual também é produção de conhecimento, sobretudo em razão do compartilhamento de visões corporificadas sobre o mundo, decidi atrair para essa dissertação os seus conteúdos, atenciosamente selecionados, para enunciar cada discussão que irei travar no curso do estudo.

Dito isto, passo a abordar a estruturação da pesquisa.

O primeiro capítulo apresentado é dedicado à contextualização do tema e das categorias que serão abordadas ao longo de todo o estudo. De início, procedo a uma apresentação conjuntural da pesquisa em relação à localidade onde será realizada, ao campo profissional investigado e às principais idiosincrasias da área de TI em termos de estereótipos de gênero e de orientação sexual. Em seguida, traço um paralelo entre práticas corporativas de gestão da diversidade e a perspectiva de concretização de “trabalho decente” e de responsabilidade social.

Ainda no primeiro capítulo, no intuito de demonstrar como se apresenta a conjuntura brasileira em TI, elenco duas pesquisas quali-quantitativas, realizadas nos anos de 2019 e 2020, de onde foram colhidas informações em termos de gênero, orientação sexual, raça/etnia, instrução, dentre outros marcadores sociais relacionados às pessoas que trabalham em TI e às equipes que integram.

No segundo capítulo, apresento o delineamento metodológico, com a indicação dos aspectos éticos seguidos no estudo e com a explanação do desenho da pesquisa. Assim, elenco todas as etapas percorridas, desde a eleição do método de pesquisa (estudo de caso), aos instrumentos de coletas de dados em triangulação (análise documental, entrevistas compreensivas e observação não participante) e à técnica de interpretação das informações colhidas (análise de conteúdo).

No terceiro capítulo procedo a uma delimitação do que seria um perfil profissional majoritário no campo de Tecnologia e Inovação. Com apoio em estudos já realizados, destaco as principais adversidades em se pesquisar gênero e sexualidade na área de TI, além dos maiores estereótipos vivenciados por pessoas que atuam em tal ramo profissional, estruturados em uma nova divisão generificada do trabalho.

Em seguida, no quarto capítulo, apresento a discussão teórica acerca das relações travadas entre as categorias trabalho, reconhecimento e solidariedade. Dessa forma, com os principais aportes provenientes dos estudos organizacionais de Álvaro Tamayo, da sociologia e da filosofia (Axel Honneth, Nancy Fraser e Judith Butler), procedo a uma reflexão acerca de temas como justiça social, vulnerabilidades e respeito à população LGBTI.

O quinto capítulo é dedicado a uma breve retrospectiva acerca do surgimento dos direitos LGBTI na agenda internacional dos direitos humanos. Neste capítulo, elenco os principais instrumentos normativos e eventos internacionais que favoreceram o incremento do debate acerca de necessidades específicas vivenciadas pela população LGBTI em nível global e trago à tona a concepção de "trabalho decente" como uma categoria hábil à redução das vulnerabilidades vivenciadas pelo público LGBTI no campo laboral.

O sexto e último capítulo é dedicado à apresentação e à interpretação dos dados colhidos neste estudo, com a indicação dos resultados atingidos e das limitações, de ordem metodológica e temática, que marcaram a condução da pesquisa.



2 DO CONTEXTO DA PESQUISA: PERNAMBUCO, TECNOLOGIA, INOVAÇÃO, TRABALHO E DISCRIMINAÇÃO



Um novo tempo há de vencer. Pra que a gente possa florescer. E, *baby*, amar, amar sem temer. Eles não vão vencer. *Baby*, nada há de ser em vão. Antes dessa noite acabar. *Baby*, escute, é a nossa canção. E flutua, flutua. Ninguém vai poder querer nos dizer como amar. E flutua, flutua. Ninguém vai poder querer nos dizer como amar (Johnny Hooker e Liniker em “Flutua”).

Em reportagem divulgada pela revista eletrônica *Rest of World*, Recife, capital pernambucana, foi apontada como uma das seis cidades com polos tecnológicos com maior crescimento e proeminência global nos últimos anos, posicionando-se ao lado de Lagos (Nigéria), Bangalore (Índia), Shenzhen (China), Tel Aviv (Israel) e Medellín (Colômbia) (THE SIX, 2021).

O cenário pernambucano, portanto, aparenta ser bastante promissor à consolidação de uma região marcada pela inovação e pela descoberta de novas tecnologias. Há, inclusive, quem atribua à Recife a alcunha de "Vale do Silício Brasileiro"¹⁰ (BELLONI, 2018; HAMANN, 2014; LORES, 2020).

Dentre as razões do destaque atribuído ao Recife nos cenários nacional e global, a revista eletrônica *Rest of World* indica a excelência de ensino nos cursos da área de tecnologia da Universidade Federal de Pernambuco e a implementação do Porto Digital, parque tecnológico com incentivos estatais focados na redução e na isenção de impostos, além da disponibilização de estrutura física ao estabelecimento de novas empresas com atuação em Tecnologia e Inovação (THE SIX, 2021).

Para além das diversas empresas de TI com atuação no estado, estima-se que o Porto Digital alberga cerca de 9.000 profissionais e o seu faturamento, no ano de 2017, alcançou a

¹⁰ O Vale do Silício é uma região situada na costa oeste estadunidense (sobretudo no estado da Califórnia) que se consolidou como um dos principais polos tecnológicos globais e onde foram consolidadas grandes corporações, a exemplo Google, Apple, Facebook (hoje Meta), Amazon, Yahoo, Netflix, dentre outras. Atualmente, a expressão “Vale do Silício” é sinônimo de alta tecnologia e de inovação, razão pela qual, não raramente, à eclosão de novos locais de destaque em TI no mundo adota-se a sua denominação como novos “vales do silício”.

cifra de aproximadamente 1,7 bilhão de reais (PORTODIGITAL, 2021). Em 2020, registrou-se que somente o parque tecnológico com incentivos fiscais foi responsável pela arrecadação municipal de 4% do Imposto Sobre Serviços (ISS). Este montante recolhido aos cofres públicos foi de caráter considerável quando comparado com outros setores econômicos costumeiramente beneficiados com incentivos estatais, a exemplo das indústrias automobilísticas (LORES, 2020).

Na mesma linha de destaque, associando a tecnologia à inovação, dados compilados pela Associação Brasileira de *Startups* (ABSTARTUPS, 2019) indicam que a capital Recife assume o segundo lugar no Nordeste em relação ao quantitativo de *startups*¹¹, com 16,77% das 577 empresas ativas mapeadas pela associação na região.

Os índices econômicos indicam, portanto, que Pernambuco desponta hoje como um centro de excelência no segmento de inovação e de tecnologia da informação, com o reconhecimento de seu protagonismo em nível nacional e internacional.

No entanto, tamanho crescimento econômico traz consigo questionamentos acerca de quais papéis deveriam as empresas desempenhar no que se refere às repercussões sociais de sua atuação local, regional e global. Para Sales (2015), a velocidade com que as tecnologias comunicacionais têm avançado em todo o mundo, aliada ao processo já consolidado de globalização de mercados consumidores, vem provocando uma intensa reconfiguração conjunta dos espaços públicos e privados e uma maior exigência de transparência e de responsabilidade social no comportamento das organizações.

Em tal contexto, segmentos socialmente vulnerabilizados encontraram novos âmbitos de atuação nos quais podem imprimir as suas pautas reivindicatórias de reconhecimento social e de redistribuição econômica não somente junto ao Estado, como também em relação a particulares e a organizações locais e multinacionais. Referido processo, segundo Sales (2015), repercute diretamente no interior das organizações e influencia fortemente a elaboração de programas de "gestão da diversidade".

Ressalta-se que a gestão da diversidade não é uma ferramenta exclusiva para o gerenciamento organizacional da multiplicidade de orientações sexuais e de vivências de

¹¹ "Uma *startup* é um negócio temporário focado na inovação de produtos ou serviços e que está sob riscos constantes até adquirir um modelo de negócio que seja palpável e de crescimento. Recentemente, as *startups* têm despertado a atenção em várias áreas do conhecimento devido ao espaço e visibilidade que elas têm adquirido, e principalmente, devido à participação delas no crescimento econômico e tecnológico nas regiões onde estão localizadas" (TORRES; DE SOUZA, 2016, p. 385).

gênero no ambiente laboral. Em verdade, funciona como expressão "guarda-chuva" que alberga eixos como raça, geração, nacionalidade, territorialidade, dentre outros.

A partir das experiências decorrentes dos programas de ações afirmativas em matéria de emprego em países como Estados Unidos e Canadá, a gestão da diversidade surge nos estudos organizacionais como "uma resposta empresarial à diversificação crescente da força de trabalho e às necessidades de competitividade" (FLEURY, 2000, p. 20).

Para além de uma regulação interna contra atos de discriminação e de preconceito, a gestão da diversidade traduziria uma preocupação com os impactos advindos da diversificação da força de trabalho tanto em relação à eficácia organizacional como em âmbito individual. No entanto, sua implementação, há algum tempo, vem acompanhada de críticas focadas na perspectiva dual entre se tratar de um simples caso de negócio ou de uma prática de justiça social, além de reflexões acerca de que razões sustentam as motivações corporativas para sua existência e aplicabilidade.

Seguindo essa tendência internacional, empresas do setor de TI situadas no polo tecnológico pernambucano (seja em sedes ou em filiais de multinacionais) passaram a se posicionar pública e internamente em apoio e estímulo à diversidade na composição dos seus quadros de pessoal. Nesse sentido, observa-se que, seja pela criação de coordenadorias temáticas, pela adesão a fóruns de apoio à temática LGBTI, pela publicização de cartas de compromisso ou, até mesmo, pela edição de códigos de conduta, é possível observar a emergência de empresas no contexto pernambucano que se mostram favoráveis à adoção de políticas de diversidade LGBTI.

Distanciando-se de tal cenário de avanços tecnológicos e de inovação, no entanto, Pernambuco possui outro índice, mas de caráter nefasto, já que permanece como um local de discriminação da população LGBTI. Em 2019, Pernambuco figurou como o terceiro estado em *ranking* de mortes violentas de pessoas LGBTI, com 26 casos (7,9%) dos 329 registrados nacionalmente. Recife, por sua vez, é a sétima capital mais violenta para a população LGBTI, situando-se atrás de Salvador (1ª), São Paulo (2ª), Rio de Janeiro (3ª), Belo Horizonte (4ª), Fortaleza (5ª) e Curitiba (6ª) (GGB, 2020).

Na mesma esteira de insegurança e de discriminação, notícias do primeiro semestre de 2021 informam a continuidade de um cenário de hiperviolência em desfavor da população LGBTI pernambucana, notadamente em relação às travestis e às mulheres trans. Nesse sentido, registra-se que, em julho de 2021, quatro mulheres trans foram assassinadas em

Pernambuco em um intervalo inferior a 30 dias, todas vítimas de mortes violentas. Kalyndra, Roberta, Pérola e Fabiana foram mortas antes de atingirem a marca dos quarenta anos (TRANSFOBIA, 2021),

Os índices supramencionados quando contrapostos denotam um cenário ambivalente no âmbito do estado de Pernambuco. Por um lado, identificam-se vastos investimentos de origem pública e privada com vistas à consolidação de um ambiente de fomento à tecnologia, à inovação e à diversidade. Por outro lado, há a remanescência de elevados números de violência em desfavor da população LGBTI, situando a capital pernambucana como um local inóspito para manifestações públicas de cis-heterodissidência.

2.1 A CONJUNTURA BRASILEIRA EM PESQUISAS REALIZADAS EM 2019 E EM 2020

Na tentativa de compreender melhor o perfil das pessoas que trabalham com tecnologia no Brasil, o projeto PretaLab, em parceria com a empresa ThoughtWorks, promoveu, no período de novembro de 2018 a março de 2019, a pesquisa "#quemcodaBR" de caráter quali-quantitativo, no bojo da qual foram colhidos e interpretados dados de 693 pessoas, com atuação profissional na área de TI em 21 estados brasileiros e no Distrito Federal.

Os resultados obtidos pela PretaLab demonstram que as pessoas que trabalham em tecnologia no Brasil, de acordo com a amostra abordada, hoje, são principalmente do sexo masculino (68,3%), de gênero homem (67,1%)¹², heterossexuais (78,9%), brancas (58,3%), jovens (77% que se inserem na faixa entre 18 e 34 anos), de classe socioeconômica média e alta (mais de 60% afirmou ter renda familiar mensal superior a cinco salários mínimos) e que começaram a sua trajetória nos centros formais de ensino (57%) (PRETALAB; THOUGHTWORKS, 2019).

A composição das equipes de trabalho das pessoas entrevistadas também merece destaque, já que amplia consideravelmente o espectro contemplado pelo estudo. Assim, (i) em 77,1% dos casos, um máximo de 10% das equipes declara orientação diferente de heterossexual, (ii) em 64,9% dos times as mulheres representam no máximo 20% das equipes,

¹² Em relação aos dois primeiros percentuais apontados, as categorias adotadas na pesquisa foram sexo (com as subdivisões feminino, masculino e intersexo) e identidade de gênero (com as subdivisões homem, mulher, não binário, fluido, *genderqueer*, outra e travesti).

(iii) em 68,5% dos times as pessoas negras somam até 10% da composição do grupo e (iv) em 85,4% dos grupos não há pessoas com deficiência (PRETALAB; THOUGHTWORKS, 2019).

Não obstante o nítido arquétipo dominante em tais equipes de trabalho, a quase totalidade das pessoas respondentes à pesquisa afirmou que a diversidade é algo importante no cotidiano social (97%) e no ambiental laboral (98%), destacando, inclusive, que empresas e equipes são igualmente responsáveis por respeitar a legislação internacional de Direitos Humanos (90%) (PRETALAB; THOUGHTWORKS, 2019).

Já em relação ao subsegmento de "inovação", costumeiramente simbiótico à TI, o referido cenário é endossado pelos recentes resultados divulgados pela Abstartups em pesquisa que promoveu o mapeamento das *startups* existentes no Nordeste brasileiro, no período entre maio e setembro de 2020.

Das equipes de trabalho abarcadas no estudo, (i) 28% não contavam com nenhuma mulher em sua composição; (ii) 36,7% não contavam com nenhuma pessoa negra; (iii) 78,2% não contavam com pessoas acima de 50 anos; (iv) 95,5% não contavam com pessoas com deficiência e (v) 98,1% não contavam com "pessoas transexuais" (replicando-se, aqui, a terminologia adotada na pesquisa). Todavia, apesar de trazer dados sobre a população transgênero, não houve na pesquisa a divulgação de percentuais referentes à orientação sexual dos entrevistados, tampouco apresentação de justificativas para tal lacuna (ABSTARTUPS, 2020).

A despeito de dito cenário notoriamente homogêneo, em nítida contradição à realidade laboral trazida aos olhos pela pesquisa, 76% das pessoas entrevistadas afirmaram que diversidade seria "importante" ou "muito importante" para a *startup* e 87% de tal público destacou que a sua *startup* apoiaria a diversidade.

Quando trazido o recorte de pesquisa à cidade do Recife, os dados apontam para uma composição majoritariamente masculina (74,9%) e não-negra (92,9%) nas 187 *startups* mapeadas. Se trazida em consideração a total ausência de mulheres (21,4%), de negros e negras (25,1%), de pessoas com deficiência (96,4%), de pessoas transexuais (96,4%) e de pessoas acima de 50 anos (78,6%), os números ainda são alarmantes (ABSTARTUPS, 2020).

2.2 TECNOLOGIA E INOVAÇÃO E O IDEÁRIO DO PROFISSIONAL MASCULINO CIS-HETEROSSEXUAL

Especificamente em relação ao segmento profissional de tecnologia, vale ressaltar que, apesar da recente tendência de adoção de práticas de inclusão social de minorias estigmatizadas, conforme pesquisas suprarreferenciadas, esse campo de trabalho é historicamente dominado por homens-cis e héteros.

Nesse sentido, Freitas e Luz (2017) alertam que o ideário de um profissional de ciência e tecnologia automaticamente associado a uma figura masculina, heterossexual e casada, que não se importa com atividades domésticas e familiares, é uma representação simbólica, fruto de um processo acrítico de apagamento da participação das mulheres no desenvolvimento do conhecimento, as quais, muito embora produtoras de tecnologia, historicamente foram encaradas como abjetas e silenciadas pelo público masculino.

Na mesma linha, Amaral et al. (2017) destacam que as razões para que Computação seja um ramo da ciência dominado e dirigido para homens, cis e heterossexuais, remontam às definições de papéis de gênero atribuídos ainda na infância, já que não raramente dispositivos eletrônicos, a exemplo de computadores e *videogames*, são destinados ao uso apenas de garotos, ainda que garotas demonstrem no cotidiano familiar o interesse em utilizar tais equipamentos.

Com a interpelação social de gênero ainda na infância, alinhada às expectativas da cisgeneridade e da heteronormatividade¹³, os obstáculos impostos socialmente à população LGBTI crescem exponencialmente à medida em que referido segmento populacional avança no estabelecimento de novas relações sociais, inicialmente na família, posteriormente na escola e, por fim, no trabalho¹⁴.

Assim, se a inserção das mulheres em determinadas atividades profissionais

¹³ A “heteronormatividade é geralmente entendida como um regime normativo que impõe aos indivíduos que se insiram em uma ordem sexual hierárquica, mas também é utilizada como uma categoria analítica para examinar como a heterossexualidade assume um *status* normativo no ambiente laboral em desfavor de gêneros e sexualidades LGBT, usualmente encarados como anormais e não naturais [...] Similarmente, a cismatividade também foi cunhada como um termo para descrição de um regime normativo no qual é ‘normal’ aos indivíduos serem cismatizados, cujas identidades de gênero pessoais são as mesmas das categorias de sexo que foram assinaladas quando de seus nascimentos”. Tradução livre a partir do original “*Heteronormativity is “typically understood as a normative regime that requires individuals to inscribe themselves into a hierarchical sexual order but it is also mobilized as an analytical category to examine how heterosexuality acquires a normative status in the workplace, against which LGBT sexualities and genders are often cast as ‘abnormal’ and ‘unnatural’ (Colgan & Rumens, 2015). Similarly, cismativity has been coined as a term to describe a normative regime in which it is “normal” for individuals to be cismatized, whose personal gender identity is the same as the sex category they were assigned at birth (Schilt & Westbrook, 2009) (NG; RUMENS, 2017, p. 109).*

dominadas por homens ainda é uma questão a ser debatida na contemporaneidade, dados os registros de disparidade salarial mesmo que desempenhando idênticas atribuições, de impossibilidade de usufruição de benefícios previdenciários previstos legalmente (a exemplo da licença maternidade) e do teto de vidro¹⁵ como obstáculo à escalada profissional, quando se trata das adversidades enfrentadas pelo público LGBTI, notadamente por pessoas travestis e transgêneras, pode-se afirmar que as barreiras são ainda mais altas (COSTA, 2020).

Nessa esteira, é possível entender que o campo profissional de tecnologia e de inovação, portanto, com frequência, alberga um ambiente de trabalho marcado pelo heterossexismo, em que a heteronormatividade opera como regra que dita políticas internas e comportamentos individuais alinhados ao que se entende como um "estilo de vida" heterossexual. Ademais, há registros de que preconceitos, tanto sutis como explícitos, costumeiramente marcam o cotidiano dos profissionais LGBTI em TI e, além de provocarem uma sensação de não-pertencimento àquele campo laboral, também trazem repercussões prejudiciais às noções de autoconceito, motivação e realização pessoal (STOUT; WRIGHT, 2016).

Caproni Neto e Bicalho (2017) destacam que a valorização das diferenças e a discussão acerca de suas origens raramente fazem parte de um cotidiano organizacional, muitas vezes sendo questões tratadas apenas com distanciamento e com silenciamento, condutas estas que repercutem de maneira negativa tanto no plano laboral como no plano extra-laboral dos profissionais.

As transformações sociais impostas pelo capitalismo contemporâneo espelham um processo contínuo de reestruturação da força de trabalho que demanda intensa reflexão, já que a incorporação de novas tecnologias de informação e de novas formas de comunicação não raramente se traduz em uma maior precarização das relações laborais, desumanizando o trabalho contemporâneo e tornando ainda mais abjetos os corpos das pessoas LGBTI (SOUZA, 2020).

Ora, se a criatividade, o empreendedorismo e a inovação se apresentam como as grandes definidoras do “futuro do trabalho” (MAGALHÃES; VENDRAMINI, 2018), com a

¹⁴ O processo atravessado pelas pessoas LGBTI na busca de relações intersubjetivas com vistas à consolidação social de suas existências enquanto sujeitos de direitos será abordado posteriormente neste estudo com apoio na teoria da Luta por Reconhecimento pensada por Axel Honneth e nos debates travados pelo autor com Nancy Fraser e Judith Butler.

¹⁵ Irigaray et al. (2014) explicam a expressão "teto de vidro" como a construção de barreiras invisíveis, culturalmente impostas, que impedem o ingresso ou a ascensão profissional de minorias estigmatizadas, sobretudo mulheres, em carreiras de liderança em ambientes corporativos.

apresentação de inquestionáveis modificações, já sentidas na atualidade, nas tradicionais formas de trabalho, qual a percepção que pessoas trabalhadoras LGBTI tem em face da adoção de políticas organizacionais de diversidade LGBTI? Este é o nosso problema de pesquisa.

2.3 DIREITOS SEXUAIS, RESPONSABILIDADE SOCIAL, POLÍTICAS ORGANIZACIONAIS E O TRABALHO DECENTE

A fim de refletirmos sobre os questionamentos suscitados acima, urge, então, a concretização de uma discussão crítica, tanto no âmbito social como no interior das organizações, que questione padrões sociais historicamente valorizados e que busque a promoção de um ambiente de trabalho hígido, sem discriminação, equânime e com qualidade de vida para todas as pessoas nele inseridas (CAPRONI NETO; BICALHO, 2017)

A sexualidade é algo inerente à condição humana. Não há realização plena enquanto ser humano se não for possível exercer a sua sexualidade de forma segura e livre, conceito que englobaria tanto a liberdade sexual como a liberdade de orientação sexual (DIAS, 2001).

Não por outra razão, em 2006, realizou-se uma conferência de organismos internacionais na cidade de Yogyakarta, na Indonésia, no intuito de desenvolver um conjunto de princípios jurídicos internacionais sobre a aplicação da legislação internacional às violações de direitos humanos baseadas na orientação sexual e identidade de gênero. De tal encontro, surgiu o documento internacionalmente consolidado, conhecido como Princípios de Yogyakarta¹⁶.

A história humana demonstra que a percepção acerca da conceituação dos direitos humanos não é algo estático, inerte, dada a sua natureza histórica, evolutiva. Em outras palavras, pode-se afirmar que a natureza dos direitos humanos, tal como apresentada na atualidade, é decorrência de lutas pretéritas pelo reconhecimento de garantias, sobretudo após o transcurso de fases agudas de violação em episódios históricos de banalização da desumanidade. Essa é a ideia transmitida por Bobbio (1992, p. 5), já que “o que parece fundamental numa época histórica e numa determinada civilização não é fundamental em outras épocas e em outras culturas”.

Por essa perspectiva, se quando do surgimento da Declaração Universal do Direitos do

¹⁶ Os Princípios de Yogyakarta serão abordados em maior profundidade no capítulo 6 desta dissertação (Direitos LGBTI, a agenda internacional dos Direitos Humanos e o Trabalho Decente).

Homem, não havia ainda sustentáculo suficiente à consolidação dos direitos sexuais enquanto direitos humanos, o advento de fenômenos históricos, como a Revolta de Stonewall (1969) e a Plataforma de Ação de Pequim (1995), acertadamente inseriu os direitos sexuais na pauta internacional dos direitos humanos.

Em crítica ao modelo protecionista dos direitos humanos que se volta à inibição das violações, no sentido de “estar livre de”, Sheill (2008) defende a análise dos direitos sexuais sob a ótica prestacional, mais próxima da ideia de “ser livre para”, ao passo em que Rios (2006) defende a utilização da expressão “direito democrático da sexualidade” por entender que a abordagem jurídica da sexualidade, radicada nos princípios da igualdade, da liberdade e do respeito à dignidade, poderia revelar-se mais hábil a responder os desafios apresentados pelos “direitos sexuais” produzidos no contexto das sociedades democráticas contemporâneas.

Com base em tais premissas, sob a ótica de um necessário direito democrático da sexualidade de “ser livre para”, investiga-se nesta pesquisa a conexão entre políticas organizacionais de gestão da diversidade LGBTI e a percepção das pessoas trabalhadoras destinatárias de referidas práticas na esfera das relações laborais, notadamente quanto a aspectos de reconhecimento, de inclusão e de promoção de um trabalho decente.

Nesse sentido, a perspectiva de um trabalho marcado por valores como igualdade, equidade, qualidade de vida e não discriminação, tal como preconizado nos estudos de gestão da diversidade, aparenta caminhar ao lado da noção de “trabalho decente” oriunda da Organização Internacional do Trabalho.

A agenda do trabalho decente foi introduzida globalmente pela OIT em 1999 como uma reação às preocupantes alterações sociais impostas pelas políticas econômicas neoliberais que ganharam força a partir da década de 1980. Assim, o trabalho decente surge como um conceito-resposta ao cenário econômico global após a consolidação de instituições como o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional, que culminaram em promover modificações profundas nas relações de trabalho, com redução de remunerações, crescimento do trabalho temporário e hiper qualificação de trabalhadores (FISCHER et al., 2010).

A fim de garantir concretude à agenda do trabalho decente, a OIT estruturou o conceito com suporte em quatro objetivos estratégicos à sua atuação em âmbito global, quais sejam: (i) o respeito aos direitos fundamentais no trabalho, notadamente, liberdade sindical, negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil; (ii) a promoção do emprego produtivo e de

qualidade; (iii) a ampliação da proteção social; e (iv) o fortalecimento do diálogo social (FISCHER et al., 2010; OIT, 2021). Assim, o trabalho decente foi definido pela Organização Internacional do Trabalho como "um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas" (OIT, 2021, n. p.).

Ocorre que quando se fala em empregabilidade de pessoas LGBTI, tal como idealizado pelas políticas organizacionais de fomento à diversidade de orientação sexual e de gênero, para a concretização de um trabalho decente, seria fundamental garantir a inclusão do referido segmento de forma ampla na definição explicitada acima. Não se trataria apenas de uma oferta da vaga, mas sobretudo da consolidação de um ambiente laboral hígido em que todas as pessoas pudessem desenvolver suas potencialidades sem a necessidade de driblar barreiras erguidas pela construção de novos “armários¹⁷”.

Para Sedgwick (2007), o armário é a estrutura definidora da opressão LGBTI no século XX, já que até mesmo a pessoa mais assumida, em algum momento de sua vida, teria enfrentado situação em que se questionou se estrategicamente seria interessante um retorno ao “armário”, muitas vezes pelo desconhecimento do outro e do que este encararia como relevante nesta nova relação, seja ela empregatícia, familiar ou profissional. Em síntese, as saídas e retornos ao armário, não raramente, são desafios diários, em que alguém cis-heterodissidente reflete sobre a conveniência de, mais uma vez, ter que se tornar “visível”.

Neste sentido, se, por um lado, se expressar abertamente no ambiente de trabalho como pessoa LGBTI pode traduzir uma “afirmação de pertencimento e uma tomada de posição diante das normas sociais que condenam, hostilizam ou reprimem a expressão da diversidade de orientação sexual” (SIMÕES; FACCHINI, 2009, p. 33), por outro lado, é preciso refletir em que medida políticas organizacionais pró-LGBTI são hábeis à desconstrução dos armários a que estariam sujeitos tais profissionais e à concretização de uma comunidade de valores compartilhados solidariamente.

Percebe-se, portanto, a urgência de pesquisas que se voltem à análise de práticas organizacionais que abordem a valorização da diversidade LGBTI como um dos principais eixos de sua atuação no mercado de trabalho e que contraponham tais práticas com a ideia de trabalho decente, seja para a identificação de alinhamentos ou de distanciamentos dos valores organizacionais.

¹⁷ O termo “sair do armário” tem origem na expressão inglesa “*come out of the closet*” e está associado à revelação pública sobre sua própria sexualidade. Usualmente o termo é utilizado em face do público LGBTI sob a premissa de que a heteronormatividade é a regra social vigente e compulsória, em um paralelo entre subjetividade/mundo exterior e armários/extra-armários.

3 DELINEAMENTO METODOLÓGICO



Mas não se esqueça, levante a cabeça. Aconteça o que aconteça. O que aconteça, aconteça. Continue a navegar, continue a travecar. Continue a atravessar, continue a travecar. Sereia do asfalto, rainha do luar. Entregue o seu corpo somente a quem possa carregar. (Linn da Quebrada em “Serei A”)

3.1 ASPECTOS ÉTICOS

Preliminarmente, destaca-se que a pesquisa segue todas as diretrizes constantes na Resolução CNS n. 510/2016, notadamente no que se refere à eticidade do estudo.

Não há no estudo a pretensão de qualquer intervenção ou modificação psicológica e social de forma intencional. No entanto, por se tratar de estudo de caráter qualitativo que pretende analisar percepções pessoais de experiências vividas pelas pessoas entrevistadas no ambiente laboral, destacou-se às pessoas participantes a possibilidade de revisitação de experiências pessoais sensíveis relativas a temas como discriminação e violência, facultando-lhes a prerrogativa de interrupção da entrevista a qualquer momento caso assim o deseje, sempre prezando o pesquisador pelo bem-estar e pelo conforto das entrevistadas na realização do ato.

Como principais benefícios à concretização da pesquisa elencam-se: i) Promover uma cultura organizacional focada no fomento à diversidade LGBTI; ii) Promover o meio ambiente laboral saudável como um direito humano, com especial enfoque na garantia da dignidade dos trabalhadores em plenas condições de equidade, liberdade e segurança; iii) Promover a diversidade de orientação sexual e de gênero no setor de Tecnologia da Informação.

Ainda, a fim de dirimir os riscos de eventuais divulgações indevidas de dados, os registros audiovisuais das entrevistas conduzidas pelo pesquisador estão armazenados em dispositivo de mídia local (computador pessoal e HD Externo), nos termos explicitados às pessoas participantes em Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE.

3.2 O DESENHO DA PESQUISA

A orientação da pesquisa assume a perspectiva de um estudo de caso de abordagem qualitativa com enfoque no segmento LGBTI no universo do polo tecnológico pernambucano e, especificamente, no interior de uma organização que adota políticas de gestão pró-diversidade sexual e de gênero.

Pode-se afirmar que algumas das finalidades do método qualitativo são "dar voz a muitos grupos sociais, em geral, marginalizados; produzir conhecimento e interpretações sobre fenômenos históricos e culturais importantes para a compreensão da sociedade" (IGREJA, 2017, p. 15).

Sendo assim, tendo em conta os objetivos que pretendem ser atingidos com a realização da pesquisa, não envolvem eventuais quantificações, a abordagem qualitativa se revela a mais adequada à proposta.

O estudo de caso, por sua vez, se justifica enquanto técnica qualitativa a ser adotada na pesquisa, já que "é uma investigação empírica de um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto da vida real, sendo que os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos" (YIN, 2001, p. 32).

Machado (2017) alerta que no âmbito da pesquisa empírica em direito, o estudo de caso assume uma posição relativamente recente e, por essa razão, detém escasso desenvolvimento teórico-metodológico específico. A partir desse contexto, os estudos de caso na área do direito vêm sendo conduzidos com o apoio de aportes teóricos-metodológicos já consolidados em outras áreas, a exemplo da sociologia, da antropologia e da ciência política. Sem dúvidas, portanto, que tal cenário se alinha à proposta de pesquisa idealizada neste trabalho, já que vinculado a um programa de pós-graduação em Direitos Humanos e de abordagem interdisciplinar.

Para fins práticos, com inspiração no modelo utilizado por Góis et al. (2018), subdivide-se a pesquisa em quatro etapas metodológicas.

A primeira etapa consistiu na abordagem preliminar, de caráter exploratório, com a observação de dados secundários extraídos de sítios eletrônicos e de perfis de redes sociais, em que foram identificadas três organizações em solo pernambucano que assumem, interna e externamente, posições declaradamente pró-LGBTI.

A segunda etapa consistiu na definição da organização a ser escolhida dentre a tríade de organizações pró-LGBTI já destacadas na fase preliminar e exploratória do presente

estudo, aqui denominadas de "Organização A", "Organização B" e "Organização C" (cujos nomes reais são ocultados, reitere-se, por questões éticas).

São elas: (i) Organização "A" – multinacional, especializada em consultoria de gestão, tecnologia da informação e terceirização, emprega mais de dois mil trabalhadores na sua sede em Recife/PE e é membro integrante do “Fórum de Empresas e Direitos LGBTI”; (ii) Organização "B" – multinacional, com foco em consultoria em tecnologia da informação, destaque “LGBTQ+” em certificação internacional, com estimativa de 200 funcionários na unidade pernambucana; (iii) Organização "C", organização social¹⁸ pernambucana com atuação na implementação de políticas de apoio ao setor de Tecnologia da Informação e Comunicação, responsável pela criação de projeto específico focado na expressão e no empreendedorismo LGBT e que emprega aproximadamente 40 pessoas em seu quadro permanente.

Para Machado (2017), o início da articulação de uma proposta de pesquisa de estudo de caso deve buscar um alinhamento entre três elementos bem definidos: a inquietação diante do problema traçado, o conhecimento disponível nas diversas áreas sobre o tópico destacado e as reais possibilidades de acesso a documentos ou pessoas.

O estudo de caso, de acordo com a delimitação proposta por Yin (2001), pode ser do tipo único ou múltiplo e do tipo holístico ou incorporado. O que determinará se um estudo de caso será único ou múltiplo será a quantidade de casos a serem avaliados, cuja definição levará em consideração a sua raridade, a disponibilidade de tempo e/ou recursos do pesquisador, a capacidade de replicação do caso, dentre outros critérios. Por outro lado, a classificação enquanto holístico ou incorporado se traduz pela singularidade da unidade de análise (caso) ou pela multiplicidade de subunidades de análise (subcasos) tidas em consideração.

Como a pesquisa pretendida enfrenta desafios em relação à duração máxima de prazos regimentais do Programa de Pós-Graduação a que está vinculada e às adaptações em decorrência da atual pandemia do novo Coronavírus, optou-se pela realização do método de estudo de caso único holístico (YIN, 2001), adotando-se como critério de escolha da

¹⁸ As Organizações Sociais (OS) são entidades privadas, sem fins lucrativos, que atuam na prestação de serviços públicos relevantes, porém não exclusivos do poder público. Seu reconhecimento enquanto OS decorre do cumprimento de requisitos como a natureza social das atividades, participação do poder público em instâncias deliberativas e obrigatoriedade de prestação de contas das verbas públicas recebidas como incentivo. Nos termos da Lei Estadual n. 11.743/2000 e do Decreto n. 23.046/2001, dentre as atividades públicas, não exclusivas, estão o desenvolvimento e a difusão científica e tecnológica.

organização que serve como campo à pesquisa a facilidade de abordagem e de interlocução do pesquisador com os participantes da pesquisa.

A terceira fase do estudo foi dedicada para a coleta de dados referentes à organização eleita como campo de pesquisa. Para tanto, foi adotada uma triangulação de métodos, com vistas a ultrapassar eventuais limitações metodológicas e, ainda, a garantir uma maior reflexividade do pesquisador acerca do problema de pesquisa e da realidade efetivamente observada.

Bauer e Gaskell (2002) destacam que a triangulação de métodos e a compreensão reflexiva do pesquisador acerca dos dados colhidos, alinhadas à clareza nos procedimentos, à construção adequada do *corpus* e à descrição detalhada da pesquisa. Estes atuam como indicadores de maior confiabilidade do estudo e viabilizam, tanto ao leitor como à pessoa pesquisadora, que os resultados atingidos e demonstrados na pesquisa espelhem a realidade e não sejam fruto da mente fértil das pessoas responsáveis pela pesquisa. Assim, relevam os autores que “os fenômenos sociais se apresentam diferentes na medida em que eles são enfocados de diferentes ângulos” (2002, p. 483).

Sendo assim, a coleta de dados foi concretizada em três maneiras: (i) realização de entrevistas individuais com amparo nos princípios da entrevista compreensiva pensados por Kaufmann (2013); (ii) leitura e análise dos principais documentos divulgados pela organização eleita em relação à temática LGBTI, notadamente em perfil de rede social e em sítio eletrônico e (iii) observação não participante (GOLD, 1958; MARIETTO, 2018) em encontros virtuais do grupo de afinidade LGBTI havido no interior da empresa.

Como técnica de abordagem aos participantes da pesquisa para realização das entrevistas individuais compreensivas foi utilizada a "bola de neve", consistente na aproximação do pesquisador a um entrevistado que, por sua vez, indicou outra pessoa a participar da pesquisa e, assim, sucessivamente, até a identificação de um possível ponto de saturação dos dados coletados, adotando-se como base para a pesquisa a média de cinco pessoas entrevistadas. Referida técnica permitiu uma melhor inserção do pesquisador no campo de estudo a partir do auxílio de uma rede pré-estabelecida de contatos entre os participantes, inseridos todos em um mesmo contexto.

Como critérios à inclusão na definição da participação das pessoas entrevistadas foram utilizados (i) a localidade em que prestam (ou prestaram) serviços à empresa de tecnologia escolhida à pesquisa, já que circunscrita a pesquisa ao estado de Pernambuco e (ii) a

autodeclaração enquanto pessoas LGBTI. O critério de exclusão adotado foi a ocupação de cargos de direção e de nível executivo na empresa escolhida, dada a possibilidade de geração de vieses no resultado.

Ao traçar um paralelo com as escutas típicas de uma sessão de terapia, Xavier (2017) explica que uma entrevista tem como objetivo a autoexploração do entrevistado, não para fins terapêuticos, mas para o desbravamento de certos temas ou percepções que são do interesse da pesquisa. Assim, apesar de a entrevista se consolidar como um espaço livre de contação de histórias - *storytelling* - (NAUMES; NAUMES, 2006), em que caberá ao pesquisador a delimitação temática das reflexões que servirão à interpretação de dados do estudo, deve o entrevistador se assegurar, todavia, da manutenção de uma escuta ativa em relação a pontos não previstos e que igualmente se alinham aos objetivos da pesquisa.

Essa perspectiva também é partilhada por Kaufmann (2013), para quem a metodologia da entrevista compreensiva se apresenta tanto como uma técnica de coleta de dados, como um método de interpretação das informações reunidas. Assim, antagonicamente à condução de entrevistas demasiadamente engessadas e a uma análise de conteúdo de caráter exacerbadamente impessoal, os princípios da entrevista compreensiva permitem uma melhor inserção do pesquisador no tema analisado com uma maior personalização na elaboração das perguntas, igualmente, uma maior personalização no recebimento das respostas dos participantes. Em contraposição às perspectivas mais tradicionais e formais de realização de entrevistas, Kaufmann destaca que

a entrevista compreensiva se inscreve em uma dinâmica exatamente oposta: o entrevistador está ativamente envolvido nas questões, para provocar o envolvimento do entrevistado. Durante a análise de conteúdo, a interpretação do material não é evitada, mas ao contrário, constitui o elemento decisivo (2013, p. 40)

Dessa forma, as entrevistas foram conduzidas com apoio em um roteiro pré-estabelecido no intuito de obter dados relacionados às percepções pessoais dos entrevistados sobre a vivência em um ambiente de trabalho fomentado por políticas organizacionais de diversidade LGBTI, mas com especial atenção à possibilidade de surgimento de temáticas distintas que fossem de interesse do estudo.

Para a coleta de dados provenientes do perfil em rede social e do sítio eletrônico pertencente à organização eleita, a metodologia adotada foi a análise documental, com a reunião dos documentos externados pela empresa em fontes abertas de pesquisa que, de alguma forma, versassem sobre o tema da diversidade de orientação sexual e da

autodeterminação de gênero, seja por meio de recursos escritos, imagens, símbolos ou *hashtags*. Ultimada a coleta, os dados foram agrupados para formação das subcategorias de análise e posterior interpretação.

Por fim, no que se refere à observação dos encontros virtuais do grupo de afinidade LGBTI havido no interior da empresa, o método eleito para obtenção dos dados foi a observação não participante, assumindo o pesquisador a postura de observador completo (MARIETTO, 2018), já que não era pretendida qualquer participação nas dinâmicas travadas no interior do grupo.

Marietto (2018) destaca que o advento de artifícios provenientes da Tecnologia da Informação vem agregando aos estudos das ciências sociais novas possibilidades de ferramentas e métodos de pesquisa, os quais vêm sendo denominados na literatura como observação não participante. Assim, por intermédio da observação, por exemplo, de gravações audiovisuais é viabilizada ao pesquisador “a possibilidade de poder ver e rever repetidamente e cuidadosamente o evento (que) possibilita ao pesquisador identificar padrões de interação que fornecem uma base robusta para o rigor empírico” (MARIETTO, 2018, p. 9).

Em um cenário, portanto, de uma pesquisa desenvolvida integralmente em um contexto de restrições de deslocamentos e de realização de eventos de forma presencial, dada a coexistência com a situação vivenciada no curso da Pandemia da Covid-19, a observação não participante das reuniões virtuais do grupo de afinidade LGBTI da organização escolhida se apresentou não somente como uma novidade metodológica, mas, sobretudo, como uma das poucas alternativas de coleta de dados à presente pesquisa.

Já no que se refere à interpretação dos dados, a Análise de Conteúdo (AC) se apresenta como técnica de pesquisa visto que, por intermédio da categorização e sistematização das informações relevantes ao estudo, é possível ao pesquisador compreender suas características, estruturas e modelos, desviando seu olhar, inclusive, para significações não expressas, não evidentes em uma observação efêmera (GODOY, 1995). Esta interpretação deverá ir além do conteúdo manifesto dos documentos, pois, interessa ao pesquisador o conteúdo latente, o sentido que se encontra por trás do imediatamente apreendido (CÂMARA, 2013).

Destaco, todavia, que ainda que tenha optado pela concretização das entrevistas nos moldes propostos por Kaufmann (2003), na etapa referente à interpretação dos dados seguirei o padrão sugerido por Bardin (2011) ao traçar as etapas metodológicas de reunião de material coletado, realização de leitura flutuante, delimitação de categorias analíticas (e suas unidades

de registro e unidades de contexto) e posterior interpretação, sempre com a preocupação em realizar a interlocução entre dados obtidos e o marco teórico escolhido como suporte à pesquisa.

4 O PERFIL PROFISSIONAL EM TECNOLOGIA E INOVAÇÃO.



Lésbica futurista. Sapatona convicta. Eu não vou deixar a inveja me abalar, pra sempre (GA31 / CMS em “Lésbica Futurista”).

4.1 CIÊNCIA, TECNOLOGIA E SOCIEDADE E AS PERSPECTIVAS DOS ESTUDOS DE GÊNERO E DA SEXUALIDADE

Ao contraporem as pesquisas empreendidas nos campos de "Ciência e Tecnologia" e de "Ciência, Tecnologia e Sociedade", Bueno de Freitas e Stancki da Luz (2017) destacam que, enquanto aquele primeiro ramo ainda remanesce marcado por um desejo putativo de neutralidade, o segundo campo põe em xeque tal anseio por neutralidade, rejeita determinismos de índole científico-tecnológica e procura expor as estruturas de poder, histórico-culturais, que repercutem na produção de conhecimento através da incorporação ao debate científico de marcadores sociais como raça/etnia, gênero e classe.

Para os autores, os aportes provenientes dos estudos feministas e dos estudos de gênero contribuíram sobremaneira para que os campos da Ciência e Tecnologia deixassem de ser encarados como territórios neutros e passassem a ser analisados como campos do saber igualmente marcados por estruturas de poder que despertam disputas e influenciam escolhas metodológicas, perspectivas analíticas e, até mesmo, exposições de resultados, por parte de pesquisadores e de pesquisadoras (FREITAS; LUZ, 2017).

Dessa forma, a compreensão das relações estabelecidas entre a tecnologia em si e os diversos usos que a sociedade faz dela passa a ser fundamental para que se torne possível o desvelamento de questões hierárquicas e valorativas, ocultas nos processos de criação, de desenvolvimento e de adaptação de novas tecnologias (AMARAL et al., 2017).

Destacam, então, que o senso comum prevalecente de que o profissional de ciência e de tecnologia é um homem, heterossexual, desapegado a quaisquer outras atividades que não estejam relacionadas à vida profissional, é resultado de um fluxo contínuo de representações simbólicas em desfavor de mulheres que, muito embora envolvidas no processo de criação e

de desenvolvimento de tecnologias, foram silenciadas pelo público masculino (FREITAS; LUZ, 2017).

Contudo, contrariando tal senso comum, há pesquisas que reportam às mulheres posições de protagonismo na ciência e nos avanços da tecnologia.

A história mostra que a participação das mulheres no desenvolvimento da computação ocorre desde os primórdios, como indica um conjunto de anotações descritivo e analítico que Augusta Ada Byron, condessa de Lovelace, desenvolveu em 1843, considerado por vários autores (e.g., Rapkiewicz, 1998; Panteli et al., 1999), o primeiro “programa” computacional, com o desenvolvimento de um algoritmo, conjunto de fórmulas abstratas que se tornam operacionais. A participação de mulheres foi também significativa no desenvolvimento de computadores nos anos 1940 nos Estados Unidos e Reino Unido, quando mulheres foram empregadas como programadoras no esforço de guerra (NUNES, 2016, p. 384).

Não obstante o reconhecimento de tais marcos tecnológicos, a insistente presença majoritária de homens no setor profissional de tecnologia (desde a educação até o plano laboral) denota um silenciamento histórico e a invisibilidade da atuação das mulheres na área de TI. O enraizamento de um perfil ideal de profissional associado aos estereótipos atribuídos às masculinidades é apontado então como um dos desafios na consolidação da tecnologia e da ciência como campos de efetivo espelho da diversidade que permeia a sociedade.

A ideia do homem como representação do ser científico não é exclusiva da área de tecnologia. Em verdade, o universalismo científico que se buscou consolidar nos países do norte global é um universalismo androcêntrico, inscrito em uma matriz de inteligibilidade heteronormativa. Para além da tecnologia, a própria definição de ciência sofre com a perspectiva sexista de delimitação de saberes (LIMA, 2013; FREITAS; LUZ, 2017; CORTEZ et al., 2019; SILVA; GEVEHR, 2019;).

Nesse sentido, tais autores apontam que a história da humanidade demonstra que a concepção de ciência e de tecnologia, enquanto manifestações de um pensamento científico universal, somente foi concretizada a partir de um processo segregador de construção do conhecimento, no curso do qual as epistemes que não surgiram em meio aos agrupamentos dominados pelo homem (branco e sobretudo europeu) foram consideradas abjetas, a exemplo do que se operou com mulheres e com populações indígenas.

Podemos ver um exemplo disso, por exemplo, na Idade Média, quando as mulheres que entendiam o funcionamento da natureza eram frequentemente classificadas como bruxas. Um exemplo mais recente pode ser visto no caso das parteiras, que muitas vezes são tratadas como amadoras porque suas formas de conhecimento não

têm a marca do “rigor científico” dos grandes centros de pesquisa dominados pelo homem ¹⁹ (FREITAS; LUZ, 2017, p. 3)

Escolhido como o campo profissional de atenção à presente pesquisa, o ramo de Tecnologia da Informação e de Inovação pode ser identificado como um de tais campos profissionais generificados ²⁰ e tradicionalmente marcados pelo padrão de “profissional ideal” que, em verdade, oculta definições sociais pretéritas de papéis de gênero e de rejeição às orientações sexuais heterodissidentes.

Neste particular, há de se registrar que tal matriz de inteligibilidade androcêntrica não repercute apenas no que diz respeito à atuação das mulheres na área de tecnologia. Quando se sobrepõe a categoria cisgeneridade às de orientação sexual e de transgeneridade, percebe-se que o ideário do profissional de TI, cis e heterossexual, também faz silenciar a participação do segmento LGBTI na área de tecnologia.

Exemplo de tal silenciamento histórico é o fato pouco conhecido por pessoas externas ao campo da Tecnologia de que a invenção do primeiro computador é atribuída a um homem gay. Desenvolvida por Alan Turing, matemático inglês, na década de 1940, a “Máquina de Turing” já naquela época operava de maneira semelhante aos computadores da atualidade no armazenamento e processamento de dados e é considerada até os dias atuais como o primeiro computador realizado.

Contudo, apesar da excelência de sua invenção, dentre inúmeras outras de sua autoria (a exemplo da criptografia e da inteligência artificial), Alan Turing faleceu sem jamais presenciar o amplo reconhecimento de sua obra científica. Nesse sentido, registros históricos expõem que a sua morte aos 41 anos foi decorrência de um quadro depressivo provocado pela forte repressão empreendida pelo governo britânico em face de sua orientação sexual. Em 1952, Turing foi punido com castração química por ser homossexual e por quase seis décadas foi formalmente considerado pelas autoridades britânicas um criminoso sexual. Somente em

¹⁹ Tradução livre do autor a partir do original: “*We can see an example of this, for instance, in the Middle Ages, when women who understood the workings of nature were often classified as witches. A more recent example can be seen in the case of midwives, who are often treated as amateurs because their forms of knowledge do not have the stamp of “scientific rigor” of the great research centers dominated by men.*”

²⁰ Será adotada neste estudo a expressão “generificação” com inspiração nos estudos de gênero e da sexualidade, na tentativa de revelação da lógica binária socialmente estabelecida entre os gêneros masculino e feminino enquanto manifestações culturalmente estabelecidas.

2013 foi perdoado pela coroa britânica em razão do então crime de ser homossexual²¹ (STOUT; WRIGHT, 2016).

O resgate de tais marcos na criação e no desenvolvimento do ramo da tecnologia (abrangeiramente) e computacional (restritamente) são relevantes à presente pesquisa pois demonstram que, muito embora vanguardistas em seus achados, Ada Lovelace e Alan Turing, por se situarem à margem de uma normatividade androcêntrica e LGBTIfóbica, sofreram processos intensos de silenciamento e de tentativa de apagamento.

Mais de sessenta anos se passaram desde a atuação de Turing em tecnologia, mas exemplos contemporâneos demonstram como a "saída do armário" ainda é uma etapa socialmente custosa para o público LGBTI no campo de TI.

Como exemplo, cito Tim Cook, referência no mercado de TI desde o início do terceiro milênio e CEO²² da gigante de tecnologia *Apple* desde 2011, que somente demonstrou publicamente sua orientação sexual como um homem *gay* em 2014. À ocasião, o executivo bilionário apontou que a escolha em revelar publicamente ser *gay* não teria sido fácil, mas a exposição de sua intimidade poderia ajudar outras pessoas em termos de representação e de resistência a essencialismos (COOK, 2014).

Neste aspecto, é possível observar que questões como representatividade e reconhecimento exsurtem como pleitos comuns a serem concretizados pela comunidade LGBTI em nível global, mas assumem desafios singulares nos âmbitos regionais. Nessa esteira, no caso brasileiro, um dos entraves à formulação de políticas públicas e de iniciativas organizacionais com vistas à inclusão da população LGBTI é a ausência de mapeamentos específicos em favor de tal público que, por sua vez, revela um panorama de hiato demográfico da população LGBTI.

Em 2018, o Instituto de Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), entidade pública responsável pela realização do recenseamento oficial da população brasileira a cada dez anos, divulgou o estudo "Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil", no qual destacou que

As questões concernentes à orientação sexual e novas identidades de gênero para além de "mulher/feminino" e "homem/masculino" não estão no escopo deste trabalho, não obstante a crescente relevância do tema e a necessidade de participação

²¹ Ainda sobre Alan Turing, destaco que parte de sua vida foi narrada no filme "O Jogo da Imitação", lançado em 2014 e estrelado por Benedict Cumberbatch, que se revelou um grande sucesso de crítica especializada e de público.

²² Sigla originária de expressão da língua inglesa (*chief executive officer*) aplicável ao cargo de chefia executiva de uma organização.

nas discussões técnicas e conceituais em torno do desenvolvimento de instrumentos de coleta e análise de dados, as quais o IBGE vem acompanhando em nível nacional e internacional, de forma a retratar e conferir visibilidade ao amplo espectro da diversidade de gênero em suas, ainda não consensuais, categorias de identidade (IBGE, 2018, p. 2)

Neste diapasão, nos anos que se seguiram, ganhou corpo perante a comunidade LGBTI brasileira uma forte expectativa de que o IBGE, quando da realização do próximo censo populacional, passasse a incorporar em seus questionários categorias como orientação sexual e autodeterminação de gênero, sinalizando uma possível ruptura com o apagamento do público LGBTI e com a lógica binária de generificação populacional.

Nesse sentido, a relevância e a urgência da inclusão das categorias de orientação sexual e identidade de gênero nos recenseamentos oficiais foi abordada no Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2020, documento organizado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública:

Vale lembrar que um novo Censo está em vias de ser produzido, sendo essa contagem fundamental para a produção de políticas públicas para tal população ao longo de todos os setores, desde o de Segurança Pública ao de Habitação. A não-inclusão de categorias referentes à orientação sexual e identidade de gênero no Censo significaria um apagão de dados duradouro: serão mais dez anos sem dados referentes a essas populações (PACHECO, 2020, p. 111).

Contudo, na via contrária da expectativa de inclusão nas pesquisas demográficas, o contexto sociopolítico em que imersa a sociedade brasileira em 2020, inequivocamente marcado por um autoritarismo necrófilo, misógino e LGBTIfóbico capitaneado pelo Governo Federal (MIRANDA et al., 2020) voltou-se à perpetuação da invisibilização estatística da população LGBTI, já que o IBGE se posicionou em julho de 2020²³ no sentido de que “a investigação do fenômeno de forma censitária não se faz recomendável, tanto do ponto de vista técnico quanto operacional” (FIGUEIREDO; ARAÚJO, 2021, n. p.).

Referida querela, inclusive, foi objeto de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público Federal (MPF) em desfavor da União, em que constante o pedido de que orientação sexual e identidade de gênero fossem campos obrigatoriamente observados quando da realização do próximo censo decenal. Esperançosamente, a ação coletiva proposta pelo MPF obteve um pronunciamento judicial favorável no âmbito do primeiro grau de jurisdição, não

²³ Em que pese ter sua realização estimada para que ocorra a cada dez anos, o censo nacional previsto para ser concretizado em 2020 foi adiado para 2021 em decorrência das restrições impostas pela pandemia da COVID-19. Contudo, informações divulgadas pela RadioAgência Nacional, já em 2021, indicam que o mapeamento demográfico do país foi novamente adiado para que sua execução ocorra somente em 2022 por conta de cortes orçamentários do Governo Federal (LEÓN, 2021).

havendo notícias, até o momento de encerramento desta dissertação, sobre o provimento de eventuais recursos que revertersem tal decisão.

Entende-se, portanto, que a perpetuação da ausência de previsão da orientação sexual e da autodeterminação de gênero enquanto categorias em processos de recenseamentos oficiais não somente prejudica a compreensão da situação social em que inserido o público LGBTI, como também denota a ideia culturalmente construída de que a cisgeneridade e a heterossexualidade constituem a regra a ser seguida e eventuais manifestações de cis-heterodissidência devem ficar restritas aos âmbitos particulares. Desse modo, a dificuldade em se obter dados quantitativos de abrangência nacional acerca da representação do público LGBTI é uma realidade que se estende por todo o país e repercute também no setor de TI.

Não obstante a supramencionada dificuldade de obtenção de dados quantitativos, há dados colhidos em pesquisas qualitativas (VALENÇA et. al., 2021; STOUT; WRIGHT, 2016; RUFINO et al., 2018) que reforçam a hipótese de que o ambiente laboral (e sobretudo o campo de tecnologia) segue marcado pela rejeição ao público LGBTI, seja por meio de práticas discriminatórias explícitas, seja por intermédio de preconceitos sutis, quase velados.

Nesse sentido, por intermédio da propagação e do fortalecimento de estereótipos atribuídos ao profissional de TI, percebe-se um processo de padronização de condutas e de silenciamento de diferenças que, não raramente, culmina acarretando um senso de pertencimento à área mais reduzido pelas mulheres e pelo público LGBTI (e aqui destaco a dupla dissonância enfrentada pelas mulheres que compõem a população LGBTI) quando comparado com um público masculino e heterossexual.

Abordo a presença e a formação de tais estereótipos no campo profissional de Tecnologia da Informação (da educação ao ambiente laboral) no tópico seguinte.

4.2 ESTEREÓTIPOS DE TI E UMA NOVA "DIVISÃO GENERIFICADA DO TRABALHO"

No âmbito dos estudos organizacionais, o termo "Tecnologia da Informação" surge como uma tentativa de demonstrar a convergência entre as áreas de Computação e de Telecomunicações. Assim, referido campo profissional, costumeiramente chamado de TI, passa a englobar na contemporaneidade expressões que já faziam parte do cotidiano profissional do século XX, tais como Ciência da Computação, Estudos em Computação,

Sistemas de Informação, Processamento da Informação, Informática, Análise de Sistemas e Processamento de Dados (MOURA JÚNIOR; HELAL, 2014).

Diante da acelerada velocidade de transformação que marca o setor, há na literatura uma relativa dificuldade em se definir todos os atributos e características que garantem a uma pessoa o seu reconhecimento enquanto profissional de Tecnologia da Informação. Como demonstração de tal cenário de imprecisão conceitual, Moura Júnior e Helal destacam que há posições teóricas que definem funcionalmente o profissional de TI ora

como aquele que apoia outra pessoa no uso de computadores, seja ao desenvolver produtos e serviços em empresas específicas de TI, ou ao fazê-lo em equipes em outras áreas de negócio (SEGRE e RAPKIEWICZ, 2003); ora é definido por meio de traços ou atributos profissionais, como o núcleo comum das ocupações em TI (BITTNER, 2004; FU, 2011); ora é definido pelo tipo de artefato de TI que manipula (NEVO, NEVO e EIN-DOR, 2009). (MOURA JÚNIOR; HELAL, 2015, p. 325).

Como saída a tal desafio, Moura Júnior e Helal (2015) sugerem que tal campo seja analisado a partir das denominações e das atribuições definidas aos cargos ocupados por um profissional de TI, já que a prática comum entre empregadores da área é a oferta de oportunidades de emprego distanciadas de descrições genéricas e centradas em aptidões específicas. Para os autores, a opção pela caracterização do profissional de TI a partir dos postos de trabalho ofertados, dos títulos dos cargos ocupados e das atribuições conferidas às vagas, permite uma interpretação dinâmica da área de tecnologia da informação, menos suscetível à obsolescência conceitual.

Apontam, portanto, o profissional de Tecnologia da Informação

como o indivíduo que atua na área de TI com atividade remunerada, em postos relacionados ao design (análise de sistemas, suporte técnico, suporte operacional, programação de computadores, implantação de sistemas, testes de sistemas, levantamento de requisitos), gerência (de projetos, de equipes, de recursos) e usuários (usuário-chave, equipe-cliente) (MOURA JÚNIOR; HELAL, 2015, p. 325).

Proceder a uma boa delimitação acerca das atividades desempenhadas pela pessoa profissional de Tecnologia de Informação e de quais características são mais costumeiramente associadas à atuação em referido campo é fundamental, portanto, para que se possa compreender como se opera o surgimento e a perpetuação de estereótipos em meio à área de TI.

Nunes (2016) aponta que a participação feminina na época de eclosão da área de Tecnologia da Informação, por volta da década de 1940, parecia algo promissor, já que o campo se distanciava das engenharias e demais ciências STEM (já majoritariamente ocupadas pelo público masculino) e dava origem a novas formas de organização e divisão do trabalho.

Assim, diante da necessidade constante de inserção de dados nos primeiros sistemas computacionais, atividades que se assemelhavam às funções contábeis e de digitação (por sua vez, já generificadas à ocupação das mulheres), houve no período das décadas de 1950 e 1960 um crescimento da força de trabalho feminina e, com isso, o surgimento da ideia de que TI se tornaria um campo profissional mais equânime.

Contudo, à medida que eclodiram novas tecnologias, mais automatizadas em relação à transmissão de dados, as funções de preparação e de inserção manual de informações passaram, progressivamente, a desaparecer e, com isso, também a diminuir o número de mulheres profissionais no campo (NUNES, 2016). Dessa forma, muito embora tenham sido percebidas algumas oscilações da participação feminina em TI nas décadas posteriores, o setor não correspondeu à expectativa de equidade registrada no início de sua consolidação.

Há de se reconhecer que a formação e a presença de estereótipos de gêneros relacionados ao ideário social de "masculinidades" e de "feminilidades" não é manifestação exclusiva da área de Tecnologia da Informação. Nesse sentido, consoante abordado no capítulo seguinte deste estudo, teóricas como Judith Butler e Nancy Fraser demonstram em suas obras como o gênero enquanto categoria socialmente construída é utilizado para legitimação de práticas de poder, de dominação, de segregação e de silenciamento. Contudo, por se tratar do campo de pesquisa deste estudo e por conter particularidades que merecem o devido destaque, entendo ser relevante um maior aprofundamento acerca das práticas sociais que permeiam a área de Tecnologia da Informação e Inovação.

Para Amaral et al. (2017), as raízes dos estereótipos em tecnologia remontam aos primeiros anos de infância, a partir da delimitação generificada de coisas de garotos e coisas de garotas. Assim, destacam as autoras que enquanto meninos são presenteados com itens como peças de montagem, itens esportivos e materiais educativos, há uma prática recorrente em oferecer às meninas utensílios domésticos, bonecas e variados equipamentos que remontam à concepção de "cuidado ao outro".

Referida generificação repercute inclusive no planejamento arquitetônico de um lar, já que também é prática comum da família a alocação, no interior do quarto do filho, do único

computador destinado ao uso das crianças na casa (AMARAL et al., 2017), por considerar tal diagramação de espaço mais adequada ao suposto maior interesse masculino por jogos eletrônicos e por tecnologia em geral. Alertam as autoras que tais práticas de generificação, iniciadas no plano familiar, se estendem por toda a vida de uma pessoa, seguindo nas esferas educacionais e, por fim, no âmbito laboral.

Na mesma esteira de pensamento, Rapkiewicz (1998) destaca que práticas generificadas originadas no seio familiar resultam na formação de habilidades arquetípicas entre garotos e garotas. "Os jogos e brincadeiras masculinas encorajam a independência, a resolução de problemas, a experimentação e a construção, enquanto que as femininas são mais associadas à interação social" (RAPKIEWICZ, 1998, p. 172). Assim, defende a autora que o estereótipo masculino do uso recreativo de microcomputadores é decorrência de abordagens culturais e políticas.

Ainda com tal perspectiva, estudos conduzidos por Cheryan et al. (2009) demonstraram como a atribuição de estereótipos de gênero pode se impregnar em simples objetos usualmente encontrados em ambientes da área de tecnologia.

Nesse sentido, Cheryan et al. (2009) realizaram uma pesquisa no âmbito das universidades estadunidenses de Stanford, Washington, Georgia e Columbia Britânica no intuito de compreender como um ambiente relacionado à área de computação pode reforçar estereótipos de gênero a partir de representações físicas existentes em tal ambiente. Argumentaram as autoras, em síntese, que os estereótipos atribuídos a um grupo trazem consequências diretas nas possibilidades de contratações de pessoas que não se sentem contempladas por aquela representação simbólica daquele grupo. Diante de tal lógica, formularam, portanto, a hipótese de que a modificação dos ambientes típicos da área de tecnologia (salas de aula, escritórios etc.) poderia aumentar a noção de pertencimento e o interesse das mulheres em tal campo profissional.

Para a concretização do experimento, foram relacionados onze objetos tidos como exemplificativos de um ambiente típico de Ciência da Computação. As definições de quais seriam os objetos marcados por estereótipos foram obtidas a partir de consultas formuladas em eventos exclusivos para mulheres e em eventos mistos realizados no âmbito das universidades envolvidas na pesquisa e culminaram na seguinte relação: poster de *Star Trek*, quadrinhos, *video game*, caixas, latas de refrigerante, *junk food*, eletrônicos, partes de computador, *softwares*, livros técnicos e revistas).

Definidos os objetos estereotipados, foram estruturados dois tipos de ambientes físicos: um permeado pelos itens identificados como estereotipados e outro apenas com objetos tidos como neutros. Em ambas as salas foram realizadas entrevistas com as pessoas participantes (homens e mulheres) com perguntas acerca de pretensões acadêmicas e profissionais sobre a área de Ciência da Computação.

Os aspectos metodológicos da pesquisa realizada por Cheryan et al. (2009) merecem destaque, pois o grau de pertencimento ao campo da computação não foi medido a partir da percepção daquelas pessoas que já compunham tal campo, mas sim da abordagem com jovens que ainda não haviam ingressado no nível superior. Dessa forma, evitou-se que o senso de pertencimento fosse mensurado àqueles já inseridos e engajados na computação.

As conclusões do estudo realizado por Cheryan et al. (2009) confirmam a hipótese por elas formulada e reafirmam que o perfil profissional e acadêmico idealizado pela sociedade e reforçado por estereótipos, inscritos até em objetos no meio ambiente, prejudica a manifestação de interesse em aderir ao campo de computação enquanto campo profissional. Também como resultado da pesquisa, destacam as autoras que a garantia de implementação de um ambiente de TI mais diverso poderia favorecer um maior senso de pertencimento à área não somente para mulheres, mas também para homens que não se identificam com os estereótipos atribuídos a tal setor.

Ainda que não abordem diretamente o senso de pertencimento do público LGBTI (e aqui reitero a dupla dissonância sofrida pelas mulheres que compõem tal parcela), entendo que as conclusões do estudo capitaneado por Cheryan et al. (2009) também podem servir à exposição da matriz de inteligibilidade simultaneamente androcêntrica e LGBTIfóbica, presente na área de tecnologia.

Faço tal interpretação a partir da identificação de um alinhamento do estudo promovido por Cheryan et. al (2009) com os resultados obtidos em duas outras pesquisas: *An Exploratory Study on the participation of LGBTQIA+ people in the Global Game Jam 2021* (VALENÇA et al., 2021) e *Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer Students' Sense of Belonging in Computing: An Intersectional Approach*²⁴ (STOUT; WRIGHT, 2016).

²⁴ Na tradução livre do autor: "Um estudo exploratório sobre a participação de pessoas LGBTQIA+ no Global Jam 2021" e "O senso de pertencimento em computação por estudantes lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e queer: uma abordagem interseccional".

Em estudo focado no universo dos eventos de jogos em tecnologia (os *game jams*), Valença et al. sinalizaram que "esses tipos de eventos em TI como, *hackathons* e *game jams*²⁵, são majoritariamente criados como um ambiente *geeky*²⁶ que implicitamente rejeita mulheres e minorias sub representadas como a comunidade LGBTQIA+" (2021, p. 2). Destacaram os autores que, muito embora o conteúdo dos jogos eletrônicos tenha se modificado bastante nos últimos tempos e passado a assumir uma agenda mais inclusiva, o ambiente de trabalho na indústria de jogos ainda segue marcado por uma enraizada homofobia (VALENÇA et al., 2021).

Assim, por intermédio de questionário do tipo *survey* e de entrevistas semi-estruturadas, os autores observaram a participação do público LGBTQIA+ brasileiro em um evento global sobre jogos, realizado de forma virtual em razão da pandemia da COVID-19, e chegaram ao resultado de que metade das participantes mulheres, cis e LGBTQIA+, afirmou se sentir desencorajada a participar em um evento como um *Game Jam* em decorrência de inseguranças quanto à sua performance (VALENÇA et al., 2021).

Constatação congênere também foi sinalizada por Stout e Wright (2016) em estudo realizado com 857 estudantes universitários estadunidenses, matriculados na área de computação. A hipótese formulada pelas autoras era de que as mulheres da comunidade LGBTI sentiriam um particular baixo senso de pertencimento à área quando comparadas aos demais colegas, já que são sub representadas e duplamente estigmatizadas na área de Computação.

Assim, na mesma esteira de Valença et al. (2021), Stout e Wright (2016) encontraram como resultados de sua pesquisa que (i) estudantes LGBTI eram mais propensos a pensar em deixar a graduação em Computação em razão de um baixo sentimento de pertencimento que os estudantes heterossexuais e (ii) que, dentre os estudantes LGBTI, as mulheres LGBTI eram significativamente mais propensas a abandonar a computação, como decorrência de um baixo senso de pertencimento, do que seus pares.

O cenário que se observa, portanto, a partir de tais estudos, é que Tecnologia da Informação, se apresenta como um ramo profissional impregnado por estereótipos, muitas

²⁵ Valença et al. (2021) explicam os *Hackathons* e os *Game Jams* como eventos típicos de TI, que ganharam bastante popularidade nos últimos anos e no curso dos quais são desenvolvidos *softwares*, discutida inovação tecnológica (*Hackathons*) ou mesmo jogos (*Game Jams*) em um curto intervalo de tempo pré-determinado. Ainda que se pareçam com competições, os eventos funcionam precipuamente como espaços de compartilhamento de conhecimentos e de experiências na área de TI.

²⁶ Expressão proveniente da língua inglesa, *Geeky* é utilizada usualmente para descrever alguém imerso na área de Ciência e Tecnologia, possivelmente com amplo conhecimento no campo da Computação.

vezes não diretamente ofensivos (a exemplo de um poster de *Star Trek*), mas que, quando reunidos em um mesmo contexto, são capazes de influenciar negativamente a percepção de competências pessoais e de pertencimento ao setor.

Contudo, para além da orquestração de ambientes (educacional e profissional) estereotipados à área de TI, é fundamental destacar, ainda, que em determinado momento da história profissional do setor, tais estereótipos foram incorporados nos postos de trabalho em TI e deram origem à uma divisão generificada a partir da incorporação das chamadas *soft skills* e *hard skills* ²⁷.

A velocidade com que se modificou o campo profissional de Tecnologia da Informação, com inequívocas transformações na composição da força de trabalho, é abordada por Glover e Guerrier (2010). Para as autoras, a alteração mais recente percebida em TI se operou com uma tecnicização ampla do setor e com a incorporação de profissionais provenientes de outras áreas como vendas e como suporte ao cliente.

Dessa forma, foram observadas pelas pesquisadoras duas mudanças chaves no setor de TI: a primeira seria a eclosão de um novo setor de serviços, com o crescimento da demanda de novas qualificações para áreas como vendas, consultoria, gerenciamento de projetos, dentre outras. A segunda mudança chave seria o desenvolvimento de novas formas de desempenhar o trabalho na área de TI, com a ênfase de definição de times e de fomento a uma boa comunicação intra e interequipes. Essas duas mudanças, quando conjugadas, dão origem a um novo perfil que se observa na pessoa profissional de TI: os postos de trabalho híbridos (GLOVER; GUERRIER, 2010).

A conceituação de um posto de trabalho "híbrido" está baseada na visão dicotômica estabelecida entre *soft skills* e *hard skills*. No âmbito das competências "suaves", são elencadas capacidades emotivas, comunicacionais, motivacionais e interrelacionais, ao passo que na esfera das competências "duras" se encontram as habilidades de domínio técnico e de demonstração de rigidez e de força (NUNES, 2016).

Nesse aspecto, como questão de relevo à presente pesquisa destaco a essencialização que ditas competências assumem particularmente no ramo de TI, já que as competências chamadas "suaves" são encaradas como manifestações naturais do gênero feminino, ao passo em que o domínio técnico e a rigidez na tomada de decisões seguem sendo associados aos ideais de masculinidades estereotipadas que marcam o setor. Às mulheres são destinados

²⁷ Na tradução livre do autor: competências suaves e competências duras, respectivamente.

postos de trabalho em TI que correspondam ao imaginário de capacidades sociais em grau superior que capacidades técnicas (BEN, 2007).

Nesse sentido, pesquisas empreendidas no Brasil (NUNES, 2016), Reino Unido (GLOVER; GUERRIER, 2010), Austrália (WHITEHOUSE et al., 2005), Suécia (PETERSON, 2007) e Alemanha (BEN, 2007) apontam que há proporcionalmente uma prevalência maior da participação feminina em TI nos cargos de natureza híbrida, ou seja, posições que simultaneamente demandam atributos comunicacionais e técnicos, por exemplo. Contudo, todos os estudos também advertem que, muito embora as mulheres sejam proporcionalmente mais presentes em cargos híbridos, as posições híbridas de maior destaque e com maior remuneração (nível executivo, gerencial etc.) seguem ocupadas por homens.

O que se observa, portanto, é que a tendência contemporânea de surgimento e de ocupação de cargos de atuação mista em TI tende a ser generificada, seguindo uma matriz de inteligibilidade androcêntrica. Se a posição híbrida é ocupada por mulheres, a percepção organizacional é de manifestação da natureza feminina, supostamente voltada ao cuidado e à comunicação (PETERSON, 2007). Se a posição é ocupada por um homem, antagonicamente, prevalece o ideário de que tais aptidões são frutos de treinamento e de esforço (GLOVER; GUERRIER, 2010).

Neste particular, com fundamento nas pesquisas supramencionadas e, ainda, nos estudos de gênero já abordados no capítulo pretérito, escolho identificar o campo profissional de Tecnologia da Informação e Inovação como um setor incisivamente marcado por uma "divisão generificada do trabalho" e não pela "divisão sexual do trabalho", por entender que os estereótipos que se impregnam no setor, dos postos de trabalho aos ambientes profissionais e educacionais (até mesmo em objetos), são decorrência de construções culturais baseadas em ideias essencialistas e estereotipadas de feminilidade e de masculinidade.

Buscou-se no curso deste capítulo traçar o perfil da pessoa profissional em Tecnologia da Informação e Inovação, com a identificação dos principais estereótipos que se imprimem no setor. Assim, por intermédio da exposição de uma matriz de inteligibilidade androcêntrica e LGBTIfóbica, foram trazidos estudos que demonstram o silenciamento e o apagamento histórico da participação de pessoas que não se definem no interior de uma moldura masculinizante e heterossexual que se faz presente na área de TI desde seu surgimento até a contemporaneidade.

5 MEIO AMBIENTE LABORAL: DO RECONHECIMENTO INTERSUBJETIVO DE UMA COMUNIDADE DE VALORES ÀS MARCAS DE UMA PRÁXIS SOLIDÁRIA?



Nossa existência incomoda seu ser? O que tem em mim que afeta em vc? Por qual motivo quer me ver sofrer? Mais que resistir! Eu vou existir! Mais que resistir! Eu vou existir! (Quebrada *Queer* em “Quem?”).

Kossek e Pichler (2009) afirmam que, historicamente, os sistemas de gerenciamento de recursos humanos de organizações empresariais foram formados com vistas à busca da homogeneidade e da padronização de seus empregados, sob a presunção de que, ao contratar trabalhadores com o mesmo perfil daqueles que, previamente, atingiram níveis de sucesso, teriam percursos e aspirações profissionais similares.

Ribeiro et al. (2020, p. 9-10) compartilham da mesma observação e, com apoio no estudo de Irigaray, destacam que "as organizações, em nome da neutralidade e do tecnicismo, usam de práticas homogeneizadoras para evitar os conflitos, desconsiderando, assim, as diversidades".

Ocorre que referidas práticas de gestão, tão enraizadas na cultura organizacional, culminaram na inequívoca contratação majoritária de pessoas brancas e que se enquadram no padrão da cis-heteronormatividade, já que seus ambientes de trabalho não eram encarados como espaços de demonstração de vivências e saberes específicos, decorrentes de suas experiências de vida, mas sim apenas um campo de técnica e produtividade com o rechaço à noção de diversidade.

Um atento olhar ao mundo contemporâneo nos permite observar que temáticas como justiça social e equidade em favor de pessoas LGBTI se inseriram em uma agenda global de confronto político de forma contundente. Desse modo, questões como criminalização da homossexualidade (bem como de quaisquer outras formas de sexualidade heterodissidente), atos de violência, inaplicação de proteções jurídicas e direitos sociais já consolidados (reconhecimento das famílias não-heterossexuais, concessão de benefícios previdenciários etc.) ingressaram no debate social e, mesmo diante das tentativas históricas de silenciamento

do público LGBTI, remanesçam ativas e em disputa (RHODES, 2017).

Para Rhodes (2017), o ambiente de trabalho se revela como o espaço em que tais disputas se consolidam de modo mais incisivo. "Nesta arena pessoas LGBT continuam a experienciar discriminação, abuso e estigmatização (Ng *et al.*, 2012) ainda que o ativismo tenha buscado externar tais problemas desde a década de 1970"²⁸ (RHODES, 2017, p. 1).

Como já externado na introdução deste trabalho, as práticas organizacionais de gestão da diversidade surgem, principalmente após a década de 1970, com inspiração nas políticas de ação afirmativa, em países como Estados Unidos e Canadá, diante da necessidade de adoção de uma postura corporativa em relação à crescente diversificação da força de trabalho. Dessa forma, muito embora tenha surgido a partir de uma preocupação inicial com atitudes discriminatórias e de injustiça no local de trabalho contra mulheres e pessoas não-brancas²⁹, gradativamente, a gestão da diversidade passou também a abordar a temática LGBTI (RHODES, 2017).

A inserção no mundo do trabalho, em tempos de crescimento dos índices de desemprego é uma tarefa difícil a qualquer pessoa da coletividade brasileira. Apenas em 2020, a taxa média anual de desemprego no país foi de 13,5% (DESEMPREGO, 2021). A mesma missão pode se revelar ainda mais árdua em face de grupos sociais costumeiramente vítimas de preconceito e de violência discriminatória, tal como ocorre com o público LGBTI no Brasil.

Neste particular, há de se sopesar que a categoria trabalho, opera não somente como meio para retribuição financeira e subsistência de seu titular, mas também enquanto viabilização da concretização de um espaço de desenvolvimento e de modificações de subjetividades e de identidades. "O trabalho, pois, é lugar de reconhecimento de si por si, de si pelos outros e de mobilização da inteligência" (RIBEIRO *et al.*, 2020, p. 4).

Na mesma esteira, Tamayo (1996) indica que o ambiente laboral é permeado por valores, sejam eles provenientes da organização ou individualmente considerados. Tais valores, por sua vez, são relevantes à construção e/ou modificação da subjetividade da pessoa

²⁸ Tradução livre do autor a partir do original: "*In this arena LGBT people continue to experience discrimination, abuse and stigmatization (Ng et al., 2012) despite activism seeking to address these issues having been in place since the 1970s*".

²⁹ A utilização da expressão "pessoas não-brancas" neste trabalho é uma escolha semântica do pesquisador em substituição a expressões como "minorias étnicas" e/ou "minorias raciais". Tal escolha se dá com fundamento em duas bases: 1) adoção de uma perspectiva analítica em que o termo "raça" é visto como resultado de um processo de delimitação social branco-centrada e 2) resistência à concepção de que quaisquer pessoas não-brancas sejam linguisticamente inscritas como "minorias", ainda que a despeito de aspectos quantitativos.

trabalhadora, notadamente a forma como ela se percebe. Para o autor, tais valores têm raízes em demandas que ele considera como exigências universais do ser humano. Seriam elas de três tipos: "necessidades biológicas do organismo, necessidades sociais relativas à regulação das interações interpessoais e necessidades sócio-institucionais referentes à sobrevivência e bem estar dos grupos" (1996, p. 160).

O indivíduo, para poder dar conta da realidade, tem que reconhecer essas necessidades e planejar, criar ou aprender respostas apropriadas para a sua satisfação. Esta satisfação, porém, deve acontecer através de formas aceitáveis para o resto do grupo. Desta forma, surgem os valores que são princípios e metas que norteiam o comportamento do indivíduo (TAMAYO, 1996, p. 160).

Contudo, é de fundamental importância reafirmar que a seara corporativa espelha um ambiente em que coexistem valores adotados pela organização e valores individuais das pessoas trabalhadoras que a compõem. Muito embora possam se aproximar, esses conjuntos de valores não devem ser confundidos, já que possuem raízes distintas e, não raramente, conflituosas. Para Tamayo, "Morgan afirma que as organizações são essencialmente estruturas de realidades sociais que descansam nas mentes de seus membros que as concretizam em conjuntos de normas e relações" (1996, p. 158-159).

Nesta lógica de conflitos e de aproximações entre valores individuais e organizacionais, desponta como de inegável importância o momento em que tais conjuntos passam a convergir em um alinhamento de necessidades havidas pelas pessoas trabalhadoras e pela corporação à qual estão vinculadas. Essa convergência, para Tamayo (1998), dá origem à ideia de valores compartilhados, os quais definiriam o caráter singular da organização.

5.1 - A TEORIA DO RECONHECIMENTO NAS PERSPECTIVAS CRÍTICAS DE AXEL HONNETH, NANCY FRASER E JUDITH BUTLER

Com a ideia, portanto, de que o local de trabalho pode atuar como um espaço de trocas intersubjetivas, de reconhecimento e de consolidação de uma comunidade de valores compartilhados, trago a seguir as perspectivas teóricas de Axel Honneth, Nancy Fraser e Judith Butler, com seus alinhamentos e discordâncias, acerca da teoria do reconhecimento, por entendê-la como fundamental à compreensão das vivências experienciadas individual e coletivamente no ambiente organizacional.

5.1.1 - Axel Honneth: reconhecimento na família, no direito e na solidariedade

Em sua teoria de luta por reconhecimento, Axel Honneth (2003), a partir de um

alinhamento entre os estudos de Hegel e Mead, além dos estudos psicanalíticos de Winnicott, traz que a identidade de uma pessoa seria construída e sua autonomia efetivamente atingida a partir de um movimento constante de busca por reconhecimento no curso das relações intersubjetivas constituídas desde criança.

Como maneira de melhor traduzir a sua teoria em aspectos práticos, típicos à teoria crítica social, Honneth (2003) optou pela esquematização da luta por reconhecimento em três esferas da vivência humana: família, direito e solidariedade³⁰. Assim, experiências de reconhecimento e de não reconhecimento, de afeição e de ruptura, atravessadas por uma pessoa no curso de referidos campos, teriam o condão, segundo o autor frankfurtiano, de gradualmente incrementar noções de autoconfiança, autorrespeito e autoestima, a partir de uma relação intersubjetiva, na noção de uma comunidade compartilhada de valores (ou, conforme tradição aristotélica, com vistas à concretização de uma "vida boa").

A ideia central da busca pelo reconhecimento na teoria honnethiana (HONNETH; ANDERSON, 2011) indica que uma pessoa somente pode atingir sua autonomia plena (ou, ao menos, trilhar seu caminho nesta direção) a partir do relacionamento intersubjetivo travado com outras pessoas no curso de sua vida, em um plexo de condições socialmente favoráveis.

É um feito impressionante que no caminho da infância desamparada para a autonomia madura nós nos tornemos capazes de confiar em nossos próprios sentimentos e intuições, de defendermos aquilo que acreditamos e de considerarmos nossos projetos e realizações como dignos de valor. Não podemos trilhar esse caminho sozinhos, e somos, em cada passo dessa trajetória, vulneráveis a injustiças que reduzem nossa autonomia - não somente à intervenção ou à privação material, mas também ao rompimento dos nexos sociais que são necessários à autonomia (HONNETH; ANDERSON, 2011, p. 86).

Na primeira esfera de reconhecimento citada por Honneth (família) estão situadas as relações mais íntimas travadas pelo indivíduo. A fim de ilustrar melhor sua teoria, com inspiração em Winnicott, Honneth (2003) traz à tona o exemplo do processo gradual em que um bebê transpassa a etapa de anseios por dedicação inesgotável de seus pais e passa a compreendê-los como sujeitos individuais que possuem vontades, limites e desejos próprios, mas que, não obstante tal individuação, seguem no curso de uma relação de afeto reciprocamente considerada. "Sem a segurança emotiva de que a pessoa amada preserva sua

³⁰ Ainda que estruture a sua teoria em específicas três esferas de reconhecimento, Honneth destaca o não esgotamento de outros campos de reconhecimento porventura por ele não abordados, já que não pretende o esgotamento de tais dimensões. Nas palavras do autor: "Para nossos propósitos aqui, nem mesmo precisamos pressupor que essas sejam as únicas três relações de reconhecimento, uma vez que estamos defendendo que somos vulneráveis ao menos ao longo dessas três dimensões" (HONNETH; ANDERSON, 2011, p. 89)

afeição mesmo depois da autonomização renovada, não seria possível de modo algum, para o sujeito que ama, o reconhecimento de sua independência" (HONNETH, 2003, p. 178). Para o autor, portanto, o reconhecimento é um elemento constitutivo do amor que, por sua vez, "representa uma simbiose quebrada pela individuação recíproca" (HONNETH, 2003, p. 178).

É neste processo de autonomização e de individuação recíproca no curso das relações mais íntimas que Honneth (2003) aponta a consolidação da autoconfiança³¹, encarada por ele como um dos pilares que viabilizam a participação autônoma na vida pública. Honneth e Anderson (2011) explicam que a autoconfiança está ligada aos desejos e impulsos mais profundos da pessoa.

Contudo, alertam os autores que o processo de individuação na esfera familiar não é insuscetível à ocorrência de experiências traumáticas e que tais vivências podem provocar uma falta de confiança pessoal. Como desdobramentos de tais traumas, Honneth e Anderson (2011), com amparo em estudos da psicologia clínica, indicam que podem emergir dúvidas acerca da autenticidade dos próprios sentimentos. Neste sentido, explicam os autores que, se o processo de reflexão subjetiva e de conhecimento de si já é desafiador por si só, experiências traumáticas na esfera das relações afetivas tornam este movimento ainda mais difícil, muitas vezes inviável à pessoa violada.

A coragem para se envolver aberta e criticamente com os mais profundos sentimentos de alguém é facilitada pelo amor certo de outros e pela autoconfiança que ele garante. E, na medida em que estar confortável e confiante ao fazer isso é essencial à autocompreensão, à reflexão crítica e, portanto, à autonomia, torna-se claro que há uma conexão interna entre a abertura e a liberdade da vida interior de um indivíduo e a abertura e a liberdade de seu contexto social (HONNETH; ANDERSON, 2011, p. 95).

Em uma perspectiva imediata, Honneth e Anderson (2011) apontam o estupro e a tortura como graves formas de violação, impingidas contra pessoas que, costumeiramente, suscitam a emergência de dúvidas em face da autenticidade de seus sentimentos mais íntimos. Destacam, os estudiosos, então, que uma sociedade realmente comprometida com a proteção de seus integrantes há de adotar medidas de prevenção a tais violações à autoconfiança, sobretudo no domínio da privacidade e, assim, viabilizar o reconhecimento intersubjetivo e a conquista de autonomia.

³¹"Ao falarmos de autoconfiança, ou 'autoconfiança básica' (*self confidence*), temos em mente a característica de um(a) agente que possui uma relação aberta e confiante frente a seus próprios sentimentos, desejos, impulsos, emoções e assim por diante" (HONNETH; ANDERSON, 2011, p. 92).

Por outro lado, em uma ótica mediata, entendem os autores que a proteção aos relacionamentos em que são inicialmente travadas as relações intersubjetivas (notadamente a parentalidade) é primordial para o desenvolvimento e para a promoção da autoconfiança. Como exemplos de práticas sociais que favorecem tal abrigo, citam políticas de trabalho e família, especificamente as licenças maternidade e paternidade.

A segunda esfera de reconhecimento trazida por Honneth é o campo do direito. Com amparo nos estudos pretéritos de Hegel e Mead, Honneth (2003) aduz que também a esfera jurídica é marcada por uma visão relacional, já que somente a partir da perspectiva normativa de que as outras pessoas são detentoras de direitos e, portanto, a quem são dirigidas e exigidas obrigações diversas, é que alguém pode compreender a si mesma como pessoa de direito e, portanto, segura do cumprimento de suas expectativas sociais.

Alerta, então, o autor frankfurtiano que o reconhecimento jurídico está estruturado na concepção moderna de previsão e de aplicabilidade de um direito que fosse considerado universalmente válido. Entretanto, o desafio para o autor consiste no constante questionamento em face de tal universalidade, de modo que as circunstâncias empíricas apresentadas na sociedade pudessem promover a reflexão acerca de a quem tal direito poderia ser aplicado.

Dessa forma, a aptidão para que as pessoas pudessem se reconhecer intersubjetivamente, no bojo das relações jurídicas modernas, não deveria ser tomada sob a ótica de capacidades humanas dadas, estanques, seja em extensão ou em conteúdo, mas sim com o horizonte de indeterminação fundamental para a abertura estrutural do direito moderno e para a modificação do *status* de uma pessoa (HONNETH, 2003). "Nessa zona de interpretações da situação referidas a aplicação, as relações jurídicas modernas constituem, como veremos, um dos lugares em que pode suceder uma luta por reconhecimento" (HONNETH, 2003, p. 186).

Em uma visão crítica acerca de como categorizadas e sedimentadas as diversas pretensões jurídicas pela ciência do Direito³², Honneth (2003) destaca o processo em que

³² Consolidou-se no âmbito das ciências jurídicas a categorização de direitos segundo ordens de gerações (ou mesmo dimensões). Com atribuição aos estudos promovidos pelo jurista Karel Vasak, referida classificação, ainda que sujeita a inúmeras críticas acerca de sua provável artificialidade, aponta a existência de três gerações de direitos na história da justiça moderna e contemporânea: 1ª geração (relacionada à liberdade), em que se situam os direitos civis e políticos, de índole negativa, a fim de livrar a pessoa de intervenções indevidas do Estado, a exemplo do direito à vida e à propriedade; 2ª geração (relacionada à igualdade), onde situados os direitos sociais e culturais e de prestação positiva, tais como educação, saúde e trabalho e 3ª geração (relacionada à fraternidade), com direitos individualmente indeterminados como meio ambiente, comunicação e desenvolvimento sustentável.

foram ampliados os direitos individuais fundamentais por intermédio de disputas sociais, a fim de demonstrar sua teoria da luta por reconhecimento.

A ampliação cumulativa de pretensões jurídicas individuais, com a qual temos de lidar em sociedades modernas, pode ser entendida como um processo em que a extensão das propriedades universais de uma pessoa moralmente imputável foi aumentando passo a passo, visto que, sob a pressão de uma luta por reconhecimento, devem ser sempre adicionados novos pressupostos para a participação na formação racional da vontade (HONNETH, 2003, p. 189).

Pode-se afirmar, assim, que a ampliação de direitos fundamentais avança em duas frentes: a primeira opera mediante a materialização de direitos em garantias jurídicas com vistas à sua concretização e a segunda a partir da extensão de tais garantias, já previstas aos demais membros da sociedade, em favor de grupos sociais antes excluídos e/ou desfavorecidos. Esse processo é chamado pelo frankfurtiano de universalização das relações jurídicas.

Um dos principais apontamentos feitos por Honneth (2003) na luta pelo reconhecimento no âmbito do direito é o de que a sua mera institucionalização não é suficiente à garantia da autonomização do indivíduo. É necessária, na mesma medida, a proteção de que tais direitos sejam exercidos enquanto capacidades universais que lhe caracterizam como pessoa. Eventuais rupturas neste processo de reconhecimento no âmbito do direito são chamadas por Honneth de atos de desrespeito que, por sua vez, "representam conflitos em torno da ampliação tanto do conteúdo material como do alcance social do *status* de uma pessoa de direito" (2003, p. 194).

Para Honneth (2003), a esfera do direito está ligada a uma auto relação prática consubstanciada no autorrespeito. Contrapondo o âmbito jurídico à esfera da família (ou do amor), Honneth explica que nas relações afetivas íntimas, a pessoa desenvolve a autoconfiança como fundamento psíquico para acreditar e validar seus próprios impulsos, ao passo em que nas relações de direito emerge ao ser humano a consciência do autorrespeito porque ele também é o destinatário de respeito das outras pessoas que compõem a sociedade.

Se uma pessoa não consegue ver a si mesma como deliberadora competente e como co-autora legítima de decisões, é difícil ver como ela se levaria a sério em seu próprio raciocínio prático sobre o que fazer. Aqueles com autorrespeito reduzido - com senso menor de autoridade pessoal - têm, portanto, menos chance de se verem como autores plenos de suas vidas. Sem autorrespeito, a autonomia é, então, prejudicada (HONNETH, ANDERSON; 2011, p. 90).

Honneth (2003) ressalva, contudo, alguma dificuldade empírica em se identificar

situações de aviltamento ao autorrespeito e, como contrapartida, do deflagramento de uma luta por reconhecimento no âmbito das relações jurídicas. Para o autor, por ser somente perceptível à coletividade em momentos de ausência de direitos, a ilação acerca da redução do autorrespeito deve se operar a partir de uma comparação entre grupos de pessoas e de representações simbólicas havidas na sociedade acerca de experiências de atos de desrespeito.

Como exemplo de fatores que reduzem o autorrespeito e que dificultam o processo de autonomização da pessoa, Honneth e Anderson (2011) trazem a subordinação, a marginalização e a exclusão (com a ressalva para a possibilidade de existência de outros fatores não encontrados em tais eixos) enquanto práticas sociais que negam a determinadas pessoas a sua caracterização enquanto seres livres e equânimes. Dessa forma, caberia ao direito, enquanto esfera do reconhecimento, a identificação das formas pelas quais o autorrespeito é infligido na sociedade e a situação das vulnerabilidades que advém de tais práticas para, assim, viabilizar uma proteção jurídica. Na visão dos autores, essa incorporação de direitos é imprescindível à autonomização da pessoa, pois, embora não a determine diretamente, atua como veículo para a garantia do autorrespeito.

Em termos empíricos, Honneth cita as discussões do movimento negro estadunidense como manifestação da luta pelo reconhecimento na seara do direito, já que, em meio à disputa pela consolidação de direitos civis nas décadas de 1950 e 1960, o movimento destacava que "a tolerância ao subprivilégio jurídico conduz a um sentimento paralisante de vergonha social, do qual só o protesto ativo e a resistência poderiam libertar" (HONNETH, 2003, p. 198).

A última esfera de reconhecimento trazida por Honneth é a solidariedade (ou, na mesma perspectiva, a esfera da estima social).

Para Honneth (2003), a sociedade se estrutura tal como um quadro, em cuja tela se discutem e se inscrevem os valores e objetivos éticos comuns. Contudo, tal quadro é envolto por uma moldura permeável, na qual novos elementos podem ser agregados, excluídos e modificados. Este quadro é apontado pelo frankfurtiano como a autocompreensão cultural de dada sociedade.

Esta autocompreensão cultural, na visão honnethiana, atua como meio para a pré-determinação da estima social que será dispensada a uma pessoa à medida em que ela age em cooperação na implementação dos valores-guias inscritos no interior do quadro social. Ou seja, a partir do entabulamento de relações intersubjetivas, o meio social avalia a aptidão do indivíduo para o atingimento dos objetivos éticos assumidos por uma comunidade de valores.

Ocorre que a moldura do quadro de estima social é porosa e, tal como ocorrido na esfera do direito com sua abertura estrutural à institucionalização de novas garantias, também a estima pode se modificar a partir do diálogo com novas perspectivas e objetivos éticos, em um processo assinalado por Honneth como "abertura exegética fundamental de todos os horizontes sociais de valores" (HONNETH, 2003, p. 211). Nesse sentido, quão mais abraçados novos valores comuns, maior o alcance social da estima conferida às pessoas e mais presentes relações simétricas³³ de consideração mútua.

Por outro lado, essa valoração da contribuição ao bem comum preconizada por Honneth (2003) é variável a partir de interpretações históricas acerca das finalidades sociais prevalentes em determinado momento e em determinado local. Sendo assim, haverá sempre uma dependência de interpretação por algum grupo social de que suas realizações e formas de vida são valiosas e, embora o sejam, não são reconhecidas publicamente como tal, dando origem ao que o autor chama de conflito cultural de longa duração. Neste aspecto, Honneth (2003) destaca a atuação dos movimentos sociais, que, na disputa de espaços, narrativas e perspectivas de vida, buscam reconhecer aos seus representados o valor social que lhes entendem devido.

Quanto mais os movimentos sociais conseguem chamar a atenção da esfera pública para a importância negligenciada das propriedades e das capacidades representadas por eles de modo coletivo, tanto mais existe para eles a possibilidade de elevar na sociedade o valor social ou, mais precisamente, a reputação de seus membros (HONNETH, 2003, p. 207-208).

Honneth (2003) destaca, ainda, que a auto relação prática havida na esfera da solidariedade pode se operar tanto no âmbito coletivo como no individual. Quando havida no âmbito coletivo, a auto relação prática conferida aos participantes de um determinado grupo espelha sentimentos de pertencimento e de orgulho do grupo que integram. O autor exemplifica, então, a solidariedade havida entre pessoas que integram grupos de resistência política, uma vez que, mesmo diante das singularidades que marcam suas subjetividades, partilham de um horizonte intersubjetivo de valores visando atingir um objetivo prático comum. Já quando operada no âmbito individual, a auto relação prática se traduz na autoestima, ou seja, na capacidade que alguém tem de considerar a si e a sua forma de vida

³³ Sobre a decisão em referenciar a expressão "relações simétricas" em sua teoria, Honneth explica que não se trataria de uma consideração mútua em termos quantitativos, eis que completamente inconcebível avaliar e comparar cada valor inscrito na ordem social a fim de delimitar o nível de estima conferido à pessoa. Em verdade, simétrico "significa que todo sujeito recebe a chance, sem graduações coletivas, de experienciar a si mesmo, em suas próprias realizações e capacidades, como valioso para a sociedade" (HONNETH, 2003, p. 211).

como dignas de valor perante a sociedade.

No entanto, a busca por reconhecimento, que poderá se desdobrar em uma luta social por reconhecimento, diante da sucessão de conflitos interrelacionais havidos na vida de uma pessoa, não espelharia um anseio por simples tolerância ou por caridade. A ideia de solidariedade social trazida por Honneth (2003), marcada, sobretudo, pela existência de relações de reconhecimento mútuo e de estima simétrica, somente seria possível mediante a consolidação de uma comunidade compartilhada de valores.

Assim, na perspectiva honnethiana, o reconhecimento advindo de relações solidárias não se esgotaria com a tolerância em relação à inteireza alheia. Para além da tolerância, a prática solidária estaria centrada no efetivo interesse voltado à tal inteireza alheia para que suas idiossincrasias fossem parte integrante de um objetivo comum a ser atingido pelos envolvidos naquela relação (ALBORNOZ, 2011; HONNETH, 2003).

No seu estudo publicado com Joel Anderson, Honneth aduz que a esfera da solidariedade é marcada pela existência de um campo semântico-simbólico que repercute na medida da estima que é destinada a uma pessoa ou a um grupo ao qual pertence. Explicam os autores que determinados padrões de humilhação e de aviltamento, presentes na sociedade, prejudicam o processo de auto reflexão prática para individuação e autonomização da pessoa, já que interferem inequivocamente na valoração de suas características. Nesse sentido, destacam que padrões sociais de humilhação, por se chocarem frontalmente com o exercício da autoestima, não somente assombram expectativas de felicidade individual, mas também reverberam no próprio estilo de vida das pessoas por eles afetadas (HONNETH; ANDERSON, 2011).

É válido destacar que Honneth posiciona o trabalho no centro da solidariedade enquanto esfera de reconhecimento. Dessa forma, aduz que a estima socialmente endereçada a uma pessoa está relacionada ao trabalho que ela executa na sociedade de forma organizada (HONNETH, 2019). Ou seja, o trabalho assume uma dupla faceta na teoria do reconhecimento: não apenas favorece a reprodução da sociedade, como também contribui para a formação da subjetividade da pessoa trabalhadora.

Explicita Honneth que

A organização e valorização do trabalho social desempenham um papel central para a estrutura de reconhecimento de uma sociedade: já que com a definição cultural da hierarquia de tarefas sociais define-se, de fato, qual medida de estima social o indivíduo pode receber por sua atividade e pelas propriedades a ela ligadas, as chances da formação individual da identidade se conectam diretamente através da

experiência do reconhecimento com a instituição e a distribuição societárias do trabalho (HONNETH, 2019, p. 39).

É no âmbito do trabalho, por exemplo, que interesses individuais e demandas coletivas encontram pontos em comum, uma vez que, em termos ideais, a prática laboral, ao mesmo tempo em que contribui para um interesse comum, também proporciona bem-estar e autonomia à pessoa trabalhadora.

Na perspectiva de Honneth, isto significa que não é apenas legítimo, mas também imperativo (em uma perspectiva normativa) protestar quando as condições sociais e de trabalho existentes não permitem que as pessoas se sintam apreciadas pela sua contribuição para o desenvolvimento da comunidade (ANGELLA, 2016, p. 5).³⁴

As interações no ambiente laboral são um fator central na formação da subjetividade da pessoa trabalhadora. Sendo assim, eventuais crises enfrentadas no ambiente laboral (padrões de humilhação e de aviltamento) repercutem negativamente no desenvolvimento e no florescimento da subjetividade do trabalhador. A luta pelo reconhecimento, portanto, em relação a melhores condições sociais de trabalho se traduz em um processo denominado por Honneth de emancipação (inter) subjetiva (ANGELLA, 2016).

Como exemplo da aproximação das categorias trabalho e reconhecimento, Honneth traz à tona o debate sobre o trabalho doméstico não pago. O autor explica que se as atividades de cuidado dos filhos e de trabalho doméstico não são encaradas como práticas que mereçam uma contraprestação financeira, isso se deve ao fato de que a tais tipos de trabalho, moldados em uma matriz cultural estruturada em valores androcêntricos, foi-lhes reconhecida pouca estima. Consequentemente, para Honneth, diante de tal divisão generificada de atividades, mulheres que se dedicam ao trabalho em seus lares contam com menos chances "de encontrar dentro da sociedade a medida de reconhecimento social que forma a pressuposição necessária para um autoentendimento positivo" (HONNETH, 2019, p. 39).

A partir das breves considerações supra, depreende-se, portanto, que o reconhecimento para Honneth, em suas três esferas, é uma categoria que reflete as condições intersubjetivas de desenvolvimento da personalidade de uma pessoa que "ao regularem a formação da identidade humana, permitem ao sujeito individuar-se e estabelecer uma relação positiva consigo mesmo,

³⁴ Tradução livre do autor a partir do original: "*From Honneth's perspective, this means that it is not only legitimate but also imperative (from a normative point of view) to protest when the existing social and working conditions do not allow people to feel appreciated for their contribution to the development of their community*" (ANGELLA, 2016, p. 5).

de modo a personificar um membro juridicamente igual e socialmente único de dada comunidade" (LIMA; SILVA, 2017, p. 3).

Contudo, para a teoria honnethiana, o processo de individuação e de autonomização de uma pessoa não pode ser ultimado pela mera transposição de direitos legalmente previstos para as searas da autoconfiança e da autoestima. Direitos se relacionam com o autorrespeito, mas não conseguem assegurar a plena prevenção de humilhações e de proteção a vulnerabilidades quando equivocadamente posicionados no âmbito do amor (família) e da solidariedade.

Direitos têm, é claro, uma posição central em qualquer concepção plausível de como uma sociedade justa protege e possibilita a autonomia individual. A questão é se eles podem fazê-lo sozinhos. Sem negarmos sua importância, achamos que é evidente que o medium do direito é inadequado para lidar com toda a vulnerabilidade dos seres humanos. Relações legais são um meio inábil para assegurar muitos dos aspectos da habilidade dos indivíduos de desenvolverem e perseguirem suas próprias concepções de vida digna de valor. Uma abordagem adequada tem de começar de um âmbito mais amplo de instituições sociais e contextos interpessoais no interior dos quais um indivíduo encontra relações de reconhecimento cruciais à autonomia (HONNETH, 2011, p. 100-101).

Em grande síntese, as pessoas anseiam por um reconhecimento afetivo, um reconhecimento jurídico e um reconhecimento solidário, mas a mera previsão de direitos como imperativos não se revela medida suficiente para prevenir situações de ruptura intersubjetiva, a exemplo dos atos de desrespeito e de aviltamento já mencionados no interior de cada esfera de reconhecimento.

Para Honneth, então, o ponto central de uma justiça social, tal como deve ser encarado na atualidade, é a proteção dos contextos em que surgem a autoconfiança, o autorrespeito e a autoestima contra as diversas formas de patologias sociais em atos de injúria, de violação e de humilhação (HONNETH; ANDERSON, 2011). Depreende-se, portanto, que na teoria honnethiana, "o principal foco da aplicação dos princípios de justiça passa a ser a estrutura e a qualidade de relações sociais de reconhecimento" (HONNETH, 2011, p. 107).

Em contraponto a Axel Honneth, estudiosas como Nancy Fraser e Judith Butler criticam a teoria do reconhecimento exposta pelo frankfurtiano por entendê-la como descompassada com a urgência de medidas de redistribuição (FRASER, 2003; 2006) e incapaz de traduzir violações sistemáticas de direitos em desfavor de grupos vulnerabilizados (BUTLER, 2018). Referidas objeções serão explicitadas a seguir.

5.1.2 - Nancy Fraser: reconhecimento enquanto *status*, participação paritária e justiça social

Nancy Fraser (2003) se alinha a Honneth na perspectiva de que a luta pelo reconhecimento é uma característica atribuível aos movimentos sociais da atualidade (a partir do que ela denomina de "era pós-socialista"). No entanto, a autora se afasta do frankfurtiano quando traz em consideração um descompasso entre reconhecimento cultural e igualdade social, sobretudo em relação às lutas coletivas, hoje traduzidas pelos movimentos sociais.

Para a autora, teóricos contemporâneos do reconhecimento, a exemplo de Axel Honneth e Charles Taylor, privilegiam questões de reconhecimento em detrimento de necessidades de redistribuição e não situam as vulnerabilidades econômicas no local que entende adequado à teoria crítica.

Nesse sentido, Nancy Fraser (1998, 2003) critica a psicologização da teoria honnethiana e, embora admita que experiências de desrespeito ocorridas no âmbito das três esferas indicadas pelo autor possam repercutir nos sentimentos de auto relação prática assinalados por Honneth (autoconfiança, autorrespeito e autoestima) não entende que seriam esses efeitos a justificativa para a incorreção social do não reconhecimento. De igual modo, a autora aponta que nem o reconhecimento nem a redistribuição podem ser subsumidos um ao outro, já que devem permanecer como questões complementares e simultâneas.

No lugar da autorrealização prática proposta por Axel Honneth, Fraser (2003) prefere centrar a sua interpretação do reconhecimento como uma questão de *status* social e, assim o fazendo, entende o reconhecimento como um tema de justiça e não de compreensão do *self*.

Ademais, Fraser (2007a) critica a teoria do reconhecimento focada na construção da identidade, por privilegiar as estruturas psíquicas em lugar das instituições e interações sociais, além de servir ao reforço de identidades coletivas congeladas, estáticas, culturalmente determinadas em início e fim. Para a autora, o reconhecimento como política de identidade peca por não abarcar a "complexidade da vida dos indivíduos, a multiplicidade de suas identificações e as interseções de suas várias afiliações" (FRASER, 2007a, p. 107).

Mattos (2004) afirma que Fraser prefere

Mostrar que a categoria do reconhecimento pode ser melhor explicada de acordo com um padrão universal de justiça, aceito por todos, a partir do pressuposto de igual valor do ser humano. Logo, não-reconhecimento para ela é analisado menos em relação às atitudes depreciatórias sofridas pelos indivíduos, mas mais pela análise de práticas discriminatórias institucionalizadas (2004, p. 150).

O reconhecimento seria, portanto, um remédio para a injustiça e não uma necessidade humana. Para Fraser, o objetivo do reconhecimento é "desinstitucionalizar padrões de valores culturais que impedem a paridade de participação e os substituir por padrões que a promovam" (FRASER, 2007a, p. 109).

Na verdade, a autora estadunidense explica que as formas de reconhecimento em prol da justiça variarão justamente em razão das formas de não-reconhecimento endereçadas às pessoas. Sendo assim, a configuração de uma situação de aviltamento ou de desrespeito dependerá daquilo que as pessoas não reconhecidas necessitam para participarem da vida social de forma paritária. Trata-se de uma crítica formulada por Fraser (1998) à pretensa universalidade de valores sociais, não raramente associados às compreensões culturais de grupos socialmente favorecidos.

A perspectiva de Fraser (2003) é a de que a justiça social não pode ser estruturada em uma falsa antítese de políticas de redistribuição ou de políticas de reconhecimento. Nesse sentido, a posição da autora é a de que existe um caminho do meio a ser percorrido pelas duas perspectivas (reconhecimento e redistribuição), que provê mais chances de justiça e que estrutura a principal categoria na sua análise do reconhecimento: a participação paritária.

O ponto central na teoria de justiça proposta por Fraser é a paridade de participação, a fim de que a sociedade seja estruturada de tal forma que permita a cada pessoa interagir com outra como pares. Para a concretização dessa paridade de participação, a autora elenca três condições: 1) que a distribuição material de recursos na sociedade pudesse assegurar independência e voz aos seus participantes (chamada por Fraser de condição objetiva), 2) que os padrões culturais institucionalizados expressassem igual valor a todas as pessoas e permitissem a equidade na conquista da estima social (chamada por Fraser de condição intersubjetiva) e 3) que as disputas por justiça sejam reenquadradas quando extrapolam os regimes de poder em que insculpidas. Cada uma de tais condições traria destaque a questões de redistribuição (objetiva), de reconhecimento (intersubjetiva) e de representação (reenquadramento). Portanto, Fraser defende a justiça como um conceito tridimensional (FRASER, 1998, 2003, 2007b).

No intuito de melhor demonstrar o descompasso entre reconhecimento e redistribuição que atribui a Honneth, já que ele insere a redistribuição como uma manifestação contida na luta pelo reconhecimento, Fraser (2006) faz uso de duas categorias por ela denominadas de remédios afirmativos e remédios transformativos, destinados à correção de injustiças culturais

e/ou distributivas.

Na visão de Fraser (2006), os remédios afirmativos, por um lado, procuram reorganizar arranjos sociais, que provocam efeitos desiguais, mas não objetivam modificar a própria estrutura que lhes dá suporte. Como exemplos de remédios afirmativos, ela cita as políticas de valorização de "identidades coletivas" e de transferências de renda. Por outro lado, remédios transformativos são aqueles que buscam corrigir a desigualdade a partir da alteração da estrutura que atua como fato gerador de tais efeitos. A política *queer*, enquanto questionadora da binariedade homo-hetero, e o socialismo, com a ideia de dissolução da categoria classe, são exemplos de práticas transformativas citadas pela autora.

Entretanto, o maior desafio consiste em identificar formas de resolução para patologias sociais que espelham, simultaneamente, questões de redistribuição e de reconhecimento, ou seja, demandam ao mesmo tempo remédios afirmativos e transformativos. Para tais celeumas, Fraser introduz as chamadas categorias "bivalentes".

Assim, em um desenho hipotético, para fins didáticos, Fraser (2006) traça um paralelo entre sexualidade e gênero/raça como categorias antagônicas na linha dos desafios sociais impostos. À sexualidade, a autora atribui a hipótese de injustiça cultural ou simbólica, portanto, unidimensional³⁵. Por outro lado, à raça e ao gênero, Fraser (2006) aplica a característica de categorias bivalentes, já que demandam providências tanto de índole cultural como de viés econômico.

As feministas devem buscar remédios que dissolvam a diferenciação de gênero, enquanto buscam também remédios culturais que valorizem a especificidade de uma coletividade desprezada. Os anti-racistas, da mesma maneira, devem buscar remédios econômico-políticos que dissolvam a diferenciação "racial", enquanto buscam também remédios culturais que valorizem a especificidade de coletividades desprezadas (FRASER, 2006, p. 236).

Percebe-se que Fraser (2003) observa a heteronormatividade como uma questão de reconhecimento. Contudo, ressalva a autora que muito embora perceba a sexualidade como uma categoria unidimensional, há de se reconhecer a presença de desigualdades econômicas como decorrência mediata da heteronormatividade. Destaca, então, que a decisão de "sair do armário", tornar-se visivelmente heterodissidente ou, mesmo, de apoiar e defender amigos heterodissidentes, pode custar caro a uma pessoa, com previsíveis repercussões econômicas indesejadas. Todavia, apesar de vislumbrar repercussões econômicas em relação à

³⁵ Neste ponto, Fraser será criticada por Judith Butler, conforme demonstro no tópico subsequente.

sexualidade, Fraser (2003) afirma que os remédios afirmativos seriam necessários para uma conquista de equidade de *status* e, somente com isso, avivar uma posterior política de redistribuição e consequente equidade econômica.

Traz a autora,

Pervasivamente institucionalizados, esses padrões de valores heteronormativos estruturam amplas faixas de interação social. Expressamente codificados em muitas áreas do direito (incluindo direito de família e direito penal), eles informam construções jurídicas de família, intimidade, privacidade e igualdade. Eles também estão enraizados em muitas áreas da política governamental (incluindo imigração, naturalização e política de asilo) e em práticas profissionais padrão (incluindo medicina e psicoterapia). Padrões de valores heteronormativos também permeiam a cultura popular e a interação cotidiana. O efeito é construir gays e lésbicas como uma sexualidade desprezada, sujeita a formas sexualmente específicas de subordinação de status. Estes últimos incluem vergonha e agressão, exclusão dos direitos e privilégios do casamento e da paternidade, restrições aos direitos de expressão e associação, representações estereotipadas degradantes na mídia, assédio e menosprezo na vida cotidiana e negação dos plenos direitos e proteções iguais de cidadania. Esses danos são injustiças de não reconhecimento (FRASER, 2003, p. 18)³⁶.

Com a necessária correlação entre ações afirmativas e remédios transformativos seria possível corrigir ditas patologias sociais existentes na contemporaneidade e fomentar a solidariedade. No entanto, Fraser (2006) pede atenção aos processos de tais modificações, já que determinados remédios afirmativos podem criar estigmas sociais indesejados com o reforço da diferenciação de classe, por exemplo. Como manifestação de tais estigmas, a autora destaca as políticas assistencialistas de transferência de renda que costumeiramente são observadas por grupos favorecidos como atos de generosidade especial, cujos beneficiários são alvos de menosprezo social.

Neste ponto, faço um parêntese para ressaltar que nos seus diálogos com Axel Honneth em *Redistribution or Recognition: a political-philosophical exchange* (2003), Fraser sempre posiciona a sexualidade em uma perspectiva de oposição entre heterossexualidade e homossexualidade. Dessa forma, embora mencione a política *queer* como uma manifestação

³⁶ Tradução livre do autor a partir do original: "Pervasively institutionalized, such heteronormative value patterns structure broad swaths of social interaction. Expressly codified in many areas of law (including family law and criminal law), they inform legal constructions of family, intimacy, privacy, and equality. They are also entrenched in many areas of government policy (including immigration, naturalization and asylum policy) and in standard professional practices (including medicine and psychotherapy). Heteronormative value patterns also pervade popular culture and everyday interaction. The effect is to construct gays and lesbians as a despised sexuality, subject to sexually specific forms of status subordination. The latter include shaming and assault, exclusion from the rights and privileges of marriage and parenthood, curbs on rights of expression and association, demeaning stereotypical depictions in the media, harassment and disparagement in everyday life, and denial of the full rights and equal protections of citizenship. These harms are injustices of misrecognition" (FRASER, 2003, p. 18).

transformativa em resistência à lógica binária homo-hetero, suas referências de opressões culturais da sexualidade priorizam exemplos sobre *gays* e lésbicas e homossexualidade em contraponto à heterossexualidade. Assim o fazendo, Fraser deixar de abordar manifestações outras de sexualidade e de vivência de gênero que extrapolem a lógica binária homem x mulher e heterossexualidade x homossexualidade.

Por outro lado, também em relação aos fins a que se destina o reconhecimento Fraser se distancia da teoria defendida por Honneth por entender o reconhecimento como uma questão de justiça, ao passo que o autor o entende como algo relacionado à autonomização do indivíduo e à boa vida. Para Honneth (2003), a negativa do reconhecimento repercute na formação da subjetividade integral de um indivíduo e de seu pleno desenvolvimento como ser humano, motivo pelo qual o reconhecimento seria, assim, uma questão de ética. Para Fraser, em contraponto, reconhecimento é *status* e garantia de paridade em oposição ao desrespeito e à desestima institucionalmente arraigados na sociedade.

No intuito de demonstrar como o reconhecimento se posiciona no âmbito da justiça e não da ética, Fraser (2003; 2007a) adota exemplos de situações que entende socialmente complexas. São elas: a união homossexual e o uso do *foulard* (véu muçulmano) na sociedade francesa.

Sobre a união homossexual, Fraser (2003; 2007a) destaca que as leis matrimoniais vigentes na sociedade contemporânea³⁷ foram inspiradas em padrões culturais de caráter heterossexista que, em razão de tal institucionalização, inviabilizaram a participação paritária a lésbicas e *gays*. Seguindo seu modelo proposto, portanto, de reconhecimento como *status*, ditas legislações são nitidamente injustas e demandam providências de reconhecimento.

Como saídas ao impasse social, Fraser (2003; 2007a) assinala duas possibilidades: a legalização do casamento homossexual ou a desvinculação da instituição jurídica do matrimônio como base para usufruição de direitos outros na sociedade (a exemplo do seguro-saúde e da previdência social), passando tais direitos a ter outro terreno de sustentação (como cidadania, residência, etc). Por qualquer das alternativas, a autora destaca que não há

³⁷ Aqui faço a ressalva da conjuntura em que foram emanados os escritos de Nancy Fraser onde presentes tais considerações. Tanto seu capítulo na obra assinada em conjunto com Axel Honneth (*Redistribution or Recognition: a political-philosophical exchange*) como seu artigo "Reconhecimento sem ética?", datados, originalmente, de 2003 e 2001, foram lançados preteritamente a muitos avanços legislativos em relação às uniões homoafetivas. Como exemplo, no país de origem da autora (Estados Unidos), o casamento *gay* foi institucionalizado em todo o território nacional somente em 2015, a partir de uma decisão emanada da suprema corte estadunidense. Já no Brasil, a institucionalização do casamento homoafetivo se deu a partir de uma resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 2013, que proibiu os cartórios do país a recusarem os registros matrimoniais de uniões homossexuais.

necessidade de se recorrer à esfera ética para se valorar a união civil entre pessoas homossexuais, resolvendo-se a questão por intermédio da adequação de *status*.

Com relação ao uso do véu muçulmano em escolas, Fraser (2003; 2007a) opta por traçar um percurso diferente. Segundo a autora, a questão do uso do *foulard* deve ser observada sob duas óticas: um comunitarismo majoritário injusto em razão de sua vedação e uma possível subordinação feminina a partir de sua utilização. Sobre a primeira perspectiva, a autora entende não remanescer dúvidas acerca de seu caráter injusto, já que inexiste na sociedade francesa quaisquer espécies de restrições à existência de crucifixos cristãos em escolas. Trata-se, portanto, de uma negativa de equidade a pessoas muçulmanas.

Por outro lado, ao refletir sobre uma possível subordinação feminina mediante o uso do *foulard*, Fraser (2003; 2007a) destaca a existência de uma disputa semântica nas comunidades muçulmanas, de forma que, ao invés de um mecanismo de subordinação da mulher, o *foulard* se mostraria como um símbolo de pertencimento muçulmano. Ou seja, para a autora, a restrição ao uso do traje repercute na participação social de forma paritária.

Para a autora, todas as patologias sociais podem e devem ser analisadas sob o prisma da paridade de participação, considerando-se o reconhecimento como *status*, e evitando-se o recurso a discussões éticas. Assim, no entendimento de Nancy Fraser, portanto, o reconhecimento há de ser uma questão de justiça ao invés de boa vida. Perspectivas de boa vida podem variar infinitamente na sociedade, ao passo que a justiça pode ser concretamente analisada a partir da participação social e da classificação de *status*.

5.1.3 - Butler: reconhecimento, reconhecibilidade, agência e vulnerabilidades

A divergência que há entre Judith Butler e Nancy Fraser se anuncia principalmente em razão das colocações de Fraser (2006) a respeito das violações de direitos em desfavor da população LGBTI enquanto aspectos de uma falta de reconhecimento de caráter meramente cultural e não associada diretamente às necessidades de redistribuição material.

Em contraponto a Fraser (2006), Butler (2017) aponta que a sexualidade não poderia estar situada como uma categoria unicamente cultural cujas intempéries seriam resolúveis apenas com ações de reconhecimento. Dessa forma, Butler indica que se a normativa social impõe restrições econômicas e culturais em critérios de gênero e raça (construtos sociais chamados por Fraser de categorias bivalentes), também o faz em relação à sexualidade quando considerada a heterossexualidade como hegemônica.

Sendo assim, tal como em relação ao gênero e à raça, a regulação da sexualidade também tem sido "sistematicamente vinculada ao modo de produção adequado ao funcionamento da economia política" (BUTLER, 2017, p. 240).

Como medidas exemplificativas de como a sexualidade se insere no aparato que dá sustentáculo aos efeitos materiais percebidos na sociedade, Butler elenca situações vivenciadas com frequência pela população LGBTI como típicas manifestações de opressão material: (i) definição de família sancionada pelo Estado enquanto unidade econômica; (ii) regras de imigração e de cidadania; (iii) alistamento militar e liberdade de expressão; (iv) decisões emergenciais de caráter médico e (v) regras de sucessão de bens imóveis.

Pode-se afirmar, então, que Butler (2017) pretende a promoção de uma mudança social voltada à equidade, não situada em uma política identitária (de índole apenas cultural ou simbólica), centrada na reunião de interesses de grupos específicos, mas sim no conglobamento de grupos diversos que, na reunião de suas vulnerabilidades, plurais e diversas, questionem uma normatividade associada ao conservadorismo sexual e de gênero.

Seria um erro entender tais produções como “meramente culturais” se elas são essenciais para o funcionamento da ordem sexual da economia política – isto é, se constituem uma ameaça fundamental à sua própria viabilidade. O econômico, vinculado ao reprodutivo, está necessariamente ligado à reprodução da heterossexualidade (BUTLER, 2017, p. 243).

Na mesma linha, Butler também tece críticas à teoria do reconhecimento adotada por Honneth por entender que a teoria não consegue explicar satisfatoriamente a precarização a que são submetidas determinadas pessoas, ainda que sujeitas ao entrelaçamento de relações intersubjetivas (naquilo que Honneth denomina de engajamento no âmbito de uma comunidade de valores compartilhados).

Dessa forma, se Honneth entende que situações de desrespeito no curso de relações intersubjetivas podem motivar a identificação de um aspecto identitário comum e, com isso, favorecer o engajamento dos indivíduos na ação política para conquista de direitos, Butler defende que o ponto chave para tal ação política não pode estar fixado em uma alegada comunhão de identidades, mas sim em um compartilhado "ímpeto de resistência à alocação desigual da vulnerabilidade" (PACHECO, 2018, p. 211).

Pode-se afirmar que Butler compreende a categoria do reconhecimento inicialmente proposta por Hegel como uma constante nas relações sociais, sempre parcial e inacabada, e

sem pretensões de plenitude em nenhum momento³⁸. Com tal lógica, a autora se insurge, simultaneamente, ao discurso identitário e à preferência honnethiana para a cooperação e para a simetria como se fossem elementos inatos aos seres humanos.

Assim, quando levada em conta a ampla vulnerabilidade de determinados grupos sociais, Butler questiona se a violência e o ódio que lhes são destinados, culminando no que posteriormente a autora afirma como a abjeção de seus corpos, poderiam ser encarados como expressões de um reconhecimento, ainda que manifestado de forma extremamente negativa.

Se considerarmos as espécies de fúria que buscam erradicar o outro, ou seja, aquelas que causam danos físicos e provocam a morte do outro, estaríamos então diante de um tipo altamente afetivo de engajamento que, de modo algum, busca afirmar a existência do outro; antes, procura erradicar a existência do outro. Se aceitarmos a asserção segundo a qual ser afetivamente engajado é afirmar a existência do outro, continuaremos sem meios para realmente explicar a agressão humana (BUTLER, 2018, p. 142).

Com inspiração na concepção ética trazida por Levinas, Butler (2021) afirma que o desconhecimento do outro não pode servir como fundamento para a sua eliminação, para o fechamento cognitivo e para o seu descarte. Nesse sentido, a verdadeira ética somente seria construída a partir do contato com o rosto do outro, em uma relação de mutualidade e não exploratória. Eu somente me construo à medida em que reconheço a existência do outro e com ele compartilho de minhas experiências em conjunto.

Por outro lado, Butler se alinha à Honneth quanto ao fato de sermos todos seres sociais e com desejos/anseios de reconhecimento, de modo que somente a partir do olhar ao outro é que podemos compreender quem somos. Ou seja, por intermédio de um deslocamento interno, compreendemos que o *self* que procuramos é nosso e não é nosso ao mesmo tempo, afinal somos seres socialmente engajados.

Neste sentido, para tratar sobre o reconhecimento, Butler (2021) entende ser necessário o uso da categoria "desejo", enquanto dimensão oculta da subjetividade humana que impulsiona suas ações. A categoria "desejo" é para a autora, portanto, não somente relevante à compreensão da recepção dos estudos de Hegel pela escola francesa (com a qual se identifica), como também ao entendimento de questões específicas aos estudos LGBTI.

"Quando sexualidade e orientação sexual emergiram como direitos humanos, um

³⁸ Em seus mais recentes diálogos na obra *Recognition and Ambivalence (New Directions in Critical Theory)* Butler e Honneth indicam estar de acordo acerca da inesgotabilidade do reconhecimento e de sua natureza contínua na sociedade (BUTLER, 2021).

argumento chave em favor de tal posicionamento foi o de que a discriminação contra indivíduos ou grupos com fundamento na sua orientação sexual demanda a compreensão da sexualidade como um aspecto variável dos seres humanos que merece reconhecimento não apenas por intermédio do direito antidiscriminatório, mas também, de forma mais abrangente, no debate público. Um pleito mais fundamental é pressuposto pela ânsia de direitos, já que o desejo em si já carrega consigo uma demanda por reconhecimento. Sem o reconhecimento social para formas de desejo que tenham sido regularmente e equivocadamente patologizadas, criminalizadas ou apagadas, a luta pela justiça sexual não pode prosperar. É claro que algumas dimensões íntimas do desejo sexual podem ansiar por nada mais que proteção do reconhecimento público, mas para esse direito ser assegurado é necessária a concretização de um direito mais amplo de liberdade sexual" (BUTLER, 2021, *ebook Kindle*, posição 596).³⁹

Dessa forma, Butler (2021) adverte que o direito antidiscriminatório muitas vezes não é suficiente à garantia de reconhecimento da sexualidade uma vez que inexiste na linguagem jurídica, ou mesmo no debate público, significação bastante ao reconhecimento que é desejado por aqueles que são heterodissidentes.

Neste particular, a filósofa estadunidense ressalta que na história do movimento LGBTI não foram raros os momentos em que os termos jurídicos postos na sociedade não conseguiram traduzir o desejo de reconhecimento de tal parcela da população. Diante de tal hiato linguístico-normativo, "o pleito por reconhecimento somente poderia se operar a partir do surgimento de novos termos, novas convenções, novas normas, que facilitam o reconhecimento através de termos que refletem equidade e liberdade"⁴⁰ (BUTLER, 2021, posição 602).

Nessa esteira, Butler (2021) reflete sobre o processo de entendimento das demandas apresentadas pelo público LGBTI como uma etapa anterior ao desenvolvimento de novas leis e regras sociais, já que o advento de uma nova normatividade de garantias jurídicas somente poderia se operar após uma efetiva compreensão do que desejam aquelas pessoas que não se subsumem à matriz heteronormativa que estrutura a ordem social. Afinal, "o que são as normas existentes que estabelecem reconhecibilidade, entendida como o campo onde o reconhecimento se prova possível? Como medimos sua suficiência ou insuficiência?"⁴¹ (BUTLER, 2021, posição 624).

³⁹ Tradução livre do autor a partir do original: "*When sexuality and sexual orientation emerged as a human right, one key argument in favor of that position was that discrimination against individuals or groups on the basis of their sexual orientation demands understanding sexuality as a variable aspect of humans that deserves recognition not only through antidiscrimination law, but in public discourse more broadly*" (BUTLER, 2021, *ebook Kindle*, posição 596).

⁴⁰ Tradução livre do autor a partir do original: "*the demand for recognition can only be met by developing new terms, conventions, and new norms, that facilitate recognition through terms that reflect equality and freedom*" (BUTLER, 2021, *ebook Kindle*, posição 602).

Por compreender uma ótica distinta de alteridade daquela albergada por Honneth, Butler traz a "reconhecibilidade" como anterior ao reconhecimento (BUTLER, 2009; PACHECO, 2018). Com tal perspectiva, anuncia a necessidade de se refletir não somente acerca do reconhecimento do indivíduo em estruturas normativas já estabelecidas por critérios de inclusão, mas também de se observar como o regime normativo situa o reconhecimento em diferentes formas para diferentes pessoas. Assim, atentar para a reconhecibilidade seria "olhar para as condições do reconhecimento, isto é, para a maneira pela qual normas atuam de modo a produzir alguns sujeitos reconhecíveis e outros difíceis de reconhecer" (PACHECO, 2018, p. 215).

Ou seja, a análise butleriana do reconhecimento desvia um pouco o foco do indivíduo, tão fortemente discutido por Honneth (2003), para viabilizar a análise da moldura do quadro social do reconhecimento. Nesse sentido, Butler (2021) questiona Honneth (2003), qual a justificativa para que pessoas não sejam reconhecíveis como pessoas e, portanto, sequer sejam consideradas vidas humanas hábeis ao reconhecimento.

O entendimento de si na visão de Butler (2021) não é um processo hermético, já que todos estamos inseridos em contextos sociais, que formam nossa subjetividade e nossa busca do *self*. Todavia, tais contextos não seriam determinantes aos indivíduos. Não é somente porque nascemos e vivemos em determinada organização social que inexiste possibilidade de rediscussão, subversão e de promoção de mudanças significativas.

Destaca a autora, então, que conquanto o nosso desejo seja moldado a partir de uma moldura social de poder, não estamos fadados à mera reprodução social. Em sua teoria performática, a autora defende que, muito embora o comportamento reiterado de práticas sociais molde nossos ímpetos, há no interior de tal processo uma pequena peça de desencalhe que viabiliza a ressignificação que assume o lugar da reprodução. É neste campo de ressignificação que Butler (2021) entende a possibilidade de agência aos indivíduos.

O raciocínio atravessado por Butler (2021), com raízes no início de sua obra (a exemplo de *Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade*), procura demonstrar que a subjetividade de uma pessoa é formada no interior de matrizes normativas (a exemplo do gênero e da sexualidade insculpidos pela heteronormatividade) que se revelam como campos de inteligibilidade social, elegendo os padrões de reconhecimento e os destinatários

⁴¹ Tradução livre do autor a partir do original: "what are the existing norms that establish recognizability, that is, the field in which recognition proves to be possible? How do we measure their sufficiency or insufficiency?" (BUTLER, 2021, ebook Kindle, posição 624).

de tais padrões (sendo certo que a multiplicidade das subjetividades humanas transborda a aplicabilidade de tais padrões). Ocorre que tais padrões podem ser modificados a partir da identificação conjunta de vulnerabilidades sistêmicas e das formas de poder que as enunciam.

Somente quando encontrarmos um caminho para vivermos entre um e outro com um entendimento completo de nossa interdependência, e com um compromisso de nos abstermos de atos de destruição, nós seremos capazes de formular e afirmar uma versão de equidade que reconheça nossa profunda e precária forma de interdependência (BUTLER, 2021, *ebook Kindle*, posição 879).⁴²

Butler defende, portanto, que ainda que seja relevante ao destaque de inúmeras patologias sociais, o reconhecimento não é suficiente à compreensão integral das manifestações de ininteligibilidade intersubjetiva e do que seria necessário para a reversão de injustiças e para a garantia de equidade. Tal como Fraser (2003; 2006) com o resgate da redistribuição como categoria irmã ao reconhecimento, Butler afirma a relevância da discussão de reconhecibilidade para concretização de uma ética relacional fundada em dois aspectos substanciais: a proibição da violência e um compromisso radical à equidade.

⁴² Tradução livre do autor a partir do original: "*When we find a way to live among one another with a full understanding of our interdependency, and with a commitment to refrain from acts of destruction, we then are able to formulate and affirm a version of equality that acknowledges that profound and precarious form of interdependency*" (BUTLER, 2021, posição 879).

6 DIREITOS LGBTI, A AGENDA INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS E O TRABALHO DECENTE



Quanto tempo faz que eu me iludi. Achando que era coisa da cabeça. Hoje não tem mais o que sentir. Entendo o que não me representa. Você não me diz nada sobre o amor. Não sabe entender a minha dor. Você julga os meus sonhos, o meu querer. Te incomoda ser quem eu sou. Vai ter que me entender. Vai ter que me engolir. Você não sabe nada do que eu sinto por aqui (Romero Ferro, Mel e Hiran em “Tolerância Zero”).

Costumeiramente, as ciências jurídicas buscam atribuir aos direitos humanos determinadas características comuns no intuito de traçarem mais detalhadamente suas trajetórias e potenciais alcances. Nesse sentido, possíveis similaridades são narradas em termos de universalidade, relatividade, historicidade, irrenunciabilidade, inalienabilidade, imprescritibilidade, unidade, indivisibilidade e interdependência. A par de eventuais controvérsias acerca da (in)adequação de algumas dessas características⁴³, pretendo aqui tratar em particular da historicidade, como espelho de modificações sociais, e da interdependência, enquanto manifestação da interseção de direitos, sobretudo em relação à sexualidade e ao trabalho.

Neste contexto, em termos de origem, atribui-se à Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1948, o nascedouro da concepção contemporânea de direitos humanos enquanto garantias jurídicas de ordem supranacional e de caráter inalienável. Ocorre que, ao considerarmos a DUDH como o grande marco para o despertar internacional acerca da relevância da institucionalização de garantias de proteção e de fomento às mais diversas necessidades humanas, percebemos que, muito embora enfática em questões como vida, liberdade, educação, moradia, trabalho, nacionalidade e igualdade, a Declaração nada versa especificamente sobre gênero, tampouco sobre sexualidade. Seu caráter é genérico, tal como

⁴³ Ir além na discussão acerca da inadequação classificatória tradicional dos direitos humanos é algo que escapa ao objetivo e às metodologias previstas no presente estudo. Contudo, para fins de registro, destaco os trabalhos de Costas Douzinas em “O fim dos direitos humanos” (2009), Joaquín Herrera Flores em “A (re)invenção dos direitos humanos” (2009) e de José Augusto Lindgren Alves em “Os direitos humanos na pós-modernidade” (2005) como emblemáticos nas críticas à visão consolidada dos direitos humanos no pós Segunda Guerra Mundial.

uma carta de princípios que deveriam nortear as relações entre Estados e indivíduos a partir daquele momento.

Na verdade, é preciso destacar que a DUDH desponta no cenário internacional como uma tentativa de resposta rápida dos Estados que compõem a Organização das Nações Unidas (ONU) às atrocidades cometidas pelos regimes nazi-fascistas no curso dos anos pretéritos com práticas genocidas pretensamente justificadas por legislações domésticas. Ou seja, somente após a desumanização e a eliminação de populações inteiras, desperta o cenário internacional (notadamente o contexto europeu, severamente fragmentado no pós-guerra) para uma demanda social de aproximação da ética à moral em matéria de direitos humanos e de previsão de maiores garantias jurídicas às pessoas.

Neste particular, portanto, a historicidade nos mostra como a demanda por determinadas garantias jurídicas, entendidas como indispensáveis à existência humana, não raramente, apenas se tornam visíveis em conjunturas subsequentes a graves situações de violação, humilhação, desrespeito intersubjetivo e crise social (HONNETH, 2003; BOBBIO, 1992).

Não obstante o cenário pós Segunda Guerra Mundial, é possível afirmar que nas décadas que se sucederam à DUDH, seguiu-se o silenciamento da sexualidade enquanto matéria a ser versada em termos de proteção estatal, que somente foi interrompido, a lentos passos, a partir da ocorrência de relevantes fenômenos históricos e do advento de novas normativas internacionais com atenção específica a questões de gênero. Neste meio tempo, atos de violência, estigmatização e discriminação seguiram sendo praticados em desfavor de pessoas LGBTI, desprovidas de qualquer atenção normativa.

Rios (2006, p. 6) afirma que "de modo geral, as questões de sexualidade, no contexto dos direitos humanos, partem da ideia de direitos reprodutivos para chegar aos direitos sexuais". Ou seja, em uma ótica normativa, somente após uma sucessão de diversos eventos e da elaboração de inúmeros documentos internacionais é que a agenda dos direitos sexuais foi, gradualmente, acrescida aos debates de direitos humanos.

Como importante marco de tal prelúdio à incorporação de novas demandas sociais em relação à sexualidade, pode-se citar a Plataforma do Cairo de 1994, em que reconhecido às mulheres o desfrute de uma vida sexual satisfatória e livre de riscos como garantia jurídica e em que afirmados os direitos reprodutivos enquanto categoria de direitos humanos⁴⁴.

⁴⁴ Item 7.2 da Plataforma do Cairo de 1994: "A saúde reprodutiva é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não simples a ausência de doença ou enfermidade, em todas as matérias concernentes ao

No ano seguinte, um novo encontro internacional consolidou a agenda dos direitos reprodutivos e abriu o caminho à discussão dos direitos sexuais de forma mais ampla. Assim, na Plataforma de Pequim, em 1995, assinalou-se o direito humano das mulheres ao livre exercício de sua sexualidade⁴⁵.

Ainda que mais relacionadas à saúde sexual do que à diversidade sexual, tais plataformas foram relevantes ao descortinamento das demandas hoje atribuídas à comunidade LGBTI.

Seguindo na análise da evolução do direito internacional nos anos que se sucederam às Plataformas do Cairo (1994) e de Pequim (1995), percebemos que somente em 2006 com a formulação do documento "Princípios de Yogyakarta" é que os direitos LGBTI entram de maneira significativa no cenário internacional em matéria de direitos humanos.

Os Princípios de Yogyakarta foram elaborados em 2006 em meio a um encontro internacional na cidade indonésia (de mesmo nome) no curso do qual se reuniram diversos especialistas, dentre pesquisadores das pautas reivindicatórias da população LGBTI e representantes de organizações da área de direitos humanos. Em seu preâmbulo, são relacionadas questões como a estigmatização, a violência, o assédio, a discriminação, a exclusão e o preconceito, praticadas em todo o mundo em desfavor de pessoas em decorrência unicamente de suas orientações sexuais e identidades de gênero. Com tal perspectiva, é defendida a urgência de uma melhor articulação entre a legislação internacional de direitos humanos e a proteção às pessoas LGBTI. Como resultado das discussões, o documento elencou 29 princípios⁴⁶, especificamente pensados para as realidades das pessoas LGBTI,

sistema reprodutivo e a suas funções e processos. A saúde reprodutiva implica, por conseguinte, que a pessoa possa ter uma vida sexual segura e satisfatória, tenha a capacidade de reproduzir e a liberdade de decidir sobre quando, e quantas vezes o deve fazer" (ONU, 1994).

⁴⁵ Item 97 da Plataforma de Pequim de 1995: "os direitos humanos da mulher incluem seu direito a ter controle sobre aspectos relativos à sexualidade, incluída sua saúde sexual e reprodutiva, e decidir livremente a respeito destas questões, sem estarem sujeitas à coerção, discriminação ou violência. As relações sexuais e a reprodução, incluindo o respeito à integridade da pessoa, exigem o respeito e o consentimento recíprocos e a vontade de assumir conjuntamente a responsabilidade quanto a conseqüências do comportamento sexual" (ONU, 1995).

⁴⁶ A seguir, relaciono os 29 princípios de Yogyakarta aprovados em 2006 e apresentados ao Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2007: Princípio 1: Direito ao Gozo Universal dos Direitos Humanos; Princípio 2: Direito à Igualdade e a Não-Discriminação; Princípio 3: Direito ao Reconhecimento Perante a Lei ; Princípio 4: Direito à Vida; Princípio 5: Direito à Segurança Pessoal ; Princípio 6: Direito à Privacidade; Princípio 7: Direito de Não Sofrer Privação Arbitrária da Liberdade; Princípio 8: Direito a um Julgamento Justo; Princípio 9: Direito a Tratamento Humano durante a Detenção; Princípio 10: Direito de Não Sofrer Tortura e Tratamento ou Castigo Cruel, Desumano e Degradante; Princípio 11: Direito à Proteção Contra todas as Formas de Exploração, Venda ou Tráfico de Seres Humanos; Princípio 12: Direito ao Trabalho ; Princípio 13: Direito à Seguridade Social e outras Medidas de Proteção Social; Princípio 14: Direito a um Padrão de Vida Adequado; Princípio 15: Direito à Habitação Adequada; Princípio 16: Direito à Educação; Princípio 17: Direito ao Padrão mais Alto Alcançável de

dentre os quais destaco o princípio 12, relacionado ao mundo do trabalho, que assim preconiza:

"Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero.

Os Estados deverão:

- a) Tomar todas as medidas legislativas, administrativas e outras medidas necessárias para eliminar e proibir a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero no emprego público e privado, inclusive em relação à educação profissional, recrutamento, promoção, demissão, condições de emprego e remuneração;
- b) Eliminar qualquer discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero para assegurar emprego e oportunidades de desenvolvimento iguais em todas as áreas do serviço público, incluindo todos os níveis de serviço governamental e de emprego em funções públicas, também incluindo o serviço na polícia e nas forças militares, fornecendo treinamento e programas de conscientização adequados para combater atitudes discriminatórias" (PRINCÍPIOS, 2007, p. 20).

Ressalto, todavia, que, apesar de asseverar providências aos diversos Estados para a proteção jurídica e social de pessoas LGBTI, os Princípios de Yogyakarta não foram firmados por representantes estatais e se revelam um documento internacional com natureza de *soft law*, ou seja, enunciam diretrizes a serem adotadas no âmbito interno dos mais diversos países, mas não possuem natureza cogente, entendida como a obrigação juridicamente determinada em nível internacional. Pode-se afirmar, dessa forma, que os princípios de Yogyakarta, tal como a DUDH, não possuem natureza de tratado e atuam em nível internacional com fins inspiracionais para formulação de novas normativas domésticas e supranacionais.⁴⁷

Saúde; Princípio 18: Proteção contra Abusos Médicos; Princípio 19: Direito à Liberdade de Opinião e Expressão; Princípio 20: Direito à Liberdade de Reunião e Associação Pacíficas; Princípio 21: Direito à Liberdade de Pensamento, Consciência e Religião; Princípio 22: Direito à Liberdade de Ir e Vir; Princípio 23: Direito de Buscar Asilo; Princípio 24: Direito de Constituir uma Família; Princípio 25: Direito de Participar da Vida Pública; Princípio 26: Direito de Participar da Vida Cultura; Princípio 27: Direito de Promover os Direitos Humanos; Princípio 28: Direito a Recursos Jurídicos e Medidas Corretivas Eficazes e Princípio 29: Responsabilização ("Accountability") (PRINCÍPIOS, 2007).

⁴⁷ Importante destacar que, decorridos dez anos desde a sua apresentação à ONU, foram os Princípios de Yogyakarta atualizados em 2017 por meio da edição de um novo documento (conhecido como Princípios de Yogyakarta mais 10 - YP+10) com a previsão de mais nove garantias, são elas: Princípio 30 - Direito à Proteção Estatal; Princípio 31: Direito ao Reconhecimento Legal; Princípio 32: Direito à Integridade física e mental; Princípio 33: Direito a ser livre de discriminação e sanções com base em orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero ou características sexuais; Princípio 34: Direito à proteção contra a pobreza; Princípio 35: Direito ao saneamento; Princípio 36: Direito à usufruição dos direitos humanos relacionados à informação e às tecnologias de comunicação; Princípio 37: Direito à verdade e Princípio 38: Direito a praticar, proteger, preservar e reviver a diversidade cultural (THE YOGYAKARTA, 2017).

O caminho aberto pelos Princípios de Yogyakarta na pauta de discussões de direitos humanos é inequívoco. Nos anos que se seguiram à sua apresentação à ONU, em 2007, inúmeros foram os instrumentos internacionais firmados com vistas à mais adequada proteção jurídica das pessoas LGBTI.

Cito, como exemplo, a Recomendação nº 200 da OIT (sobre HIV/Aids e o Mundo do Trabalho), em 2010 e a Resolução 17/19 adotada pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, em 2011, em que externada "grave preocupação com atos de violência e discriminação em todas as regiões do mundo, cometidos contra indivíduos por conta de suas orientações sexuais e identidades de gênero"⁴⁸. Ainda como desdobramento da Resolução 17/19 aprovada pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, em 2012, foi apresentado o primeiro estudo pelo Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas intitulado "Leis Discriminatórias, Práticas e Atos de Violência contra Indivíduos em Razão de sua Orientação Sexual e Identidade de Gênero".

No âmbito trabalhista, a mesma tendência foi seguida pela OIT enquanto agência internacional preocupada com as relações laborais no mundo contemporâneo. Assim, em 2015, a OIT em parceria com o Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids (UNAIDS) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), lançou no Brasil o estudo "Promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho: Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho - combatendo a homo-lesbo-transfobia" (OIT; UNAIDS; PNUD, 2015), no qual destacadas as dificuldades particularmente vivenciadas pela população LGBTI para garantia do direito humano ao trabalho, sobretudo no que se refere à concretização de um "trabalho decente".

Com base no texto da "Recomendação nº 200 da OIT sobre HIV/aids e o Mundo do Trabalho, 2010" realizamos consultas junto a organizações de trabalhadores, empresas privadas, além de representantes do governo brasileiro e de organizações da sociedade civil. Essas consultas tiveram por objetivo identificar situações de estigma e discriminação contra a população LGBT e pessoas vivendo com HIV/AIDS no contexto laboral, bem como formas de superá-las por meio de ações de enfrentamento à homo-lesbo-transfobia no local de trabalho, dirigidas tanto a empregadores quanto a trabalhadores.

Os esforços empreendidos em 2013 resultaram nesta publicação, que apresenta casos e sugestões de ações inspiradas em histórias reais. Em sua maior parte, as orientações aqui apresentadas requerem a implementação de procedimentos simples, mas que devem ser acompanhados de um compromisso real com o tema da igualdade de oportunidades e de tratamento (OIT; UNAIDS; PNUD, 2015, p. 8-9).

⁴⁸ Tradução livre do autor a partir do original: "*Expressing grave concern at acts of violence and discrimination, in all regions of the world, committed against individuals because of their sexual orientation and gender identity*" (ONU, 2011).

O documento ainda explicita que:

O estigma e a discriminação vivenciados pela população LGBT (lésbicas, *gays*, bissexuais, travestis e transexuais) têm resultado em graves violações de direitos humanos, dificultando a erradicação da violência e de doenças como a aids. No mundo do trabalho, o estigma e a discriminação influenciam os níveis de eficiência e produção, o bem-estar laboral e o próprio acesso ou permanência em um trabalho decente (OIT; UNAIDS; PNUD, 2015, p. 8).

O trabalho decente foi um conceito elaborado pela OIT e introduzido nos debates internacionais de direitos humanos em 1999, em resposta às crescentes modificações sociais promovidas pelas ascendentes políticas econômicas neoliberais, sobretudo após a década de 1980.

Dessa forma, tendo em conta o enraizamento social de instituições como o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional, com suas políticas de desregulamentação de direitos e de ampla abertura ao "mercado" (FISCHER *et al.*, 2010), a OIT estruturou a agenda do trabalho decente com fundamento em quatro objetivos estratégicos: (i) o respeito aos direitos fundamentais no trabalho, notadamente, liberdade sindical, negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil; (ii) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; (iii) a ampliação da proteção social; e (iv) o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2021). Com o suporte em ditos objetivos, o trabalho decente foi conceituado pela OIT como "um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas" (OIT, 2021, n. p.).

Traduzida ao português a expressão originária de língua inglesa "*decent work*", a nova conceituação enunciada pela OIT foi incorporada no Brasil como "trabalho decente", o que parece linguisticamente adequado a partir de uma tradução literal. Contudo, a leitura dos instrumentos registrados nos documentos oficiais da OIT em italiano, espanhol, francês e em sua versão registrada por Portugal, nos mostra que há uma certa variação linguística em determinados países que repercute na atribuição de distintos significados, mais amplos ou mais restritos, em face da mesma expressão.

Tal controvérsia é apresentada no estudo de Pessanha (2016) que salienta a multiplicidade das expressões localizadas nos sítios eletrônicos oficiais da OIT em espanhol (*trabajo decente*), em francês (*travail décent*), em italiano (*lavoro dignitoso*) e em terras portuguesas (trabalho digno). Para a autora, a incorporação feita por Portugal com o uso do adjetivo "digno" indica uma aproximação lusitana mais à perspectiva de dignidade do que à

materialização de "parâmetros de valores e comportamentos sociais desejados dentro do conjunto de bons costumes esperados pela comunidade" (PESSANHA, 2016, p. 46).

Na mesma esteira, Rosenfield e Pauli (2012) entendem que o conceito de trabalho decente, tal como preconizado pela OIT e semanticamente incorporado no Brasil, há de ser interpretado de maneira ampla, a fim de abarcar a dignidade como o seu principal eixo. Assim, em sendo a dignidade no trabalho "uma categoria axiológica aberta" (ROSENFELD; PAULI, 2012, p. 324), definível em situações concretas e variável no curso do tempo, sua incorporação ao trabalho decente, para além da materialização de direitos sociais e de cidadania, traduz o trabalho como um meio de inserção social, de concretização de projetos pessoais e de realização de estima social.

A par das disputas linguísticas trazidas acima, é evidente que a concepção do trabalho decente revela um esforço da OIT para sintetizar suas principais preocupações diante das complexas relações trabalhistas contemporâneas. Por exemplo, no Brasil, a multiplicidade de violações de direitos humanos em meio a relações trabalhistas muitas vezes não encontra solução em previsões normativas circunscritas ao Direito do Trabalho, de modo que a proteção integral à pessoa trabalhadora somente é atingível a partir de um entendimento conglobante de princípios resultantes do Direito Constitucional e/ou de compromissos internacionalmente assumidos pelo país.

A partir de tal raciocínio, entendo que a noção de trabalho decente está intimamente relacionada com a visão de que direitos humanos não são somente exigíveis em face do Estado, mas também tem aplicação direta nas relações individuais travadas no seio social, a exemplo das relações trabalhistas.

Nesse sentido, integrando o ordenamento jurídico com origem interna ou por intermédio da incorporação de garantias previstas em instrumentos internacionais, os direitos fundamentais se irradiam por todo o sistema normativo e passam a ser oponíveis a situações de violações ocorridas em relações particulares, tradicionalmente regidas pelo direito privado. Essa perspectiva é conhecida como a teoria da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais e tem seu nascedouro no direito germânico (*Drittwirkung*).

A aplicação da teoria da eficácia horizontal de direitos fundamentais não é algo uniforme nos diversos ordenamentos jurídicos nacionais. Na Alemanha, por exemplo, de onde emanada, a interpretação prevalecente considera a eficácia mediata de tais direitos, ou seja, eles informam a ordem jurídica, mas devem ser espelhados em legislações típicas do direito

privado. Por outro lado, nos Estados Unidos, não há recepção à teoria da *Drittwirkung*, uma vez que seu direito interno é fortemente marcado pelo individualismo típico do constitucionalismo liberal-burguês em que às relações privadas são garantidos elevados graus de autonomia normativa.

Já no Brasil, bem como na África do Sul, na Espanha, em Portugal e na Itália, consolidou-se a tese da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais, segundo a qual, além de informar a ordem jurídica, os direitos fundamentais devem ser respeitados no curso de relações privadas, ainda que sujeitos à ponderação com outros direitos (SARMENTO; GOMES, 2011).

A Constituição Federal de 1988 é intervencionista e social, com objetivos concretos de igualdade em sua forma substantiva, razão pela qual Sarmento e Gomes asseveram que a carta de direitos brasileira "não se ilude com a miragem liberal-burguesa de que é o Estado o único adversário dos direitos humanos" (SARMENTO; GOMES, 2011, p. 82).

A sociedade brasileira é muito mais injusta e assimétrica do que a da Alemanha, dos Estados Unidos ou de qualquer outro país do Primeiro Mundo. O Brasil, como se sabe, possui índices de desigualdade social vergonhosos, equiparados aos dos países mais miseráveis do mundo.

Estas tristes características da sociedade brasileira justificam um reforço na tutela dos direitos humanos no campo privado, em que reinam a opressão e violência. Tal quadro impõe ao jurista a adoção de posições comprometidas com a mudança do status quo. Por isso, a eficácia dos direitos fundamentais na esfera privada é direta e imediata no ordenamento jurídico brasileiro (SARMENTO; GOMES, 2011, p. 84).

Sarmento e Gomes (2011) destacam que a relação empregatícia é uma relação privada e juridicamente diferenciada, já que tem como um de seus pressupostos a subordinação da pessoa trabalhadora às regras adotadas pelos empregadores, nos limites legalmente previstos⁴⁹. Situação completamente distinta daquela fundamentada, por exemplo, no típico direito contratual, onde imperam princípios como a autonomia da vontade e o equilíbrio econômico. Asseveram os autores que não foi por acaso que a discussão acerca da eficácia horizontal imediata de direitos humanos tenha se originado a partir das discussões de direitos trabalhistas.

⁴⁹ A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) define como empregado em seu art. 3º: "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário" (BRASIL, 1943). A partir de tal enunciação, são extraídos os pressupostos caracterizadores de uma relação empregatícia no direito brasileiro: (i) prestação do serviço por pessoa física, (ii) pessoalidade, (iii) onerosidade, (iv) subordinação e (v) não eventualidade.

Defendem, portanto, a aplicação do princípio da proporcionalidade como caminho do meio a ser percorrido na hipótese de confrontos de direitos fundamentais em matéria de trabalho. Ou seja, a prevalência ou a redução de algum direito fundamental da pessoa trabalhadora, caso em disputa na relação trabalhista, deverá ser adequadamente justificada e com atenção primordial à prevenção de razões discriminatórias (SARMENTO; GOMES, 2011).

Percebe-se, assim, que a agenda do trabalho decente tal como preconizada pela OIT nada mais é do que um espelho de direitos fundamentais assegurados no Brasil (liberdade, equidade, segurança e dignidade), que extrapolam as molduras jurídicas tradicionalmente ocupadas pelo direito do trabalho, alinhado com expectativas decorrentes do entabulamento de uma relação de trabalho (produtividade e qualidade).

Seguindo a tradição foucaultiana, Judith Butler (2017; 2021) nos adverte que a sexualidade não é uma categoria social estanque e isolada, não é meramente um aspecto cultural de dada comunidade, mas, sim, um forte componente das estruturas de cada faceta da vida social contemporânea. Assim, na família, na escola, no direito e no trabalho, dentre outras esferas do cotidiano, são identificadas perspectivas normativas de sexualidade (que, por sua vez, visam à perpetuação da normalização da cis-heterossexualidade) que impregnam as instituições e provocam segmentação, marginalização, humilhação e abjeção.

Em uma abordagem holística de direitos humanos (ROSENFELD; PAULI, 2012), percebo, então, a correlação entre o "trabalho decente" e o "direito democrático da sexualidade" (RIOS, 2006)⁵⁰. Questões de sexualidade e de gênero atravessam o trabalho constantemente, de forma que se posicionam na sociedade contemporânea como categorias complementares.

Não existe o trabalho decente se as mais diversas orientações sexuais e vivências de gênero são silenciadas ou rechaçadas no ambiente laboral em subsunção a uma matriz cis-heterossexual (BUTLER, 2021), da mesma forma que não há como se falar em exercício do direito democrático da sexualidade (RIOS, 2006) quando a orientação sexual e a autodeterminação de gênero atuam como entraves à plena realização do trabalho.

Somente com a articulação entre as diversas esferas da vida humana, sem o ocultamento e o silenciamento de direitos sexuais, é que é possível dar concretude a uma

⁵⁰ Raupp Rios define o "direito democrático da sexualidade" como aquele que "enraizado nos princípios dos direitos humanos e nos direitos constitucionais fundamentais, deve atuar simultaneamente no sentido do reconhecimento do igual respeito às diversas manifestações da sexualidade e do igual acesso de todos, sem distinções, aos bens necessários para a vida em sociedade " (2006, p. 20).

visão holística de direitos humanos (ROSENFELD; PAULI, 2012) que posicione as pessoas LGBTI como efetivos sujeitos de discussão e de produção de direitos e não como meros espectadores de provisões estatais muitas vezes apartadas de seus caminhos.

Como exemplos de novas abordagens, não normativas, à conjugação de demandas relacionadas à sexualidade e ao trabalho, destaquei na introdução desta dissertação o advento e engajamento de iniciativas empresariais de apoio à diversidade de orientação sexual e de identidade de gênero, que se consolidou no âmbito dos estudos organizacionais como práticas de "gestão da diversidade" LGBTI.

Assim, articulando regulações internas contra atos de discriminação com as atenções em termos de eficácia organizacional e de satisfação individual, desponta a gestão da diversidade como uma prática corporativa que inova as perspectivas mais tradicionais do Direito do Trabalho.

Dessa forma, se no Reino Unido a organização *Stonewall* estruturou seu índice avaliativo de empregadores em favor da diversidade LGBTI, conforme mencionado previamente, no âmbito brasileiro destaco a existência do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI que, fundado desde 2013, atualmente conta com a adesão de mais de cento e quarenta organizações, sediadas ou com filiais brasileiras, interessadas na promoção da diversidade LGBTI (FÓRUM, 2021).

No intuito de ampliar a implementação de boas práticas de trabalho de atenção às pessoas LGBTI, o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI elaborou um documento em que elencou dez compromissos básicos (desdobrados em inúmeras propostas de ação) que as empresas signatárias se propõem a cumprir a fim de garantir um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo. São eles:

1. Comprometer-se, presidência e executivos, com o respeito e com a promoção dos direitos LGBTI.
2. Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTI.
3. Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBTI.
4. Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBTI.
5. Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBTI.
6. Promover o respeito aos direitos LGBTI na comunicação e marketing.
7. Promover o respeito aos direitos LGBTI no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.
8. Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBTI.
9. Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBTI na cadeia de valor.
10. Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBTI na comunidade. (FÓRUM, 2021, n.p).

Destaco então a relevância de tais compromissos à condução deste estudo, uma vez que suas propostas de ação serviram como inspiração à elaboração dos roteiros das etapas de entrevista, de análise documental e de observação não participante, conduzidas na pesquisa e cujos resultados são abordados no capítulo seguinte.

7 INTERPRETAÇÃO DOS DADOS E RESULTADOS ATINGIDOS



A placa de censura no meu rosto diz: não recomendado à sociedade. A tarja de conforto no meu corpo diz: não recomendado à sociedade. Perverso, mal amado, menino malvado, muito cuidado. Má influência, péssima aparência, menino indecente, viado (Não Recomendados em “Não recomendado”).

7.1 A ESCOLHA DA ORGANIZAÇÃO

Tal como destacado no capítulo referente ao desenho da pesquisa, a escolha da organização que demarca o campo de análise deste estudo se deu a partir da conjunção entre a identificação de características empresariais específicas e a abertura corporativa à minha aproximação e à minha participação enquanto pesquisador.

Nas primeiras aproximações ao campo de pesquisa, portanto, debruçei-me sobre empresas que atuam em Pernambuco na área de TI e que assumem institucionalmente práticas discursivas de apoio à população LGBTI. Nesta oportunidade identifiquei três organizações de atuação no estado e que atendiam ao critério previsto de fomento à diversidade LGBTI. Em seguida, procedi aos contatos iniciais, com vistas à obtenção da anuência necessária à condução da pesquisa.

Em tal etapa, optei por abordar as organizações de forma sequencial, tendo como critério de ordenação o quantitativo de pessoas trabalhadoras no estado de Pernambuco. O primeiro contato foi estabelecido com a "Organização A", que detinha a maior cifra de empregabilidade (mais de dois mil profissionais em Pernambuco). Dessa forma, enderecei a uma representante da área de gestão de pessoas o pedido para realização de reunião em que seria exposta a visão geral do desenho do estudo. Contudo, o contato não foi exitoso e não houve resposta da "Organização A" para o avanço das tratativas.

Ato contínuo, contatei a "Organização B", com estimativa de 200 pessoas lotadas no escritório pernambucano. Diferentemente da "Organização A", a "Organização B" retornou o meu pleito de realização da pesquisa e, uma vez expostos os principais objetivos e etapas que

seriam percorridas no estudo, rapidamente concordou com a concretização do estudo, com a única condição de que todas as informações obtidas fossem anonimizadas, de forma a não permitir a identificação da empresa.

Diante de tal cenário e considerando, ainda, a caracterização da proposta de investigação enquanto um estudo de caso único, não prossegui com outras abordagens e não entrei em contato com a "Organização C". Assim, a partir da concordância da "Organização B", foi emitida a Carta da Anuência empresarial para a realização da pesquisa que, por sua vez, foi submetida ao Comitê de Ética e Pesquisa da UFPE e ensejou a emissão do Parecer Consubstanciado nº 4.969.570 com a aprovação de condução do estudo.

Uma vez explicitado o processo de escolha da empresa como *locus* deste estudo de caso, passarei, doravante, a denominar a "Organização B" de "Organização Beta".

7.2 A TEMÁTICA LGBTI NA CULTURA EMPRESARIAL

Pesquisas que se voltam à análise de cultura empresarial, costumeiramente, são segmentadas pelos estudos organizacionais em duas vertentes: valores aspiracionais e valores vivenciados. Essa é a ideia transmitida por Tamayo (1998; 1996) e por Tamayo et al. (2000), para quem "os valores são uma dimensão fundamental da cultura organizacional tal como ela é vivenciada pelos seus membros" (TAMAYO, 1998, p. 57).

Privilegiando o aspecto interdisciplinar desta pesquisa e com amparo, portanto, em ditos estudos organizacionais, a coleta de dados foi estruturada em dois momentos: o primeiro, destinado à compreensão de como a empresa aborda a temática LGBTI em seus documentos oficiais (em correspondência aos valores aspiracionais) mediante a análise de seu sítio eletrônico e de seu perfil oficial na rede social Instagram; o segundo, focado na compreensão das percepções das pessoas trabalhadoras acerca de suas vivências no ambiente corporativo (valores vivenciados), por intermédio (i) da realização de entrevistas compreensivas com pessoas trabalhadoras vinculadas ao escritório pernambucano, auto identificadas como pertencentes à comunidade LGBTI, e (ii) de observação não participante no grupo de afinidade LGBTI existente em âmbito nacional na empresa.

No tópico seguinte, analiso, portanto, documentos oficiais divulgados pela Organização Beta com atenção a dois objetivos específicos do estudo, quais sejam (i) compreender a abordagem empresarial em relação às temáticas de autodeterminação de gênero e de orientação sexual, bem como (ii) observar a maneira como se operam as políticas

organizacionais pró-LGBTI promovidas pela corporação.

Por se tratar de uma organização global com atuação em diversos países e com escritórios sediados em quatro cidades brasileiras (sendo uma delas Recife), os documentos oficiais divulgados pela Organização Beta (tanto em seu sítio eletrônico, como no perfil de rede social) não se restringem ao contexto pernambucano, razão pela qual os resultados obtidos no tópico subsequente devem ser encarados como espelho de uma atuação empresarial supra regionalizada e serão por mim situados ao lado dos resultados provenientes das outras etapas de coleta de dados, em triangulação, para formulação das considerações finais.

7.2.1 Os documentos oficiais apresentados via sítio eletrônico

Criada há quase trinta anos, com atuação no Brasil desde 2009, a Organização Beta se instalou em Recife/PE em 2012, atenta à presença de numerosos talentos na área de tecnologia. Com atuação que denomina "global", a empresa conta com a participação de cerca de 6 mil profissionais, em 42 escritórios, espalhados em 14 países, situados na América do Sul, na Oceania, na Ásia, na Europa e na América do Norte. No Brasil, suas atividades se situam em 4 escritórios que, em 2019, contavam com cerca de 600 pessoas trabalhadoras, das quais aproximadamente 200 estariam vinculadas à unidade localizada na capital pernambucana.

Em seu *site*, a "Organização Beta" se caracteriza como uma corporação especificamente voltada à prestação de serviços de consultoria ⁵¹ em nível global. Ou seja, trata-se de uma empresa em constante diálogo com clientes de variadas partes do mundo, em distintos contextos organizacionais e culturais⁵². A missão institucional invocada, por sua vez, poderia ser definida em provocar o necessário impacto no mundo por meio da qualidade de sua atuação em tecnologia e da sua diferenciada cultura organizacional.

Assim, no sítio eletrônico, a empresa resume sua atuação em cinco grandes objetivos, sintetizados da seguinte forma: otimizar e "parceirizar" as relações travadas com as clientes

⁵¹ No campo de TI, a prestação de serviços de consultoria é marcada pelo desenvolvimento conjunto (empresa/empresa-cliente) de soluções tecnológicas, além do mapeamento de necessidades e da transmissão de boas práticas na área.

⁵² A multiplicidade de clientes da Organização Beta é um componente importante para a maneira com que a empresa aborda a temática da diversidade LGBTI e para a percepção tida pelas pessoas que nela trabalham. Abordo as particularidades da relação travada entre pessoas trabalhadoras x Organização Beta x empresas clientes no tópico deste estudo destinado à análise do trabalho em consultoria a partir das percepções da vivência laboral das pessoas entrevistadas.

contratantes, revolucionar a área de TI, maximizar transformações sociais positivas e justas por intermédio da tecnologia, consolidar uma comunidade diversa e motivada em TI e alcançar êxito comercial de maneira sustentável.

Considerando que o sítio eletrônico da Organização Beta tem caráter global, com um elevado quantitativo de informações relacionadas à temática LGBTI (muitas vezes em línguas estrangeiras), a análise da documentação empresarial divulgada no site foi circunscrita aos resultados obtidos em português⁵³ a partir do critério de busca "LGBT" no campo "pesquisar" e aos documentos "Código de Conduta" e "Relatório de Impacto Social", também divulgados pela corporação no referido *site*.

A procura de informações no sítio eletrônico da empresa com a palavra-chave "LGBT" em sua ferramenta "pesquisar" trouxe cinco resultados: (i) um artigo de opinião no blog institucional, (ii) uma notícia institucional; (iii) uma página institucional; (iv) uma publicação temática e (v) um capítulo específico de seu "Relatório de Impacto Social"⁵⁴.

Quadro1 - Documentos analisados

Documento	Descrição
Artigo de opinião em blog institucional	Artigo de opinião, publicado em formato de postagem em blog, voltado à participação de mulheres em tecnologia.
Notícia institucional	Notícia institucional em que comunicado o recebimento de prêmio de satisfação laboral, concedido por uma plataforma virtual de troca de experiências profissionais e de oferta de vagas de trabalho.
Página institucional	Página institucional dedicada às ações de diversidade e de inclusão empreendidas pela Organização Beta.
Publicação temática	Publicação temática dedicada à cronologia da população "LGBTQI+".
Capítulo do documento Relatório de Impacto Social	Capítulo específico do documento "Relatório de Impacto Social" em que afirmada a equidade como valor a ser atingido além da diversidade.
Relatório de Impacto Social	Íntegra do documento disponibilizado pela Organização Beta em seu sítio eletrônico com as principais informações acerca das ações empreendidas em temas como equidade, diversidade, inclusão e

⁵³ A limitação aos resultados de busca havidos em língua portuguesa no site da Organização Beta se deu a partir de uma escolha metodológica do autor que objetivou alcançar achados próximos à realidade laboral brasileira, já que se trata de uma única página virtual corporativa para toda a empresa multinacional.

⁵⁴ Os títulos de tais documentos não serão transcritos para o presente estudo para não viabilizar a identificação da Organização Beta.

	justiça social.
Código de Conduta	Documento disponibilizado pela Organização Beta como o principal documento que rege as relações mantidas por pessoas trabalhadoras vinculadas à corporação, tanto entre si como em face dos contatos estabelecidos com as entidades clientes.

Fonte: elaborado pelo pesquisador

A permanência de entraves sociais à representação de mulheres na área de tecnologia foi o tema identificado na publicação do blog institucional, primeiro resultado relacionado pelo *site*. Assim, o texto abordou a falta de reconhecimento e de oportunidades profissionais adequadas às mulheres no mundo tecnológico contemporâneo, ainda que inúmeras tenham sido as grandes pensadoras e desbravadoras no ramo de TI.

A representação de mulheres em níveis de liderança, a garantia de um ambiente de trabalho acolhedor e livre de preconceitos, as práticas de capacitação, o reconhecimento de conquistas e o apoio equânime em eventuais falhas foram alguns dos pontos de atenção destacados na publicação como relevantes ao debate de mulheres na tecnologia. Especificamente sobre o público LGBTI, a publicação trouxe apenas que a má representação nas áreas STEM não seria um desafio exclusivo das mulheres, se estendendo também a outros grupos socialmente vulnerabilizados (comunidade LGBTI, pessoas com deficiência - PCDs e pessoas negras). Sem tratar sobre as razões para tal celeuma, a autora da publicação justificou sua ausência de abordagem ante a necessidade de uma “coluna especial” para versar sobre todos esses temas.

Por outro lado, muito embora lançado no *site* da organização, o texto constante do blog institucional teve sua autoria vinculada exclusivamente à pessoa trabalhadora que o redigiu, sendo acompanhado do alerta de que as opiniões ali expressas seriam de responsabilidade da subscritora e não necessariamente refletiam as posições da empresa.

O segundo resultado obtido na busca do *site* da Organização Beta trouxe a notícia interna de divulgação do recebimento de um prêmio do tipo "satisfação laboral" em 2018. Com citações atribuídas à uma diretora-presidente da corporação no Brasil, o texto destacou a atuação da empresa nas áreas de justiça econômica e social com vistas à garantia de um ambiente de trabalho marcado pela autonomia, participação, inclusão e crescimento das pessoas que o compõem.

Dentre as informações de interesse para esta pesquisa, a notícia institucional apresentou a composição da força de trabalho da Organização Beta no Brasil naquele ano

(2018) em relação a grupos socialmente vulnerabilizados e algumas ações que desenvolve nos campos de Justiça Econômica e Social. Assim, de todo o quadro de pessoal, em 2018, com mais de 500 profissionais, 38% das posições eram ocupadas por mulheres, 15% por pessoas negras, 13% por pessoas homossexuais, 7% por pessoas bissexuais e 1% por pessoas transexuais - expressão adotada na publicação. Em termos de políticas organizacionais, foram elencados (i) os grupos internos de discussão (vivenciados no interior da jornada de trabalho) para a coletividade negra, para a discussão de justiça de gênero e para questões relacionadas à orientação sexual e à identidade de gênero, (ii) bem como os processos de mentoria especificamente pensados para as pessoas trans.

O terceiro achado nos levou à página específica do sítio eletrônico voltada para as ações de inclusão, diversidade e equidade na empresa. Nesta seção, a organização afirma a importância da inclusão dos diversos segmentos que compõem a sociedade tanto no interior do seu quadro de pessoal como no plano das soluções tecnológicas que desenvolve. Temáticas como respeito, humanização, antidiscriminação, mudanças sociais positivas, pertencimento, saúde mental, segurança e liberdade são afirmados pela corporação como indissociáveis à sua atuação.

Identifica-se nos documentos empresariais o posicionamento institucional pela prioridade às atividades que possibilitem mudanças sociais a partir do aprimoramento e da inovação tecnológica. Percebe-se, portanto, a externalização de uma preocupação organizacional voltada à materialização do trabalho desempenhado pelas suas pessoas empregadas que seja baseada na criação de impacto social, na percepção de mudanças provenientes da tecnologia e na existência do orgulho, enquanto sentimento decorrente do trabalho desempenhado pelos seus profissionais.

Na mesma página, elenca a Organização Beta alguns de seus projetos institucionais específicos voltados às práticas de diversidade, equidade e inclusão, dentre os quais a criação de uma "aceleradora" de profissionais e de uma "aceleradora" de jovens.⁵⁵ Nas iniciativas, que são firmadas em parceria com uma universidade atuante na área de tecnologia, os participantes, a quem são destinadas bolsas para o período integral da capacitação, são selecionados especificamente a partir de grupos socialmente vulnerabilizados, notadamente pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTI, com a obrigatoriedade de composição equitativa das turmas em termos de gênero.

⁵⁵ Aponto, todavia, que tais iniciativas não estão vinculadas à filial pernambucana da empresa e são situadas em outro estado brasileiro.

É possível observar, portanto, na leitura de tal seção do sítio eletrônico da empresa, uma abordagem empresarial interseccional na implementação de suas políticas organizacionais pró-LGBTI com a aposta na capacitação e no desenvolvimento das pessoas como um esforço intencional da corporação na área de diversidade. Neste particular, há a afirmativa empresarial, inclusive, de flexibilização da experiência profissional como critério diferenciador no processo de recrutamento e de priorização da curiosidade e do potencial colaborativo como características mais fortemente valoradas na composição de suas equipes.

Ainda na seção sobre inclusão, equidade e diversidade, traz a Organização Beta uma aba de destaque em relação às pessoas que compõem a sua equipe de profissionais globalmente em termos de gênero. Assim, por intermédio da categoria "mulheres e minorias de gênero sub-representadas" (MMGS) autodeclaradas, a instituição relaciona os percentuais ocupados por tais pessoas nos principais cargos e funções existentes na empresa até setembro de 2021. Vejamos:

Quadro 2 - Percentual global da força de trabalho da Organização Beta em termos de gênero em setembro de 2021

Mulheres e Minorias de Gênero Sub-representadas - MMGS	
Atividade	Percentual
Geral	40,6%
Pessoas tecnologistas	38,2%
Pessoas não tecnologistas	62,4%
Funções executivas	60%

Fonte: elaborado pelo pesquisador com dados provenientes do sítio eletrônico da empresa

Quando levadas em consideração as funções desempenhadas por pessoas tecnologistas (liderança, principal e direção), a Organização Beta também elenca os números de sua força de trabalho até o mês de setembro de 2021, conforme demonstrado no quadro seguinte:

Quadro 3 - Percentual global de funções de tecnologia em termos de gênero em setembro de 2021

Mulheres e Minorias de Gênero Sub-representadas - MMGS	
Atividade	Percentual
Liderança	31,2%

Principal ⁵⁶	26,4%
Direção	17,9%

Fonte: elaborado pelo pesquisador com dados provenientes do sítio eletrônico da empresa

Reconhecendo a falta de representação equitativa em termos de gênero no desempenho de funções típicas de TI, a Organização Beta, inclusive, afirma em sua página da internet o percentual de 40% a ser ocupado por MMGS nas atividades desenvolvidas por pessoas tecnologistas como meta a ser alcançada até o término de 2022. Como justificativa para sua abordagem, a instituição traz em referida seção de seu site que o gênero não é a única dimensão de diversidade considerada nas suas políticas organizacionais, mas é uma dimensão necessariamente observada pela empresa em todas as regiões onde atua, podendo ser conjugado com outros eixos de destaque que sejam considerados relevantes para o contexto regional em que está inserida.

O quarto resultado obtido a partir da ferramenta de busca "procurar" no *site* empresarial com o critério "LGBT" foi uma página dedicada ao traço da história da população "LGBTQI+". Desde os primeiros registros encontrados em artes mesolíticas com representações de pessoas homossexuais às últimas decisões dos tribunais superiores brasileiros em favor dos direitos da pessoas cis-heterodissidentes, a cronologia apresentada pela Organização Beta reúne datas, pessoas, publicações, movimentos e artes provenientes de países como Brasil, República Tcheca, Índia, Grécia, Suécia, Itália, Inglaterra, Austrália, Noza Zelândia, Holanda, Vaticano e Rússia em relação às lutas empreendidas e aos avanços conseguidos pela comunidade LGBTI com a conquista de direitos e de representação social.

O quinto e último resultado apresentado pela ferramenta de busca do *site* institucional foi o capítulo específico de seu "Relatório de Impacto Social" em que afirmada a equidade como valor a ser atingido além da diversidade. Neste particular, em razão de sua relevância e amplitude enquanto relatório oficial divulgado pela corporação, passo a análise de tal documento em conjunto com o "Código de Conduta", também disponibilizado em seu sítio eletrônico.

O Código de Conduta, disponibilizado pela Organização Beta em sua página da internet, é apresentado pela empresa como o principal documento que rege as relações mantidas por pessoas trabalhadoras vinculadas à corporação, tanto entre si como em face dos

⁵⁶ As funções de "principal" costumeiramente estão associadas a pessoas com máxima expertise na área em que atuam. Geralmente não exercem gestão sobre outras pessoas e tampouco são geridas, situando-se no organograma corporativo como pessoas de referência na área.

A nuvem de palavras acima demonstra que, muito embora verse sobre relações interpessoais na empresa e com clientes, o Código de Conduta não elenca expressamente regramentos sobre gênero e/ou a comunidade LGBTI. Assim, ainda por meio do aplicativo WebQDA, obteve-se o resultado acerca da inexistência das expressões "gênero" e "LGBT" no bojo do documento. Alternativamente, diante da identificação da expressão "respeito" com posição de destaque na nuvem de palavras, promovi uma busca por novos resultados e obtive a seguinte árvore de palavras:

Figura 2 - Árvore de palavras: respeito no Código de Conduta da Organização Beta



Fonte: elaborado pelo pesquisador com informações do sítio eletrônico da Organização Beta

A partir de tal representação, identifiquei então que, se as expressões "gênero" e "LGBTI" não estão presentes no Código de Conduta empresarial, a expressão "respeito", por sua vez, demonstra se relacionar com valores, como igualdade, segurança, confiança, responsabilidade, autonomia, e com obrigações normativas, como o respeito aos direitos humanos, às práticas legais trabalhistas e aos direitos de propriedade intelectual.

Circunstância distinta é observada no documento "Relatório de Impacto Social", onde a Organização Beta elenca suas iniciativas em seções de "tecnologia responsável e inovação", "além da diversidade", "inclusão e justiça social", "sustentabilidade e ação climática" e "saúde como direito humano". Consideradas, então, as seções específicas "além da diversidade" e "inclusão e justiça social", o resultado gráfico obtido difere daquele atingido em relação ao Código de Conduta, com diversas passagens acerca das temáticas gênero e orientação sexual.

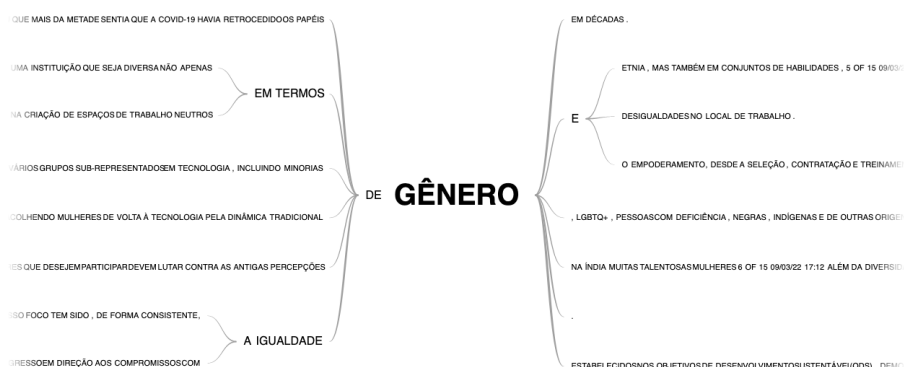
Figura 3 - Nuvem de palavras dos capítulos do Relatório de Impacto Social



Fonte: elaborado pelo pesquisador com informações do sítio eletrônico da Organização Beta

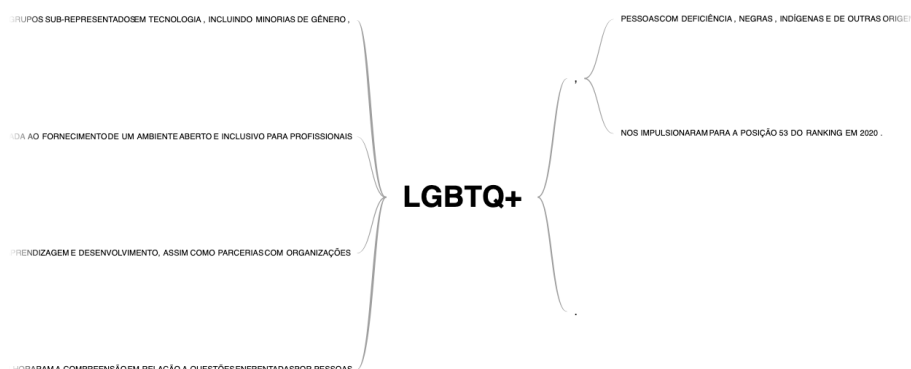
Formulando as árvores de palavras a partir das expressões "LGBTQ+" e "gênero", os resultados demonstram uma abordagem organizacional intencional sobre diversidade e interseccional em diversos eixos, abarcando vários grupos vulnerabilizados socialmente, particularmente no ramo de tecnologia, tais como mulheres, pessoas LGBTI, pessoas negras, pessoas indígenas e pessoas com deficiência.

Figura 4 - Árvore de palavras: gênero nos capítulos "além da diversidade" e "inclusão e justiça social" do Relatório de Impacto Social divulgado pela Organização Beta



Fonte: elaborado pelo pesquisador com informações do sítio eletrônico da Organização Beta

Figura 5 - Árvore de palavras: LGBTQ+ nos capítulos "além da diversidade" e "inclusão e justiça social" do Relatório de Impacto Social divulgado pela Organização Beta



Fonte: elaborado pelo pesquisador com informações do sítio eletrônico da Organização Beta

Em leitura ao documento, observa-se que o planejamento de atuação da empresa em relação ao impacto social é estruturado desde o nível individual ao plano comunitário. Assim, informa a Organização Beta a adoção de providências a fim de que, de um lado de sua jornada de atuação, a experiência da pessoa trabalhadora seja permeada por valores como consciência social, empatia, sentimento global e excelência técnica, ao passo em que no outro polo de seu plano, o estabelecimento de parcerias com movimentos sociais e comunidades específicas possa permitir a ampliação do impacto social em favor dos grupos socialmente mais vulneráveis.

Contudo, observa-se no documento que, apesar de afirmar como uma de suas missões institucionais a amplificação de impacto social positivo a partir de sua atuação em tecnologia, e de reafirmar o seu compromisso com temas como diversidade, equidade e inclusão, a Organização Beta ressalva expressamente que "a mudança social real deve ser impulsionada por movimentos sociais enraizados nas comunidades locais". Ou seja, a regionalização de políticas e a articulação com movimentos sociais integram as práticas discursivas da corporação, reconhecendo-se ela própria como um dos atores de promoção de modificações sociais, necessariamente articulado com manifestações coletivas como os movimentos sociais.

Neste aspecto, destaca a Organização Beta que a sua visão acerca da diversidade não se posiciona para "ser a empresa de tecnologia com os melhores números", mas sim "sobre como podemos estimular e impactar o mercado para além" da empresa, em conjunto com suas pessoas trabalhadoras.

Ao tratar sobre inclusão e justiça social o relatório é bastante enfático acerca dos problemas vivenciados nos últimos tempos, mencionando, por exemplo, (i) os impactos desiguais causados pela pandemia da Covid-19 em desfavor de grupos socialmente vulnerabilizados e (ii) os atos racistas de violência policial nos Estados Unidos. Segundo o documento, tal conjuntura levou a empresa a refletir sobre seu papel perante a sociedade e a estabelecer novas conexões e redes de solidariedade com movimentos sociais para melhoria do seu impacto social de atuação. Nesse caminho, destaca a Organização Beta que o seu trabalho é baseado no princípio da solidariedade e não da caridade.

Curioso destacar que, no Relatório de Impacto Social, a empresa traz como parâmetros de definição de sua atuação alguns dos 17 objetivos assinalados pela ONU para o desenvolvimento sustentável. Assim, a Organização Beta afirma que em suas práticas apoia a concretização dos objetivos nas áreas de "boa saúde e bem estar", "igualdade de gênero", "indústria, inovação e infraestrutura", "redução das desigualdades" e "ações climáticas". Para tanto, aduz a empresa encarar o cuidado da saúde como um direito humano, assegura olhar além da diversidade, buscar a equidade em tecnologia, promover inclusão e justiça social, além de ações sustentáveis e de preservação climática.

Dessa forma, inobstante se fundem nos indicadores da ONU ao desenvolvimento sustentável, não é possível identificar nos documentos externados pela Organização Beta uma reflexão acerca do objetivo nº 8 (trabalho decente e crescimento econômico) consistente em "promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos" (ONU, 2022, s.n.) e que contempla umas das categorias de análise versadas neste estudo - "trabalho decente".

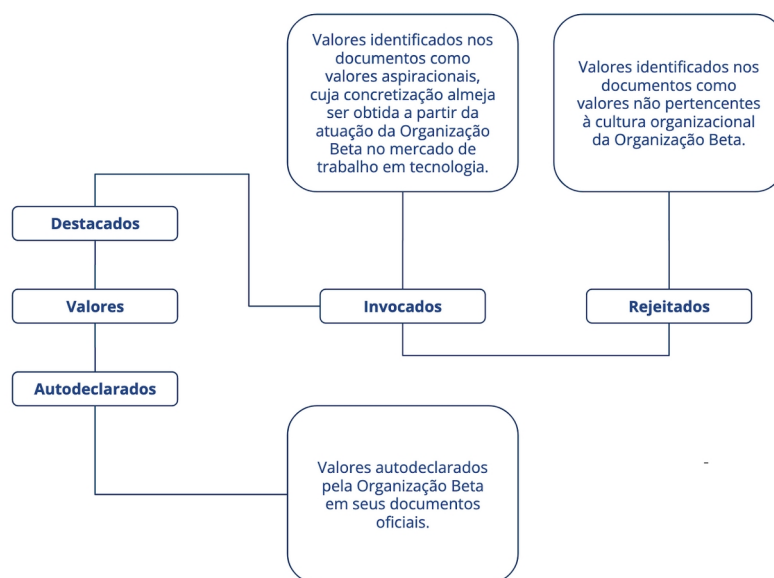
Ainda no documento Relatório de Impacto Social, a Organização Beta destaca ser necessário reconhecer que a tecnologia e suas inovações não são coisas essencialmente neutras. Informa a empresa que inovações tecnológicas não nascem a par da sociedade, mas sim são desenvolvidas no seu interior e, por essa razão, não raramente servem às dinâmicas de poder tradicionalmente observadas na sociedade, promovendo e perpetuando as mais variadas desigualdades e tensões sociais da contemporaneidade. A empresa informa adotar a reflexão como um de seus principais valores.

A leitura de toda a amostra resultante da busca no sítio eletrônico da Organização Beta pelo critério "LGBTI" resultou, portanto, na identificação dos valores organizacionais da instituição, sejam eles os valores autodeclarados ou os valores destacados a partir da

categorização das informações existentes no corpo documental (excluída a publicação do blog institucional em razão da expressa ressalva organizacional de que as opiniões ali constantes não espelham necessariamente aquelas adotadas pela empresa).

Dessa forma, traço o seguinte esquema categorial:

Figura 6 - Categorias de valores organizacionais adotados pela Organização Beta



Fonte: elaborado pelo pesquisador

Especificamente em relação aos valores autodeclarados, aponto que, muito embora estejam listados nos documentos "Código de Conduta" e "Relatório de Impacto Social", não são acompanhados de uma descrição imediata de sua significação.⁵⁸ Dessa maneira, opto em salientar somente os valores destacados, veiculados pela Organização Beta em seus documentos oficiais devidamente alinhados com seus exemplos de contextos explicativos.

Os valores destacados, por sua vez, foram subcategorizados em valores invocados (relacionados às perspectivas aspiracionais da Organização Beta de aspectos organizacionais a serem atingidos a partir de sua atuação) e em valores rejeitados (estes associados a condutas expressamente rechaçadas em sua cultura organizacional), tal como demonstrado na Figura 6.

Uma vez estruturados em tais categorias, os valores foram dispostos no seguinte quadro:

⁵⁸ Os valores autodeclarados pela Organização Beta são encontrados nos documentos Código de Conduta e Relatório de Impacto Social: Corajosa, Integridade, Busca da Excelência, Global Primeiro, Cultivo, Curiosidade, Equipes autônomas e Inclusividade.

Quadro 4 - Valores organizacionais da Organização Beta identificados em seus documentos oficiais

Valor	Categoria	Documento	Exemplo de contexto
Liberdade	Invocados	Código de Conduta	"Podemos ser nós mesmas no ambiente de trabalho".
Igualdade	Invocados	Página institucional	"Nossas políticas não são imutáveis e são criadas tendo em mente a equidade e inclusão de grupos marginalizados e sub-representados".
Respeito	Invocados	Página institucional	"É por isso que buscamos criar um ambiente em que as pessoas tenham espaço para pertencer e para crescer, sentindo-se respeitadas e valorizadas".
Promoção da diversidade	Invocados	Relatório de Impacto Social	"Diversidade, equidade e inclusão sempre foram fundamentais para nossos valores, cultura e comunidade. Ao longo dos anos, nosso foco foi ampliado para abranger vários grupos sub-representados em tecnologia, incluindo minorias de gênero, LGBTQ+, pessoas com deficiência, negras, indígenas e de outras origens".
Reflexão	Invocados	Página institucional	"Nós nos esforçamos para construir uma comunidade diversa, reflexiva e inclusiva da sociedade em que vivemos. Um lugar para todas as pessoas, independentemente de idade, origem étnica, orientação sexual, gênero, religião, deficiência, origem ou identidade".
Inclusão	Invocados	Relatório de Impacto Social	"Nosso ambiente é inclusivo, respeitoso e preserva a dignidade. Também enfatizamos a equidade de representatividade e oportunidades. Diversidades na organização é ótimo, mas garantir que todas as pessoas possam progredir é outra questão. É nosso dever derrubar barreiras e fornecer ferramentas e recursos que garantam que todas as pessoas possam adquirir as habilidades e a experiência necessárias para alcançar seus objetivos".
Concordância legal	Invocados	Código de Conduta	"Demonstre respeito pelos direitos humanos e pelas práticas trabalhistas legais, assegurando que todas as fornecedoras

			compartilhem o nosso comprometimento a nunca usar nenhuma forma de trabalho forçado".
Justiça Econômica e Social	Invocados	Relatório de Impacto Social	"A expansão e as parcerias são uma parte essencial desses esforços, uma vez que o progresso genuíno em direção à diversidade requer que qualquer organização saia de sua própria bolha e considere seu papel social de forma mais ampla".
Discriminação	Rejeitados	Código de Conduta	"Nós repudiamos e rejeitamos a discriminação e a desigualdade".
Desigualdade			
Corrupção	Rejeitados	Código de Conduta	"No curso da administração dos nossos negócios, nós agimos para eliminar a corrupção em todas as suas formas".
Intimidação	Rejeitados	Código de Conduta	"Nós não toleramos assédio de qualquer tipo, inclusive assédio sexual, nem qualquer forma de intimidação, ameaças físicas ou verbais e outras ações indesejadas ou inapropriadas, incluindo declarações humilhantes sobre uma determinada pessoa".
Humilhação			
Assédio			

Fonte: elaborado pelo pesquisador

Tal como os valores organizacionais, a análise dos documentos oficiais provenientes do sítio eletrônico da Organização Beta também permitiu a identificação de espécies de políticas organizacionais pró-LGBTI adotadas no interior da corporação, demonstradas no seguinte quadro:

Quadro 5 - Espécies de políticas organizacionais pró-diversidade LGBTI identificadas nos documentos oficiais da Organização Beta.

Espécie	Documento	Contexto
Ambiente laboral gênero-neutro	Relatório de Impacto Social	"(...) criação de espaços de trabalho neutros em termos de gênero".
Crítérios interseccionais para capacitações	Notícia institucional	"As pessoas recém-graduadas e/ou com pouca experiência em projetos de desenvolvimento de <i>software</i> admitidas são enviadas para um treinamento de cinco semanas na Índia, e pelo menos 50% destas vagas são destinadas a mulheres levando

		em conta a interseccionalidade com raça, sexualidade e realidade social".
Grupos de afinidade	Notícia institucional	"A <i>empresa</i> incentiva, apoia e cede espaço dentro do horário de trabalho para a formação de grupos de discussão sobre Justiça Econômica e Social, como o <i>Nome</i> (coletivo negro), o <i>Nome</i> (sobre justiça de gênero) e o <i>Nome</i> (sobre questões relacionadas à orientação sexual e identidade de gênero)" - expressões originais substituídas por termos genéricos em itálico para não identificar a organização.
Mentorias	Notícia institucional	"Mentoria de pessoas trans, que tem como objetivo dar o maior suporte possível à pessoa, com muito auxílio em revisão de código, dojos ⁵⁹ "
Apoio à transição de gênero	Página institucional	"Boas sugestões muitas vezes se tornam políticas, por exemplo, em forma de apoio à transição de gênero ou licença para adoção. Fazemos análises regulares de compensação considerando aspectos como paridade de gênero e raça."
Licença-adoção	Página institucional	

Fonte: elaborado pelo pesquisador

7.2.2 O perfil da Organização Beta na rede social Instagram

A escolha pela observação de como a Organização Beta aborda a diversidade LGBTI em seu perfil do Instagram se deu em razão da possibilidade da identificação de uma multiplicidade de dados havidos em uma única ferramenta. Neste particular, há de se destacar que o Instagram, enquanto campo de fornecimento de dados, detém uma característica particular, já que pode disponibilizar, simultaneamente, informações provenientes de elementos textuais e imagéticos, além das interações com perfis de diversos usuários da plataforma.

Para além da fatura de informações em uma única base de dados, destaco que por intermédio da análise de publicações armazenadas em um perfil de Instagram também é possível traçar uma cronologia de *posts*, que ajudam a entender o comportamento do titular da conta no decurso do tempo. Na hipótese da análise de contas institucionais, portanto, o

⁵⁹ Na área de TI, os desafios de *dojo* se referem a um método coletivo de solução de problemas técnicos, costumeiramente entre pessoas de um mesmo ambiente acadêmico ou profissional. A expressão tem origem na língua japonesa, mais especificamente nas artes marciais, com significado de local de aprendizado.

detalhado estudo dessas publicações nelas veiculadas permite melhor compreender o cotidiano organizacional, já que através das representações imagéticas é possível observar aspectos culturais e sociais vivenciados na corporação, cuja identificação talvez não fosse possível na observação de formatos apenas textuais (ZANDAVALLE, 2018).

Sendo assim, a mineração dos dados da conta institucional da Organização Beta no Instagram aconteceu em 10 de janeiro de 2022 e foi viabilizada pela ferramenta *Phantom Buster*, já que o perfil selecionado possui nível de privacidade aberto ao público geral. Nesta etapa, foram extraídos os dados relacionados a todas as publicações armazenadas no perfil oficial da empresa, no período entre julho de 2015 (mês em que foi registrada a primeira postagem na conta da organização) e dezembro de 2021.

As informações obtidas consistiram em imagens, vídeos, legendas, números de comentários, número de "curtidas" e data das publicações que constavam de forma permanente no perfil da Organização Beta. Assim, não houve a coleta de informações referentes a publicações do tipo *stories*, já que estas são predominantemente temporárias, ao contrário daquelas que remanescem fixas até serem excluídas ou ocultadas pelo usuário titular da conta do Instagram.

Tendo em vista que a análise pretendida tinha como escopo a observação do tratamento conferido pela Organização Beta à temática LGBTI em suas publicações oficiais, na exploração do material não integraram a codificação as interações promovidas pela titular da conta em comentários com outros usuários da plataforma, tampouco os dados relacionados aos números de curtidas identificados em cada publicação. O corpo deste recorte da pesquisa foi restringido, então, às representações imagéticas e textuais presentes nas publicações permanentes.

A amostra resultante (459 publicações) foi segmentada por ano e os números obtidos foram os seguintes:

Quadro 6 - Quantitativo de publicações em perfil de Instagram por ano

Ano	Número de publicações
2015	17
2016	215
2017	41
2018	31

2019	32
2020	37
2021	86

Fonte: elaborado pelo pesquisador com dados provenientes do perfil da empresa no Instagram

Iniciada a exploração do material, a primeira constatação que despertou a atenção foi a majoritária presença de mulheres nas publicações veiculadas no perfil da Organização Beta. Dessa forma, do total de 459 publicações analisadas, houve a identificação da representação de mulheres (de forma imagética ou textual) em 247 postagens, representando um percentual de 53,81%.

Figura 6 - Representação de mulheres em publicações do perfil de Instagram



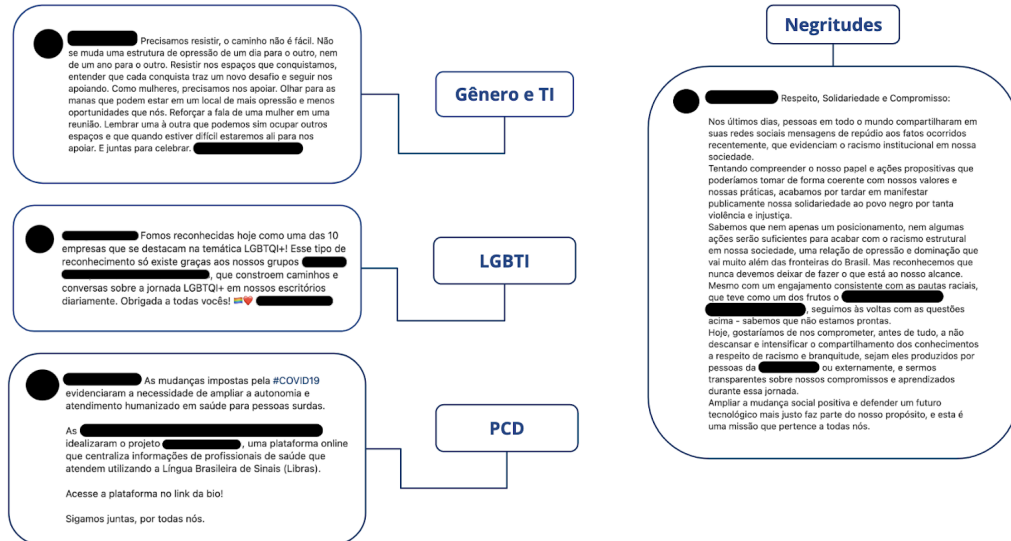
Fonte: elaborado pelo pesquisador com dados provenientes do perfil da empresa no Instagram

Esse percentual, quando contrastado com o perfil profissional majoritário encontrado na área de TI, enquanto campo de atuação predominantemente masculino (FREITAS; LUZ, 2017; AMARAL et al., 2017) apontou para uma possível abordagem organizacional específica acerca da participação de mulheres em tecnologia e justificou a criação de uma categoria de análise do material coletado denominada de "Gênero e TI".

De igual forma, a exploração do material selecionado também permitiu identificar intersecções temáticas nas publicações em relação ao público LGBTI e a outros grupos socialmente vulnerabilizados, notadamente pessoas negras e pessoas com deficiência (PCDs). Nesse caminho, ao lado da categoria "LGBTI", também foram elencadas as categorias de análise "Negritudes" e "PCD".

Em termos exemplificativos, a figura seguinte demonstra algumas publicações da amostra que foram categorizadas em critérios de "Gênero e TI", "LGBTI", "Negritudes" e "PCD".

Figura 7 - Exemplos de publicações nas categorias Gênero e TI, LGBTI, Negritudes e PCD



Fonte: elaborado pelo pesquisador com dados provenientes do perfil da empresa no Instagram

Dessa forma, foram os dados provenientes do perfil organizacional no Instagram categorizados conforme demonstra o seguinte quadro:

Quadro 7 - Categorias de análise em perfil de Instagram

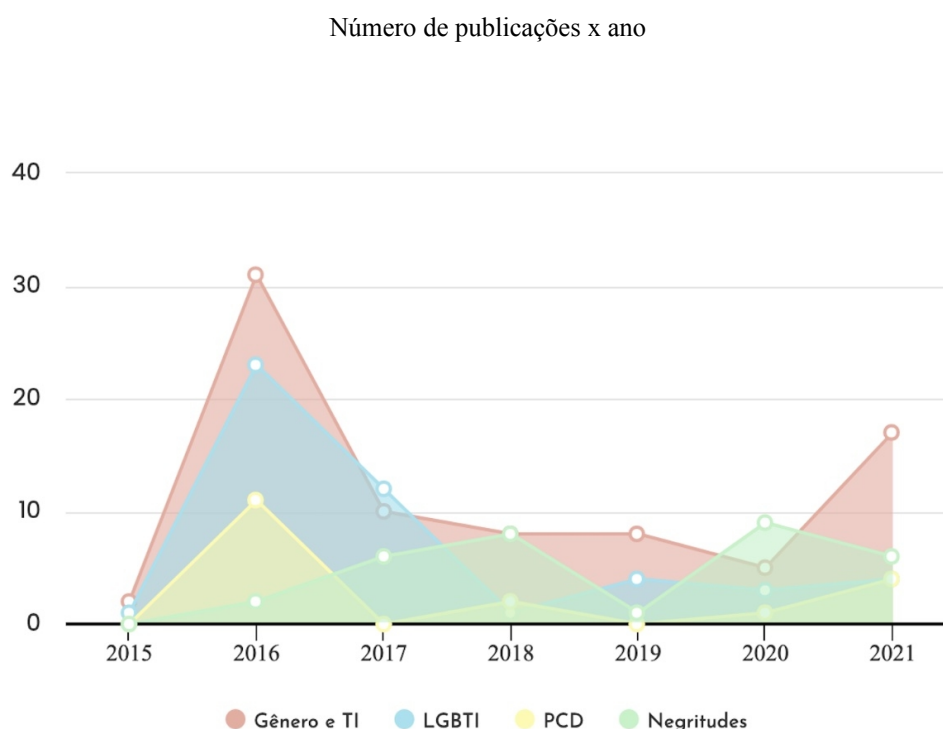
Categoria	Descrição
Gênero e TI	Publicações que abordem, imagética ou textualmente, a participação de mulheres no ramo profissional de Tecnologia da Informação, <i>interna e extra corporis</i> , e/ou que promovem reflexões sobre a desigualdade de gênero na área e na sociedade.
LGBTI	Publicações que abordem, imagética ou textualmente, a valorização da diversidade LGBTI (no ambiente laboral e na sociedade) e/ou o combate a práticas discriminatórias em razão de orientação sexual e de autodeterminação de gênero.
Negritudes	Publicações que abordem, imagética ou textualmente, a valorização das pessoas negras (no ambiente laboral e na sociedade) e/ou o combate a práticas discriminatórias contra pessoas negras.
PCD	Publicações que abordem, imagética ou textualmente, a valorização das pessoas com deficiência (no ambiente laboral e na sociedade) e/ou o combate a práticas discriminatórias em seu desfavor.

Fonte: elaborado pelo pesquisador

Uma vez estabelecidos os critérios categoriais, a análise das postagens permitiu

observar, então, a presença constante de referências a grupos socialmente vulnerabilizados em publicações registradas em todo o período selecionado. O gráfico abaixo demonstra as variações categoriais do quantitativo de posts por ano da amostra.

Figura 9 - Representação categorial de publicações em perfil de Instagram



Fonte: elaborado pelo pesquisador com dados provenientes do perfil da empresa no Instagram

Neste diapasão, corroborando a constatação inicial acerca da ampla presença de mulheres em *posts* lançados pela Organização Beta no Instagram, a categoria com maior representação na amostra obtida foi "Gênero e TI" com uma média de 11,57 posts/ano, com registros de publicações em todos os anos da amostra. Com a segunda maior média de publicações (6,85 posts/ano), a categoria LGBTI teve o maior número proporcional de postagens registrado em 2017, período em que assumiu o topo categorial, com 29,27% dos 41 posts publicados naquele ano.

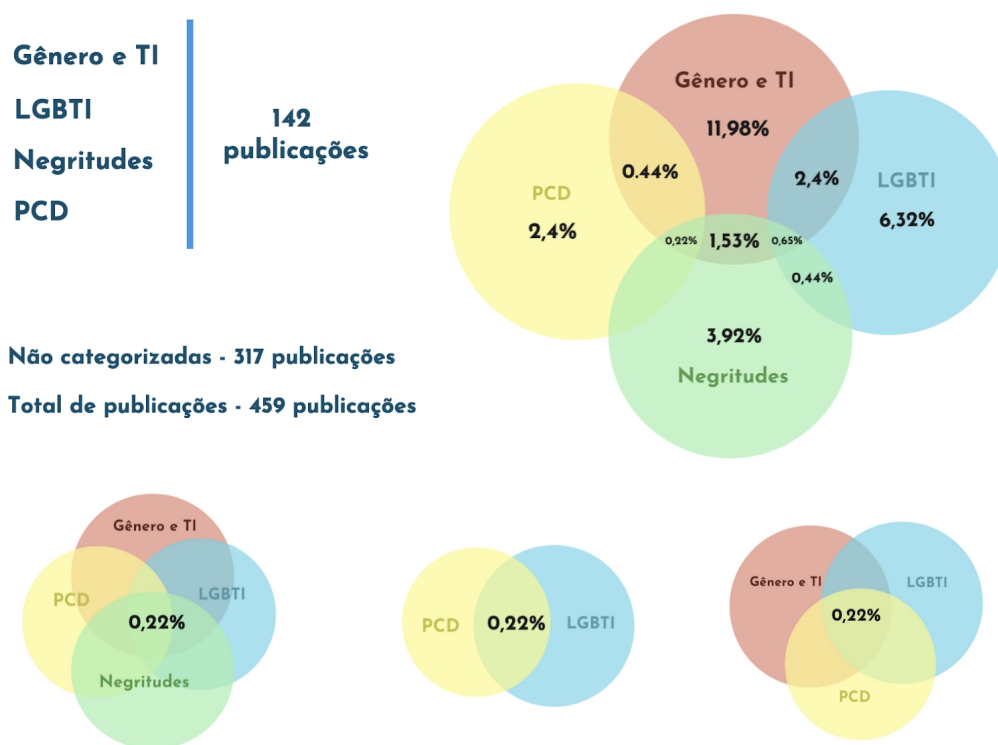
A categoria Negritudes se posicionou no terceiro lugar das médias de publicações, com 4,57 posts/ano, somente não sendo representada no primeiro ano analisado - 2015. Já a categoria PCD não foi representada nos anos de 2015, 2017 e 2019 e assumiu uma média de postagens de 2,42 posts/ano.

A análise do material proveniente do perfil organizacional no Instagram demonstrou,

ainda, a abordagem interseccional com que são tratadas as categorias "Gênero e TI", "LGBTI", "Negritudes" e "PCD". Assim, do total de publicações categorizadas (142 postagens), houve a identificação da perspectiva interseccional em 29 publicações, implicando em um percentual de 20,42% dos posts categorizados. Em se considerando o total de publicações, as publicações interseccionais representam um percentual de 6,32%.

Demonstro na figura seguinte como se operou a abordagem das categorias no perfil de Instagram da Organização Beta em uma perspectiva interseccional no período analisado.

Figura 10 - Destaques interseccionais de publicações em perfil de Instagram (percentuais em face do número total de publicações)



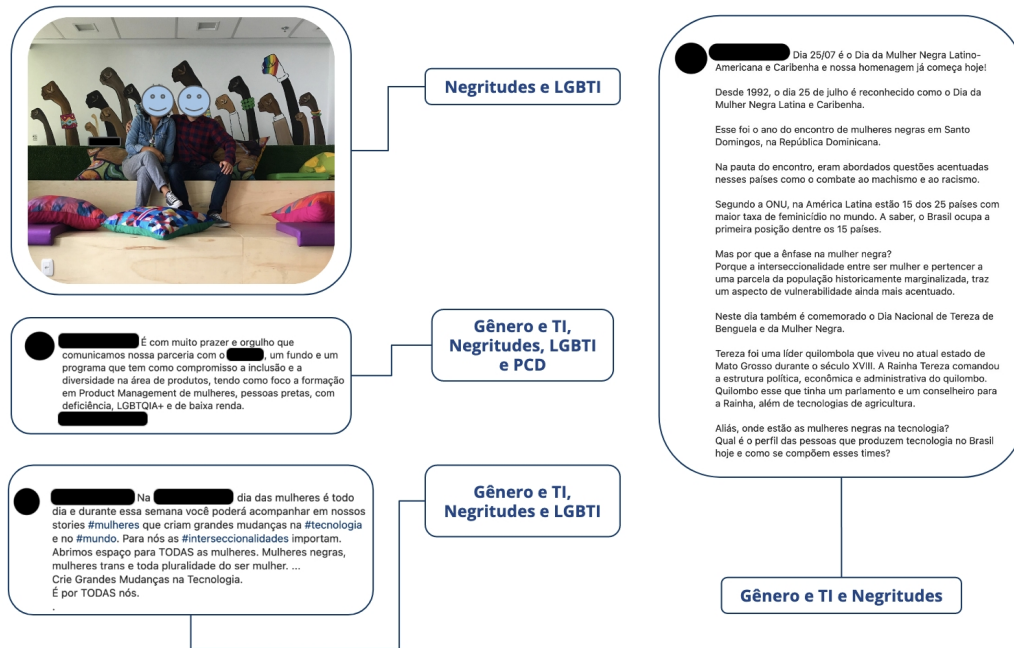
Fonte: elaborado pelo pesquisador com dados provenientes do perfil da empresa no Instagram

Das categorias elencadas, "Gênero e TI" e "LGBTI" são as que mais se entrecruzam, num total de 2,4% de todas as publicações analisadas. As interseções menos expressivas são atribuídas às quatro categorias juntas (0,22%), à categoria "PCD" somente com a categoria "LGBTI" (0,22%) e às categorias "Gênero e TI", "LGBTI" e "PCD" entre si (0,22%). Por outro lado, não foram encontradas na amostra interseções provenientes exclusivamente das

categorias "PCD" e "Negritudes".

Para melhor exemplificar as postagens categorizadas em mais de uma categoria, demonstro a figura que segue:

Figura 11 - Exemplos de publicações interseccionais



Fonte: elaborado pelo pesquisador com dados provenientes do perfil da empresa no Instagram

Ao me debruçar exclusivamente sobre as postagens categorizadas como "LGBTI", verifiquei uma ampla gama de representações imagéticas e textuais em favor de pessoas cis-heterodissidentes. Bandeiras, cartazes de protesto, campanhas institucionais, *banners* educativos, divulgação de eventos especificamente voltados para a comunidade LGBTI na área de tecnologia, celebração de datas comemorativas, exibição de documentários e publicação de prêmios recebidos em razão da temática foram algumas das representações identificadas, as quais exemplifico na imagem seguinte.

Figura 12 - Exemplos de representações imagéticas em publicações da categoria LGBTI



Fonte: elaborado pelo autor com dados provenientes do perfil da empresa no Instagram

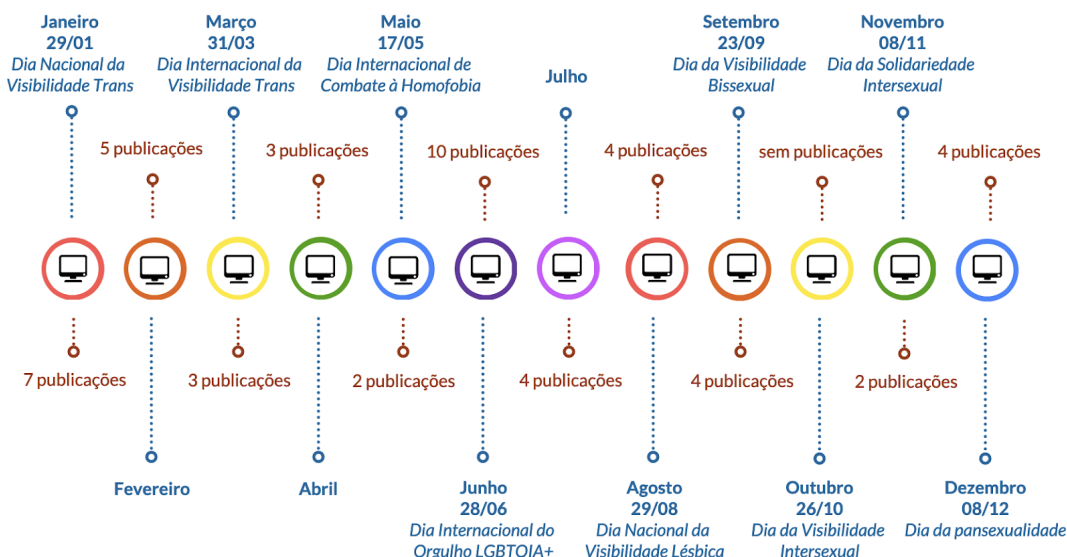
Neste particular, destaco que existem na atualidade reflexões e críticas bastante fundamentadas acerca da adoção de práticas discursivas pró-LGBTI enquanto ações corporativas exclusivamente divulgadas em dias amplamente conhecidos de homenagem à diversidade de orientação sexual e de gênero ou, ao menos, no curso dos meses em que tais datas são celebradas. Dessa forma, emergem temáticas como *pink money* (ou *rainbow money*), em referência à exploração econômica da temática LGBTI desassociada de propósitos efetivamente voltados à promoção de reflexão e de justiça social.

De fato, foi possível identificar nas publicações divulgadas pela empresa posts relacionados a datas específicas atribuídas à população LGBTI. Nesse sentido, foi identificada uma frequência maior de postagens em junho, mês em que é celebrado o Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+. Contudo, a observação da linha temporal da amostra de pesquisa demonstra que, não obstante registradas publicações em datas bastante simbólicas ao público LGBTI, há uma constância na abordagem do tema da diversidade de orientação sexual e de gênero.

A fim de melhor demonstrar tal constatação, tracei a seguinte linha temporal em um

calendário de datas comemorativas associadas ao público LGBTI:

Figura 13 - Calendário LGBTI x publicações em perfil de Instagram



Fonte: elaborado pelo autor

Percebe-se, portanto, que, no período de 2015 a 2021, os meses de janeiro e junho foram efetivamente aqueles com o registro do maior número de postagens na categoria LGBTI (7 publicações e 10 publicações, respectivamente), circunstância que pode ser atribuída às celebrações do Dia Nacional da Visibilidade Trans (em 29 de janeiro) e do Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+ (em 28 de junho). Todavia, à exceção do mês de outubro, período em que inserido o Dia da Visibilidade Intersexual, na amostra analisada foram identificadas publicações no curso de todos os demais meses do ano.

7.2.3 Considerações sobre os dados analisados nos documentos oficiais

Destaco, então, que a análise dos documentos oficiais divulgados pela Organização Beta, seja por intermédio do *site* institucional, seja por meio do perfil em rede social, permitiu (i) compreender a abordagem empresarial em relação às temáticas de orientação sexual e de autodeterminação de gênero, bem como (ii) observar alguns exemplos de aplicação de políticas organizacionais pró-LGBTI que são adotados pela empresa nas suas práticas de gestão.

Dessa forma, corroborando com o já afirmado no início deste tópico, verifiquei uma presença em evidência da temática de "gênero em tecnologia" na amostra de pesquisa com a representação imagética e textual de mulheres em diversos dos documentos analisados. Neste aspecto, inclusive, a reflexão trazida no documento "artigo de opinião em blog institucional" acerca da composição profissional majoritária nas áreas STEM se alinha aos achados já destacados por Rufino et al. (2018) e Nunes (2016), trazidos previamente neste trabalho, de que a heteronormatividade e o machismo atuam no campo de TI contra a máxima "seja você mesmo" e repercutem no sentimento de (não) pertencimento à área.

De fato, a análise documental demonstrou uma preponderância categorial da discussão de Gênero e TI acompanhada em menor grau pela presença de temas referentes a outros grupos sub representados na área de tecnologia, a exemplo do público LGBTI, PCDs e pessoas negras. Neste particular, a análise das postagens no perfil de Instagram demonstrou que, ainda que oscilante, há uma abordagem organizacional permeada de temáticas voltadas à diversidade social com articulações entre eixos de subordinação como cis-heterossexismo, racismo, machismo e capacitismo. A interseccionalidade, portanto, mostrou-se uma característica contínua na apresentação do discurso empresarial em seus documentos oficiais.

Esse posicionamento externado pela Organização Beta em seu Relatório de Impacto Social se alinha às considerações lançadas por Góis et al. (2018) que, após analisar três experiências empresariais em diversidade LGBTI, destacou (i) a necessidade do desvencilhamento dos esquemas analíticos estrangeiros na formulação de políticas de diversidade (muitas vezes baseadas exclusivamente em matrizes europeias e estadunidenses) e (ii) o reconhecimento de distintas realidades sociais às vezes vivenciadas por idênticos grupos vulnerabilizados em diferentes países, como pressupostos para o sucesso na implementação de políticas de diversidade realmente efetivas.

Especificamente sobre a comunidade LGBTI, entendo como relevante destacar a representação contumaz de pautas relacionadas à multiplicidade de orientações sexuais e ao respeito à autodeterminação de gênero no bojo dos documentos oficiais analisados. Como ilustrado na Figura 13 antecedente, publicações categorizadas como LGBTI foram identificadas em todos os meses do ano, distanciando-se, então, das críticas mais frequentes que questionam "homenagens" empresariais em favor de pessoas cis-heterodissidentes estritamente localizadas no mês junho (em referência ao dia 28 de junho - Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+).

Com efeito, há na academia uma profícua discussão acerca da instrumentalização de posições empresariais favoráveis ao público LGBTI, em que denunciados os interesses meramente mercadológicos, escalonadamente reinventados na ótica neoliberal. Não à toa, conceitos como "*pink money*", "cidadania de consolação", "homonormatividade" ou mesmo "homonacionalismo" e "*pink washing*" permeiam a literatura dos estudos de gênero e de sexualidade e demonstram preocupação com a apropriação econômica de pautas destacadas e discutidas pelo movimento LGBTI que, não raramente, opera como aparelhagem para o silenciamento de outras demandas sociais inequivocamente relevantes.

João Manuel de Oliveira (2013) aborda os conceitos de homonormatividade e de cidadania de consolação a fim de demonstrar a apropriação neoliberal de parte das pautas reivindicatórias do movimento LGBTI em processos de assimilação e de normalização à cis-heteronormatividade. Para o autor, a homonormatividade pode ser exemplificada a partir de pautas como o reconhecimento legal do casamento entre pessoas LGBTI, que assumem um caráter ambivalente. Assim, se por um lado espelham uma ampliação de direitos em uma perspectiva jurídica, por outro lado, em termos de normativa social, se relacionam com perspectivas neoliberais de consolidação de relações monogâmicas e duradouras, tradicionalmente imputadas às relações heterossexuais.

Associada à ideia da homonormatividade, o autor elenca a cidadania de consolação, como uma manifestação do consumo de produtos culturais, derivados do sistema capitalista, que abordem a temática LGBTI e proporcionem aos seus consumidores LGBTI uma falsa sensação de alento a uma cidadania sexual vivida estritamente no âmbito privado, já que a esfera pública ainda remanesce como lugar de abjeção de seus corpos. Como exemplo de cidadania de consolação, Oliveira (2013) cita o caso de uma pessoa entrevistada em seus estudos, por ele denominada de Rita, que socialmente não se manifesta como lésbica (por temer sua empregabilidade), mas que se conforta ao assistir filmes "suaves" com a temática *queer*.

O homonacionalismo, por sua vez, é um conceito trazido por Jasbir Puar (2015) como uma categoria analítica para refletir como determinadas nações se utilizam de temáticas de apoio à comunidade LGBTI, especialmente a *gays* e lésbicas, como medida demonstrativa de adequação social que reforça a soberania nacional.

Ou seja, em uma visão crítica ao modelo neoliberal, Puar (2015) aponta como o discurso contemporâneo de direitos em favor de *gays* e lésbicas gera uma narrativa de

progresso e de modernidade, tipicamente enraizada no ideário estadunidense e europeu, que, todavia, segue discriminando e afastando de qualquer proteção social outras pessoas, seja no interior da própria sigla LGBTI, seja em face de outros aspectos (a exemplo de origem, migração, etnia, etc), não reconhecidas no modelo de atuação neoliberal enquanto sujeitos (ou mesmo, pessoas). Esse processo de camuflagem igualitária é identificado pela autora especialmente em relação a Israel e aos conflitos travados com a Palestina, ao que ela denomina de "*pink washing*".

Neste aspecto específico, chamou-me a atenção, portanto, a posição organizacional externada pela Organização Beta em seu Relatório de Impacto Social de aproximação aos movimentos sociais com vistas ao estabelecimento de parcerias que viabilizassem maior impacto social em sua atuação, inclusive de forma regionalizada. Há nesse documento, outrossim, uma ressalva de que as pautas de diversidade e de justiça social não se firmam para a empresa como uma necessidade desta se posicionar como "a empresa de tecnologia com os melhores números".

Aqui eu abro um parêntese para demonstrar algumas características que marcam a atuação da Organização Beta na prestação de seus serviços de consultoria e uma possível contraposição em face das críticas de posicionamentos empresariais pró-LGBTI.

Bastante presentes na academia, as ressalvas adotadas a posturas empresariais em favor da comunidade LGBTI estão geralmente associadas a uma perspectiva de consumo, em que o mercado se posiciona alegadamente de forma favorável ao público cis-heterodissidente, mas com ocultas pretensões de obtenção de mais lucros provenientes da capacidade financeira dessa parcela da população. Esta é uma crítica que observa a atuação empresarial em razão das suas típicas relações consumeristas, classificadas nos estudos organizacionais como relações B2C (abreviação de *Business to Consumer*, ou seja, Negócio para Consumidor).

Contudo, no caso da Organização Beta, entendo que as ponderações sobre poder aquisitivo e sobre a formação de novos mercados não encontram amplo terreno, uma vez que a sua atuação, como prática de consultoria, pode ser classificada como B2B (abreviação de *Business to Business*, traduzido em português como Negócio para Negócio). Assim sendo, poderia se pensar que eventuais benefícios financeiros decorrentes de posicionamentos institucionais pró-LGBTI não seriam concretizados a partir de relações de mercado travadas direta e imediatamente com a pessoa LGBTI destinatária final do consumo, mas tão somente em decorrência da celebração de novos contratos com instituições clientes que, de alguma

forma, vislumbrassem afinidade com a temática trazida pela empresa.

Seguindo tal lógica, talvez não seria possível encontrar, a princípio, uma aplicabilidade tão ampla de tais críticas ao modelo de atuação da Organização Beta, eis que inexistente um produto final a ser adquirido pelo consumidor LGBTI ou sequer uma transferência de identidade de marca às instituições contratantes. Os serviços de consultoria, costumeiramente, são estruturados em forma de projetos específicos, geralmente, sem a transferência à organização-cliente de estratégias de *marketing* institucional da contratada, no caso, a Organização Beta.

Por outro lado, também é preciso ressaltar que, ao se posicionar enquanto empresa preocupada com questões de diversidade e de justiça social, a Organização Beta pode transmitir a uma coletividade de pessoas trabalhadoras a ideia de uma corporação mais alinhada com a população LGBTI e, portanto, se firmar como uma janela de oportunidade às pessoas cis-heterodissidentes para uma vivência laboral supostamente diferenciada em termos de usufruição de direitos fundamentais, que costumeiramente lhes são negados. De fato, discursivamente haveria a materialização da imagem de uma corporação aberta às diversas vivências de orientação sexual e de gênero, mas seria tal imagem uma mera manifestação de um "homocorporativismo"? Neste aspecto, me questiono como se sentem as pessoas LGBTI em tal ambiente laboral e como tal prática empresarial poderia se distanciar das críticas aos modelos neoliberais e se aproximar de uma práxis solidária.

Com tal ponderação, sigo ao próximo tópico, no curso do qual analisarei as percepções tidas por pessoas trabalhadoras autodeclaradas LGBTI, vinculadas à Organização Beta, notadamente no que se refere às particularidades de suas vivências em um ambiente organizacional fomentado por políticas de gestão da diversidade e às suas estratégias de resistência no seio social.

7.3 PERCEPÇÕES DAS PESSOAS LGBTI TRABALHADORAS ACERCA DE SUAS VIVÊNCIAS EM TECNOLOGIA E NO AMBIENTE DE TRABALHO DA ORGANIZAÇÃO BETA.

Neste tópico, abordarei os dados provenientes de entrevistas realizadas com profissionais autodeclarados LGBTI, vinculados à Organização Beta, bem como da observação não participante do grupo de afinidade LGBTI existente no interior da corporação.

Assim, a partir de uma análise conjunta das narrativas trazidas pelas pessoas participantes da pesquisa e de anotações que elaborei em observação às dinâmicas

empreendidas no grupo de afinidade, alinhadas às perspectivas teóricas já mencionadas no corpo deste estudo, pretendo me debruçar tanto sobre o objetivo geral da pesquisa (analisar a conexão entre as políticas organizacionais de gestão da diversidade LGBTI adotadas por empresa do polo tecnológico pernambucano e a percepção das pessoas trabalhadoras destinatárias de referidas práticas na esfera das relações laborais, notadamente quanto a aspectos de reconhecimento, de inclusão e de promoção de um trabalho decente), quanto sobre os objetivos específicos de (i) compreender a abordagem empresarial em relação às temáticas de autodeterminação de gênero e de orientação sexual; (ii) observar como se opera a aplicação de políticas organizacionais pró-LGBTI no ambiente corporativo, desde a fase de recrutamento à vivência diária no local de trabalho; (iii) analisar o potencial das práticas organizacionais pró-LGBTI enquanto práticas de reconhecimento e de inclusão no setor de TI em Pernambuco; (iv) identificar como a vivência laboral em um ambiente fomentado por uma "gestão da diversidade" pode se aproximar de uma práxis solidária em um contexto capitalista.

Conforme já exposto no capítulo destinado aos pormenores metodológicos deste estudo, optei pela realização das entrevistas seguindo a perspectiva compreensiva trazida por Kaufmann (2003). Ou seja, buscando me afastar de uma interlocução demasiadamente enrijecida com as pessoas participantes, elaborei um roteiro prévio de perguntas que me serviu de guia para os momentos de entrevistas, contudo, permaneci atento às temáticas não previstas previamente e às particularidades havidas na interação com cada pessoa entrevistada. Dessa forma, durante o transcurso das entrevistas, efetivamente travei diálogos e interações únicas, que permitiram não somente garantir um maior conforto às participantes, como também avançar um pouco mais sobre assuntos considerados, ao mesmo tempo, delicados e relevantes ao tema do estudo.

No total, foram realizadas 05 entrevistas com profissionais da Organização Beta, autodeclaradas LGBTI, e 01 entrevista com um representante empresarial, também autodeclarado LGBTI, vinculado ao time de "pessoas"⁶⁰ da corporação. As perguntas formuladas para as pessoas trabalhadoras foram estruturadas em três eixos temáticos, sendo o primeiro eixo destinado à obtenção de dados objetivos acerca das participantes, o segundo eixo voltado ao ingresso no ramo profissional de Tecnologia da Informação e o terceiro eixo

⁶⁰ O time de "pessoas" da Organização Beta atua como uma subespécie de Recursos Humanos, mais relacionado às perspectivas de carreiras dos profissionais e ao recebimento de demandas, coletivas ou individualizadas, relacionadas ao bem estar no ambiente de trabalho.

específico para as percepções pessoais sobre o trabalho na Organização Beta.⁶¹

Destaco que o número de participantes à pesquisa (06 pessoas) foi definido a partir da identificação do ponto de saturação dos relatos por elas trazidos aos estudo. Dessa forma, por entender que, ao atingir o número de seis pessoas entrevistadas, os temas abordados já se repetiam, decidi interromper a coleta de dados e passar à análise qualitativa das informações obtidas.

Todas as interações com as pessoas participantes da pesquisa aconteceram de forma remota, no período entre 18/01/2022 e 10/02/2022. Ou seja, desde o contato inicial (via *e-mail* ou *whatsapp*) até a entrevista em si (via aplicação *Google Meet*), o contato estabelecido se operou de maneira virtual em decorrência das restrições impostas pelas medidas de contenção à disseminação da Covid-19. A duração total dos encontros foi de 5 horas e 54 minutos, sendo de 1h06min46s a entrevista mais longa e de 30min35s o encontro mais curto.

7.3.1 Algumas considerações sobre os perfis das pessoas participantes

De início, a partir da reunião dos dados autodescritivos referentes às pessoas entrevistadas, elaborei o seguinte quadro com o objetivo de melhor situá-las em termos de idade e tempo de trabalho⁶² na Organização Beta:

Quadro 8 - Perfil das pessoas entrevistadas

Participante	Pseudônimo	Idade	Tempo aproximado de trabalho
Pessoa participante 1	João	Entre 35 e 40 anos	Próximo a 5 anos
Pessoa participante 2	Maria	Entre 30 e 35 anos	Próximo a 5 anos
Pessoa participante 3	Roberta	Entre 20 e 25 anos	Próximo a 5 anos
Pessoa participante 4	Rodrigo	Entre 35 e 40 anos	Próximo a 5 anos
Pessoa participante 5	Marcelo	Entre 25 e 30 anos	Próximo a 1 ano

⁶¹ As íntegras dos roteiros de entrevistas com as pessoas trabalhadoras LGBTI e com o representante do time de “pessoas” se encontram no fim deste trabalho, na área destinada aos apêndices.

⁶² Em relação a tais eixos, as declarações das pessoas entrevistadas foram traduzidas no quadro em critérios estimados a fim de evitar quaisquer possibilidades de identificação pessoal das respondentes. Seus nomes também foram substituídos por pseudônimos com o mesmo objetivo de anonimização de dados.

Representante do time de “Pessoas”	Ricardo	Entre 30 e 35 anos	Próximo a 5 anos
------------------------------------	---------	--------------------	------------------

Fonte: elaborado pelo autor.

No que se refere às vivências de gênero e de sexualidade narradas pelas pessoas participantes, por entender ser completamente incongruente com a perspectiva não identitária e de dissidência à cis-heteronormatividade adotada neste estudo, decidi não as categorizar em campos fechados, mas sim optei por elencá-las tal como me foram apresentadas em autodescrição nas entrevistas.

Assim, uma das primeiras perguntas que formulei no início das entrevistas foi de como a pessoa se identificava em termos de gênero e de orientação sexual. Procurei endereçar o questionamento da forma mais livre possível por vislumbrar a possibilidade de superveniência de respostas não objetivas, o que, de fato, ocorreu, conforme demonstrado no quadro seguinte:

Quadro 9 - Vivências de sexualidade e de gênero

Participante	Autodescrição
João	“Tá eu sou homem e sou <i>gay</i> , às vezes eu me identifico como bi, isso ainda é algo que ainda tô nessa jornada”.
Maria	“Eu me identifico como cisgênero, eu sou uma mulher cisgênero e minha orientação sexual é pansexual, que é como que um subgrupo de bissexual”.
Roberta	“Me identifico como uma mulher cisgênero, lésbica que não performa a feminilidade”.
Rodrigo	“Gênero eu sou cis né e orientação sexual eu sou bi”.
Marcelo	“Sou cisgênero, homem cisgênero, <i>gay</i> , ainda tem outros conjuntos de privilégios né... ainda sou um homem branco e tudo mais... que também não performa feminilidade”.
Ricardo	“Me identifico como uma pessoa bissexual”.

Fonte: elaborado pelo autor.

De fato, a leitura das respostas trazidas pelas pessoas entrevistadas no quadro 09 demonstra que existe uma certa dificuldade das participantes em se definir (em termos de gênero e de sexualidade) de maneira rígida e hermética, desafiando categorizações dicotômicas, excludentes e hierarquizadas, já que sentiram a necessidade de (i) complementar

os conhecidos termos *gay* e *lésbica* com outras explicações (*gay* que não performa a feminilidade, *lésbica* que não performa a feminilidade), (ii) aprofundar a definição de sua autoidentificação (pansexual como um subgrupo de bissexual) ou, mesmo, (iii) não se encerrar em apenas um termo, como o fez João, ao afirmar que é *gay* mas às vezes se identifica como *bi*, encarando tal situação como uma jornada.

Curioso também perceber que sobre gênero, (i) uma pessoa se autoidentificou a partir de uma perspectiva possivelmente binária - homem/mulher (João), (ii) outra não trouxe essa dualidade e se restringiu a afirmar ser *cis*, sem qualquer complementação (Rodrigo), outras uniram ambos os conceitos (mulheres *cisgênero* e homem *cisgênero* - Maria, Roberta e Marcelo) - e outra sequer respondeu seu gênero ao informar ser uma “pessoa bissexual” (Ricardo).

Essa tensão linguística de inteligibilidade social em que os significantes ganham outros significados é abordada por Judith Butler (2019) que questiona se a ausência de termos precisos para significação de toda e qualquer manifestação de sexualidade e de gênero em nosso vocabulário não seria um resultado de lógicas de poder que normatizam (e normalizam) a forma como pensamos sobre desejos, orientações, atos sexuais e prazeres.

Não existe uma exigência crítica para repensar nosso vocabulário existente, ou revalorizar nomes desvalorizados e formas de discurso precisamente para abrir as normas que limitam não apenas o que é pensável, mas a possibilidade de pensar vidas fora da conformidade de gênero? (BUTLER, 2019, p. 45)

As respostas trazidas no quadro 09 demonstram, portanto, que se levássemos em consideração cada letra da sigla LGBTI como um fim em si mesma, como uma categoria dada e autoexplicativa, então não haveria a necessidade de complementações e definições ulteriores por parte das pessoas participantes.

Por essa razão, sigo à análise das entrevistas a partir de suas descrições autoatribuídas em relação a gênero e a orientação sexual mediante a delimitação de cinco categorias analíticas: i) estereótipos em TI, ii) ser LGBTI, iii) o ambiente de trabalho, iv) políticas de diversidade e v) materialização do trabalho.

7.3.2 Estereótipos em TI

Nesta categoria foram reunidas as passagens das entrevistas que se relacionam diretamente ao perfil profissional majoritariamente encontrado na área de Tecnologia da Informação.

Baccegga (1998) afirma que o estereótipo é uma leitura da realidade que traz em si determinados vieses, seja em decorrência de raízes culturais, seja em razão da sedimentação de diversas narrativas particulares que se sobrepõem e dão origem a uma específica observação social, situada e condicionada. Todavia, tal observação poderá se revelar muito grave socialmente, caso considerada uma leitura universal, ignorando as valorações que lhe compõem.

O estereótipo, assim como o conceito, é um reflexo/refração específica da realidade – ou seja, reflete com desvios, como um lápis que, colocado em um copo de água, “entorta”-, mas o estereótipo comporta uma carga adicional do fator subjetivo, que se manifesta sob a forma de elementos emocionais, valorativos e volitivos, que vão influenciar o comportamento humano. Ele se manifesta, portanto, em bases emocionais, trazendo em si, como já dissemos, juízos de valor preconcebidos, preconceitos, e atuam na nossa vontade.

A escolha pela expressão estereótipo se deu, portanto, em razão da identificação nos relatos trazidos pelas pessoas participantes de expectativas sociais de comportamentos na área de TI que enunciam padrões enraizados em tal área, desde os anos iniciais de estudo na universidade aos tempos contemporâneos de trabalho assalariado, atravessando campos como gênero, sexualidade, cor da pele e aptidão profissional.

Quadro 10 - Análise de Conteúdo

Estereótipos e dissidências em TI: formação educacional

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Estereótipos em TI	Formação Educacional	Roberta (mulher, cis, lésbica, não performa feminilidade, preta, de origem periférica)⁶³ Pergunta: como é ser uma pessoa LGBTI aí na área de TI você percebe facilidade, você percebe desafios específicos? como é a sua visão? “Facilidade nenhuma né, (risos) em geral ... mas eu acho que de onde eu falo tem muitas intersecções né ... porque já começa a de ser uma mulher no ramo tecnologia, né.. Que isso fez com que eu fosse a primeira mulher... a única mulher da minha turma.. na verdade... a se formar, né? E não só se formar, mas durante grande parte do curso, assim, era possível contar em uma mão no curso que existia há 4 anos... e aí se você pegar... era quatro anos e o curso tinha duração de quatro anos e meio.. então se você pegasse do primeiro ao nono período de ciência da computação, só

⁶³ Sob cada pseudônimo referente às pessoas participantes da pesquisa, mencionarei trechos da sua autodescrição para facilitar o mapeamento das análises de suas falas, sempre que possível trazendo os eixos de gênero, de sexualidade e, quando mencionado, de cor da pele.

		tinham 5 mulheres e todas elas se conheciam porque era uma forma de se fortalecer. E aí isso também perpassava pela quantidade de professoras, né... e tal... e aí entra numa primeira caixinha, né dessa diferença. E aí se para gênero já é algo que adiciona complicadores, para a sexualidade ainda mais né, porque tem muito como se veem as mulheres que estão naquele espaço, se elas são tratadas igual... tratadas semelhantes aos homens ou se elas são tratadas como uma opção, se elas estão ali pela questão da feminilidade ou como objetos decorativos, né? É como a galera diz, assim, as mulheres estão para enfeitar a sala, mas não, elas estão para aprender igual a todos né”. João (homem, <i>gay</i> que às vezes se identifica como bi, preto de pele clara) Pergunta: Como percebe o ramo profissional de TI em termos de gênero e de orientação sexual? "Quando eu comecei, a minha turma tinha umas trinta pessoas e, dessas trinta, três eram mulheres, por aí, e só uma se formou né? Então sempre foi aquela área com muito homem e com professor homem... e na área que, assim, é muito homem hetero. Ou pelo menos assim, não aparentava, né, não ser hétero. Aí era aquele ambiente bem mais tóxico e com muitas piadinhas. Sempre tirando alguma brincadeira e tal... e você via que, tipo, algumas das mulheres que saíram foram por aqueles motivos comuns de tipo... ah porque não tô conseguindo por causa da minha família, porque eu já tenho um filho e por aí vai”.
--	--	---

Fonte: elaborado pelo autor

Quando questionados sobre como observavam a área de tecnologia em termos de gênero e de sexualidade, Roberta e João estruturaram suas respostas com memórias da época em que iniciaram os estudos na universidade, ainda que o campo educacional não tenha sido expressamente referenciado na pergunta que formulei.

Assim, de imediato, Roberta trouxe que não observava facilidade alguma em ser LGBTI em TI, sobretudo por contas das interseções que lhe atravessavam (em sua autodescrição, afirmou ocupar um lugar no mundo enquanto "uma mulher preta de pele clara, lésbica e de origem periférica"). Suas memórias do curso de computação na universidade são, portanto, de um ambiente machista, misógino e de certo modo lgbtifóbico que encarava a participação de mulheres em um curso de tecnologia como algo acessório ou, mesmo, "decorativo", como trazido por Roberta em sua fala.

Tal como Roberta, João também destacou a participação de mulheres em seu curso superior como uma exceção, eis que a tecnologia sempre foi uma área "com muito homem e

com professor homem" e "muito homem hetero". Nesse particular, destaco que João foi a primeira pessoa entrevistada a mencionar o adjetivo tóxico⁶⁴ como característica do ambiente de tecnologia, circunstância que se repetirá nas entrevistas realizadas com Maria e Rodrigo.

Se os relatos trazidos por Roberta e por João enunciam primeiramente o ambiente educacional, de sua formação profissional, como um terreno inicial de enfrentamento de adversidades às pessoas LGBTI, quase que imediatamente ambos o conectam com a desigualdade de gênero como um fator motivador. Aliás, as duas pessoas entrevistadas informaram que em suas turmas de universidade apenas havia uma mulher concluinte (no caso de Roberta, ela própria), contudo, ressalto que, a despeito da similaridade das duas narrativas, Roberta e João não frequentaram a mesma turma de graduação, já que ela é formada em Ciências da Computação e ele em Sistemas de Informação.

A metáfora trazida por Roberta de que ser uma mulher em TI é como uma primeira "caixinha da diferença" que abriga outros compartimentos que, por sua vez, também a afetam diretamente, demonstra uma simultaneidade de práticas estereotipadas existentes na área que afetam as mais diversas manifestações sociais de seu corpo no mundo, eis que ela se apresenta à sociedade como uma mulher, preta, lésbica e de origem periférica.

Essas múltiplas estereotipagens a que estão sujeitas as pessoas na área de tecnologia (e em particular mulheres LGBTI) são, portanto, apresentadas como elementos estruturantes de todo o campo, da formação educacional à prática profissional. Nesse sentido, Stout e Wright (2016) reportam tais estruturas em seus estudos sobre o senso de pertencimento à área de computação por estudantes lésbicas, *gays*, transgêneros e *queer* e enunciam que até mesmo em seus interiores os departamentos universitários possuem uma tendência "a abrigar um ambiente social heteronormativo, no qual a heterossexualidade é assumida como norma, de forma que instituições e políticas sejam alinhadas com um estilo de vida heterossexual" (2016, p. 25). Diante de tal cenário, em uma perspectiva interseccional, as autoras sugerem que mulheres da população LGBTI são duplamente atravessadas na área de computação, hipótese que se amolda à narrativa exposta por Roberta.

Por outro lado, muito embora, profissionalmente, o setor venha enfrentando um crescimento em ritmo exponencial, estudos indicam que a baixa representação de mulheres na etapa de formação educacional em tecnologia se apresenta como uma constante (NUNES,

⁶⁴ Bastante usual na contemporaneidade, o adjetivo tóxico é costumeiramente associado a relacionamentos, a masculinidades e a ambientes de trabalho com o objetivo de demonstrar a existência de práticas sociais não saudáveis com inequívocas repercussões à saúde mental das pessoas.

2016; LIMA, 2013), Aliás, identifico que a proporção trazida por Roberta e por João em suas entrevistas (cinco mulheres no máximo em toda a graduação e três mulheres em uma turma de trinta pessoas, respectivamente) é bastante próxima, senão pior, àquela enunciada, por exemplo, nos estudos conduzidos por Lima em 2010:

Nas entrevistas realizadas, todos os professores e professoras confirmaram que o número de estudantes do sexo feminino na computação tem diminuído, constando de duas ou três mulheres, no máximo, de um total de 40 alunos por turma. Essa baixa presença feminina na área é algo que tem se mantido constante e não é diferente da época em que os/as entrevistados/as cursavam a graduação na área. Além disso, o número de mulheres que ingressam no curso não é igual ao número de alunas que o concluem, pois há bastante evasão delas durante o curso (LIMA, 2013, p. 806).

Ou seja, a sub-representação e a alta evasão de mulheres em cursos superiores de tecnologia segue sendo uma forte característica, que, na perspectiva do entrevistado João, pode ser explicada pela sobrecarga enfrentada pelas mulheres com a acumulação de obrigações socialmente impostas de cuidado familiar.

No âmbito laboral, a percepção das pessoas entrevistadas segue a mesma linha de interpretação iniciada por Roberta e por João em relação à educação, com TI se apresentando como uma área fortemente marcada por um perfil profissional específico.

Conforme já demonstrei na introdução deste trabalho, os estudos organizacionais (RIBEIRO et al., 2020; KOSSEK; PICHLER, 2009) apontam que as tradicionais práticas empresariais de contratação de pessoal foram baseadas em supostos critérios de excelência técnica e de modelos de sucesso que culminaram com a consolidação de um paradigma de "profissional ideal".

Ainda que não seja uma característica exclusiva do campo profissional de tecnologia, esse modelo ideal de trabalhador é encontrado em TI e nitidamente espelhado nos depoimentos de Maria, Roberta, Rodrigo, Marcelo e João. Neste aspecto, todas as cinco pessoas trabalhadoras entrevistadas foram uníssonas em identificar o campo profissional de tecnologia como um setor majoritariamente composto por homens, brancos, cis e héteros.

Algumas das dificuldades enfrentadas pelas pessoas que se apresentam como diferentes ao padrão de contratação da maioria das empresas são enunciadas por Maria e por Roberta nos seguintes trechos de suas entrevistas.

Quadro 11 - Análise de Conteúdo

Estereótipos e dissidências em TI: campo profissional 1

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Estereótipos em TI	Campo profissional	Maria (mulher, cis, pansexual, branca) Pergunta: como percebe o ramo profissional de TI? e em termos de gênero e orientação sexual? “Eu ainda vejo o campo todo como extremamente conservador. Então se alguém dá uma pinta, é feita piada sobre isso se alguém é aberto em relação a isso ... essa pessoa é meio que excluída, ela tem suas ... seu crescimento de carreira é muito mais dificultado... tem ... existe uma dificuldade assim muito, muito grande de se aceitar o diferente por conta de todo esse conservadorismo... existe um padrão de contratação e de privilégio geral que é o homem, cis, hétero, branco... e essas pessoas elas têm uma... não vou dizer facilidade, mas elas tem o privilégio de conseguir chegar mais rápido nas fontes que vão capacitar elas para trabalhar no mercado de TI, enquanto que as outras pessoas não. E em 90% das vezes essa é a desculpa usada pelas empresas para só contratar homens brancos... é complicado... Mas assim, eu acho que o principal de difícil na área não é ainda isso... o problema é para mim é que quando a gente consegue superar todas as dificuldades e chegar lá e entrar na empresa a gente se vê num ambiente tão tóxico que a gente adoce mentalmente e isso causa evasão e não é uma evasão pequena... é uma evasão forte desde dentro da faculdade até dentro da empresa. É complicado... é isso... é assim que eu vejo a tecnologia hoje em relação a pessoas <i>queer</i>”.
		Roberta (mulher, cis, lésbica, não performa feminilidade, preta, de origem periférica) Pergunta: como é ser uma pessoa LGBTI aí na área de TI você percebe facilidade, você percebe desafios específicos? como é a sua visão? “E aí a área de computação em si ela vem permeada por muito... um estereótipo muito bem marcado, né que são homens brancos, cis, heterossexuais... muitos deles com boas condições financeiras.” “Eu lembro quando eu entrei no curso do SENAI, minha mãe comprou um computador para mim para eu estudar no SENAI. E aí parcelou em infinitas vezes e eu achava tudo, achava que tipo nossa, eu tô aqui exatamente onde eu deveria estar. E aí eu encontrei pessoas que tipo estudavam nas melhores escolas do Recife e que tem o pai programador e que tinha contato com programação esportivamente ao longo da infância e eu pensando assim ... como assim velho... Eu já comecei quantos

		níveis atrás dessa pessoa, sabe? E aí quando você ver a galera... eu achava o curso técnico a minha forma de ascensão para além da escola e as pessoas falavam "ah eu vou largar porque eu quero estudar para vestibular. E aí eu ficava, tipo, como assim? E aí são essas pessoas... e quando a gente pega né tudo isso e traz.... aí são pessoas que seguem fomentando tudo isso, né? Elas seguem querendo que esse espaço não seja propício para outros tipos de pessoas que possam ocupá-los, né?" "Esses dias eu tava até discutindo com um amigo meu que ele fala muito, assim, que para ele é muito curioso que na área de tecnologia, que é uma área que você precisa estar sempre atualizado, você precisa estar sempre informado e tudo mais, seja um lugar tão... em que a gente vê tantas pessoas conservadoras e pessoas com posicionamentos tão repressivos assim com a diversidade..."
--	--	---

Fonte: elaborado pelo autor

Como depreende-se do quadro acima, Maria e Roberta se referem à tecnologia como um ambiente marcado por um conservadorismo em relação à classe social, ao gênero e à orientação sexual que delimita e reduz as possibilidades de ingresso no setor e as chances de ascensão em carreira de quem se apresenta dissidente ao estereótipo profissional. Nesse sentido, as consequências impostas às pessoas *queer* (tal como trazida a expressão por Maria em sua fala) são de grandes chances de adoecimento mental e de forte evasão em razão da configuração de um ambiente profissional tóxico.

Ao observar a fala de Maria de que "se alguém dá uma pinta, é feita piada sobre isso [...] essa pessoa é meio que excluída, ela tem suas ... seu crescimento de carreira é muito mais dificultado", percebo em seu relato haver em TI uma expectativa de performances de masculinidades e de feminilidades, ou seja, uma heteronormatividade que segrega aquelas pessoas que não correspondem a tais expectativas. A fala de Roberta, por sua vez, demonstra que, desde aquele primeiro momento de aproximação com a área de tecnologia (no curso técnico de rede de computadores), já era possível antever as dificuldades que seriam por ela enfrentadas em TI em decorrência de um forte conservadorismo e de repressão com a diversidade.

Se, por um lado, Maria e Roberta foram assertivas ao afirmar o campo profissional de TI como conservador, excludente, ocupado por muitas pessoas com boas condições financeiras, Rodrigo, Marcelo e João entendem já ser possível perceber alguma mudança em termos de diversidade.

Quadro 12 - Análise de Conteúdo
Estereótipos e dissidências em TI: campo profissional 2

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Estereótipos em TI	Campo profissional	João (homem, <i>gay</i> que às vezes se identifica como bi, preto de pele clara) Pergunta: como percebe o ramo profissional de TI? “Era uma área antigamente bem elitista, né? Era uma área que tinha muito aquela visão de tipo ah tem que ser muito inteligente. Tem que ser isso.. é uma área de homem e uma área disso, daquilo e daquilo outro e eu vejo que a área hoje ela serve e já serviu para muitas pessoas que veio de origem mais humilde conseguir uma carreira, né? E é uma área que... durante a pandemia muitas pessoas perderam emprego enquanto a área de tecnologia ficou cada vez mais aquecida, né? E tá tendo esse <i>boom</i> de pessoas que são de outras áreas, né? E tão fazendo essa migração... meu namorado, inclusive, ele é psicólogo e tá fazendo um curso para entrar na área de tecnologia. Aí eu vejo tipo como uma área muito ampla que quando a gente fala de tecnologia tem muita coisa para ser feita e muitas áreas para ser explorada, né? Então eu acho que cabe todo mundo, é só dar um jeitinho e procurar alguma coisa que você goste de fazer que deve ter algo de tecnologia envolvido...”
		Marcelo (homem, cis, <i>gay</i> que não performa feminilidade, branco) Pergunta: como percebe o ramo profissional de TI? E em termos de gênero e orientação sexual? “Homem, branco, hétero, basicamente, mas eu percebo que já foi pior digamos assim...”
		Rodrigo (Cis, bi) Pergunta: Como percebe o ramo profissional de TI? e em termos de gênero e orientação sexual? “É um ramo muito predominantemente machista né... branco, hétero (risos) e eu percebo que exista muita, muita, muita, ainda, força assim da questão estrutural da sociedade... do patriarcado e tal ... de uma questão que os homens brancos dominam entendeu.. se você for ver e uma coisa que me deixa assim também ... legal... é que... nos últimos 10 anos isso tem mudado, eu percebo que isso tem mudado entendeu, eu acho que em dois mil e ... quando eu comecei a minha carreira em 2004-2005 era muito mais predominantemente branco, rodeado por homens. Na minha

		faculdade mesmo tinham muito poucas mulheres na turma... também tinham muito poucos negros entendeu... então eu percebo que hoje existe uma diversificação maior, existe uma luta assim de algumas empresas... eu não vou dizer que é da área... eu acho que algumas empresas fazem essa luta para diminuir essa diferença, mas hoje ainda é predominantemente masculino e bem hétero no sentido, assim, de você perceber assim por exemplo nos ambientes de trabalho, assim, de TI..."
--	--	--

Fonte: elaborado pelo autor

Os trechos das falas acima demonstram, portanto, que Marcelo e João conseguem vislumbrar alguma modificação na caracterização do setor tecnológico. João, inclusive, destaca que o rápido crescimento da área, sobretudo no curso da pandemia da Covid-19, pode contribuir para uma modificação estrutural do setor com a oferta de mais oportunidades a pessoas provenientes de uma "origem mais humilde".

Para Rodrigo, contudo, sua convivência profissional com mais mulheres e com mais pessoas negras não seria efetivamente atribuível a um esforço de alteração da área como um todo, mas apenas de iniciativas isoladas de algumas empresas que buscam atingir patamares sociais mais justos de equidade.

7.3.3 Ser LGBTI

No curso das entrevistas, questionei diretamente às pessoas participantes quais eram os seus sentimentos em ser alguém LGBTI em três esferas sociais diferentes: família, trabalho e sociedade. A minha escolha por delimitar três planos distintos para observação de suas experiências buscou seguir a estruturação proposta por Honneth (2003) nas suas esferas de reconhecimento correlatas (amor, direito e solidariedade) e objetivou compreender de que maneira suas vivências em um ambiente laboral fomentado por políticas de diversidade poderia se distinguir dos outros âmbitos.

O primeiro trecho que destaco é o relato trazido por Marcelo em que este se considera uma pessoa privilegiada por ter uma boa relação com sua família (ao menos com aqueles familiares que sabem ser ele uma pessoa *gay*).

Quadro 13 - Análise de Conteúdo

Ser LGBTI: família 1

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Ser LGBTI	Família	Marcelo (homem, cis, <i>gay</i> que não performa feminilidade, branco) Pergunta: Como você descreveria o sentimento de ser uma pessoa LGBTI no âmbito familiar, no âmbito do trabalho e no âmbito geral da sociedade? Há diferenças de sentimentos? Se sim, poderia falar um pouco sobre isso? "Aí eu sou privilegiado também da minha família me aceitar, de não ter sido quicado de casa quando eu saí do armário. Então, minha mãe conheceu meu namorado e adora ele. Minha tia, todo mundo da minha família que sabe que eu sou <i>gay</i> é bem tranquilo quanto a isso... assim como também na empresa... então é um sentimento parecido".

Fonte: elaborado pelo autor

A narrativa de Marcelo é marcada, portanto, por uma reflexão acerca de características que podem, de alguma forma, lhe ajudar a transitar socialmente, inclusive em um plano mais privado, tal como sua família. Aqui reforço que, desde o início de sua entrevista, Marcelo verbalizou a sobreposição de "privilégios" (ser homem cisgênero, branco e não performar feminilidade) que lhe ajudam em sua vivência enquanto pessoa LGBTI.

Dessa forma, Marcelo se vê como alguém de sorte por não ter sido expulso de casa quando de sua saída do armário, ou seja, a partir do momento de publicização de sua sexualidade (ainda no plano social mais íntimo, o âmbito familiar). Percebo, então, que ainda que houvesse uma expectativa familiar disruptiva de não reconhecimento de sua subjetividade, tal predição não se concretizou e Marcelo se viu acolhido tanto no plano familiar como na Organização Beta.

As ressalvas trazidas por Marcelo acerca de sua posição privilegiada de saída do armário em sua família demonstram como os deslocamentos privado-público e público-privado assumem particularidades distintas a partir das experiências únicas de vida das pessoas cis-heterodissidentes. Assim, por exemplo, as palavras de Marcelo são de reconhecimento de privilégios que lhe ajudam a viver socialmente, ao tempo em que as palavras de Roberta são da existência de "caixinhas de diferença" que atuam como complicadoras à sua vivência.

Quadro 14 - Análise de Conteúdo
Ser LGBTI: família 2

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Ser LGBTI	Família	Roberta (mulher, cis, lésbica, não performa feminilidade, preta, de origem periférica) Pergunta: Como você descreveria o sentimento de ser uma pessoa LGBTI no âmbito familiar, no âmbito do trabalho e no âmbito geral da sociedade? Há diferenças de sentimentos? Se sim, poderia falar um pouco sobre isso? "No contexto da família, eu tenho diferentes níveis de sentimentos... tem a minha mãe que é a pessoa que melhor me acolheu e aprendeu nesse processo.... Assim... de cara não foi simples para ela... assim ... e sei que não é simples, mas existe um sentimento maior sobre tudo isso que é o quanto que ela me ama e aí isso faz com que todas as outras coisas sejam ínfimas... E aí eu precisei passar por um processo de blindagem, assim, eu escolhi quem eu iria segurar na mão e essa pessoa foi a minha mãe, que era a pessoa que eu ia segurar na mão e explicar quantas vezes fosse preciso e enfim ... e teve as outras pessoas que eu decidi que essa sou eu, se não houver respeito, a gente simplesmente não vai se relacionar. E aí isso foi com todos os vínculos que eu tinha assim quando eu percebia que havia algum tipo de desrespeito a solução para mim foi o afastamento".

Fonte: elaborado pelo autor

De fato, Marcelo e Roberta são pessoas que não correspondem às expectativas da heteronormatividade, contudo, suas experiências de "saída do armário" são completamente distintas. Assim, se para Marcelo a ampla aceitação familiar de sua sexualidade lhe traduz um sentimento de tranquilidade, para Roberta seus sentimentos são ambivalentes, percorrendo do amor à ruptura, a depender de como são estabelecidos seus vínculos familiares.

Experiências de desrespeito, portanto, importaram para Roberta no afastamento do convívio familiar com aqueles que lhe infligiram. Assim, Roberta traçou estratégias de distanciamento e, por que não, de sobrevivência, com o encerramento das interações familiares que, de alguma forma, não lhe respeitam. Situação distinta, contudo, se mostrou em relação à sua mãe, para quem as expectativas de consolidação de uma relação afetiva, lhe motivaram a persistir em um processo de explicação de sua sexualidade e de sua performance de gênero "quantas vezes fosse preciso".

Neste particular, entendo que o esforço intencional de Roberta em se fazer

compreender à sua mãe, ainda que por repetidas vezes, no que se refere às suas características mais íntimas (a exemplo de seus desejos sexuais), reflete um anseio por reconhecimento de sua autonomia e de sua individualidade que se concretiza como uma devoção emocional de consideração mútua (HONNETH, 2003; 2019), em que o sentimento de amor estabelecido entre as duas se consolida e faz com que "todas as outras coisas sejam ínfimas".

Percebo, então, que o "armário" enfrentado por Roberta, inicialmente em sua família, em nada se assemelha àquele observado por Marcelo, também no mesmo âmbito, refletindo seus relatos experiências completamente díspares. Por vislumbrar exatamente essas distintas experiências vividas por pessoas LGBTI, Duarte (2021) faz uma crítica da expressão "sair do armário" e propõe uma abordagem das epistemologias (ênfase no plural) do armário.

Sem refutar inteiramente os estudos de Eve Sedgwick (2007), Duarte defende uma releitura da "epistemologia do armário" trazida pela autora em epistemologias do armário, no plural, por entender que o imaginário social desse móvel de faces antagônicas privado-público, já tão consolidado, foi construído à imagem de um público muito específico: *gays*, cis e brancos.

A cena do armário, como catarse de revelação, não tem o poder de sintetizar todas as experiências de rejeição, dor, discriminação, desigualdade etc. O que vem antes ou depois do armário (estratégias de sobrevivência, pactos de cooperação, compromisso político, processos de exclusão etc.) constituem o desdobramento mais comum das vidas de pessoas LGBTQIA+ (DUARTE, 2021, p. 450).

Para o autor, portanto, a metáfora do armário foi consolidada em uma ótica binária de homossexualidade *versus* heterossexualidade que, além de ocultar as mais variadas interseções de vulnerabilidade que atravessam os corpos das pessoas cis-heterodissidentes, invisibiliza manifestações outras de sexualidade e de gênero que, historicamente, foram silenciadas, ainda que no interior da própria comunidade LGBTI.

Um exemplo trazido por Duarte (2021) é a saída do armário enquanto revelação a cargo de pessoas bissexuais. Para o autor, a estrutura binária clássica do armário (hetero x homo) não dá conta da fluidez havida no espectro das sexualidades. Ou seja, sob argumentos costumeiros de que a bissexualidade seria "apenas uma fase" vivenciada por alguém heterossexual ou que ocultaria uma falta de coragem de *gays* e lésbicas "se assumirem" inteiramente, a realidade social que se impõe às pessoas bissexuais, não raramente, é de impossibilidade real de enfrentamento do armário, já que seus impulsos mais íntimos de atração não exclusiva a um único gênero não são inteligíveis pela sociedade.

A ponderação enunciada por Duarte (2021) está nitidamente refletida nas narrativas

trazidas por Maria e por Rodrigo, as duas pessoas entrevistadas que se autoidentificaram como bissexuais (sendo Maria pansexual).

Quadro 15 - Análise de Conteúdo

Ser LGBTI: família 3

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Ser LGBTI	Família	Maria (mulher, cis, pansexual, branca) Pergunta: Como você descreveria o sentimento de ser uma pessoa LGBTI no âmbito familiar, no âmbito do trabalho e no âmbito geral da sociedade? Há diferenças de sentimentos? Se sim, poderia falar um pouco sobre isso? "Pessoalmente, no meu caso, eu diria que refletiu um bocadinho o familiar e o social, porque inicialmente os meus pais foram.... descrentes.... do que eu tava falando... porque ser uma pessoa bi é uma coisa interessante, porque você continua sendo, por assim dizer hétero, sendo que com mais possibilidades, não é bem assim mas na cabeça deles é... então por que que eu vou dizer que eu sou bi se eu ainda quero agarrar homem. A cabeça deles diz isso. Então eles são descrentes até hoje, eles são descrentes do fato de ser pansexual, porque eles nunca me viram namorar uma mulher, né? Nunca me viram namorar uma pessoa não binária..."
		Rodrigo (Cis, bi) Pergunta: Como você descreveria o sentimento de ser uma pessoa LGBTI no âmbito familiar, no âmbito do trabalho e no âmbito geral da sociedade? Há diferenças de sentimentos? Se sim, poderia falar um pouco sobre isso? "No âmbito da família... eu acho que na minha família assim... a minha família teve noção disso há muito pouco tempo... a minha família sempre me viu como hétero assim... e na verdade o tratamento da minha família sempre foi esse e até tem sido então... a minha família meio que ignorou (risos) assim essa questão... agora, assim, eu acho meio natural, porque quando você fala que é bi todo mundo fala assim ahhh... (enunciando desacreditação)".

Fonte: elaborado pelo autor

A leitura do quadro acima demonstra, então, que tanto Maria como Rodrigo não tiveram suas orientações sexuais adequadamente reconhecidas pelos seus familiares em

decorrência de uma ausência de inteligibilidade social (BENTO, 2011; BUTLER, 2011). Assim, percepções de descrença e de não acreditação em suas vivências simplesmente inviabilizaram, nos seus núcleos mais privados, suas caracterizações como pessoas cis-heterodissidentes, já que ambos seguiram sendo lidos pelos seus familiares como heterossexuais. Em termos práticos, é como lhes tivesse sido retirada a possibilidade da metáfora do armário (e, portanto, de seu abandono) diante do não reconhecimento e da invisibilização de suas bissexualidades.

Outro exemplo acerca da inadequação de um único armário estruturado em pilares antagônicos (homo x hétero, homem x mulher) é trazido por Duarte (2021) em relação às pessoas trans e às pessoas não binárias. Desse modo, o armário enfrentado, por exemplo, por pessoas cishomossexuais se distingue em relação aos desafios sociais impostos a quem escapa às determinações biologicistas ou à própria lógica binária de gênero socialmente consolidada. Para o autor, o reconhecimento social e a chamada "passabilidade"⁶⁵ são como novos armários, cujas desconstruções demandam a criação de outras lógicas de ocultação/visibilidade às pessoas trans e não binárias (DUARTE, 2021).

Viviane Vergueiro (2015) aponta que a passabilidade é uma categoria útil de análise tanto para desafiar as exigências cisnormativas de performance de gênero como para demonstrar as demais estratégias de sobrevivência traçadas pela comunidade cis-heterodissidente que percorrem outras vias, tais como a racialização, o etarismo e o classismo. Ou seja, se a "boa" passabilidade aponta para o cumprimento de determinadas expectativas normativas de comportamento em termos de gênero e de sexualidade, é preciso refletir sobre onde estão posicionadas aquelas pessoas que não se "moldam" a tal norma.

Essa tensão entre visibilidade, passabilidade e segurança também está presente nas narrativas trazidas por Maria e por Rodrigo, contudo, sob enfoques distintos. Vejamos o quadro seguinte:

⁶⁵ A passabilidade é um conceito bastante usual na comunidade LGBTI que informa o quão próximo alguém cis-heterodissidente se aproxima da norma social. A alta passabilidade garante a camuflagem tal e qual de alguém que corresponda às expectativas de performances de gênero e de sexualidade socialmente aceitas, ao passo em que uma baixa passabilidade lhe mantém em uma posição de dissidência e de não pertencimento.

Quadro 16 - Análise de Conteúdo
Ser LGBTI: passabilidade

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Ser LGBTI	Passabilidade	Maria (mulher, cis, pansexual, branca) Pergunta: puxando um pouco um ganchinho do teu raciocínio aí, como é que você percebe é ser LGBTI na área de TI? Percebe facilidades? Desafios específicos? "Para mim, particularmente, não é... é menos difícil do que para outras pessoas porque ser pansexual ... a pessoa não vai descobrir que eu sou pansexual até me ver uma balada agarrando outra mulher ou vivendo com ou agarrando uma pessoa não binária. Então, para mim, particularmente, é mais fácil de esconder que eu sou diferente... tenho meus desafios como uma mulher dentro da área de TI... que já são bem grandes, mas em relação a ser LGBT, pra mim, não é tão difícil". "E aí a sociedade em si, muita gente me trata da mesma forma porque eu sou passável como mulher, cis, hétero. Então, eu não sofro diretamente muito preconceito".
		Rodrigo (Cis, bi) Pergunta: Como você descreveria o sentimento de ser uma pessoa LGBTI no âmbito familiar, no âmbito do trabalho e no âmbito geral da sociedade? Há diferenças de sentimentos? Se sim, poderia falar um pouco sobre isso? "Eu acho que quando a gente, sei lá, a gente é desse recorte, dessa parte desse recorte que eu sou, bissexual, e se porta, eu acho, de forma de que meu negócio parece hétero né? Então causa um espanto quando você tipo demonstra na verdade um sentimento assim pela pessoa do mesmo sexo né? E aí acho que causa um espanto mais assim ..." "No ambiente social.. pra sociedade eu não percebo diferença num sentido porque eu me sinto mais sendo tratado como hétero porque como eu te disse... eu sou uma pessoa bem discreta sabe... então eu não tenho trejeitos de <i>gay</i> assim... então eu me passo como um cishétero passa em qualquer lugar.. até porque eu só descobri que eu era bi depois de velho... (risos) então eu acho que eu fui meio que socializado como cishétero entendesse... então é bem fácil pra mim se passar e dar uma de machão... pra fingir... eu acho que é até forma de você se proteger também e se resguardar entendesse... porque eu acho que a sociedade é altamente preconceituosa velho e aí se tiver num momento que eu precisar, por exemplo, me passar como heterotop pra me proteger fisicamente eu vou fingir que eu sou um heterotop e foda-se... ta ligado? eu não vou ficar... não vou me expor para um pessoa que eu nem conheço, que eu nunca vi na vida... pra tomar uma surra... agora se eu tiver com um bocado de pessoas junto que podem me proteger aí beleza... mas eu sou baixinho e pequeno pô... num vou ficar aí me expondo

		entendesse?"
--	--	--------------

Fonte: elaborado pelo autor

As palavras de Maria demonstram que a sua passabilidade está relacionada, sobretudo, na forma como a sociedade a lê (sendo uma mulher cis e hétero). Ou seja, apesar de afirmar "ser mais fácil" esconder sua diferença à cis-heteronormatividade, não identifico em sua narrativa o uso da passabilidade como uma estratégia de sobrevivência à sua pansexualidade. Assim, os desafios diretos mais importantes para Maria são decorrentes de sua vivência enquanto mulher na área de Tecnologia e não por ser pansexual.

O relato de Rodrigo, por outro lado, reflete a passabilidade como uma nítida estratégia de sobrevivência associada a performances de gênero e a estereótipos de sexualidade, como uma negociação da esfera de aparecimento do seu corpo (BUTLER, 2019). Nesse sentido, Rodrigo afirma em uma mesma oportunidade que "seu negócio parece hétero", que não tem "trejeitos de gay" e que acredita ser fácil "se passar e dar uma de machão" para se proteger de uma sociedade altamente preconceituosa.

As ambivalências na narrativa trazida por Rodrigo são bastante nítidas. Se, por um lado, ele afirma que não possui "trejeitos de gay", por outro lado, aduz ser possível se "passar como heterotop", já que teme pela sua integridade física e prefere não se expor a desconhecidos, por ele encarados como potenciais ofensores. Ora, o que seria na visão de Rodrigo os "trejeitos de gay" substituídos por manifestações corporais de um "heterotop"? Pode-se intuir que, possivelmente, práticas que, de alguma forma, se aproximem da feminilidade, tal como consolidada socialmente, e em face das quais ele busca não performar.

O trecho acima transcrito da entrevista de Rodrigo remete, portanto, à ideia da homonormatividade, apontada por Oliveira (2013) como uma espécie da heteronormatividade, que garante a progressiva aceitabilidade social das pessoas heterodissidentes de forma proporcional às suas conformações à heteronormatividade.

Este medo e a necessidade de ocultar a sua orientação sexual foi analisado no trabalho de Dana Rosenfeld (2009), que divide as homonormatividades em duas temporalidades distintas. A primeira, a que chama homonormatividade do pós-guerra e que caracteriza como sendo marcada pelas políticas de passar por heterossexual (*politics of passing*), ou seja, em que os indivíduos usam de um silêncio em relação à sua sexualidade ou identidade de gênero e tentam passar despercebidos como forma de evitar discriminações. A estratégia para ter maior aceitação passa por uma forte conformidade às normas de gênero e por desenvolver esforços para fazer-se passar por heterossexual, mantendo inquestionados os pressupostos heterossexuais (...). A outra forma de homonormatividade [é chamada] de neo-liberal (...), ou seja, uma formação normativa que não questiona as instituições e valores heterossexuais, procurando antes a sua manutenção e inclusão

dentro dessas instituições (OLIVEIRA, 2013, p. 73).

Medo e segurança são, portanto, sentimentos antagônicos apresentados por Rodrigo em seu relato e que lhe fazem performar de uma maneira distinta daquela que realmente gostaria de se apresentar à sociedade. Ou seja, a exposição de sua orientação sexual (nela incluídos simples atos de afeto), no âmbito público, é ocultada e condicionada ao pré-conhecimento das pessoas em interação e/ou ao estabelecimento de uma coletivização que lhe permita amparo físico.

Tal como trazido por Rodrigo, para além da passabilidade, a experiência de ser uma pessoa LGBTI no meio social também é exposta por Marcelo e por João como permeada pelos sentimentos de medo e de preocupação em relação à LGBTIfobia.

Quadro 17 - Análise de Conteúdo

Ser LGBTI: sociedade 1

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Ser LGBTI	Sociedade	Marcelo (homem, cis, <i>gay</i> que não performa feminilidade, branco) Pergunta: Como você descreveria o sentimento de ser uma pessoa LGBTI no âmbito familiar, no âmbito do trabalho e no âmbito geral da sociedade? Há diferenças de sentimentos? Se sim, poderia falar um pouco sobre isso? "Em relação à sociedade eu me preocupo um pouco, porque meu namorado não tem o mesmo privilégio. Tipo, ele sabe... a mãe dele sabe que ele é <i>gay</i>, mas o pai não... Então até aqui não me sinto super confortável de estar demonstrando afeto na rua e tudo mais... por medo de, sei lá, chegar na família dele, então isso acaba me afetando um pouquinho também em relação à sociedade como um todo... Tipo dentro de casa e no trabalho é tranquilo, mas na sociedade como um todo já não me sinto tão confortável e também por medo de violência [...] sabe você que tem doido LGBTfóbico em todo canto... então não me sinto super 100% a vontade mas... chegando lá".
		João (homem, <i>gay</i> que às vezes se identifica como bi, preto de pele clara) Pergunta: Como você descreveria o sentimento de ser uma pessoa LGBTI no âmbito familiar, no âmbito do trabalho e no âmbito geral da sociedade? Há diferenças de sentimentos? Se sim, poderia falar um pouco sobre isso? "Pensando na sociedade, infelizmente o sentimento que eu tenho

		é de medo, né? De muitas vezes de não poder ter o básico de um relacionamento, independente de gênero, independente da orientação, de muitas vezes tipo... ah tô andando com meu namorado na rua e eu queria pegar na mão dele, mas não pego porque eu tenho medo de apanhar... é aquela coisa, a gente é privado de coisas simples né? Que muita que pessoas héteros não tem isso, sabe? Não enxergam esse privilégio, né? Então meio que é um privilégio poder... Viver? Né? De poder andar sem ter medo de ser atacado pelo simples fato de uma orientação. Pelo simples fato de eu estar com outra pessoa do mesmo gênero".
--	--	--

Fonte: elaborado pelo autor

Os trechos acima demonstram como as vivências de Marcelo e de João são marcadas por um constante receio de rejeição e de agressão física.

No caso de Marcelo, por exemplo, ainda que ele considere sua trajetória pessoal, enquanto alguém LGBTI, mais tranquila no âmbito familiar e laboral, no aspecto social o sentimento existente é de desconforto, seja em razão do medo da violência LGBTIfóbica, seja em razão de uma possível rejeição familiar em desfavor de seu namorado.

O desconforto vivido por Marcelo me faz recordar da metáfora adotada por Sara Ahmed (2022) de que a heteronormatividade encara os corpos das pessoas como uma habitação em uma lógica de conforto, cujas estruturas de *design* preveem designações de gênero e de sexualidade.

Muitas vezes penso nas políticas de conforto como poltronas: é sempre bom usar a mobília para pensar. Pense em como é sentir-se confortável: digamos, afundar-se em uma poltrona confortável. O conforto é sobre o encaixe entre o corpo e objeto: minha poltrona confortável pode ser estranha para você e para os contornos de seu corpo. Conforto diz respeito a um encontro entre mais de um corpo; a promessa de um sentimento de afundar-se. A heteronormatividade funciona como uma forma de conforto público, permitindo que os corpos se estendam em espaços que já tomaram sua forma. Tais espaços são vivenciados como confortáveis, pois permitem que corpos se encaixem. As superfícies do espaço social são impressas na forma desses corpos (como uma poltrona que se molda aos corpos que a habitam: nós quase podemos ver a forma desses corpos como marcas na superfície). Os espaços ampliam os corpos, e os corpos ampliam os espaços; as impressões adquiridas pelas superfícies funcionam como traçados de tais ampliações. Gill Valentine mostra como a "heterossexualização" dos espaços públicos, como as ruas, é naturalizada pela repetição de diferentes formas de conduta heterossexual (as imagens em *outdoors*, as músicas tocadas, as demonstrações públicas de afeto heterossexual etc.), um processo que muitas vezes passa despercebido por sujeitas/ou heterossexuais (AHMED, 2022, p. 198-199).

Por outro lado, a narrativa exposta por João demonstra a existência de um sentimento que vai além do desconforto atravessado por Marcelo (que não se sente "100% à vontade, mas... chegando lá"). João reflete, portanto, sobre como ele e as demais pessoas LGBTI são privados das coisas mais simples da vida, circunstância que não é observada pelas pessoas heterossexuais, que habitam uma heterossexualização dos espaços públicos (AHMED, 2022).

Nas palavras de João, as pessoas heterossexuais são privilegiadas pelo simples fato de poderem viver. Assim, sua narrativa demonstra como a (sobre)vivência de uma pessoa LGBTI, não raramente, importa em uma infundável privação de comportamentos, contatos e interações sociais básicas que, acaso praticadas, poderiam pôr em risco suas próprias existências.

Essa perspectiva de vida-não-vivida, de modelagens e de "podas" corporais em razão de uma não conformação aos regramentos sociais de gênero e de sexualidade é abordada por Judith Butler em sua concepção de "precariedade". Para Butler (2019), o conceito de precariedade pode, ao mesmo tempo, (i) se referir à escassez, politicamente induzida, das estruturas sociais e econômicas de apoio a determinadas comunidades, expondo-as desproporcionalmente ao dano, à violência e à morte, como também, (ii) concernir à condição de amplificada vulnerabilidade de populações específicas, decorrente, diretamente, de uma proteção judicial insuficiente contra a violência em suas mais diversas origens: doméstica, urbana ou, mesmo, estatal.

A precariedade é a rubrica que une as mulheres, os *queers*, as pessoas transgêneras, os pobres, aqueles com habilidades diferenciadas, os apátridas, mas também as minorias raciais e religiosas: é uma condição social e econômica, mas não uma identidade (na verdade, ela atravessa essas categorias e produz alianças potenciais entre aqueles que não reconhecem que pertencem uns aos outros) (BUTLER, 2019, p. 65).

Ora, as estatísticas já trazidas no primeiro capítulo deste trabalho sobre a violência cometida contra pessoas LGBTI demonstram, nitidamente, a consolidação de um desamparo jurídico, de uma proteção social insuficiente e de uma ampla vulnerabilização dos corpos das pessoas cis-heterodissidentes. Assim, se a precariedade é um traço marcante na fala de João, não há como ignorar que suas possíveis raízes se devem à sua situação em dos locais brasileiros mais violentos contra a comunidade LGBTI, seja no plano micro (Pernambuco) ou macro (Nordeste) ⁶⁶

Nesse aspecto, é curioso observar como, no âmbito das ciências jurídicas, ainda que bastante sedimentada nas discussões doutrinárias e jurisprudenciais, a ideia da vedação à proteção insuficiente do Estado⁶⁷ não parece ter aplicação prática quando pensamos nas vidas-

⁶⁶ Dados consolidados pelo Grupo *Gay* da Bahia mostram a região Nordeste como a mais perigosa ao público LGBTI tanto em 2020, como em 2021. Em 2020, foram registradas 113 mortes violentas de pessoas LGBTI, ao passo que em 2021 foram registradas 106 mortes violentas. Pernambuco, isoladamente, em 2020 contou com 9 mortes e em 2021 com 16 mortes (GGB, 2021; 2022).

⁶⁷ O princípio da vedação à proteção insuficiente do Estado tem origem no direito germânico (*Untermassverbot*) e sua aplicabilidade no Brasil já foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal, inicialmente no âmbito

não-vivíveis (ou, ao menos, não plenamente vivíveis) das pessoas LGBTI. Dessa forma, o gozo de direitos fundamentais básicos como segurança pública, moradia e saúde são desproporcionalmente deslocados do público LGBTI e, particularmente, das pessoas deste segmento que ainda tem seus corpos atravessados por outras manifestações de poder e de tentativa de dominação, a exemplo do racismo, do classismo, do etarismo e, infelizmente, de tantas outras maneiras.

Há na fala de João uma ponderação direta sobre a limitação desproporcional que é imposta à sua liberdade exclusivamente por ser uma pessoa LGBTI. Assim, traz João que "poder andar sem ter medo de ser atacado pelo simples fato de uma orientação" é um privilégio que ele não pode vivenciar. Essa mesma inquietação é compartilhada por Roberta em sua entrevista.

Quadro 18 - Análise de Conteúdo

Ser LGBTI: sociedade 2

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Ser LGBTI	Sociedade	Roberta (mulher, cis, lésbica, não performa feminilidade, preta, de origem periférica) Pergunta: Como você descreveria o sentimento de ser uma pessoa LGBTI no âmbito familiar, no âmbito do trabalho e no âmbito geral da sociedade? Há diferenças de sentimentos? Se sim, poderia falar um pouco sobre isso? "Existem as zonas de guerra... Transitar em outros espaços... Hoje por exemplo eu fui fazer feira e as pessoas entenderam que eu vou estar lá fazendo a minha feira... E aí a gente às vezes se depara com olhares... Olhares de estranhamento... E aí a gente vai criando estratégias de defesa né para isso... Estratégias de não se importar ou, às vezes, perceber e tentar se preservar também... E uma coisa que eu temo muito é pela minha vida, assim, eu tenho muito medo de agressão física. E uma coisa que eu faço por exemplo hoje, infelizmente, eu não ando com roupas com símbolos políticos. Por exemplo, eu tenho um boné do MST que eu já andei com ele na rua e sofri agressões verbais e hoje não... Para mim é muito difícil tolher a forma com que me visto e deixar de usar um acessório que eu gosto tanto, mas também não vou perder a minha vida por conta desse acessório... Assim vou fazer essa concessão. E aí não são tempos simples. A gente vem com outros agravantes né? Agravantes políticos... enfim.. E várias outras coisas né? Que adicionam mais camada de complexidade nessa existência em sociedade. Mas aí eu lembro

criminal, sendo posteriormente elathecida aos direitos sociais.

		que uma vez eu fiz uma enquete no Instagram perguntando se as minhas amigas, principalmente mulheres lésbicas, como elas estavam se sentindo mediante o atual Governo e a pandemia. Como elas tavam sentindo se essas agressões pioraram... E aí foi uma unanimidade: elas falaram que, de fato, elas sentem como se as pessoas estivessem autorizadas a pensarem da forma que pensam e serem agressivas né ... E aí uma amiga me falou que, por mais que todo esse caos esteja acontecendo, ela ainda se sente revigorada quando ela vê outra mulher lésbica transitando na rua e ocupando aquele espaço. E pra mim é isso. Assim, é esse lance de conseguir me fortalecer nos outros, com outros semelhantes, e estratégias de sobrevivência assim".
--	--	--

Fonte: elaborado pelo autor

As palavras de Roberta demonstram, portanto, o jogo de concessões que ela precisa fazer para poder viabilizar seu "trânsito social" da maneira mais tranquila, mesmo que em face de atividades simples como ir às compras. As diversas camadas, que complexificam sua existência em sociedade, fazem Roberta se referir a um supermercado como uma verdadeira zona de guerra, onde a sua aparência e a sua performance podem determinar os rumos, perigosos, ou não, que um dia qualquer de semana poderá tomar.

Por outro lado, apesar das concessões feitas por Roberta ao ocultar determinadas facetas de sua personalidade para preservar sua integridade física, percebo a importância para ela em observar, por exemplo, a presença de outra mulher lésbica transitando na rua. Tal experiência se revela para Roberta e para sua amiga como algo revigorante, fundamental para o seu fortalecimento e para a elaboração de novas estratégias de sobrevivência.

Em sua recente obra "Corpos em aliança e a política das ruas: notas para uma teoria performativa de assembleia", Judith Butler (2019), com apoio em diversas passagens dos estudos de Hannah Arendt, reflete sobre a esfera de aparecimento dos corpos e sobre quais mecanismos sociais permitem a compreensão de tais corpos como efetivamente humanos a partir dos conceitos de liberdade e igualdade. Traz a autora:

A liberdade não vem de mim ou de você. Ela pode acontecer, e acontece, como uma relação entre nós ou, na verdade, misturada conosco. Então a questão não é encontrar a dignidade humana em cada pessoa, mas sim entender o humano como um ser relacional e social, um ser cuja ação depende da igualdade e um ser que articula o princípio da igualdade. Na verdade, não existe humano, na visão dela [Arendt], se não existe igualdade. Nenhum humano pode ser humano sozinho. E nenhum humano pode ser humano sem agir junto com outros e em condições de igualdade (BUTLER, 2019, p. 98).

Assim, Butler (2019), com declarada inspiração arendtiana, aponta que a liberdade humana é sempre algo relacional, mas acrescenta que a sua reivindicação extrapola os atos de

fala e/ou escrita, sendo também performada por corpos que se unem publicamente e, assim, viabilizam o surgimento da esfera de aparecimento.

Observo, portanto, que a rua enquanto típico espaço público é mencionada por Marcelo, João e Roberta como locais de disputa política em que se põem em questão suas próprias existências. "As ruas registram a repetição de atos, assim como a passagem de alguns corpos e não de outros" (AHMED, 2022, p. 199). Sua ocupação, portanto, por corpos que não se moldam às normas sociais, unidos em uma espécie de aliança reivindicatória, é apontada por Butler (2019) como base de uma resistência compartilhada, que não necessariamente é performada de uma só vez coletivamente.

Alinhado à ótica butleriana, é essa a compreensão que tenho da narrativa trazida por Roberta, para quem a ocupação das ruas por outras mulheres lésbicas é algo revigorante e fortalecedor.

Cada "eu" traz o "nós" junto quando ele ou ela entra ou sai por essa porta, vendo-se em um ambiente fechado desprotegido ou exposto lá fora nas ruas. Podemos dizer que existe um grupo, senão uma aliança, andando ali também, estejam eles ou não à vista. É claro que é uma pessoa singular que caminha, que assume o risco de caminhar ali, mas é também a categoria social que atravessa esse jeito de andar e essa caminhada particular, esse movimento singular no mundo; e se há um ataque, ele visa o indivíduo e a categoria social ao mesmo tempo (BUTLER, 2019, p. 58-59).

Tal como Roberta, Maria também trouxe em sua entrevista o caminhar nas ruas como algo relevante na sua vivência enquanto pessoa LGBTI, sobretudo em relação à inteligibilidade de seus corpos. Contudo, na direção contrária de Roberta, que busca traçar estratégias de defesa contra os "olhares de estranhamento" que lhe são dirigidos, Maria demonstra um certo êxtase em desafiar publicamente normas de gênero e de sexualidade e, com isso, atrair "aqueles olhos engraçados e arregalados" em sua direção (BORNSTEIN, 1994).

Quadro 19 - Análise de Conteúdo

Ser LGBTI: sociedade 3

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Ser LGBTI	Sociedade	Maria (mulher, cis, pansexual, branca) Pergunta: Como você descreveria o sentimento de ser uma pessoa LGBTI no âmbito familiar, no âmbito do trabalho e no âmbito geral da sociedade? Há diferenças de sentimentos? Se sim, poderia falar um pouco sobre isso?

		"Eu posso fazer um paralelo usando Duda, que morou comigo durante três anos. Duda é uma pessoa não binária que gosta de ser lida como uma pessoa não binária, que gosta de ser lida como uma pessoa que não é homem e acaba que Duda... Eu e Duda a gente adora sair e bugar as pessoas... como assim bugar as pessoas? Duda de cabelo comprido, saia, de mão dada com uma mulher... aí as pessoas olham pra Duda e pensam é um <i>gay</i>... aí olham para mim e veem... ele tá com uma mulher... o que é que tá acontecendo aqui? É muito engraçado, foi realmente muito engraçado, a gente fez um passeio no meio da cidade, no centro da cidade assim e eu queria muito ter uma câmera para olhar para gravar a reação das pessoas... Era sabe aquele olho de (sinaliza curiosidade/confusão)... muito, muito, muito estranho, mas muito legal e muito divertido".
--	--	---

Fonte: elaborado pelo autor

A partir de seu relato, percebo, então, que Maria, quando em companhia de Duda, se sente de alguma forma fortalecida para que ambas se façam visíveis publicamente como pessoas que não pertencem à cis-heteronormatividade. Relembro aqui que Maria afirmou não sofrer diretamente muito preconceito por ser uma pessoa pansexual, cuja passabilidade é reconhecida como alta pela sociedade enquanto mulher cis. Contudo, em uma nítida posição de aliança com Duda, não binária, ambas se dão as mãos e caminham juntas, ocupando espaços públicos e cobrando reconhecimento por parte daqueles que lhes olham como seres ininteligíveis.

Sara Ahmed (2022) afirma que as pessoas que, de alguma forma, escapam à cis-heteronormatividade, muitas vezes vivem suas vidas como se fossem perguntas, como se fossem grandes pontos de interrogação, transitando em seus bairros, trabalhos e comunidades. Seguindo a metáfora trazida pela autora, arrisco a afirmar, por outro lado, que atitudes como a promovida por Maria e Duda que, juntas, de mãos dadas, caminham no centro do Recife, podem ter o potencial de transformá-las de indesejados pontos de interrogação para impactantes pontos de exclamação. Suas vidas existem, suas existências persistem e seus corpos reivindicam "uma vida que possa ser vivida" (BUTLER, 2019, p. 33).

As idiossincrasias de transitar nas vias das normas de gênero e sexualidade de forma titubeante são chamadas por Butler (2019) de limites da condição de reconhecimento:

E então se não conseguimos encontrar nosso caminho dentro das normas de gênero ou sexualidade que nos foram designadas, ou só conseguimos encontrar nosso caminho com grande dificuldade, ficamos expostos ao que significa estar nos limites da condição de reconhecimento: essa situação pode ser, dependendo da circunstância, tanto terrível quanto emocionante. Existir nesse limite significa que a própria viabilidade da vida de uma pessoa está em questão, o que podemos chamar

de condições ontológicas sociais da persistência dessa pessoa. Também significa que podemos estar no limiar de desenvolver os termos que nos permitem viver (BUTLER, 2019, p. 47).

Butler (2019) questiona, então, como viabilizar a reivindicação pública da esfera de aparecimento pelas pessoas marcadas pela precariedade, vistas pela sociedade com olhos de estranhamento, se estas se encontram desprovidas de uma infraestrutura mínima que viabilize esta mesma reivindicação? Para a autora, existe na atualidade uma conjugação entre uma proteção insuficiente do Estado, politicamente direcionada, com uma perspectiva neoliberal de futuro incerto, em que cada pessoa é encarada como responsável unicamente por si e pelo seu “sucesso”, sem a previsão da concretização de laços sociais.

É como se, sob as condições contemporâneas, esteja sendo travada uma guerra contra a ideia de interdependência, contra o que chamei, em outros momentos, de uma rede social de mãos que busca minimizar a impossibilidade de viver uma vida vivível (BUTLER, 2019, p. 76).

Admite, então, Butler (2019) que até mesmo a reivindicação da esfera de aparecimento somente se mostra possível com uma reivindicação simultânea daquelas condições de infraestrutura mínima que viabilizam a própria reivindicação do reconhecimento. A vida humana precisa de certas condições estruturais para ser vivida adequadamente. Assim o desafio butleriano aponta para a reflexão contínua acerca de tais condições e daquilo que possibilitaria a sua usufruição de forma igualitária. Neste aspecto, entendo que Butler (2019) se aproxima do conceito de paridade de participação trazido por Nancy Fraser (2003; 2007a), já trazido neste estudo, ao afirmar que

A questão não é se reunir por modos de igualdade que nos mergulhariam a todos em condições igualmente não vivíveis. Ao contrário, a ideia é exigir uma vida igualmente possível de ser vivida, que também seja posta em prática por aqueles que fazem a reivindicação, e isso requer a distribuição igualitária dos bens públicos. O oposto da precariedade não é a segurança, mas a luta por uma ordem social e uma política igualitária na qual uma interdependência possível se ser vivida se torne possível (BUTLER, 2019, p. 78).

Com tal perspectiva, sigo à análise dos trechos das entrevistas em que as pessoas participantes narraram as particularidades de ser uma LGBTI no aspecto laboral, inicialmente em nível social e em sequência especificamente no âmbito da empresa que constitui o campo da presente pesquisa: a Organização Beta.

De início, aponto o trecho extraído da entrevista com Marcelo.

Quadro 20 - Análise de Conteúdo
Ser LGBTI: trabalho 1

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Ser LGBTI	Trabalho	Marcelo (homem, cis, <i>gay</i> que não performa feminilidade, branco) Pergunta: Como é ser LGBTI na área de TI? Percebe facilidades? desafios específicos? "Tá, é que falando diretamente sobre mim eu senti que não me afetou diretamente como um profissional, assim, de tipo ter inibido o crescimento ou inibido minha forma de ser... mas eu reconheço mais como sorte também... posso falar mais da Organização Beta e dos outros estágios que eu conheço, mas não consigo pensar muito, pelo menos em relação a mim eu acho que eu tive um privilégio danado de realmente não ter me inibido, de ter dado sorte, de não ter sido parado... em relação a mim e a minha vivência pessoal nunca passei por nada que tenha me inibido ou me feito ser diferente, ter piorado ou melhorado só pelo fato de eu ser LGBT sabe?"

Fonte: elaborado pelo autor

Ao indagar Marcelo sobre como seria a sua vivência enquanto pessoa LGBTI no âmbito laboral, ele, mais uma vez, me respondeu que entendia ser uma pessoa de “sorte”, pois o fato de ser homem, cis, *gay*, branco, que não performa a feminilidade, não teria lhe trazido repercussões diretas profissionais. Nesse particular, relembro que no âmbito familiar, Marcelo também trouxe que seus privilégios lhe faziam sofrer menos preconceitos diretos, somente vislumbrando algum “desconforto” no plano social, seja em razão de um possível “outing”⁶⁸ inesperado em face de seu namorado, ou de algum ato de intolerância manifestado em agressão física.

Ou seja, uma análise mais ampla de sua entrevista, no que se refere à categoria analítica “Ser LGBTI”, demonstra que Marcelo repetidamente se posiciona como alguém privilegiado, que jamais enfrentou práticas diretas de discriminação em razão de sexualidade (salvo um temor do que poderia acontecer hipoteticamente), mas que tem a consciência de que a sua realidade não é a prevalecente, já que, em sentido contrário à sua afirmação, outras pessoas não tem suas camadas de privilégio. Suas palavras são, de certa forma, corroboradas por Roberta ao enunciar as diversas camadas de privilégio que existem na área e o desafio de

⁶⁸ A expressão “outing”, proveniente da língua inglesa, é utilizada no âmbito da comunidade LGBTI para referenciar a revelação pública da orientação sexual de alguém de maneira involuntária em manifestação de um ato de exposição de sua intimidade.

múltiplas abordagens para desestruturá-las.

Quadro 21 - Análise de Conteúdo
Ser LGBTI: trabalho 2

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Ser LGBTI	Trabalho	Roberta (mulher, cis, lésbica, não performa feminilidade, preta, de origem periférica) Pergunta: E aí me diz como é ser uma pessoa LGBTI aí na área de TI você percebe facilidade, você percebe desafios específicos? como é a sua visão? "Na resposta em ser uma pessoa LGBT⁶⁹ na área de computação, não é simples... é.... dado a isso assim, porque é uma área que vem com muitas, com muitas camadas de privilégio e para você conseguir furá-las, assim, é necessário muitas outras iniciativas".

Fonte: elaborado pelo autor

A fala de Marcelo em relação ao ambiente de trabalho me faz recordar das palavras de Conceição Nogueira e João Manuel de Oliveira sobre a autopercepção de discriminação sofrida. Para os autores

Podemos compreender como pessoas LGBT podem ser ao mesmo tempo vítimas de opressão e privilegiados/as noutras dimensões, o que representa que a sua percepção da vivência da sexualidade pode ser diferente, a sua percepção de discriminação ou de igualdade pode ser desigual dependendo da inter-relação desses diferentes posicionamentos (OLIVEIRA; NOGUEIRA, 2010, p. 15).

Por outro lado, há também que se ponderar a existência de uma certa dificuldade de indivíduos estigmatizados em se autoperceberem como alvos diretos de preconceito, muito embora tenham a compreensão em relação ao grupo a que pertencem. Esse é o apontamento feito por Nunan (2015) no bojo de sua pesquisa acerca do comportamento do consumo homossexual no Rio de Janeiro, vejamos:

A análise dos discursos dos entrevistados a respeito do preconceito revelou uma questão bastante curiosa: enquanto que a maioria dos sujeitos disse que existia discriminação contra homossexuais, pouquíssimos foram capazes de detectá-la a nível pessoal, dizendo que se sentem privilegiados por nunca terem sofrido discriminação. No mesmo sentido, aqueles sujeitos que afirmaram terem sido

⁶⁹ Destaco aqui que, muito embora seja adotada neste estudo a sigla LGBTI como representação da população cis-heterodissidente, nos termos já expostos na introdução da pesquisa, há nas falas das pessoas entrevistadas menções a expressões outras, tais como "LGBT", "LGBTQIA+" e "queer".

discriminados minimizaram a importância destes eventos nas suas vidas. Estes dados podem ser explicados da seguinte forma: indivíduos estigmatizados rapidamente identificam o preconceito contra seu grupo, mas possuem dificuldade em notá-lo contra si próprios, como membros desse grupo. Taylor e cols (citado por Myers, 2000) chamaram este fenômeno de discrepância na discriminação indivíduo/grupo, salientando o fato de que ele é psicologicamente útil ao indivíduo, pois permite que este mantenha a ideia de colocar-se na posição de vítima e desviando-se da baixa auto-estima característica de pessoas que acreditam que seus destinos dependem da vontade alheia. Por outro lado, também é possível que seja mais difícil acumular evidência de discriminação pessoal que grupal (NUNAN, 2015, n.p.)

Homofobia, misoginia, normalização da heterossexualidade, tratamento diferenciado e questionamentos (desproporcionais) sobre o trabalho desempenhado são alguns dos problemas enunciados por João e por Rodrigo como principais marcas em desfavor do público LGBTI no campo profissional de tecnologia.

Quadro 22 - Análise de Conteúdo
Ser LGBTI: trabalho 3

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Ser LGBTI	Trabalho	João (homem, <i>gay</i> que às vezes se identifica como bi, preto de pele clara) Pergunta: Como percebe o ramo profissional de TI em termos de gênero e de orientação sexual? "Porque era um ambiente que eu tinha medo, né? De você falar qualquer coisa... Eu não tinha saído do armário ainda também para minha família e era um ambiente que sempre tinha muitas piadinhas, né? Aquela coisa, mais uma vez, um ambiente com bastante homofobia, misoginia e tal, né? Que é uma coisa normalizada, infelizmente, e só quando eu entrei na Organização Beta foi quando a situação melhorou para mim, pelo menos né?".
		Rodrigo (Cis, bi) Pergunta: Como é ser LGBTI na área de TI? Percebe facilidades? desafios específicos? "A pessoa quando ela se declara assim tipo sai... Vamo dizer... Sai do armário né? (risos) Principalmente profissionalmente eu vejo que existe sim uma forma de lidar diferente, como se aquela pessoa tivesse algum problema sabe... ou fosse desempenhar menos... eu acho que existe sim um estigma assim dentro das empresas hoje... Inclusive nessas empresas que se dizem... em muitas empresas inclusive...".

Fonte: elaborado pelo autor

Por outro lado, para além das práticas e leituras sociais discriminatórias feitas em desfavor das pessoas LGBTI, os relatos apresentados por Maria e por Roberta demonstram como a vivência em um ambiente laboral tóxico em que não sejam reconhecidas como pessoas pode traduzir, subjetivamente, um sentimento de esgotamento pessoal de precisar insistir só para existir (AHMED, 2022).

Quadro 23 - Análise de Conteúdo
Ser LGBTI: trabalho 4

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Ser LGBTI	Trabalho	Maria (mulher, cis, pansexual, branca) Pergunta: puxando um pouco um ganchinho do teu raciocínio aí como é que você percebe é ser LGBTI na área de TI? Percebe facilidades? desafios específicos? "Essa questão do ambiente ser tóxico para mim que já sofro de problemas mentais, no geral, é uma das mais pesadas, porque sofrer <i>bullying</i> dentro do trabalho, dentro de um negócio que você precisa para poder sobreviver... Você não pode escapar daquele ambiente, você é obrigada a estar naquele ambiente... E você tá o tempo todo tendo que reafirmar quem você é e reafirmar o que você é ... e ser olhado com desprezo, ser olhado com nojo, isso faz um mal desgraçado à pessoa..... você sai literalmente doido".
		Roberta (mulher, cis, lésbica, não performa feminilidade, preta, de origem periférica) Pergunta: Como foi o processo de recrutamento na empresa? Considera o processo de seleção similar a outros da área de TI, houve algum destaque em relação a pessoas LGBTI? Poderia falar um pouco sobre isso? "Uma coisa que não dá nem para comparar é o gasto de energia, na verdade, a poupança de energia com relação a quem eu sou, porque em muitos espaços eu precisava prestar muita atenção no que é que eu ia expor sobre mim... e até na minha performance... E que risco poderia trazer... por exemplo, eu trabalhei em uma empresa onde eu entrei no banheiro feminino e aí tipo eu escutei duas mulheres comentando e dizendo que achavam que eu era um cara e tipo ficaram assim .. coagidas... só que assim ... eu tinha absoluta certeza que estava no banheiro correto... e eu lembro que eu fui uma vez, eu cortei o cabelo bem baixinho assim, rapado, e aí eu fiquei pensando assim, será que.... Como isso vai ser recebido assim no meu ambiente de trabalho e eu

		nunca, hoje, na Organização Beta, você não precisa nem pensar... assim... quando a gente ia no escritório né? Que blusa eu ia ou que bermuda eu ia ou se ia de chinelo ou de sapato... Porque não fazia nenhuma, absolutamente nenhuma, diferença. E, hoje, toda a minha energia eu gasto em desempenhar o meu trabalho, ao invés de pensar em como é que a minha presença vai ser absorvida por aquele ambiente”.
--	--	--

Fonte: elaborado pelo autor

É possível perceber, portanto, sobretudo no relato de Maria, as tratativas sociais que lhes são impostas no ambiente de trabalho para que ela se torne uma pessoa reconhecível em sua inteireza e, assim, passe a ser respeitada por colegas. Nesse sentido, para Maria, as consequências advindas de experiências de desrespeito e desestima (HONNETH, 2003) por ela já vivenciadas em outros ambientes laborais “fazem um mal desgraçado à pessoa” com inequívocos prejuízos à sua saúde mental.

Quando indagada sobre sua vivência enquanto pessoa LGBTI no plano social, Maria afirmou haver algum grau de excitação/divertimento em se fazer visível nas ruas do Recife. Contudo, ao se referir a um ambiente marcado pela inevitabilidade de determinados vínculos, onde a sua permanência está indissociavelmente associada às “estruturas mínimas” para seu sustento e (re)existência (BUTLER, 2019), tal como o é o ambiente laboral, sua narrativa demonstra maior teor de preocupação com a sua pessoa e como os outros lhe veem, talvez em decorrência de uma ausência de laços sociais que pudessem lhe amparar diante de seus desafios. De fato, o conjunto de suas experiências no plano social e laboral, traduz para Maria a relevância do estabelecimento de uma “rede social de mãos” (BUTLER, 2019).

Reflexão similar também surgiu na narrativa trazida por Roberta, para quem as constantes negociações de sua esfera de aparecimento lhe faziam gastar uma quantidade de “energia” desnecessária. Assim, Roberta explica como a sua vivência laboral foi modificada a partir do momento em que ela ingressou na Organização Beta, ocasião em que lhe foi possível gastar sua energia no trabalho que desempenha ao invés de precisar antever a reação do ambiente à sua “performance”.

De maneira semelhante, Marcelo também traçou um paralelo acerca de sua experiência prévia em outra empresa de tecnologia. Contudo, o diferencial para Marcelo era que a sua sensação de segurança na empresa anterior se devia exclusivamente aos laços que formou com colegas de confiança, ao passo que na Organização Beta seu sentimento de segurança encontrava guarida na intencionalidade empresarial em prover uma estrutura de respeito, rechaçando práticas machistas, LGBTIfóbicas e discriminatórias em geral.

Quadro 24 - Análise de Conteúdo
Ser LGBTI: trabalho 5

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Ser LGBTI	Trabalho	Roberta (mulher, cis, lésbica, não performa feminilidade, preta, de origem periférica) Pergunta: Já trabalhou anteriormente em outro local em que não houvesse um estímulo à diversidade? Se sim, percebeu mudanças em termos de satisfação, identificação? "Quando eu entrei na Organização Beta, foi o extremo oposto, era um lugar onde tinha esse controle de quem entra porque quando você faz entrevista cultural, você acaba entendendo, né? Como as pessoas se posicionam e às vezes quando você tem uma empresa, um ambiente que preza pela inclusão e a pessoa na entrevista já deu os papos sobre o que ela pensa... Dificilmente ela vai entrar assim...Inclusive é uma experiência muito engraçada quando você vai nesses fóruns de avaliação de empresa e, às vezes, você vai lá buscar pela Organização Beta .. sei lá, tem o <i>Love Mondays</i>, tem outros lugares... que você olha sobre a Organização Beta e aí você vai filtrar pelas avaliações negativas e a galera diz assim que a Organização Beta é um ótimo lugar para LGBT, preto, pobre e etc. e que se você for do topo da pirâmide não é lugar para você... E aí eu fico pensando, assim, que lugar é esse que não cabe quem está no topo? Porque cabe quem tá na base. Tipo, talvez, quem tá no topo queira o topo só pra ele né? E aí é sobre isso que eu penso assim... Que quando a gente não tá fazendo nada, a gente já tá fazendo alguma coisa pelo outro lado, né? E é exatamente isso, assim, quando a gente não toma ações, a gente tá trabalhando a favor da desigualdade".
		Marcelo (homem, cis, <i>gay</i> que não performa feminilidade, branco) Pergunta: Já trabalhou anteriormente em outro local em que não houvesse um estímulo à diversidade? Se sim, percebeu mudanças em termos de satisfação, identificação? "Eu posso só acrescentar um pouquinho sobre o que eu já falei da "empresa anterior", [...] mas eu me incomodava muito que o CTO da empresa era meio que um crente que já tinha dado posicionamentos públicos contra LGBT, sabe então isso me incomodava, mas em termos de liderança local, tinha João que era bem para frente. E também eu me sentia protegido por ele digamos assim, então talvez... eu lembrei disso agora até... Me senti protegido por ele, me sentia protegido porque tinha uma pessoa também como Roberto que tava numa posição de liderança na empresa e era respeitado... mas não era um negócio intencional.. não era a política de empresa.. era sorte das pessoas

		que estavam ali, sabe? Enquanto da Organização Beta não... era a política da empresa mesmo e iria ser intolerável qualquer tipo de machismo, LGBTfobia e tudo mais... então senti melhoria nesse sentido no sentido de ter sorte de novo por ter pessoas ao meu redor que me protegiam e que me faziam me sentir seguro, mas na Organização Beta era a empresa mesmo, que fazia sentido fazer se sentir seguro".
--	--	--

Fonte: elaborado pelo autor

Os trechos acima destacados demonstram, portanto, que, efetivamente, há uma diferença radical de sentimentos nos três planos versados no roteiro de entrevista, atravessando questões de respeito, segurança, medo, pertencimento e invisibilização que, por sua vez, se interseccionam e se afastam a partir de características singulares da vivência de cada pessoa entrevistada.

“Quando eu entrei na Organização Beta, foi o extremo oposto”, “quando a gente não toma ações, a gente tá trabalhando a favor da desigualdade” e “na Organização Beta era a empresa mesmo, que fazia sentido fazer se sentir seguro”. A partir, portanto, das falas de Roberta e de Marcelo, procuro anunciar um indicativo das percepções distintas que serão tecidas pelas participantes da pesquisa ao se referirem às suas vivências laborais já enquanto pessoas trabalhadoras contratadas pela Organização Beta.

Dessa forma, a categoria seguinte, denominada de “ambiente de trabalho” reúne as passagens das entrevistas em que as pessoas participantes demonstram seus principais pontos de vista em trabalhar em uma empresa com práticas organizacionais de fomento à diversidade LGBTI.

7.3.4 O ambiente de trabalho

Ao questionar às pessoas participantes da pesquisa quais eram as suas impressões em trabalhar no âmbito da Organização Beta, busquei não somente compreender suas percepções mais íntimas, em termos de reconhecimento e de inclusão, como também observar como a empresa campo de pesquisa se situa no contexto pernambucano e quais são as particularidades do seu tipo de atuação (consultoria).

De início, atraio a unidade de registro que denominei de “bolha”.

Conforme pode se observar dos trechos a seguir, todas as pessoas entrevistadas têm a

percepção de seus locais de trabalho como uma “bolha”, como uma realidade distinta em face não somente de outros ambientes laborais, mas da sociedade como um todo.

Quadro 25 - Análise de Conteúdo
O ambiente de trabalho: a bolha 1

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
O ambiente de trabalho	A bolha	Roberta (mulher, cis, lésbica, não performa feminilidade, preta, de origem periférica) Pergunta: Como você descreveria o sentimento de ser uma pessoa LGBTI no âmbito familiar, no âmbito do trabalho e no âmbito geral da sociedade? Há diferenças de sentimentos? Se sim, poderia falar um pouco sobre isso? No trabalho, tenho a felicidade de trabalhar num espaço, onde isso não é um... é que nem o meu número de identidade assim... Ninguém vai fazer nada com isso... muito pelo contrário, é um espaço que me dá a chance de conversar e de estar presente e contar com pessoas tão diversas quanto e entender muitas outras histórias. E socialmente aí é que vem o grande obstáculo, né? Porque quando a gente tá na bolha é ótimo né? Quando a gente tá em espaços que são voltados para esse público né?”.
		João (homem, gay que às vezes se identifica como bi, preto de pele clara) Pergunta: Como você descreveria o sentimento de ser uma pessoa LGBTI no âmbito familiar, no âmbito do trabalho e no âmbito geral da sociedade? Há diferenças de sentimentos? Se sim, poderia falar um pouco sobre isso? "A Organização Beta é uma bolha, né? Vou falar do ambiente do trabalho que é o melhor... é um lugar que eu me sinto seguro que consigo tá demonstrando carinho e afeto sem ter medo, né? Eu consigo ser eu mesmo sem ter aquela preocupação, né, então, para mim é algo muito positivo".
		Maria (mulher, cis, pansexual, branca) Pergunta: Pernambuco é um estado com índices elevados de violência contra pessoas LGBTI, mas também é um local de destaque nos campos de tecnologia e inovação. Como você observa tal cenário? "Dentro da Organização Beta eu tô dentro de uma bolha. É uma bolha pequena, bem pequena, dentro de Pernambuco. São poucas empresas aqui dentro que agem como a Organização Beta, então,

		na real, essas estatísticas elas refletem a realidade, crua e nua, e eu dei uma sorte de tá dentro das pessoas que estão fora das estatísticas. Assim que eu enxergo”. Pergunta: Como descreveria o seu trabalho na empresa? "Se você tivesse que escolher uma coisa desse momento do meu trabalho na Organização Beta que eu pudesse dizer que ela é perfeita é a minha relação com a Organização Beta em relação a minha saúde mental... a Organização Beta me apoia, o meu time me apoia, a quantidade de coisas que eu tenho que resolver é ok em cima da carga da minha... é enfim, eu não eu não encaro situações tóxicas, nem em relação a minha doença, nem em relação a eu ser mulher, nem relação a minha sexualidade. Eu tenho um tempo extra para instruir outras pessoas em relação a tudo isso, principalmente em relação à saúde mental porque ainda existe muito tabu em relação a isso..."
--	--	---

Fonte: elaborado pelo autor

As narrativas de Roberta, Maria e João, acima transcritas, demonstram que desempenhar atividades profissionais em um ambiente de trabalho em que existam políticas organizacionais de apoio à diversidade lhes importa sentimentos de felicidade, segurança e de sensação de sorte.

Assim, para Roberta, sua felicidade consiste em trabalhar em um espaço em que sua performance e sua orientação sexual são efetivamente reconhecidas como características de sua pessoa, tal como qualquer outra característica que lhe marca (a exemplo do seu número de identidade), sem valorações desnecessárias por parte de outras pessoas.

Na mesma esteira caminha João, para quem seu ambiente de trabalho permite demonstrações de afeto e carinho desacompanhadas de qualquer espécie de medo. Para João, portanto, as práticas de afeto e carinho são marcas de sua personalidade e o ambiente que ele encontrou na Organização Beta viabiliza seu "aparecimento público" tal como ele realmente é.

Já a contextualização da Organização Beta no cenário pernambucano é inicialmente apresentada por Maria. Maria visualiza que o tipo de atuação da empresa aparece como uma exceção no estado e que por um golpe de sorte ela não se encontra no interior das estatísticas que apontam o Nordeste e Pernambuco como locais inóspitos para práticas de cis-heterodissidência.

Outrossim, a narrativa de Maria demonstra como sua vivência laboral é marcada por um inter cruzamento de camadas que lhe atravessam, seja em relação à sua saúde mental, ao seu gênero ou à sua sexualidade, de forma que entende Maria haver encontrado no ambiente de trabalho fomentado pela Organização Beta um espaço livre de situações tóxicas e aberto

para discussões que julga importantes travar com seus colegas, a exemplo da saúde mental.

Tal como demonstrado por Maria, Rodrigo comenta que o cenário da capital pernambucana é marcado por uma cultura machista, mas que entende o movimento de aproximação de pessoas LGBTI, por exemplo, dentro da área de tecnologia, como um movimento social natural de comunhão de interesses que lhes permite se livrar de ambientes tóxicos.

Quadro 26 - Análise de Conteúdo
O ambiente de trabalho: a bolha 2

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
O ambiente de trabalho	A bolha	Rodrigo (Cis, bi) Pergunta: Pernambuco é um estado com índices elevados de violência contra pessoas LGBTI, mas também é um local de destaque nos campos de tecnologia e inovação. Como você observa tal cenário? "Eu acho que são bolhas que não se tocam ainda... eu não sei, pode ser que eu esteja errado, mas essa é a percepção que eu tenho sabe... eu percebo que até meus amigos, eu tenho amigos aqui no estado que são <i>gays</i>, que tipo a gente conversa e sai junto às vezes, e só que a gente não entra em contato... a gente evita os ambientes que a gente sabe que é tóxico entendesse.. e isso é fato... a gente se cerca de pessoas que no final das contas vão ser juntas uma barreira né... pra esses ambientes tóxicos entendesse?". "A gente sabe da história machista que Recife tem... da construção machista que Recife tem. Só que, ao mesmo tempo, a tecnologia eu acho que abre um espaço para você criar pra você uma posição de privilégio social. E aí esse privilégio vai desde a remuneração melhor que você vai receber até o privilégio ali de encontrar pessoas próximas ao grupo que você se alinha. E a partir do momento em que você entra no grupo que te dá identidade, um grupo identitário, esse grupo ele se protege, entendesse? E aí vira uma bolha, que às vezes não é tão legal, porque se você fica só na bolha você não vê as necessidades no mundo atrás, mas também ao mesmo tempo eu vejo que é um movimento social normal... As pessoas querem se identificar com o grupo e querem estar naquele grupo e querem se sentir amadas né? Mais ou menos isso".

Fonte: elaborado pelo autor

Assim, para Rodrigo, os privilégios em trabalhar em TI e, especificamente, no âmbito da Organização Beta, não se traduzem somente em termos de remuneração, mas também da facilidade de interlocução com outras pessoas "próximas ao grupo que você se alinha".

Percebo, portanto, como Rodrigo visualiza a sensação de não pertencimento à cis-

heteronormatividade como um aspecto identitário que o une aos demais amigos/colegas também LGBTI. Rodrigo enuncia, ao meu ver, a ideia de compartilhamento de vulnerabilidades tal como Roberta ao afirmar que a Organização Beta "é um espaço que me dá a chance de conversar e de estar presente e contar com pessoas tão diversas quanto e entender muitas outras histórias".

Nesse processo, portanto, de compreensão de outras histórias de vida, Rodrigo e Roberta anunciam o diálogo como uma característica da Organização Beta que favorece a consolidação do ambiente laboral como um espaço de efetivo reconhecimento intersubjetivo. Tratarei mais sobre tal característica organizacional nos quadros categoriais n. 33, 34, 35 e 36, trazidos mais à frente.

Por outro lado, há nas falas de Rodrigo e de Marcelo um aspecto comum que entendo ser importante destacar: ambos acreditam que a capacidade financeira de alguém LGBTI é inversamente proporcional às chances de que essa pessoa sofra discriminação diretamente. Assim, tanto para Rodrigo como para Marcelo, o fato de estarem situados em uma área de alta remuneração no mercado de trabalho sugere que serão menos afetados por práticas discriminatórias.

Para Rodrigo, portanto, o "capital financeiro" viabilizado pela atuação em tecnologia lhe dá também certo *status*, que lhe permite criar barreiras contra a LGBTIfobia, citando, por exemplo, a utilização de aplicativos de transporte ao invés do transporte público. De forma semelhante, Marcelo afirma que "claro que ainda pode acontecer LGBTfobia em relação à violência com pessoas que têm mais condição financeira, mas eu acho que quanto mais condição financeira tem, mais se distancia de casos de violência".

Observemos no quadro seguinte:

Quadro 27 - Análise de Conteúdo
O ambiente de trabalho: a bolha 3

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
O ambiente de trabalho	A bolha	Rodrigo (Cis, bi) Pergunta: Pernambuco é um estado com índices elevados de violência contra pessoas LGBTI, mas também é um local de destaque nos campos de tecnologia e inovação. Como você observa tal cenário?

		"Então, eu acho que, assim, da mesma forma que eu comentei que a TI segrega a TI também cria. Te dá a possibilidade de você entrar num grupo, numa barreira que é privilegiada, entendesse e te dá um poder. Eu acho que, assim, essa questão de poder capital financeiro é muito grande assim. Ele além de te adicionar um capital social, tá ligado, ele te dá possibilidade de você, por exemplo, criar esse tipo de barreira pra te possibilitar, por exemplo, não sofrer uma discriminação. Por exemplo, a partir do momento em que eu ganho um salário melhor eu não vou pro trabalho de ônibus, eu vou pro trabalho de Uber, entendesse? E aí a probabilidade de eu sofrer um processo de discriminação ou um processo de violência é muito menor, entendesse?" Marcelo (homem, cis, <i>gay</i> que não performa feminilidade, branco) Pergunta: Pernambuco é um estado com índices elevados de violência contra pessoas LGBTI, mas também é um local de destaque nos campos de tecnologia e inovação. Como você observa tal cenário? "O que eu percebo nesse caso é que TI é uma bolha ... uma bolha muito grande de privilégio dentro de um mercado de trabalho em Pernambuco. E eu percebo que as empresas têm tentado ter políticas de proteção à pessoas LGBT, marcas em geral também. Eu percebo que tão tentando tornar isso mais de boa pro público em geral, digamos assim, mas eu vejo TI como uma bolha. E a própria Organização Beta se enxergava como uma bolha dentro desse meio. A quantidade de pessoas negras que tinha na empresa não era a realidade do mercado do Brasil, né? De Pernambuco, por exemplo. A comunidade LGBT também não. Então só enxergo que era aquela bolhinha que fazia bem ali dentro, mas acabava não refletindo muito fora, infelizmente. TI dá muito privilégio para a pessoa, é uma área que paga bem. Eu acho também que quanto mais se distancia de... claro que ainda pode acontecer LGBTfobia em relação à violência com pessoas que tem mais condição financeira, mas eu acho que quanto mais condição financeira tem, mais se distancia de casos de violência. Então vai passando LGBTfobia mais velada digamos assim, que não te machuca fisicamente, mas só só psicologicamente".
--	--	--

Fonte: elaborado pelo autor

Pode-se discutir as ideias expostas por Rodrigo e por Marcelo por meio do conceito de “cidadania de consolação” de João Manuel de Oliveira (2013) já apresentado nesse estudo. Para o referido autor, a perspectiva de que a usufruição de direitos individuais básicos é atrelada à capacidade financeira de determinada pessoa é fruto de uma nítida inserção do indivíduo em uma matriz capitalista de lógica neoliberal, que se espalha também em matéria de gênero e de orientação sexual.

Nesse sentido, estratégias traçadas por pessoas LGBTI com fins de escapar de práticas

discriminatórias, quando permeadas por noções de poderio econômico, demonstram que no "jogo do exercício do acesso às identidades reclamadas publicamente, só alguns encontram a situação de lhe poderem aceder" (OLIVEIRA, 2013, p. 75). Ou seja, para Oliveira (2013), a lógica do poder aquisitivo acalenta somente aqueles que se adaptam a contextos cis-heteronormativos mediante o manejo de capital, excluindo outros participantes da comunidade LGBTI que restam à margem de tal matriz por força de inúmeros outros marcadores sociais que atravessam seus corpos.

De certa maneira, entendo que a preocupação externada por João Manuel de Oliveira (2013) se alinha às considerações tecidas por Nancy Fraser (2003; 2007a) ao afirmar ser o reconhecimento, principalmente, uma questão de *status*, já que "nem toda ausência de reconhecimento é um resultado secundário da má distribuição ou da má distribuição agregada à discriminação legal" (FRASER, 2007a, p. 116).

Assim, nas suas discussões com Axel Honneth, Nancy Fraser (2003) elenca como exemplo de disparidade de *status* as eventuais dificuldades que um homem afro-americano pode enfrentar diante de um simples ato de solicitar um transporte particular para se deslocar, ainda que seja um profissional da bolsa de valores de Nova Iorque. Percebo, assim, se tratar da mesma situação fática narrada por Rodrigo: as experiências travadas por duas pessoas que demandam serviços particulares de deslocamento.

Ora, se a distribuição material de bens fosse a única explicação para as mazelas sociais, não haveria dificuldade a ser enfrentada no exemplo trazido pela autora. Contudo, Fraser (2003; 2007a) anuncia que há algo além. Há outros marcadores sociais que atravessam a vida desse homem, que atuam como padrões institucionalizados de valoração cultural e que não lhe permitem a usufruição do seu direito de locomoção em paridade de participação na vida social como os outros.

Nesse particular, relembro que Rodrigo e Marcelo foram as pessoas entrevistadas que se autodeclararam homens, brancos, bissexual e *gay*, respectivamente, e que se apresentavam socialmente como pessoas cis. Rodrigo, especificamente, trouxe "não possuir trejeitos de *gay*" e Marcelo afirmou não "performar feminilidade". Ademais, ambos afirmaram serem privilegiados pela posição que ocupavam na sociedade.

Por outro lado, a mesma abordagem da ausência de discriminação pela via de escape da capacidade financeira não surgiu nas entrevistas das demais pessoas participantes. De fato, em suas autodeclarações, Roberta, Maria e João afirmaram o atravessamento de seus corpos

em eixos outros não observados em Rodrigo e Marcelo, seja pelo gênero, pela raça/etnia, pela sexualidade ou pela passabilidade.

Seus silenciamentos acerca do binômio capacidade financeira *versus* LGBTIfobia poderiam sugerir, portanto, que a interseccionalidade de seus marcadores sociais rechaçaria a proporção capital financeiro/*status* elencada por Rodrigo (e de forma similar por Marcelo). Talvez não seja possível, portanto, a uma pessoa LGBTI não-branca, com baixa passabilidade e/ou de gênero não-masculino, recorrer tão-somente à lógica financeira para se livrar de práticas discriminatórias.

Contudo, por entender que se trata de hipótese que extrapola o objeto deste estudo, por ora, restrinjo-me a corroborar as críticas de Duarte (2021) de que o ideário do armário enfrentado por homens *gays* brancos talvez não seja suficiente para explicar a atual multiplicidade de vivências de gênero e sexualidade das demais pessoas LGBTI e de seus armários, nos seus mais diversos intercruzamentos sociais.

Aproveitando tal metáfora, passo à análise da segunda unidade de registro referente à categoria analítica "O ambiente de trabalho": "armários".

Nos trechos a seguir destacados, provenientes das entrevistas de João e de Rodrigo, é possível observar como o fato de haverem iniciado seus trabalhos no âmbito da Organização Beta atuou como veículo para que ambos decidissem ultrapassar determinadas fronteiras de revelação de suas sexualidades.

Quadro 28 - Análise de Conteúdo
O ambiente de trabalho: armários

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
O ambiente de trabalho	Armários	João (homem, <i>gay</i> que às vezes se identifica como bi, preto de pele clara) Pergunta: Como se sente em trabalhar em um ambiente que seja marcado por tais políticas de diversidade? "Logo quando eu entrei na Organização Beta, eu entrei assim fiquei bem besta mesmo. Essa é a palavra, né? De tipo, é a primeira vez que eu tava num lugar com muita gente diferente, né, tinha essa diversidade e ao mesmo tempo eu me identificava com muita, muita coisa dessa diversidade, dessa coisa diferente, né? Nos primeiros meses, né, já participando de grupos LGBTs e do grupo "para pessoas negras"⁷⁰, até para poder conversar, né?

⁷⁰ O nome original do grupo de afinidade para pessoas negras no âmbito da Organização Beta foi suprimido para

		Tipo, tanto é, que assim, eu sinto que depois que eu entrei na empresa, eu comecei a me aceitar mais, né? E foi quando eu tive coragem de conflitar a minha mãe de sair do armário, porque era um lugar, é um lugar que você conversa sobre tudo, né? Coisas tristes, mas também coisas para incentivar, sabe? De tipo: ah, mostrar que é ok e como eu não vi isso em canto nenhum, né? Quando eu entrei na empresa e via eu ficava: ah, eu quero ser amigo de todo mundo; ah, eu quero participar de... sabe? Que entrava na empresa e tinha uma placa lá “sejam bem viadas”, sabe? É nesse nível de coisa que tem no escritório da Organização Beta”. Rodrigo (Cis, bi) Pergunta: Como é ser LGBTI na área de TI? Percebe facilidades? desafios específicos? "Eu já trabalhei em empresa que dizia assim que tinha cultura.. 'ah.. a gente dá valor à diversidade e tal num sei o q lá" mas você vê que na prática, no corredor, o tratamento é diferente e eu acho que não vai só em termos de tratamento no ambiente social, vai também em questão de salário, em questão de pessoas querendo puxar seu tapete pra coisas que você realiza. E aí, essa coisa de meritocracia não é tão meritocrática dentro da própria empresa, é complicado, complicado... Eu vejo dessa forma, é uma visão bem pessimista, mas eu acho que ao mesmo tempo é bem realista também, sabe? Tanto que, por exemplo, antes da Organização Beta eu não gostava de falar da minha orientação, entendeu? Do que que eu gostava... eu não gostava de entrar nesse tema, entendeu?" Pergunta: Como você descreveria a relação com seus colegas no ambiente de trabalho? "Você é uma consultoria, você tem clientes, você tem que ter ali um ambiente, uma etiqueta, um código de conduta né? A gente tem, por exemplo, treinamentos periódicos sobre como seria o código de conduta dentro do ambiente de trabalho, sabe? E pra mim a percepção que eu tenho é que sempre foi muito profissional. Essa questão de que se você é <i>gay</i>, se não é, se você fala um pouco mais puxado, não fala, eu acho que é uma grande descoberta, na verdade, porque a gente descobre, por exemplo, gírias de outros lugares tal e todo mundo dá risada a respeito... tipo ... pra mim é bem natural assim a socialização... nunca percebi assim por exemplo aqueles vieses que eu percebia dentro das outras empresas dentro da Organização Beta. Eu acho que é um ambiente bem singular, bem singular assim, comparado com outros lugares que eu trabalhei, é um ambiente assim totalmente singular..."
--	--	---

Fonte: elaborado pelo autor

Para João, seu sentimento ao ingressar na Organização Beta era de incredulidade, já

que era o primeiro momento de sua vida em que ele se encontrava em um ambiente tão fortemente marcado pela diversidade social. Seu relato é, portanto, de identificação e de pertencimento, já que, algum tempo depois de haver iniciado seu trabalho, passou a se "aceitar mais" e teve "coragem de conflitar" sua mãe sobre sua sexualidade.

De forma semelhante, Rodrigo expôs que há no mercado de TI, muitas vezes, iniciativas empresariais que afirmam fomentar a diversidade, mas que, na prática, o cotidiano organizacional demonstra um tratamento não paritário em relação às outras pessoas não pertencentes à comunidade LGBTI. Aduziu Rodrigo que tais distinções vão desde as relações de convívio às políticas remuneratórias, camufladas por discursos de meritocracia. Sua opinião, portanto, é que o ambiente de trabalho existente na Organização Beta é singular, diferenciado, o que, inclusive, lhe permitiu/motivou a falar de maneira mais aberta acerca de sua orientação sexual.

O último trecho da fala de Rodrigo introduz o ponto que abordarei na próxima unidade de registro: o trabalho de consultoria desempenhado pela Organização Beta.

Conforme já brevemente indicado nesse estudo, a Organização Beta se caracteriza como uma corporação especificamente voltada à prestação de serviços de consultoria em nível global. Isso significa, então, que o tipo de trabalho desempenhado em seu interior é permeado por constantes tratativas com outras empresas clientes, em distintos contextos organizacionais e culturais.

Dessa forma, como se trata de uma organização multinacional, ainda que diretamente vinculadas ao escritório sediado em Recife, as pessoas por mim entrevistadas podem desempenhar atividades em conjunto com outras pessoas, não pertencentes à empresa. Essa característica é apresentada por Roberta no seguinte excerto:

Quadro 29 - Análise de Conteúdo
O ambiente de trabalho: o trabalho de consultoria 1

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
O ambiente de trabalho	O trabalho de consultoria	Roberta (mulher, cis, lésbica, não performa feminilidade, preta, de origem periférica) Pergunta: E me diz como é que tu descreveria a tua relação com teus colegas no ambiente de trabalho?

		"A Organização Beta ela é uma consultoria, então, a gente tem muitos, muitos times que trabalham em clientes diferentes e aí eu costumo dizer que ao invés de você trocar de emprego a cada dois anos, a cada um ano, você troca de emprego dentro da mesma empresa, por que você trocou de cliente e aí trocou tudo assim, trocou o contexto e tudo mais. E aí cada cliente ele tem um desafio diferente né... muitas vezes quando a gente... existem clientes nos quais a gente precisa lidar com o time do cliente também né, da empresa que é cliente... E aí lidar com o time Organização Beta ele tem algumas facilidades que é todo mundo está na mesma página, nem sempre estamos na mesma página, mas a gente sabe que existe uma norma maior que nos rege, que são os valores da Organização Beta e tal e a gente consegue trabalhar em cima disso. Quando chega cliente a gente precisa fazer o trabalho de consultor né, que é influenciar, e às vezes não é simples... atualmente eu tô numa cliente muito tranquila assim.. é uma companhia de fora do Brasil ... mas eu lido assim mais diretamente com pessoas da Organização Beta, então é um contexto muito amigável assim.. a gente tem ... é um time que tá alcançando muito mais diversidade hoje assim... a gente tem um time que tem mulheres, tem pessoas LGBT, tem pessoas pretas e tal e a gente tá sempre nesse ímpeto de entender que a gente precisa de ter mais pessoas e assim ... é um time muito sinérgico, então a gente consegue conversar sobre muitas coisas facilmente então é uma relação bem tranquila".
--	--	---

Fonte: elaborado pelo autor

A fala de Roberta demonstra que se existe uma certa facilidade em tratar com colegas de trabalho que também sejam vinculados à Organização Beta, eis que há uma compreensão mais concreta dos valores organizacionais que a empresa adota uma expectativa de interrelação. Contudo, situação idêntica não é necessariamente observada em relação aos times apresentados pelas empresas clientes. Ou seja, como se tratam de corporações terceiras, não vinculadas, e com projetos específicos, muitas vezes a realocação de pessoal para outros projetos pode transformar totalmente a experiência do trabalho desempenhado por uma pessoa.

Já que as particularidades relacionadas à atividade de consultoria não foi algo por mim abordado diretamente nas entrevistas que conduzi com as pessoas trabalhadoras da Organização Beta, senti a necessidade de obter mais informações junto à própria empresa sobre tais práticas. Assim, conversei com Ricardo, funcionário vinculado ao time de "pessoas", enquanto representante da Organização Beta, utilizando-me de um guião de entrevista diferenciado dos demais e com um viés informativo-institucional.

Perguntei a Ricardo se, no curso das atividades de consultoria, ele teria conhecimento de alguma situação em que a Organização Beta precisou se posicionar quanto a eventuais

práticas discriminatórias e quais teriam sido as medidas adotadas. Em resposta, ele trouxe:

Quadro 30 - Análise de Conteúdo
O ambiente de trabalho: o trabalho de consultoria 2

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
O ambiente de trabalho	O trabalho de consultoria	Ricardo - Representante da empresa (pessoa bissexual) Pergunta: Sabe de alguma situação de discriminação contra pessoas LGBTI no ambiente de trabalho? Em caso positivo, houve alguma tomada de decisão organizacional que você considere relevante falar? "Eu lembro de um caso que a gente teve uma situação que, infelizmente, a gente trabalha em um contexto da organização como um todo e aí a gente tem a nossa cultura e a gente tem as nossas clientes... E claro que a gente sempre vai buscar as clientes que estejam alinhadas também com a nossa cultura e a gente compartilha desde o contato zero os nossos valores, os nossos princípios, as nossas lentes, a nossa cultura que é muito forte também. Então a gente traz muito isso desde o início, mas acaba que é uma área externa né? Uma outra organização, então, isso é um pouco mais difícil de controlar. Então eu lembro de uma situação que aconteceu e que a gente agiu em conjunto com a cliente também. Então até esse ponto foi interessante, porque apesar de ser uma situação triste, mas foi interessante do ponto de vista de apoio. Então as organizações se apoiaram em resolver e conduzir o processo de uma forma super séria também. Então a gente fez as tratativas, claro que a gente tem um limite até onde a gente consegue ir e tem a autonomia da outra empresa, mas a gente traz as nossas leituras, as nossas evidências, as nossas recomendações, os nossos entendimentos. Então a gente apoiou também a outra empresa a endereçar o caso da forma que a gente acreditava, esse foi o caso que eu lembrei assim".

Fonte: elaborado pelo autor

Assim, ainda que não tenha exposto os pormenores da situação vivenciada em razão do caráter sigiloso da informação, Ricardo apontou um caso em que somente mediante a atuação em conjunto com a empresa cliente foi possível endereçar a questão. Situação similar surgiu no curso da entrevista de Maria, que apontou:

Quadro 31 - Análise de Conteúdo
O ambiente de trabalho: o trabalho de consultoria 3

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
O ambiente de trabalho	O trabalho de consultoria	Maria (mulher, cis, pansexual, branca) Pergunta: Já presenciou ou sabe da existência de alguma situação de discriminação contra o público LGBTI no ambiente de trabalho? Poderia falar um pouco sobre? Houve alguma tomada de decisão organizacional que você considere relevante falar? "Eu não passei, mas eu conheço quem tenha passado. Não foi dentro da Organização Beta [...] não foi dentro, mas foi o cliente. E aí o que aconteceu foi que a Organização Beta juntou uma equipe para fazer um treinamento no cliente, um treinamento do que é a pessoa, de como agir, porque que deu merda. Esse episódio foi parar no pessoal líder né do cliente, nos gerentes e tudo mais. E aí foi um bafafá danado. Sendo bem sincera, no fim das contas essa pessoa acabou saindo do cliente, o que eu achei ótimo. Mas, no geral, foi bem interessante porque o cliente não fazia a menor ideia de que esse tipo de coisa podia acontecer, então a gente acabou trazendo a consciência do que poderia acontecer, do que fazer a respeito para dentro da empresa do cliente. No geral, o evento foi até positivo. Foi legal".

Fonte: elaborado pelo autor

Em termos organizacionais, percebo, portanto, que o tipo de serviço prestado pela Organização Beta, em que há um contato constante com outras searas corporativas de empresas distintas, faz com que, para além de seu ambiente interno, a empresa ainda precise estar atenta a eventuais ofensas discriminatórias que se operem fora de seus limites mas que atingem diretamente seus profissionais. Assim, as situações narradas por Ricardo e por Maria sugerem que tipo de intervenção já se fez necessária pela Organização Beta a fim de sanar situações de desrespeito e endereçar adequadamente a situação.

Exatamente em razão das constantes tratativas estabelecidas intra e extra corporação, Ricardo e Rodrigo compreendem que a atividade de consultoria prestada pela Organização Beta ultrapassa a esfera técnica e também repercute no contexto social externo à empresa. Vejamos:

Quadro 32 - Análise de Conteúdo
O ambiente de trabalho: o trabalho de consultoria 4

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
O ambiente de trabalho	O trabalho de consultoria	Ricardo - Representante da empresa (pessoa bissexual) Pergunta: Como você acha que a empresa entende a diversidade LGBTI? "A gente falava muito antes que a gente advoga muito por isso, então, é algo que a gente acredita muito como empresa e como instituição para promover tanto ações para as pessoas que já estão aqui, quanto ações para trazer mais pessoas e de como a gente pode atingir também um contexto social externo à Organização Beta também".
		Rodrigo (Cis, bi) Pergunta: Consegue identificar na empresa em que trabalha políticas pensadas especificamente para o público LGBTI? é algo de fácil percepção? "Então faz parte da Organização Beta, culturalmente, empresarialmente, essa questão de fomentar a parte social. Então você, além de ser consultor de tecnologia, você também tem que ser um pouco consultor assim de ... dessa parte social também entendesse?"

Fonte: elaborado pelo autor

Por fim, a última unidade de registro que trago em relação à categoria "ambiente de trabalho" é o "diálogo". Em inúmeras passagens das entrevistas, as pessoas participantes me relataram como os constantes debates e discussões são um elemento marcante do ambiente de trabalho da Organização Beta. Vejamos:

Quadro 33 - Análise de Conteúdo
O ambiente de trabalho: o diálogo 1

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
O ambiente de trabalho	O diálogo	Ricardo - Representante da empresa (pessoa bissexual) Pergunta: tu falou uma coisa muito importante, muito legal,

		que quando do contato comercial da Beta com os parceiros de vocês que são para quem vocês prestam consultoria, vocês já de cara expõem dizendo olha a empresa é assim, os valores são esses e vocês estão contratando essa empresa que pensa assim, né isso? "Acho interessante a gente trazer que é uma empresa e infelizmente a gente vive ainda dentro de um modelo de sociedade, então a gente traz ainda esses aspectos e essas características da nossa sociedade. Então a gente tenta ao máximo, então por isso que eu trago tanta admiração, porque a gente tenta ao máximo minimizar essas relações conflituosas ou desrespeitosas e trazer isso para dentro da empresa e da organização de uma forma em vários sentidos, seja no sentido educacional e fazendo isso de uma forma institucional e de promover debates. Aqui é uma empresa em que se debate muito aqui dentro, tem muitas reflexões e dar, vamos dizer assim, capacidade para as pessoas se organizarem também, eu acho que isso é bem legal, para ter esse lugar de as pessoas cocriarem sem ter uma dependência ou sem ter um crivo de um CNPJ por exemplo e de também da gente ir aprendendo sabe. Eu acho que a gente aprende muito e a gente vai se adaptando, acho que é esse lugar também, mas as premissas vão sempre continuando. Então é esse lugar, esse espaço minimamente seguro, é algo que acredito muito e a gente tenta evoluir a partir daí, mas a gente não abre mão dos nossos valores e dos nossos desejos e sonhos, até tanto da organização como pro mundo externo também".
--	--	---

Fonte: elaborado pelo autor

De início, trago acima a fala de Ricardo, representante empresarial, em que ele destaca o fato de a Organização Beta estar inserida em um contexto social, em um "modelo de sociedade" em que identificadas relações conflituosas e/ou desrespeitosas. Dessa forma, Ricardo observa como um grande desafio da atuação corporativa a proteção a tais situações de desrespeito na consolidação do ambiente interno de trabalho. Ele enuncia, portanto, dois principais caminhos para conseguir atingir tal resultado: a via educacional e a promoção de debates internos.

"A Organização Beta é aquele canto que tem treta o tempo todo". Esse trecho da fala de João, abaixo transcrito em sua integralidade, de início, poderia indicar que o ambiente de trabalho encontrado na empresa seria demasiadamente conflituoso, circunstância que se chocaria frontalmente com a posição externada por Ricardo de que uma das maiores preocupações da organização em termos de ambiente laboral seria a prevenção a situações de desrespeito. Contudo, conforme narrado no resto de sua fala, João explica como as "tretas" são vistas como discussões naturais de desconstrução e de aprendizado conjunto.

Quadro 34 - Análise de Conteúdo
O ambiente de trabalho: o diálogo 2

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
O ambiente de trabalho	O diálogo	João (homem, <i>gay</i> que às vezes se identifica como bi, preto de pele clara) Pergunta: Como você descreveria a relação com seus colegas no ambiente de trabalho? "A Organização Beta é aquele canto que tem treta o tempo todo, mas é porque muita gente se sente à vontade para falar tudo, né? Tipo, tem um pouco aquela visão de quem é de fora fala, tipo, 'ah não, uma empresa cheia de um monte de mimimi, eu não vou falar nada'. Ao contrário! Tipo, quem tá na Organização Beta sabe que quem mais reclama é o trabalhador da Organização Beta sabe? Então é aquela coisa, tipo, ah não gostei. Você pode falar para pessoa e tem até esse incentivo de você dar o <i>feedback</i>. Então eu vejo que é um ambiente que é muito aberto à conversa, né? Então eu acho que isso é muito massa, não é porque assim ninguém é desconstruído... ninguém nasce desconstruído e parte da conversa de justamente pisar fora às vezes né? E de poder aprender".

Fonte: elaborado pelo autor

A percepção de que o ambiente de trabalho havido na Organização Beta é um espaço de aprendizado a partir do diálogo é também compartilhada por Roberta, conforme observamos do seguinte trecho de sua entrevista:

Quadro 35 - Análise de Conteúdo
O ambiente de trabalho: o diálogo 3

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
O ambiente de trabalho	O diálogo	Roberta (mulher, cis, lésbica, não performa feminilidade, preta, de origem periférica) Pergunta: Como é que tu se sente em trabalhar em um ambiente que seja marcado por essas políticas de diversidade? "É também estar no ambiente onde o mínimo não é algo a comemorar, a gente tá sempre buscando o próximo nível, sempre tem espaços para falar sobre saúde mental, sempre tem espaço

		para aprofundar essas temáticas e isso para mim é muito massa. E não só ficar ah a gente tem uma bandeirinha aqui” ou eu tenho uma imagem de fundo de tela que tem uma bandeirinha e tá ótimo e tal, é entender que as coisas elas vão para além disso e ter um espaço de dizer, assim, eu acho que a gente não tá fazendo o suficiente, o que é que ele pode fazer melhor né? Ter esse ímpeto de que é uma construção constante assim.
--	--	---

Fonte: elaborado pelo autor

A partir de tal trecho da entrevista de Roberta, observo, portanto, três pontos de destaque: o primeiro é relacionado ao ambiente de diálogo que é fomentado pela Organização Beta, tal como já exposto por Ricardo e por João; o segundo está ligado à presença de símbolos de apoio à comunidade LGBTI como estratégia de gestão da diversidade e o terceiro diz respeito à ideia de "construção constante" da diversidade no ambiente de trabalho.

Sobre o primeiro ponto, é interessante identificar como as pessoas entrevistadas encaram o ambiente de trabalho como um local de livre expressão, em que se sentem confortáveis para expor suas ideias e, ao mesmo tempo, estarem sujeitas ao convencimento. Nesse sentido, a fala de Roberta se aproxima dos seguintes trechos das narrativas de Rodrigo e de Marcelo:

Quadro 36 - Análise de Conteúdo
O ambiente de trabalho: o diálogo 4

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
O ambiente de trabalho	O diálogo	Marcelo (homem, cis, <i>gay</i> que não performa feminilidade, branco) Pergunta: Como você descreveria a relação com seus colegas no ambiente de trabalho? "Eu podia ser eu o tempo todo, eles podiam ser eles mesmos também o tempo todo. Sempre vivemos bem, sempre temos discussões sobre várias coisas aprendendo um com o outro. Nesse aí eu posso dar um bom exemplo de, às vezes, tipo, soltar alguma coisa que, de algum desconhecimento meu, sobre pessoas trans e LGBT e em relação à amizade tinha mais uma conversa de tentar guiar, tipo aí, ó, isso aqui tá errado por causa disso, disso e disso. Ter uma discussão mais saudável do que ser simplesmente um fora, um palquinho e tal".
		Rodrigo (Cis, bi) Pergunta: E como é que você se sentiu em termos de identificação com o trabalho, de satisfação com o trabalho a partir dessa mudança de já ter trabalhado em um ambiente

		tão tóxico e depois começar a trabalhar em um ambiente que é marcado por esse tipo de preocupação social? "Agora eu tenho perspectiva de evoluir na minha carreira, evoluir com as coisas que eu gosto de fazer realmente, porque existe um lugar que tem pessoas que pensam de forma parecida com a minha sabe? Que podem ser integrais no seu trabalho, que podem independente de cor ou raça gênero ou opinião e que são pessoas que podem conversar com você e dialogar... e mesmo que você cometa uma gafe em algum momento a gente pode chegar num consenso sabe? Isso é muito gratificante na verdade né... me sinto altamente privilegiado".
--	--	---

Fonte: elaborado pelo autor

Ora, tal constatação me sugere como um ambiente de trabalho pode atuar como um campo de efetivas trocas intersubjetivas. Dessa forma, contrariando um pouco o afirmado por Ricardo em sua fala anterior, percebo como o intuito empresarial é de assegurar um ambiente de trabalho livre de atos de desrespeito, mas não de conflitos, já que os conflitos são manifestações típicas da vida em sociedade, são "tretas" bem vindas.

O segundo ponto de destaque trazido na fala de Roberta diz respeito ao uso de símbolos de apoio à comunidade LGBTI como forma de demonstração da diversidade no local de trabalho ("bandeirinhas" e "fundo de tela"). De fato, há estudos que apontam que a arquitetura do espaço de trabalho (a exemplo do uso de símbolos, cartazes etc.) pode influenciar (negativa e/ou positivamente) em sentimentos de pertencimento à área e, em específico, na área de TI. Nesse sentido, relembro os estudos de Amaral et al. (2017) e Cheryan et al. (2009) já trazidos em capítulo prévio deste estudo.

De fato, conforme já demonstrei no tópico deste capítulo destinado à análise das postagens no perfil de rede social da Organização Beta, há uma nítida posição empresarial de publicização de símbolos vinculados ao público LGBTI, seja no interior do ambiente de trabalho, seja por intermédio de campanhas específicas em publicações no *Instagram*. Assim, tal como demonstrado na Figura 12 deste trabalho, é possível identificar diversas representações imagéticas em favor de pessoas cis-heterodissidentes em publicações lançadas pela Organização Beta em seu perfil oficial (de bandeiras a cartazes).

Contudo, a fala de Roberta vai além e sugere que há uma preocupação organizacional em se firmar um ambiente de trabalho que esteja em constante construção, ou seja, em permanente abertura para sempre "buscar o próximo nível". Essa "construção constante" referenciada por Roberta como presente nas práticas da Organização Beta me recorda da ideia

defendida por Butler (1997) sobre "inclusividade" como conceito mais amplo que a inclusão e que há de ser encarado como um ideal, impossível de ser atingido, mas que, todavia, deve guiar as práticas democráticas, notadamente em termos de representatividade social.

Uma vez demonstrada a percepção que as pessoas participantes têm acerca do ambiente de trabalho havido no interior da Organização Beta, passo a abordar na seguinte categoria analítica as políticas organizacionais de diversidade que pude identificar como havidas no âmbito da empresa, a partir do relato das entrevistadas.

7.3.5 Políticas de diversidade

Para identificar os tipos de políticas organizacionais pró-LGBTI adotadas nas práticas da Organização Beta, utilizei como modelo de inspiração os parâmetros traçados no documento "10 compromissos da empresa com a promoção dos direitos LGBTI".

Conforme trazido no quinto capítulo deste estudo, os "10 compromissos..." são um documento elaborado pelo Fórum de Empresas e Direitos LGBTI, no bojo do qual elencados "indicativos de ação e indicadores de profundidade que detalham cada um dos compromissos para favorecer a identificação da situação atual da empresa e a elaboração do plano de ação" (FORUM, 2021).

Neste diapasão, de início, trago o trecho da entrevista de Ricardo, em que ele, enquanto representante empresarial, comenta como é feita a formulação das políticas de diversidade no âmbito da Organização Beta. Vejamos:

Quadro 37 - Análise de Conteúdo
Políticas de diversidade: a formulação das políticas 1

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Políticas de diversidade	A formulação das políticas	Ricardo (pessoa bissexual) Pergunta: Como é o processo de idealização das políticas de diversidade da empresa (e especificamente do público LGBTI)? É um processo regionalizado? Poderia falar um pouco sobre isso? "A gente trabalha muito em dois aspectos: a gente traz [inaudível] os nossos valores, a gente fala muito de global

		primeiro, então a gente tem uma leitura do coletivo, vamo dizer assim, então a produção desse valor é uma leitura do coletivo, e a gente propõe coisas que impactem todas as regiões, a Organização Beta como uma empresa, como um todo. Mas a gente tem autonomia como região também. Então esses dois aspectos vão se cruzar em algum momento. Então a gente talvez tenha diretrizes e programas maiores para falar com o mundo inteiro, mas também a gente tem autonomia para direcionar, então, no Brasil, por exemplo, a gente trata de uma forma, mas eu acredito que outros países vão trazer outros tipos de contexto, que é o contexto cultural que envolve é muito forte quando a gente fala de diversidade, então a gente traz essa autonomia e esse respeito para cada região também".
--	--	---

Fonte: elaborado pelo autor

A partir da fala de Ricardo, observo, então, que, muito embora seja uma corporação de âmbito multinacional, a Organização Beta procura formular as suas iniciativas voltadas à diversidade tendo em conta as particularidades regionais onde estão situados os seus mais diversos escritórios. Esse é um aspecto que observo igualmente na narrativa trazida por Marcelo, em que ele afirma:

Quadro 38 - Análise de Conteúdo
Políticas de diversidade: a formulação das políticas 2

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Políticas de diversidade	A formulação das políticas	Marcelo (homem, cis, <i>gay</i> que não performa feminilidade, branco) Pergunta: Como é que você se sentiu em trabalhar no ambiente de cara assim que tivesse essas essas políticas para diversidade especificamente pró diversidade LGBTI? "Hum, só para comentar esse ponto: uma coisa legal é que eu sei que é (a pesquisa) sobre mercado pernambucano, mas essa questão da cultura da Organização Beta acaba se expandindo para a Organização Beta mundo, digamos assim, tanto que na Índia tinha pessoas do mundo todo, tipo Estados Unidos, Índia, China. Todo mundo parecia ser aberto em relação a políticas LGBT, digamos assim, já que é aquela coisa que a empresa prega globalmente e cada Organização Beta Regional decide quais recortes fazem sentido para aquela região [...] mas LGBT e em relação também a mulheres é global, digamos assim. O respeito é esperado em todo canto".

Fonte: elaborado pelo autor

De fato, a adoção de políticas de diversidade fundadas exclusivamente em modelos eurocêntricos e estadunidenses é algo criticado em pesquisas provenientes dos estudos organizacionais, eis que eventuais discrepâncias entre a idealização de uma política e a sua efetividade prática culminam no insucesso da medida pretendida (Góis et al., 2018). Por tal razão, entendo como relevantes à atuação empresarial os pontos destacados por Ricardo e por Marcelo em relação à regionalização da atuação da Organização Beta.

Aqui faço um parêntese para rememorar que na etapa de análise dos documentos oficiais lançados pela empresa, pude identificar a existência das seguintes políticas organizacionais de fomento à diversidade LGBTI: i) ambiente laboral gênero-neutro; ii) critérios interseccionais para capacitações; iii) grupos de afinidade; iv) mentorias; v) apoio à transição de gênero e vi) licença adoção (tais políticas estão relacionadas no Quadro 6 deste estudo).

Contudo, os relatos trazidos pelas pessoas participantes ensejaram a identificação de alguns resultados comuns, mas também outros tipos distintos de espécies de políticas organizacionais adotadas pela corporação. Outrossim, muito embora questionadas diretamente sobre políticas específicas destinadas ao público LGBTI, as pessoas entrevistadas, em várias oportunidades, indicaram que as políticas versam sobre diversidade em sentido amplo, não sendo restritas à comunidade cis-heterodissidente.

As políticas identificadas a partir das entrevistas foram: ambiente laboral gênero-neutro, horas livres, métricas, capacitações, benefícios, recrutamento e grupo de afinidade. Alguns trechos em que identificadas as espécies de políticas são transcritos no quadro abaixo:

Quadro 39 - Análise de Conteúdo
Políticas de diversidade

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Políticas de diversidade	Ambiente laboral gênero-neutro	Rodrigo (Cis, bi) Pergunta: Como você descreveria a relação com seus colegas no ambiente de trabalho? "Ah, desde o ambiente de trabalho de você, por exemplo, lá na Organização Beta a gente tem o banheiro que é comum, é que nem o banheiro da sua casa, o banheiro é comum né? É o banheiro da Organização Beta. Assim, claro, ninguém vai fazer

		xixi de porta aberta e cagar de porta aberta (risos) mas, po, tem a portinha lá do banheiro e tal, entendeu? Então, assim, eu acho que é um ambiente bem saudável, bem comunitário, um ambiente bem saudável mesmo. É impressionante. Inclusive a primeira vez que eu entrei, assim, eu fiquei nossa velho .. olha só (risos)... bem diferente".
	Horas livres	João (homem, <i>gay</i> que às vezes se identifica como bi, preto de pele clara) Você acredita que empresas podem atuar enquanto promotores de direitos humanos? Se não, por quê? Se sim, consegue identificar algo relevante na relação entre direitos humanos e a empresa em que trabalha? "Eu acho que, assim, muito do que eu já falei mostra que é possível uma empresa grande, que lucra, que tem clientes que pagam valores absurdos e ainda ter essa preocupação, sabe? Então. Ai feito eu falei de tipo, ah, uma das coisas que a empresa dá, só pelo fato de ter essa liberdade, né? De ter grupos, de dar dinheiro, de pré-autorizar 4 horas semanais, sabe? De, tipo, você pode usar até 4 horas, né? Para você fazer coisas que não são de projetos e isso inclui grupos de recortes e isso faz com que tipo as pessoas que estão na empresa tão fazendo eventos fazendo <i>meetups</i> e relacionando com a área né?"
	Métricas	Marcelo (homem, cis, <i>gay</i> que não performa feminilidade, branco) Pergunta: Consegue identificar na empresa em que trabalha políticas pensadas especificamente para o público LGBTI? é algo de fácil percepção? "Então tentavam focar muito nisso e também, se eu não me engano, tinha métricas quanto a isso em relação a promoções, por exemplo. Tipo, tentavam ver dessas pessoas que receberam promoção quantas se encaixavam em alguns do recortes inclusive LGBT... então mulheres na liderança... LGBT na liderança... negritude na liderança. Então eles tinham intencionalidade nisso sim".
	Capacitações	Maria (mulher, cis, pansexual, branca) Pergunta: Há algum processo de mentoria ou orientação especial com vistas à formação profissional de pessoas LGBTI na empresa? Poderia falar um pouco sobre isso? "Então material tem muito material mesmo e já tá lá, já está curado. Todos os materiais não foram simplesmente alguém que chegou e botou, não! Os materiais eles passam pela triagem do time de transformação social, sempre! Que é muito importante, isso, inclusive... e além de tudo isso tem a coroinha de que, quando você se identifica em algum recorte, as pessoas de dentro

		desse corte elas também sempre procuram te guiar para o que vai acontecer. Então acho que a coisa mais gostosa da Organização Beta é que quando você chega você se sente acolhido. E aí é geral, todo mundo fala isso. Então, não tem nenhum material específico para as pessoas LGBTs se formarem, mas tem pra todo mundo".
	Benefícios	Roberta (mulher, cis, lésbica, não performa feminilidade, preta, de origem periférica) Pergunta: Me diz como é que tu vê na Beta esse processo de crescimento, já entramos, as pessoas entraram, somos uma base bem diversa. Como é que isso tá na empresa? "Também tem os programas de reconhecimento. Também, por exemplo, tem um auxílio para pessoas trans, que é uma ajuda de custo com processo de transição, que é uma coisa, assim, que também faz muita diferença. Tem um amigo que começou o processo de transição depois que entrou na Organização Beta, muito porque ele estava cercado por pessoas trans, e aí no qual ele pode começar a entender quem ele era e tal e receber esse auxílio e ser chamado pelo nome no qual ele escolheu".
		Ricardo (pessoa bissexual) Pergunta: Existem benefícios específicos às pessoas LGBTI conferidos pela empresa? "Falando especificamente dos recortes de LGBTQIA+, por exemplo, a gente tem um benefício aqui dentro que é o transpondo barreiras, que é um benefício, um auxílio financeiro para as pessoas trans e travestis aqui dentro, para terem alguns investimentos e, enfim, para direcionar para alguns propósitos individualizados... A gente tenta também trazer, por exemplo, essas equidades e essas equiparações de casais homoafetivos com seus direitos CLT, por exemplo, então a gente tem dupla licença maternidade. Que é um caso que está acontecendo agora que duas mães estão de licença maternidade, com os mesmos direitos, enfim, os mesmos respaldos pela CLT e também pela empresa sabe?"

Fonte: elaborado pelo autor

De todas as políticas mencionadas pelas pessoas participantes, entendo que duas merecem maior destaque neste estudo, eis que presentes em todas as entrevistas: a etapa de recrutamento e o grupo de afinidade LGBTI.

7.3.6 O recrutamento

Ainda que não seja uma política de diversidade relacionada à vivência cotidiana das pessoas entrevistadas, já que referente notadamente a uma etapa pré-contratual, a fase de recrutamento a cargo da Organização Beta foi destacada pelas participantes como uma de suas práticas mais relevantes ao objetivo de atingir um ambiente de trabalho seguro e diverso.

Nesse sentido, Roberta, Marcelo, João e Rodrigo afirmaram ser o recrutamento algo diferente de todas as experiências prévias de candidatura de emprego que haviam passado. Em seus relatos, percebe-se o quão impactante lhes foi o fato de serem entrevistados por pessoas recrutadoras que não fossem exclusivamente homens brancos cis e héteros. Vejamos em suas falas:

Quadro 40 - Análise de Conteúdo
Políticas de diversidade: o recrutamento 1

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Políticas de diversidade	O recrutamento	Roberta (mulher, cis, lésbica, não performa feminilidade, preta, de origem periférica) Pergunta: Como foi o processo de recrutamento na empresa? Considera o processo de seleção similar a outros da área de TI, houve algum destaque em relação a pessoas LGBTI? Poderia falar um pouco sobre isso? "O meu processo seletivo na Organização Beta, ele foi muito diferente de tudo que eu já tinha vivenciado ... tanto pelo contexto, assim, que era um processo no qual ele foi bastante longo, ele tinha várias etapas... e ter essa quantidade de etapas me proporcionou ter contato com muitas pessoas de dentro da empresa, porque o processo seletivo ele é... as pessoas que entrevistam... tirando a primeira entrevista que é feita por uma pessoa de recrutamento, todas as outras são feitas por pessoas da Organização Beta, pessoas que trabalham lá, programadoras, enfim. E aí já começou pelo fato de que eu tive contato com muitas mulheres e muitas pessoas pretas no meu processo seletivo, assim, majoritariamente. Eu se eu puder... eu não fui entrevistada por nenhum homem branco, por exemplo, heterossexual. Todas as pessoas que me entrevistaram elas estavam em algum contexto de diversidade".
		Marcelo (homem, cis, <i>gay</i> que não performa feminilidade, branco) Pergunta: Como foi o processo de recrutamento na empresa? Considera o processo de seleção similar a outros da área de

		TI, houve algum destaque em relação a pessoas LGBTI? Poderia falar um pouco sobre isso? "Então ele deixou muito, muito aberto de tentar me deixar confortável e na entrevista presencial em si, as quatro etapas que eu fiz eu percebi assim a quantidade de gente diversa que tinha fazendo entrevista. Então já foi mais do que eu tinha visto anteriormente... então eu cheguei assim.. "caramba véi"... pô...mulher para caramba... gente negra... LGBT... me entrevistaram também duas pessoas... uma lésbica e um cara gay, assim, fazendo as entrevistas. E uma das entrevistas foi justamente sobre justiça social e econômica, então tocou muito nesse ponto. E também consegui me abrir na hora dizendo que era LGBT então já ficou um negócio mais pessoal e, sei lá, eu não fiquei nervoso por causa disso, já me senti muito acolhido nesse sentido em relação ao recrutamento... e já dava pra perceber que era gritante a questão de diversidade".
		João (homem, gay que às vezes se identifica como bi, preto de pele clara) Pergunta: Como foi o processo de recrutamento na empresa? Considera o processo de seleção similar a outros da área de TI, houve algum destaque em relação a pessoas LGBTI? Poderia falar um pouco sobre isso? "E tem essa preocupação até de quem vai lhe entrevistar. Tipo, ah se eu tô entrevistando uma pessoa preta LGBT, vou tentar colocar pelo menos uma pessoa preta, pelo menos uma pessoa LGBT para, pensando no bem-estar né, da pessoa se sentir mais à vontade, né? Então assim o recrutamento foi algo que eu nunca tinha visto antes, né? Toda essa preocupação, tipo, como é que monta as pessoas que vão perguntar".
		Rodrigo (Cis, bi) Pergunta: Como foi o processo de recrutamento na empresa? Considera o processo de seleção similar a outros da área de TI, houve algum destaque em relação a pessoas LGBTI? Poderia falar um pouco sobre isso? "Eu tô bem familiarizado com contextos empresariais diferentes, desde <i>startups</i> até empresas multinacionais grandes. Olha, eu acho que, pra mim, na época eu fiz o recrutamento da Organização Beta... é um recrutamento bastante diferente de todas as outras empresas. Foi uma coisa assim, de cara, que já me chamou a atenção. Eu já conhecia a Organização Beta antes de trabalhar na Organização Beta. Só que quando eu fiz o recrutamento da Organização Beta eu tive certeza na segunda entrevista que eu queria trabalhar na Organização Beta por causa do próprio recrutamento. Eu achei que foi um recrutamento bem inclusivo, em que se busca conhecer um pouco mais da integralidade da pessoa que tá ali participando, entendeu?"

"Eu achei que foi um recrutamento bem inclusivo, em que se busca conhecer um pouco mais da integralidade da pessoa que tá ali participando". A partir de tal trecho da fala de Rodrigo, acima transcrita, destaco um ponto de encontro havido em seu relato e naqueles expostos por Roberta e por Maria: o efetivo interesse organizacional em conhecer, para além das aptidões técnicas, as pessoas que participam de suas seleções. Vejamos as falas de Roberta e de Maria:

Quadro 41 - Análise de Conteúdo
Políticas de diversidade: o recrutamento 2

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Políticas de diversidade	O recrutamento	Roberta (mulher, cis, lésbica, não performa feminilidade, preta, de origem periférica) Pergunta: Como foi o processo de recrutamento na empresa? Considera o processo de seleção similar a outros da área de TI, houve algum destaque em relação a pessoas LGBTI? Poderia falar um pouco sobre isso? "E aí em comparativo com outros processos seletivos que eu vivenciei ... assim... acho que não há comparação nesse sentido assim, tanto de como avaliação ocorre e como o quanto que quem você é importa assim. A gente tem uma etapa de ... a gente tem muitas etapas técnicas, mas a gente tem uma etapa que é de Que se chamava de avaliação cultural, que é uma avaliação para tentar ouvir quem é aquela pessoa é, as coisas que ela acredita e entender se a proposta da Organização Beta faz sentido para ela e, enfim, se há uma conformidade com aquilo né. E aí essa é uma etapa que para mim é importantíssima, que é das pessoas ouvirem e perguntarem, tipo, quem você é ... conte aí da sua história ... muito mais do que o que é que você sabe fazer com essas habilidades técnicas assim".
		Maria (mulher, cis, pansexual, branca) Pergunta: Como foi o processo de recrutamento na empresa? Considera o processo de seleção similar a outros da área de TI, houve algum destaque em relação a pessoas LGBTI? Poderia falar um pouco sobre isso? "A entrevista de cultura ela é super legal, porque é onde as pessoas da Organização Beta elas analisam se você tem cabeça aberta suficiente para entender que você tem uma formação obrigatória de um pessoa normal, você tem uma formação machista, você tem a formação homofóbica, LGBTfóbica, você

		tem a formação racista. Então eles basicamente acessam se você entende que apesar de você ter essa formação você pode desconstruir essa formação e entender através de empatia e de através de outros sistemas que você pode apoiar as pessoas que sofrem dessas opressões e que você pode lutar contra elas... para as pessoas pararem de ter essa formação".
--	--	--

Fonte: elaborado pelo autor

A partir de tais relatos, percebo, então, como o processo de recrutamento atuou para as pessoas entrevistadas como um veículo para que estas pudessem se abrir e contar suas histórias e percepções pessoais, de uma forma mais ampla que uma mera reunião de aptidões técnicas versadas em uma entrevista de emprego tradicional. Identifico, portanto, que o interesse empresarial em conhecer as mais variadas opiniões acerca de temas sociais como machismo, transfobia e racismo já anuncia às pessoas participantes a estrutura social do ambiente de trabalho que encontrarão, caso selecionadas.

Relações dessa espécie podem chamar-se solidárias porque despertam a tolerância ante a particularidade individual de outra pessoa, mas também pelo interesse por essa particularidade: na medida em que cuido ativamente das capacidades do outro, cuido que aquelas suas propriedades possam desenvolver-se; logo, nossos objetivos comuns passam a ser realizáveis (ALBORNOZ, 2011).

Ademais, fato curioso é que Roberta, João, Marcelo e Maria informaram que, inclusive, passaram a atuar como pessoas recrutadoras nas seleções promovidas pela Organização Beta.

7.3.7 O grupo de afinidade LGBTI

De todas as políticas organizacionais mencionadas pelas pessoas participantes da pesquisa, o grupo de afinidade LGBTI foi aquela com maior prevalência. Por tal razão, procedo a análise dos trechos de suas entrevistas em conjunto com as anotações que pude fazer a partir de observação não-participante de algumas reuniões do coletivo.

A existência do grupo de afinidade é apresentada na fala de Roberta. Conforme se observa do trecho a seguir transcrito, o Grupo de Afinidade LGBTI, no período pretérito da pandemia da Covid-19, era uma iniciativa regionalizada, ou seja, cada escritório da Organização Beta estruturava seus coletivos separadamente. Não obstante, com a ruptura total dos moldes de trabalho imposta pelas medidas de contenção à disseminação do novo

coronavírus, as reuniões passaram a ser virtuais (tal como o trabalho em si) e o grupo passou a ter âmbito nacional.

Quadro 42 - Análise de Conteúdo
Políticas de diversidade: grupo de afinidade 1

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Políticas de diversidade	Grupo de Afinidade	Roberta (mulher, cis, lésbica, não performa feminilidade, preta, de origem periférica) Pergunta: Consegue identificar na empresa em que trabalha políticas pensadas especificamente para o público LGBTI? é algo de fácil percepção? "A gente tem um grupo de diversidade que se chama 'Grupo de afinidade LGBTI' [nome real alterado para anonimização] e já foi uma iniciativa de cada escritório e passou a ser uma iniciativa do Brasil, né? Tendo em vista esses tempos que a gente tá vivendo... E aí são iniciativas que a gente tem espaço para chamar pessoas de fora, por exemplo Jovannah Baby foi essa semana passada trazer uma palestra e tipo é algo maravilhoso, né? Poder escutar, e também sempre rolam espaços de conversa, tanto para a gente aprender uns com os outros".

Fonte: elaborado pelo autor

Ainda que seja a política de diversidade mais lembrada pelas pessoas entrevistadas, o Grupo de Afinidade LGBTI não surge na empresa como uma criação atribuível à corporação. Ou seja, sua origem se dá a partir da autogestão das pessoas trabalhadoras que tenham interesse em se organizar para discutir temáticas comuns que entendam relevantes. Essa é uma característica apresentada por João na seguinte fala:

Quadro 43 - Análise de Conteúdo
Políticas de diversidade: grupo de afinidade 2

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Políticas de diversidade	Grupo de Afinidade	João (homem, gay que às vezes se identifica como bi, preto de pele clara) Pergunta: Consegue identificar na empresa em que trabalha políticas pensadas especificamente para o público LGBTI? é algo de fácil percepção?

		"Além disso, outra coisa que a empresa faz é esse apoio para os grupos, não são grupos que empresa faz, são grupos que empresa tipo dá liberdade das pessoas criarem. Ou seja, não é iniciativa da empresa, mas com isso faz com que tipo tenhamos grupos, feito o Grupo de Afinidade LGBTI, que ele antes da pandemia né a empresa inclusive tinha uma verba mensal por grupo para poder se organizar de tipo 'ah vamos chamar uma pessoa que é da área de humanas que vai falar sobre um tema tal, né?' Então a empresa, além de permitir, ela dá uma estrutura para que esses grupos realmente façam mais sentido".
--	--	--

Fonte: elaborado pelo autor

Da narrativa de João, percebe-se, ainda, que antes do início da pandemia da Covid-19, o grupo de afinidade contava, até mesmo, com um orçamento próprio, para que recursos destinados pela Organização Beta fossem aplicados nas práticas do coletivo, seja para convidar palestrantes, seja para promover cursos etc.

Indagados acerca de como se dá a oportunidade de participação no grupo, Maria e Rodrigo me explicaram que a existência de tais coletivos é anunciada pela Organização Beta desde o primeiro momento em que alguém passa a exercer suas atividades no âmbito da empresa. Assim, por intermédio de uma "enxurrada de *e-mails*", as pessoas trabalhadoras ficam cientes de todos os grupos de afinidades existentes e disponíveis para a sua participação. Além do grupo de afinidade LGBTI, Maria e Rodrigo também mencionaram a existência de grupos de pessoas negras, de homens, de PCDs (pessoas com deficiência), de saúde mental e de pessoas brancas.

Quadro 44 - Análise de Conteúdo
Políticas de diversidade: grupo de afinidade 3

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Políticas de diversidade	Grupo de Afinidade	Maria (mulher, cis, pansexual, branca) Pergunta: fiquei curioso para saber como é que é o ingresso nesses grupos de afinidade, né? Por exemplo eu sou um homem gay entrei na Beta. E aí eu chego assim “gente quero entrar”... parte de mim ...assim... rola convite, como é que funciona isso assim do grupo que você participa? "Durante o <i>onboarding</i> geralmente o pessoal faz uma listinha dos grupos que existem. Então tem o grupo das pessoas brancas, tem grupo de homens para não ser machistas, tem o grupo dos LGBTs, tem os grupos de PCDs, tem o grupo de saúde mental. E aí meio que se faz uma propaganda desses grupos. Você não

		precisa dizer eu quero entrar nesse grupo, porque se você tiver que fazer isso você tá se expondo e não é todo mundo que se expõe e que quer se expor. A gente tem pessoas dentro do grupo LGBTI hoje que a gente sabe que não querem que a gente identifique elas como LGBTI fora do grupo. Então tem essas nuances, ainda, sabe? [...]. Então a busca pelo grupo, digamos assim, acontece a partir de você, é você que diz eu quero entrar nesse grupo falando diretamente com a pessoa que já está dentro do grupo para ela te colocar dentro. Mas você não precisa dizer “ei quais são os grupos que tem para isso esse aquilo”. Porque a gente já faz propaganda deles logo no começo, então fica mais fácil para a pessoa identificar e entrar”.
		Rodrigo (Cis, bi) Pergunta: Consegue identificar na empresa em que trabalha políticas pensadas especificamente para o público LGBTI? é algo de fácil percepção? “Logo que você entra na Organização Beta você vai ter uma enxurrada de <i>e-mails</i>, inclusive de grupos entendeu? E aí tem os grupos no caso LGBTQI, que você pode entrar, que é o Grupo de Afinidade LGBTI, e aí você é livre pra você fazer parte do grupo. É um grupo pras pessoas que se identificam com algum desses gêneros e existem eventos que são fechados só para o grupo, para manter um ambiente seguro de conversação entendeu? E da mesma forma que existe para o público LGBTQIA+, existe um grupo que é só de homens ... que chama [nome suprimido], existe o grupo de diversidade negra, entendeu?”

Fonte: elaborado pelo autor

Apesar de ser caracterizado como um espaço de livre entrada, o Grupo de Afinidade LGBTI conta com eventos fechados e eventos abertos ao público em geral da Organização Beta. Essa é uma característica trazida por Rodrigo como fundamental para a garantia de um espaço seguro de conversação. Percebo, então, certa preocupação com a preservação da "esfera de visibilidade" pretendida pela pessoa participante do coletivo que é explicada por Roberta em sua fala ao mencionar as nuances existentes entre as pessoas que preferem se expor e aquelas que optam por uma participação menos visível.

Para além das discussões internas e da realização de eventos, Maria e João explicam que o grupo de afinidade ainda pode atuar como mais um ambiente de comunicação de irregularidades cometidas contra o público LGBTI e de formulação de ideias de atuação, seja em uma ótica correicional, seja em um plano de capacitação direcionada.

Quadro 45 - Análise de Conteúdo
Políticas de diversidade: grupo de afinidade 4

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Políticas de diversidade	Grupo de Afinidade	Maria (mulher, cis, pansexual, branca) Pergunta: Consegue identificar na empresa em que trabalha políticas pensadas especificamente para o público LGBTI? é algo de fácil percepção? "Sempre que alguém que tá no grupo... normalmente as pessoas que se identificam como <i>queer</i> elas entram no grupo e sempre que alguém tá sentindo desconfortável com alguma coisa que tá aparecendo no projeto (já aconteceu com a gente duas vezes) de alguma coisa no projeto tá dando merda, aí elas vão para o que a gente chama as pessoas <i>champions</i>... que são as pessoas que estão meio que dando conta do grupo. Pinga a gente e conversa sobre o que tá acontecendo. E aí a gente vê o que que a gente vai fazer em relação aquilo se a gente vai chegar na conta e vai dar um treinamento, se a gente vai chegar diretamente no PM e reportar o que tá acontecendo, se a gente vai chegar diretamente no pessoal de <i>people</i>, que é meio que o equivalente ao RH pra reportar o que tá acontecendo se for alguma coisa mais séria".
		João (homem, <i>gay</i> que às vezes se identifica como bi, preto de pele clara) Pergunta: Há algum processo de mentoria ou orientação especial com vistas à formação profissional de pessoas LGBTI na empresa? Poderia falar um pouco sobre isso? "O que às vezes acontece é que grupos né de discussões né, de recortes, feito eu falei o Grupo de Afinidade LGBTI ou Grupo de Afinidade de Pessoas Negras, eles podem ter essa... esse poder de tipo 'ah to vendo que tem muita pessoa LGBT saindo da empresa né?' E conversar com a gerência né com a diretoria de tipo 'ah vamos criar algum treinamento específico para um grupo porque quer fortalecer um grupo específico'. Tá entendendo? Tipo, eu sei que a gente tem isso para o Grupo de Afinidade de Pessoas Negras, né? Porque era um grupo muito mais organizado, tanto é que muitas coisas do Grupo de Afinidade LGBTI eles ficavam se baseando no Grupo de Afinidade de Pessoas Negras, sabe? Viu que funcionava e tentava fazer isso tá ligado? Então assim é possível né? Dado que tem uma necessidade. O grupo também pode ter essa liberdade de dizer tipo 'ó pessoas do grupo LGBTI que se identificam como LGBTI vão ter um treinamento de liderança técnica, porque a gente quer aumentar o número de <i>tech-leads</i> que tenham esse recorte, então

		sim é possível que isso aconteça".
--	--	------------------------------------

Fonte: elaborado pelo autor

Curioso acerca das dinâmicas travadas no interior do grupo de afinidade, solicitei autorização da Organização Beta para acompanhar alguma reunião do coletivo. Assim, após entrar em contato com um dos líderes do grupo, me foi autorizada a observação de quatro encontros previamente gravados com os seguintes temas: "Bissexualidade e monodissidência", "Não-binariedade", "Bissexualidade em pauta" e "Saúde mental LGBTQIA+ em tempos de crise".

As quatro reuniões observadas aconteceram todas de forma virtual por intermédio da ferramenta *Google Meet*. De início, identifiquei duas modalidades de encontro virtual: uma com viés dinâmico-participativo e outra de tom mais informacional-palestra. Assim, nos encontros sobre "Bissexualidade e monodissidência" e "Saúde mental LGBTQIA+ em tempos de crise", houve apresentações por parte de pessoas convidadas a debater sobre os temas escolhidos, ao passo que nos encontros sobre "Não-binariedade" e "Bissexualidade em pauta" houve a realização de dinâmicas de pesquisa de opinião com pessoas trabalhadoras autodeclaradas LGBTI.

Nos dois encontros de formato de palestra as apresentações foram promovidas por pessoas LGBTI, internas e externas à Organização Beta. Assim, no encontro sobre "Bissexualidade e monodissidência" a palestrante era uma pessoa autodeclarada bissexual vinculada à corporação, ao passo que no encontro sobre "Saúde mental LGBTQIA+ em tempos de crise" a convidada foi uma psicóloga, autodeclarada travesti, que destacou ações relevantes para o estabelecimento de uma rede de apoio em prol de pessoas que estivessem vivenciando problemas de saúde mental. A primeira reunião foi restrita aos integrantes do grupo de afinidade, já o segundo encontro foi aberto a todas as pessoas que pertenciam ao quadro de pessoal da empresa.

Os outros dois encontros (com temas "Não-binariedade" e "Bissexualidade em pauta") tiveram dinâmicas bastante similares de interação e também foram restritos aos participantes

do grupo de afinidade. Em ambas as ocasiões, realizou-se uma atividade do tipo pesquisa de opinião com integrantes que haviam previamente se oferecido à participação. Assim, foram lançadas inúmeras assertivas acerca dos temas abordados, solicitando-se aos presentes que manifestassem suas eventuais concordâncias/discordâncias em uma escala de discordo fortemente a concordo fortemente.⁷¹

Por outro lado, a observação dos quatro encontros me permitiu encontrar pontos de destaque nas dinâmicas empreendidas no interior do grupo de afinidade, os quais elenco nos cinco pontos subsequentes:

1. Observei uma especial atenção das participantes com critérios de acessibilidade (ainda que virtual) a pessoas com deficiência. Dessa forma, identifiquei que muitas participantes iniciavam suas falas de apresentação com uma autodescrição de suas características físicas, do ambiente que as cercava, de gênero, de orientações sexuais e da localidade do escritório de onde vinculadas (com variações dentre as descrições, nem todas usadas por todas as pessoas);
2. Os encontros realizados com dinâmicas de pesquisa de opinião, por não terem um viés tão informacional, parecem ser mais propensos à participação dos integrantes do grupo e ao debate de ideias com alinhamentos e divergências. O tom informacional de uma apresentação aparenta traduzir menor participação das pessoas que integram o encontro;
3. Não existiu nos encontros identificação em termos de cargo ou função desempenhada na empresa, salvo daquelas pessoas apontadas como líderes, encarregadas de maior estruturação do grupo de afinidade;
4. Percebo ser um grupo de afinidade focado no compartilhamento de experiências e na construção de debates. Assim, houve reiteradas reflexões sobre padrões de julgamento e estereótipos contidos dentro da própria comunidade LGBTI, a partir de relatos pessoais de vivências, experiências de vulnerabilidades e de sentimentos de dor;
5. Em todas as reuniões identifiquei a presença de símbolos de pertencimento à

⁷¹ As assertivas mencionadas nas dinâmicas foram: Encontro sobre não-binariedade - 1) gênero fluido e não binários são coisas diferentes; 2) eu estou confortável que usem qualquer pronome para se referir a mim; 3) eu acredito que o conceito de gênero deveria ser extinto; Encontro sobre bissexualidade - 1) bissexuais são fetichizadas; 2) existe bi de festa/ hétero flex/goy; 3) sinto receio de ter minha bissexualidade invalidada até mesmo por pessoas da própria comunidade LGBTQIA+; 4) a pessoa bissexual tem uma vantagem de poder estar em um relacionamento heteronormativo e não sofrer preconceitos; 5) bissexuais gostam de pessoas de diferentes gênero da mesma forma; 6) todo bissexual é não monogâmico.

comunidade LGBTI nas "janelas" virtuais dos participantes: do uso de camisetas, bandeiras fixadas em seus quartos ou, mesmo, *wallpapers* como fundo de tela.

A observação dos encontros se alinhou, portanto, aos comentários trazidos pelas pessoas entrevistadas, notadamente no que se refere a ser o Grupo de Afinidade LGBTI um espaço de escuta, de compartilhamento de vivências e de aprendizado.

7.3.8 Materialização do trabalho

No curso das entrevistas, perguntei diretamente às pessoas participantes se elas acreditavam que empresas poderiam atuar como agentes promotores de Direitos Humanos e se observavam algo na conduta da Organização Beta que entendessem relevante destacar. As respostas apresentadas a tais quesitos deram origem, então, à última categoria analítica abordada neste estudo: materialização do trabalho.

De início, apresento o seguinte trecho do relato de Marcelo, que introduz dois aspectos relevantes relacionados à chamada Gestão da Diversidade: o caso de negócio e a prática de justiça social.

Quadro 46 - Análise de Conteúdo
Materialização do trabalho: lucro 1

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Materialização do trabalho	Lucro	Marcelo (homem, cis, <i>gay</i> que não performa feminilidade, branco) Pergunta: Você acredita que empresas podem atuar enquanto promotores de direitos humanos? Se não, por quê? Se sim, consegue identificar algo relevante na relação entre direitos humanos e a empresa em que trabalha/trabalhou? "Eu percebi que a diversidade, às vezes, é usada como vantagem econômica para empresa em relação a, tipo, ter isso como um <i>slogan</i>... [...] então meio que isso também é um <i>branding</i>... também é, ainda é capitalismo, ainda é usar isso para fazer a empresa crescer Então se tu consegue atrair pessoas de mente aberta para trazer diversidade que realmente tem benefícios a diversidade... são vários pontos de vista para desenvolver <i>software</i>... tipo coisas que grupo de pessoas brancas héteros não perceberiam, um grupo diverso consegue perceber. Mas acaba

		sendo vantagem em relação às outras empresas. Tanto que, por isso, outras empresas começaram a atuar nesse sentido também [...] Por outro lado, se você consegue manter essa esfera de aceitação da diversidade de deixar as pessoas confortáveis, essas pessoas podem ser agentes propagadores da mudança na sociedade como um todo também. Se elas estão livres para crescer e se desenvolver no trabalho e tudo mais, talvez elas consigam expandir isso para o círculo de amigos, círculo de família. Um trabalho de formiguinha tentar mudar alguma coisa, que acaba partindo da empresa, então eu tenho esses dois pontos de vista aí.
--	--	--

Fonte: elaborado pelo autor

Marcelo indica possuir alguns pontos de vista acerca de abordagens empresariais que tratem sobre diversidade. O primeiro é o uso da diversidade enquanto prática estratégica de competição mercadológica, já que consolida uma imagem de empresa "aberta" que pode ajudar no seu crescimento econômico. Aliado a tal conduta, Marcelo também ressalta que os produtos tecnológicos gerados a partir da atuação de um time de desenvolvedores mais diverso possibilita uma lente de observação mais ampla, que não seria atingida na hipótese de uma equipe composta apenas por pessoas brancas e heterossexuais. Contudo, ambas as situações se traduzem para Marcelo como práticas de interesse econômico.

Neste aspecto específico, o relato trazido por Marcelo se aproxima da narrativa exposta por João, para quem a diversidade de olhares na formulação de soluções tecnológicas torna o negócio da empresa mais lucrativo, já que entende que são iniciativas mais completas. Vejamos:

Quadro 47 - Análise de Conteúdo
Materialização do trabalho: lucro 2

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Materialização do trabalho	Lucro	João (homem, <i>gay</i> que às vezes se identifica como bi, preto de pele clara) Pergunta: Pernambuco é um estado com índices elevados de violência contra pessoas LGBTI, mas também é um local de destaque nos campos de tecnologia e inovação. Como você observa tal cenário? "Eu vejo que assim a Organização Beta conseguiu infectar no bom sentido, né, outras empresas para ver que tipo dá certo, sabe? E não é aquele papo só de "ah não é bom para pessoa LGBT", não, é aquela coisa de tipo para convencer empresário, né? Tem dados que mostram que projetos com diversidade, né, que apoiam e tem essa ... essa mentalidade são projetos mais

		completos e que normalmente eu acho que lucraram 20 a 25% a mais, sabe?"
--	--	--

Fonte: elaborado pelo autor

Por outro lado, Marcelo compreende que viabilizar um ambiente organizacional realmente marcado pela diversidade pode garantir maior liberdade às pessoas trabalhadoras que, uma vez mais confortáveis em seus locais de trabalho, talvez consigam transpor essa liberdade para outras esferas e, assim, promover alguma mudança na sociedade. Para Marcelo, essa característica da gestão da diversidade é, na verdade, um "trabalho de formiguinha".

Quadro 48 - Análise de Conteúdo
Materialização do trabalho: liberdade

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Materialização do trabalho	Liberdade	Marcelo (homem, cis, <i>gay</i> que não performa feminilidade, branco) Pergunta: Você acredita que empresas podem atuar enquanto promotores de direitos humanos? Se não, por quê? Se sim, consegue identificar algo relevante na relação entre direitos humanos e a empresa em que trabalhou? "Por outro lado, se você consegue manter essa esfera de aceitação da diversidade de deixar as pessoas confortáveis, essas pessoas podem ser agentes propagadores da mudança na sociedade como um todo também. Se elas estão livres para crescer e se desenvolver no trabalho e tudo mais, talvez elas consigam expandir isso para o círculo de amigos, círculo de família. Um trabalho de formiguinha tentar mudar alguma coisa, que acaba partindo da empresa, então eu tenho esses dois pontos de vista aí".

Fonte: elaborado pelo autor

Se a liberdade é uma característica enunciada por Marcelo em relação às ações de diversidade, para Roberta dignidade e respeito são os pontos fortes a serem destacados.

Quadro 49 - Análise de Conteúdo
Materialização do trabalho: dignidade e respeito

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
Materialização do trabalho	Dignidade e respeito	Roberta (mulher, cis, lésbica, não performa feminilidade, preta, de

		origem periférica) Pergunta: Você acredita que empresas podem atuar enquanto promotores de direitos humanos? Se não, por quê? Se sim, consegue identificar algo relevante na relação entre direitos humanos e a empresa em que trabalha? "Se a gente for parar para pensar no nosso trabalho e pessoalmente estando em um regime capitalista... enfim... e estando nos tempos nos quais vivemos... o nosso trabalho, ele ocupa grande parte, né do nosso tempo e das nossas horas produtivas. E aí estar em um espaço onde você tem dignidade de ser quem você é... Você tem respeito por quem você é ... e que você consegue desenvolver essas potencialidades, é um espaço que .. e aí olhando pela lógica capitalista a empresa ela não tem o que perder ao se posicionar e reforçar ser agente promotor de direitos humanos nesse sentido assim de que é isso, tipo as pessoas elas estão lá e elas não são só números assim, elas são aquilo que tá ali produzindo mas elas também precisam estar sãs para produzir e seguir produzindo né ... e ter o sentimento de que a gente nunca vai conseguir distribuir tudo né ...existe alguém lucrando, mas eu acho que já que a gente tá nesse processo de que sempre vai ter alguém lucrando em cima da sua força de trabalho, eu acho que o mínimo que elas podem oferecer, quem detém esse meio de produção, é oferecer condições dignas e não só o básico, mas estar aí nessa construção de garantir que as pessoas tenham os direitos delas e que elas consigam exercer e fazer o seu trabalho de forma digna".
--	--	--

Fonte: elaborado pelo autor

A narrativa que Roberta expõe, portanto, como a manutenção de um ambiente laboral em condições de dignidade e de respeito possibilita o desenvolvimento de potencialidades da pessoa trabalhadora. Dessa forma, pondera Roberta que a sua imersão em um sistema capitalista, em que sua força de trabalho é vendida para o lucro de outrem, há de estar acompanhada, lado a lado, por iniciativas que não somente viabilizem a usufruição de garantias legais, mas também que permitam o exercício de seu trabalho de forma digna.

A leitura conjunta das falas de Marcelo, João e Roberta demonstra uma ambivalência bastante presente nos estudos sobre práticas de gestão da diversidade (e em específico a diversidade LGBTI). Por um lado, considera-se que estratégias de diversidade podem funcionar como incrementos econômicos à atuação empresarial. Por outro lado, também se cogita de seu uso a fim de imprimir modificações reais no cotidiano das pessoas trabalhadoras. Essa é uma tensão constante nos estudos de gênero e sexualidade, que é enunciada por Oliveira (2013) como uma disputa por uma cidadania sexual.

Para João Manuel de Oliveira (2013), análises do direito à sexualidade que se voltem

unicamente à identificação de garantias normativamente inscritas na ordem jurídica e que não observem os processos sociais de formação de sujeitos, ocultam manifestações distintas de intervenção na matriz cis-heterossexual. Dessa forma, para o autor, as tensões relacionadas à cidadania sexual em contextos neoliberais devem ser sopesadas em olhares críticos que reflitam sobre eventuais hiatos existentes entre normas sociais e legislações.

A fim de demonstrar sua inquietação em face de lógicas binárias de análise crítica, Oliveira (2013) traz a metáfora do *pharmakon* (inicialmente levantada por Derrida com inspiração platônica). Vejamos:

O *pharmakon* é um termo grego que significa simultaneamente “cura” e “veneno” usado por Platão e que Derrida utiliza como forma de recusar as lógicas binárias e de analisar a indecibilidade que o conceito comporta. Tal é o caso da cidadania sexual. Trata-se não somente de uma possibilidade de habitar a esfera pública a partir da sexualidade nem de um conceito que apenas traduz a normalização e a assimilação necessárias para habitar essa mesma esfera pública hegemonicamente heterossexualizada. Ou seja, trata-se também ela de um conceito polissêmico e que concorre a múltiplas possibilidades analíticas (OLIVEIRA, 2013, p. 76).

Neste particular, abro um parêntese para tratar um pouco do contexto observado a partir de minha análise empírica na Organização Beta. Desde a análise dos documentos oficialmente divulgados pela corporação aos relatos havidos nas entrevistas, foi possível identificar a existência de uma atenção empresarial efetivamente voltada às práticas cotidianas relacionadas às suas pessoas trabalhadoras.

Por outro lado, também observei que no interior do Código de Conduta pertencente à empresa, documento guia para atuação de todos os seus funcionários, inexistem passagens específicas destinadas à comunidade LGBTI. Apesar de tal constatação, não houve quaisquer relatos por parte das pessoas cis-heterodissidentes que entrevistei acerca de uma conduta negligente ou desidiosa em defesa do público LGBTI na corporação.

Referido vazio normativo me faz recordar das palavras de Honneth (2003) e de Butler (2021) (neste aspecto ambos sinalizam alguma concordância) no sentido de que a institucionalização de direitos (Butler fala especificamente no direito antidiscriminatório) não é prática hábil a viabilizar o reconhecimento de forma ampla, já que para transpor a reconhecibilidade (BUTLER, 2021) ou para promover justiça social (ANDERSON; HONNETH, 2011), é necessária a constante abertura sistêmica para a compreensão de demandas (talvez até então ininteligíveis), formuladas pela comunidade LGBTI, e, somente assim, sua normatização.

O direito antidiscriminatório, o direito à liberdade, o direito à segurança, dentre outros,

já são garantias previstas no ordenamento jurídico nacional, inclusive em nível constitucional, mas, ainda assim, se perpetuam lógicas sociais (que caminham ao lado e simultaneamente a tais direitos) que seguem projetando práticas de abjeção e de marginalização em toda a sociedade.

A partir de suas experiências enquanto profissional de diversidade contratada para gerir políticas de inclusão em universidades britânicas, Sara Ahmed (2022) aduz que o trabalho de diversidade pode ser um "rastros de papel". Para a autora, encarar a diversidade como um rastro de papel significa compreender que, muitas vezes, políticas de inclusão nascem e se encerram na mera redação de documentos oficiais. Sem uma continuidade prática dos enunciados subscritos pelas maiores autoridades competentes, o que resta, não raramente é um simples compêndio de regras e condutas sequer acompanhadas empiricamente em níveis organizacionais.

Por tal razão, ao observar as falas das pessoas entrevistadas e rememorando, ainda, a informação acerca da não menção ao público LGBTI no código de conduta empresarial, recordo-me da posição externada por Butler (2021) e Honneth (2011) de que análises críticas devem se operar para além da mera verificação de replicação de direitos, situando-se no olhar atento às disputas de vivências, de poderes e de construção de conhecimentos que são travadas na sociedade.

Dessa forma, ao observar a prática de diversidade da Organização Beta, deixo de adotar uma posição binária de ou/ou e, compartilhando da ideia lançada por Oliveira (2013), compreendo que existe a possibilidade de percurso por múltiplos caminhos na direção da consolidação conjugada do direito à sexualidade e do direito ao trabalho decente.

Neste diapasão, entendo que assumir uma posição crítica às atuações empresariais que discursivamente abordem a temática da diversidade LGBTI não significa inviabilizar práticas que possam incrementar a proteção jurídica e social conferida à pessoa trabalhadora cis-heterodissidente. Aliás, daí vem a razão de ser deste estudo em buscar, precipuamente, entender a real percepção das pessoas trabalhadoras acerca das políticas organizacionais promovidas pela corporação em questão.

Quadro 50 - Análise de Conteúdo
Materialização do trabalho: pôneis

Categoria analítica	Unidade de registro	Unidade de contexto
---------------------	---------------------	---------------------

Materialização do trabalho	Pôneis	Maria (mulher, cis, pansexual, branca) Pergunta: Como se sente em trabalhar em um ambiente que seja marcado por tais políticas de diversidade? "Acho que basta eu dizer que eu já recebi ofertas para receber o dobro do que eu recebo e eu não saí ... Eu acho que a Organização Beta assim.. já passei por um momento em que eu achava que a Organização Beta era um pônei voando no ar soltando glitter e pá... hoje eu sei que não é bem assim,.. a Organização Beta é só um pônei no chão bonitinho e tal, mas é uma empresa capitalista. Menos mal, ainda é uma empresa, é real... Digamos assim... não é aquela coisa mais que perfeita que eu imaginava em certos momentos da minha carreira, mas ainda assim é uma empresa especial por muitos motivos. A gente tem uma preocupação com pessoas, com como você tá se sentindo, como tá sendo a experiência de trabalhar na Organização Beta para você, como está sendo a experiência dentro do projeto... tem casos e casos..."
----------------------------	--------	---

Fonte: elaborado pelo autor

Assim, tal como exposto por Maria no quadro acima, compreender como políticas organizacionais podem atuar como instrumentos à inclusão, ao reconhecimento e ao trabalho decente da comunidade LGBTI não é questionar se há pôneis voadores lançando glitter no ar, mas sim buscar, a partir da análise crítica e empírica, entender maneiras distintas de atuação na seara capitalista que possam viabilizar o exercício de um labor tal como preconizado idealmente pela OIT: adequadamente remunerado, livre, seguro, equânime e digno.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS



A luz no fim do túnel é não ser um dos muitos mais. Eu obtive aprendizados na minha vida. Na busca da perfeição que ainda me falta. Na plenitude do ser eu vi a saída. Pra reviver uma história e elevar minha alma. São os desafios que fazem valer a pena. Todos os dias são a prova da sua vitória. Seja você quem for nos jogos modernos. O objetivo é ser livre e alcançar sua glória (GA31 / CMS em “Jogos Modernos – a sua aposta em mim”).

Tamayo (1998) nos diz que é possível pensar no ambiente organizacional como uma comunidade de valores, que reúne valores individuais (já que cada pessoa trabalhadora carrega consigo uma construção de crenças e percepções específicas de mundo) e os valores expressamente invocados pela corporação. Pensa-se, assim, em uma organização enquanto uma pequena sociedade, com a reunião de uma multiplicidade de vivências e de olhares, inseridos em um mesmo contexto por um bom período de tempo.

Para o autor, portanto, o que garante singularidade à atuação empresarial é o momento de convergência entre os valores daquelas pessoas que a integram e aqueles que a instituição defende. Essa junção é o que dá origem à cultura organizacional e ao seu caráter diferenciado (TAMAYO, 1998).

Atento ao problema da presente pesquisa, notadamente quanto à percepção que pessoas trabalhadoras LGBTI tem em face de políticas organizacionais de diversidade em favor do público cis-heterodissidente, posso afirmar que os relatos trazidos pelas cinco pessoas trabalhadoras entrevistadas, alinhados com os documentos oficialmente divulgados, permitiram-me identificar o ambiente laboral existente no interior do escritório da Organização Beta em Pernambuco como um espaço de trocas intersubjetivas que ultrapassam debates meramente técnicos sobre atuação profissional. Assim, os dados colhidos demonstram que há uma percepção positiva por parte das pessoas LGBTI sobre as políticas desempenhadas pela empresa com inequívocas repercussões em suas vidas.

Relembro aqui que foram traçados quatro objetivos específicos na produção deste estudo: 1º – Compreender a abordagem empresarial em relação às temáticas de

autodeterminação de gênero e de orientação sexual; 2º – Observar como se opera a aplicação de políticas organizacionais pró-LGBTI no ambiente corporativo, desde a fase de recrutamento à vivência diária no local de trabalho; 3º – Analisar o potencial das práticas organizacionais pró-LGBTI enquanto práticas de reconhecimento e de inclusão no setor de TI em Pernambuco e 4º – Identificar como a vivência laboral em um ambiente fomentado por uma "gestão da diversidade" pode se aproximar de uma práxis solidária em um contexto capitalista. Nas palavras que seguem, portanto, me referirei a cada objetivo apenas como objetivo 1, objetivo 2, objetivo 3 e objetivo 4, respectivamente.

As experiências narradas por João, Maria, Roberta, Rodrigo e Marcelo demonstram haverem encontrado nos seus ambientes de trabalho, além de um espaço para a manifestação de suas aptidões técnicas para o desenvolvimento de novas tecnologias, a existência de outros componentes indissociáveis às suas práticas trabalhistas: o diálogo, a liberdade, a segurança, a dignidade e o respeito. Há, inclusive, quem tenha mencionado que os posicionamentos em favor da comunidade cis-heterodissidente foram decisivos para as suas escolhas em se candidatar a uma vaga ou, mesmo, em permanecer na empresa após o recebimento de propostas financeiras mais favoráveis.

De fato, é preciso lembrar que as conclusões que teço em relação ao ambiente da Organização Beta em Pernambuco são fruto de um estudo localizado. Ou seja, uma pesquisa localizada tanto pelo meu olhar enquanto pesquisador, como também a partir das narrativas expostas pelas pessoas que entrevistei. Este, portanto, é um trabalho contingente, de forma que, caso houvesse sido abordada outra organização que também adotasse políticas pró-LGBTI, talvez, ao fim dos trabalhos, fosse identificada uma situação distinta desta havida nesta pesquisa e com resultados completamente diferentes.

Aliás, "diferente" é um adjetivo expressamente encontrado em diversas falas das pessoas entrevistadas, não somente para se referirem a si próprias como pessoas distintas, mas também para tratar sobre o ambiente de trabalho que vivenciam no âmbito da Organização Beta.

Após a triangulação de métodos promovida na coleta de dados, observei que as narrativas das pessoas participantes da pesquisa se alinharam às conclusões obtidas a partir da análise dos documentos oficiais divulgados pela Organização Beta (em *site* e em perfil de rede social).

Dessa forma, em relação ao objetivo 1, compreendi que a Organização Beta, além de

promover uma abordagem temporal constante acerca das temáticas de orientação sexual e de autodeterminação de gênero, também situa sua posição em favor do público cis-heterodissidente em uma estrutura de fomento à diversidade que é interrelacionada com aspectos outros das vivências de suas pessoas trabalhadoras.

Aqui foi abordada majoritariamente a temática da diversidade de orientação sexual e de gênero da comunidade LGBTI, porém a observação da Organização Beta permitiu concluir que sua política de diversidade é múltipla, sendo certo que ela também se posiciona em favor de outros recortes populacionais igualmente marcados por uma intensa vulnerabilidade social. Identifiquei, portanto, tanto nos documentos analisados como nas entrevistas, uma abordagem interseccional de formulação de políticas organizacionais de diversidade.

Sara Ahmed (2022) fala que o trabalho de diversidade é um trabalho obstinado, de esforço contínuo, pois fadado eternamente à sua incompletude. No mesmo sentido, Butler (1997) nos lembra da inclusividade como um conceito aberto, de forma que a multiplicidade social e a variação da infraestrutura necessária aos pleitos de reconhecimento demandam uma completa abertura semântica à inclusão.

Com tal perspectiva de ampliação do horizonte de inclusão, entendo uma possibilidade de desdobramento deste trabalho. Com efeito, o exíguo período para produção da presente dissertação não conseguiu abarcar os desdobramentos dos diversos outros eixos que atravessam os corpos das pessoas LGBTI entrevistadas. Contudo, por entendê-los como igualmente relevantes à compreensão de suas vivências, aponto, desde já, a interseccionalidade como uma possibilidade de aprofundamento da pesquisa.

No que se refere ao objetivo 2, observei que ainda que não tenham sido identificados exemplos de contratações específicas para o público LGBTI (tal como o foi em relação às mulheres e às pessoas negras), todas as pessoas entrevistadas informaram como o ambiente de trabalho na Organização Beta era diferenciado em relação à abordagem de gênero e de orientação sexual, o que se coaduna com as diversas políticas de diversidade identificadas no cotidiano empresarial e mencionadas no decorrer deste trabalho.

Desse modo, foram encontradas, tanto na etapa de análise documental como na fase de entrevistas e de observação não participante, variadas ações corporativas específicas ao público LGBTI e presentes no cotidiano laboral da Organização Beta. Recordamos, por exemplo, da tentativa de consolidação de um local de trabalho gênero-neutro, da existência de grupo de afinidade, dos benefícios de apoio à transição de gênero, das práticas diferenciadas

de licença-maternidade, das métricas dos times e do recrutamento com alinhamento cultural, todas políticas já mencionadas no decorrer deste estudo.

Acerca do objetivo 3, há algo específico que entendo ser relevante destacar: o momento de entrada na empresa. Acredito, portanto, que a etapa de recrutamento promovida pela empresa, também citada por todas as pessoas participantes, seja fundamental tanto para demonstrar externamente que tipo de ambiente a pessoa candidata encontrará no interior da corporação, como também para permitir a manutenção de um local saudável e seguro para toda a comunidade laboral que já faça parte dos quadros da empresa, além das pessoas que estão prestes a entrar.

Dessa forma, o alinhamento "cultural" estabelecido na fase pré-contratual com as pessoas candidatas revela uma estratégia empresarial para promover a inclusão do público LGBTI a partir da tentativa de prevenção de possíveis atos de desrespeito e desestima no curso das relações que serão travadas posteriormente no local de trabalho. Ao contratar pessoas que compartilham de seus principais valores sociais, de certa forma, a Organização Beta atua intencionalmente com vistas a não permitir o ingresso, em seus quadros, de pessoas que busquem a eliminação do outro por não o reconhecer como igual e, assim, viabilizar a existência de um espaço solidário.

Ora, o reconhecimento é marcado exatamente pela situação relacional das pessoas, ou seja, por trocas intersubjetivas que travam ao longo de suas caminhadas. Assim, a intencionalidade empresarial para a consolidação de um ambiente de trabalho seguro me faz recordar das palavras de Butler (2021) ao tratar da linha tênue havida entre reconhecibilidade e reconhecimento.

Por intermédio do fortalecimento da etapa de recrutamento, pessoas LGBTI (bem como pessoas provenientes de outros recortes sociais observados pela Organização Beta) são melhor incluídas no campo profissional de tecnologia, ultrapassam a barreira da reconhecibilidade e passam a ser reconhecidas como pessoas mais amplamente.

Ademais, encarar a etapa de recrutamento como um "filtro" não significa que o ambiente de trabalho da corporação seja marcado por uma uniformidade artificial de pensamentos. Neste particular, relembro as palavras de João (corroboradas pelas demais pessoas entrevistadas) de que a Organização Beta é o espaço das "tretas". Contudo, "tretas" sendo lidas não como tentativas de eliminação do outro, mas como conflitos interrelacionais tão típicos à convivência humana e ao processo de aprendizado mútuo.

Neste aspecto, observei nas práticas empresariais um aspecto elementar da noção de trabalho decente anunciada pela OIT. Rememoremos que o "trabalho decente" foi apresentado pela OIT como um conceito-resposta às alterações sociais impostas pelas políticas neoliberais que se espalharam na economia mundial pós década de 1990. Estruturado em eixos de liberdade, equidade, segurança e remuneração adequada, o trabalho decente se alinha aos objetivos estratégicos da agência internacional, notadamente no que se refere ao diálogo social.

Percebo, então, o diálogo social como um elemento central na atuação da Organização Beta em dois aspectos: no aspecto interno, a partir das trocas efetuadas pelas pessoas trabalhadoras e no aspecto externo, por intermédio das discussões estabelecidas em nível institucional entre empresas e com a sociedade.

Outrossim, alinhando diálogo à noção de solidariedade, observo que a temática da sororidade identificada nas narrativas das mulheres LGBTI entrevistadas nesta pesquisa pode ser objeto de aprofundamento, no sentido de que a sua menor representação em uma área profissional tão fortemente masculinista poderia suscitar um maior acirramento entre elas, dada a competitividade que marca o ambiente corporativo. Contudo, a exemplo do que foi narrado pelas participantes, suas atuações profissionais são permeadas pela união de forças e pelo caminhar conjunto, aproximando-se daquilo que Honneth (2003) denomina de comunidade de valores compartilhados. A solidariedade, portanto, como estratégia de resistência de mulheres a padrões profissionais androcêntricos em TI pode ser objeto de desdobramento do estudo.

Neste particular, com atenção ao diálogo social, me volto ao objetivo 4, já que identifiquei que o trabalho de consultoria, como área de especialidade da corporação, se destaca como relevante à sua atuação no campo profissional de tecnologia, de forma que ao se posicionar tão incisivamente sobre temas sociais, a Organização Beta também atua na movimentação de algumas estruturas que se solidificaram na área de TI, não somente internas, mas também externas à corporação. Assim, relembro as palavras de Rodrigo e de Marcelo, sinalizando o "trabalho de formiguinha" e de "consultoria social" que as pessoas vinculadas à empresa terminam promovendo na busca de maior liberdade e equidade social.

É preciso ponderar que o ambiente de trabalho identificado na Organização Beta não é decorrência de um movimento espontâneo na seara do capitalismo. É algo intencionalmente buscado pela empresa e espelha como a organização pretende ser vista aos olhos do mundo.

Neste aspecto, ademais, entendo outra possibilidade de seguimento da presente pesquisa, já que a existência de corporações como a Organização Beta, atuantes como protagonistas de uma “luta” pelo respeito à diversidade social, pode ser lida como uma estratégia do capitalismo ultraliberal contemporâneo com vistas à cooptação de pautas feministas, antirracistas, pró-LGBTI, etc. Assim, compreender como se opera a relação entre uma empresa pró-LGBTI (a exemplo do que ocorre com a Organização Beta) e movimentos sociais emancipatórios, tradicionalmente vinculados às pautas de diversidade, pode ser um novo caminho a ser trilhado na pesquisa.

Recordo, então, a crítica tecida por Judith Butler em face da perspectiva trazida por Axel Honneth (2003) sobre sua teoria do reconhecimento, acerca de uma cooperação quase ontológica à simetria das relações sociais. Para Butler (2018), ações de reconhecimento não acontecem como fruto de uma natureza humana voltada para a bondade. Se assim o fosse, a teoria exposta por Honneth (2003) não conseguiria dar conta, por exemplo, dos atos de ódio estruturalmente e institucionalmente lançados contra o público cis-heterodissidente.

Verifico, portanto, uma multiplicidade de perspectivas na adoção de políticas organizacionais de diversidade pró-LGBTI, já que podem atuar não somente para uma consolidação de uma "cidadania sexual" (OLIVEIRA, 2013) ou para o incremento de uma imagem empresarial, mas também para viabilizar algum tipo de caminho do meio a ser percorrido por corporações inseridas em um inequívoco contexto capitalista.

Rememoro, aqui, a metáfora do *pharmakon* trazida por João Manuel de Oliveira (2013) em leitura a Derrida e entendo que políticas organizacionais pró-LGBTI são práticas de múltiplas possibilidades analíticas. Tal como a cura e o veneno do *pharmakon*, a gestão da diversidade traduz uma permanente tensão entre valores éticos e econômicos presente no capitalismo contemporâneo (PAULI; ROSENFELD, 2012) e cujo desvelamento dos efeitos de tal prática somente pode ser apreendido a partir da efetiva observação da práxis empresarial.

Concluo este trabalho, então, afirmando que a consolidação do direito humano ao trabalho, como um labor de qualidade, digno, livre e equânime, vem necessariamente acompanhada da consolidação da sexualidade igualmente como um direito fundamental. Lembrando-me das palavras de Rios (2006), não há trabalho decente que não seja conjugado com um direito democrático da sexualidade.

Como anseio de garantia de direitos humanos, observo que a luta por reconhecimento

travada pelas pessoas cis-heterodissidentes em quaisquer de suas esferas é uma luta coletiva que ultrapassa pretensões de êxito individual para "uma vida boa". Para além da busca da autonomia preconizada por Honneth (2003), observo como o reconhecimento do público LGBTI pode ser conquistado a partir de práticas de partilha de vulnerabilidades e de identificação de um horizonte comum a ser atingido, seja nos âmbitos mais privados da vida humana, seja em planos socialmente amplos, tal como o ambiente laboral.

Neste diapasão, iniciativas como as políticas organizacionais capitaneadas pela Organização Beta, ainda que imersas em uma estrutura capitalista de constante tensão entre valores éticos e interesses econômicos, desafiam algumas lógicas normativas enraizadas em um campo profissional tão fortemente marcado por estereótipos e práticas excludentes. Em um terreno de cis-heteronormatividade, a Organização Beta brota como uma maneira distinta de atuação.

Aqui, então, nada melhor do que lembrar das palavras das pessoas participantes ao narrarem suas vivências no âmbito da Organização Beta como algo diferente de tudo que já viveram. Afinal como nos trouxe a tirinha da genial Laerte no início deste estudo: **luta é diferente.**

REFERÊNCIAS

- ABSTARTUPS, 2019. **Mapeamento de comunidades emergentes** - região nordeste 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3xIFVTs>. Acesso em: 02 abr. 2021.
- _____. 2020. **Mapeamento de comunidades** - nordeste. Disponível em: <https://bit.ly/3i8No7X>. Acesso em: 04 abr. 2021.
- AHMED, Sara. **Viver uma vida feminista**. São Paulo: Ubu Editora, 2022.
- ALBORNOZ, Suzana Guerra. As esferas do reconhecimento: uma introdução a Axel Honneth. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2011. Disponível em: <https://bit.ly/3yWgf68>. Acesso em: 18 abr. 2021.
- AMARAL, Marília Abrahão et al. *Investigating Gender Issues in an Undergraduate Computing Program*. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 25, n. 2, p. 857-874, 2017. DOI: 10.1590/1806-9584.2017v25n2p857.
- ANGELLA, Marco. *Work, recognition and subjectivity: relocating the connection between work and social pathologies*. **European Journal of Social Theory**, v. 19, n. 3, p. 340-354, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1177/1368431015594443>
- BACCEGA, Maria Aparecida. O estereótipo e as diversidades. **Comunicação & Educação**, [S. l.], n. 13, p. 7-14, 1998. DOI: 10.11606/issn.2316-9125.v0i13p7-14. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/comueduc/article/view/36820>. Acesso em: 10 out. 2022.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BAUER, Martin W.; GASKELL, George. Para uma prestação de contas pública: além da amostra, da fidedignidade e da validade. In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George. (Org) **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis, RJ: Vozes, p. 470-490, 2002.
- BELLONI, Luiza. Recife é o Vale do Silício brasileiro. **Exame.com**, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3Fa9row>. Acesso em: 13 nov. 2021.
- BEN, Esther Ruiz. *Defining Expertise in Software Development While Doing Gender*. **Gender, Work and Organization**, v. 14, n. 4, p. 312-332, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00346.x>
- BENTO, Berenice. Política da diferença: feminismos e transexualidade. In: COLLING, Leandro (Org). **Stonewall 40+ o que no Brasil?** Salvador: EDUFBA, p. 79 a 110. 2011.
- BORNSTEIN, Kate. **Gender Outlaw: on men, women and the rest of us**. New York: Routledge, 1994.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho (CLT)**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Seção 1, p. 11937-11984.

BUTLER, Judith; BRETAS, Aléxia. Meramente cultural. **Ideias**, Campinas, SP, v. 7, n. 2, p. 227-248, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2ULjq1R>. Acesso em: 03 abr. 2021.

BUTLER, Judith *et al.* *The uses of equality*. **Diacritics**, v. 27, n.1, p. 2-12, 1997.

BUTLER, Judith. **Frames of War: When is Life Grievable?** New York & London: Verso. 2009

_____. Adotando o ponto de vista do outro: implicações ambivalentes. In: HONNETH, Axel. **Reificação: um estudo de teoria do reconhecimento**. São Paulo: Editora Unesp, p. 133-162, 2018.

_____. **Corpos em aliança e a política das ruas: notas para uma teoria performativa de assembleia**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2019.

_____. *Recognition and the Social Bond: A Response to Axel Honneth*. In: IKÄHEIMO, Heikki et al. (Org). **Recognition and Ambivalence: New Directions in Critical Theory**, New York: Columbia University Press, 2021. E-book. E-ISBN 978-0-231-54421-4.

_____. Vida Precária. **Contemporânea**, São Carlos, v. 1, n. 1, p. 13-33, 2011. Disponível em: <https://bit.ly/3tl0hlu>. Acesso em: 06 jun. 2022.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

CÂMARA, Rosana Hoffman. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**. v. 6, ed. 2, p. 179-191, 2013.

CAPRONI NETO, Henrique Luiz; BICALHO, Renata de Almeida. Violência Simbólica, Lesbofobia e Trabalho: um estudo em Juiz de Fora. **HOLOS**, [S.l.], v. 4, p. 249-265, set. 2017. ISSN 1807-1600. Disponível em: <https://bit.ly/3neIBoY>. Acesso em: 13 nov. 2021. DOI:<https://doi.org/10.15628/holos.2017.5871>.

CHERYAN, Sapna et al. *Ambient Belonging: How Stereotypical Cues Impact Gender Participation in Computer Science*. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 97, n. 6, p. 1045-1060, 2009. DOI: 10.1037/a0016239.

COOK, Tim. *Tim Cook Speaks Up*. **Bloomberg.com**, 2014. Disponível em: <https://bloom.bg/3wN6dVc>. Acesso em: 13 nov. 2021.

CORTEZ, Pedro Afonso et al. Sexismo, misoginia e LGBTQfobia: desafios para promover o trabalho inclusivo no Brasil. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 29, n. 4, p. 1-22, 2019. DOI: 10.1590/s0103-73312019290414.

COSTA, Felipe Franklin Anacleto da. Os efeitos da passabilidade: as diferentes experiências de mulheres travestis e transexuais e homens transexuais no trabalho. In: ZAMBONI, Marcela et al. (org). **Sexualidade e Gênero: controle e subversão**. João Pessoa: Editora UFPB, p. 70-83, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3c9ZTNU>. Acesso em: 13 nov. 2021.

DESEMPREGO bate recorde no Brasil em 2020 e atinge 13,4 milhões de pessoas. **UOL**, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/36DGuSA>. Acesso em: 04 abr. 2021.

DIAS, Maria Berenice. **Liberdade sexual e direitos humanos**, 2001. Disponível em: <https://bit.ly/3wE83pG>. Acesso em: 04 abr. 2021.

DUARTE, Evandro Charles Piza. Epistemologias dos armários: novas performances públicas e táticas evasivas na sociedade da informação. **Revista Culturas Jurídicas**, v. 8, n. 20, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/395w8A0>. Acesso em: 06 jun. 2022.

FACCHINI, Regina. Entre compassos e descompassos: um olhar para o "campo" e para a "arena" do movimento LGBT brasileiro. **Bagoas - Estudos gays: gêneros e sexualidades**, [S. l.], v. 3, n. 04, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/view/2300>. Acesso em: 4 mai. 2022.

FIGUEIREDO, Camilla; ARAÚJO, Mateus. Sem dados do Censo, população LGBTI do Brasil continuará desconhecida por mais 10 anos. **Diadorim**, 2021. Disponível em: <https://www.adiadorim.org/post/sem-censo-populacao-lgbti-continuara-desconhecida>. Acesso em: 07 set. 2021.

FISCHER, André Luiz et al. Trabalho decente, ética e liberdade. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, v. 44, n. 2, p. 417-433, 2010. DOI: <https://doi.org/10.5007/2178-4582.2010v44n2p417>.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000. Disponível em: <https://bit.ly/3emIkLZ>. Acesso em: 15 abr. 2021.

FÓRUM de Empresas e Direitos LGBTI, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3J3Axj8>. Acesso em: 05 fev. 2022.

FRASER, Nancy; HONNETH, Axel. **Redistribution or Recognition? A political-philosophical exchange**. London/ New York: Verso, 2003.

FRASER, Nancy. *Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, and Participation*. **WZB Discussion Paper**, p. 98-108, 1998. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10419/44061>. Acesso em: 29 jan. 2022.

_____. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era "pós-socialista". **Cadernos de Campo**, São Paulo, n. 14-15, p. 231-239, 2006. Disponível em: <https://bit.ly/3r8LtUZ>. Acesso em: 19 abr. 2021.

_____. Reconhecimento sem ética? **Lua Nova**: Revista de Cultura e Política, n. 70, p. 101-138, 2007a. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-64452007000100006>

_____. Mapeando a imaginação feminista: da redistribuição ao reconhecimento e à representação. **Revista Estudos Feministas**, v. 15, n. 2, p. 291-308, 2007b

FREITAS, Lucas Bueno de; LUZ, Nanci Stancki da. *Gender, Science and Technology: The state of the art according to journals of gender studies**. **Cadernos Pagu** [online], v. 000, n. 49, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3nbWHrl>. Acesso em: 13 nov. 2021.

GGB - Grupo Gay da Bahia. **Mortes Violentas de LGBTQ+ no Brasil - 2019**: Relatório do Grupo Gay da Bahia, 2020. Disponível em: <http://wordpress.redirectingat.com/?id=725X1342&jsjs=1&jv=15.1.0-stackpath&sref=https%3A%2F%2Fgrupogaydabahia.com.br%2Frelatorios-anuais-de-morte-de-lgbti%2F&url=https%3A%2F%2Fgrupogaydabahia.files.wordpress.com%2F2020%2F04%2Frelate3b3rio-ggb-mortes-violentas-de-lgbt-2019-1.doc&xguid=&xs=1&xtz=180&xuuid=0eb1bc6d6d70e7704c4971ee6b0fe014&xcust=8982&xjsf=other_click_contextmenu%20%5B2%5D> Acesso em: 04 abr. 21.

_____. **Mortes Violentas de LGBTQ+ no Brasil - 2020**: Relatório do Grupo Gay da Bahia, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3thCAL5>. Acesso em: 06 jun. 2022.

_____. **Mortes Violentas de LGBTQ+ no Brasil - 2021**: Relatório do Grupo Gay da Bahia, 2022. Disponível em: <https://bit.ly/3NzRt3A>. Acesso em: 06 jun. 2022.

GLOVER, Judith; GUERRIER, Yvonne. *Women in Hybrid Roles in IT Employment: A Return to 'Nimble Fingers'?*. **Journal of Technology Management and Innovation**, v. 5, n. 1, p. 85-94, 2010. DOI: 10.4067/S0718-27242010000100007.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995. Disponível em: <<https://bit.ly/3egyR8P>>. Acesso em 04 abr. 2021.

GÓIS, João Bosco Hora et al. Experiências de gestão da diversidade sexual no ambiente de trabalho no Brasil: das experiências pontuais à formação de um Fórum Empresarial LGBTQ. In: SILVESTRE, Luciana Pavowski Franco (org). **Políticas Públicas no Brasil: Exploração e Diagnóstico 7**. Ponta Grossa (PR): Atena Editora, p. 48-58, 2018. DOI: 10.22533/at.ed.643192201

GOLD, Raymond L. *Roles in Sociological Observations*. **Social Forces**, v. 36, n. 3, Oxford University Press, p. 217-223, 1958. DOI: <https://doi.org/10.2307/2573808>.

HAMANN, Renan. Conheça os Vales do Silício brasileiros. **Tecmundo**, 2014. Disponível em: <https://bit.ly/323sLWt>. Acesso em: 13 nov. 2021.

HONNETH, Axel; ANDERSON, Joel. Autonomia, Vulnerabilidade, Reconhecimento e Justiça. **Cadernos de Filosofia Alemã: Crítica e Modernidade**, [S. l.], n. 17, p. 81-112, 2011.

DOI: 10.11606/issn.2318-9800.v0i17p81-112. Disponível em: <https://bit.ly/3HbvBrL>. Acesso em: 29 jan. 2022.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**: A gramática moral dos conflitos sociais. 1ª ed. São Paulo: Editora 34, 2003.

_____. A dinâmica social do desrespeito: para a situação de uma teoria crítica da sociedade. **Política e sociedade**, v. 17, n. 40, p. 21-42, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.5007/2175-7984.2018v17n40p21/>

IBGE. Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica**, v. 38, p. 1-12, 2018.

IGREJA, Rebecca Lemos. O Direito como objeto de estudo empírico: o uso de métodos qualitativos no âmbito da pesquisa empírica em Direito. In: MACHADO, Maíra Rocha (Org). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de Estudos Empíricos em Direito, p. 11-37, 2017.

KAUFMANN, Jean Claude. **A entrevista compreensiva**: um guia para pesquisa de campo. Petrópolis, RJ: Vozes; Maceió, AL: Edufal, 2013.

KOSSEK, Ellen Ernst; PICHLER, Shaun. *EEO and the Management of Diversity*. In: MOXAL et al. (Orgs). **The Oxford Handbook of Human Resource Management**. Oxford University Press, 2009. Disponível em: <https://bit.ly/3B8jrxA>. Acesso em: 06 dez. 2020. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199547029.003.0013

LEÓN, Lucas Pordeus. Censo Demográfico não será realizado em 2021. Radioagência Nacional, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3n7DQOA>. Acesso em: 07 set. 2021.

LIMA, Michelle Pinto. As mulheres na Ciência da Computação. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 21, n. 3, p. 793-816, 2013. DOI: 10.1590/S0104-026X2013000300003.

LIMA E SILVA, Gustavo Frota. Opressão e vulnerabilidade: abordagens butlerianas sobre reconhecimento. **Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress**, Anais Eletrônicos, Florianópolis, 2017. ISSN 2179-510X. Disponível em: <https://bit.ly/2TcILLh>. Acesso em: 04 abr. 2021.

LORES, Raul Juste. Emprego, restauro e vida de rua: o que aprender com polo tecnológico de PE. **Veja São Paulo**, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3HjDBHH>. Acesso em 13 nov. 2021.

LUCENA, Suênio Campos de; SANTOS, Cristiano Vilenô Conceição. Diversidade e Mercado de Trabalho no Brasil. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 2, n. 2, p. 136-156, 2019. DOI: <https://doi.org/10.33239/rtdh.v2i2.60>

MACHADO, Máira Rocha. O estudo de caso na pesquisa em direito. *In*: MACHADO, Máira Rocha (org). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de Estudos Empíricos em Direito, p. 357-389, 2017.

MAGALHÃES, Regina; VENDRAMINI, Annelise. Os impactos da quarta revolução industrial: o Brasil será uma potência sustentável com condições de capturar as oportunidades que surgem com as mudanças econômicas, ambientais, sociais e éticas provocadas pelas novas tecnologias? **GVExecutivo**. Vol. 17, n. 01, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/36DLFSx>. Acesso em: 04 abr. 2021.

MARIETTO, Márcio Luiz. Observação Participante e Não Participante: Contextualização Teórica e Sugestão de Roteiro para Aplicação dos Métodos. ***Iberoamerican Journal of Strategic Management (IJSM)***, v. 17, n. 4. p. 5-18, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3nkQM3v>. Acesso em: 13 nov. 2021.

MATTOS, Patrícia. O reconhecimento, entre a Justiça e a identidade. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, ed. 63, p. 143-160, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-64452004000300006>.

MIRANDA, Marcelo Henrique Gonçalves de et al. A Pandemia do Covid-19 e o descortinamento das vulnerabilidades da população LGBTQI+ brasileira. **Revista Interdisciplinar em Cultura e Sociedade**, v. 6, n. 2, p. 102-119, 2020. DOI: 10.18764/2447-6498.v6n2p102-119.

MOURA JÚNIOR, Pedro Jácome de; HELAL, Diogo Henrique. Profissionais e profissionalização em Tecnologia da Informação: indicativos de controvérsias e conflitos. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 12, n. 2, p. 321-338, 2014. DOI: 10.1590/1679-39519889.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

NAUMES, William; NAUMES, Margaret. ***The art and craft of case writing***. 2ª ed. New York: M. E. Sharpe, 2006.

NG, Eddy S.; RUMENS, Nick. *Diversity and inclusion for LGBT workers: Current issues and new horizons for research*. **Canadian Journal of Administrative Sciences**, v. 34, n. 2, p.109-120. DOI: 10.1002/CJAS.1443.

NOGUEIRA, Conceição; OLIVEIRA, João Manuel de. Um olhar da psicologia feminista crítica sobre os direitos humanos de pessoas LGBT. *In*: NOGUEIRA, Conceição; OLIVEIRA, João Manuel de (Orgs.), **Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de gênero** (pp. 9-17). Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Gênero, 2010.

NUNAN, Adriana. **Homossexualidade**: do preconceito aos padrões de consumo. Rio de Janeiro: edição do autor, 2015.

NUNES, Jordão Horta. Gênero e raça no trabalho em tecnologia da informação (TI). **Ciências Sociais Unisinos**, São Leopoldo, v. 52, n. 3, set-dez, p. 383-395, 2016. DOI: 10.4013/csu.2016.52.3.09.

OIT, 2021. **Conheça a OIT**. Disponível em: <https://bit.ly/3wKov9e>. Acesso em: 13 nov. 2021.

OIT; UNAIDS; PNUD. **Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho**. Projeto Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia. 2ª. ed. Brasília, 2015. Disponível em: <https://bit.ly/3gobXgr>. Acesso em: 05 fev. 2022. ISBN: 978-92-2-830169-4 (web pdf).

OLIVEIRA, João Manuel de. Cidadania sexual sob suspeita: uma meditação sobre as fundações homonormativas e neo-liberais de uma cidadania de "consolação". **Psicologia e Sociedade**, v. 25, n. 1, p. 68-78, 2013.

ONU, 1994. **Relatório da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento**: Plataforma de Cairo. Disponível em: <https://bit.ly/3gnK2xt>. Acesso em: 05 fev. 2022.

_____, 1995. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher**. Disponível em: <https://bit.ly/3sfGByl>. Acesso em: 05. fev. 2022.

_____, 2011. *Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity: Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights*. Disponível em: <https://bit.ly/3rtCX4F>. Acesso em: 05 fev. 2022.

_____, 2013. **Nascidos livres e iguais**: Orientação sexual e identidade de gênero no Regime Internacional de Direitos Humanos. Disponível em: <https://bit.ly/3Hp8zhh>. Acesso em: 05 fev. 2022.

PACHECO, Dennis. De olhos bem fechados: racismo e discriminação no Brasil. In: FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA - FBSP. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2020**, São Paulo: 2020, p. 108-111. Disponível em: <https://bit.ly/3hcLNy9>. Acesso em: 07 set. 2021.

PACHECO, Mariana Fischer. A reconhecibilidade precede o reconhecimento? Acerca das críticas de Judith Butler a Axel Honneth. **Revista Dissertatio de Filosofia**. v. 47, p. 203-221, 2018.

PESSANHA, Vanessa Vieira. Análise da noção de Trabalho Decente em seus aspectos conceitual, terminológico e legal. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 2, p. 39-57, 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3B3UaVE>. Acesso em: 05 fev. 2022. DOI: 10.21902/2525-9857/2016.v2i2.1232.

PETERSON, Helen. *Gendered Work Ideals in Swedish IT Firms: Valued and Not Valued Workers*. **Gender, Work and Organization**, v. 14, n. 4, p. 333-348, 2007. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2007.00347.x.

PORTODIGITAL, 2021. **Iniciativa Privada, Governo e Universidades**. Disponível em: <https://bit.ly/2T9uW6u>. Acesso em: 03 abr. 2021.

PRETALAB; THOUGHTWORKS. **#QuemCodaBR**, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3BPbtZD>. Acesso em: 07 set. 2021.

PRINCÍPIOS de Yogyakarta: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. **DHNet**, 2007. Disponível em: <https://bit.ly/3uthY42>. Acesso em: 05 fev. 2022.

PUAR, Jasbir K. *Homonationalism as assemblage: viral travels, affective sexualities*. **Revista Lusófona de Estudos Culturais**, v. 3, n. 1, p. 319-337, 2015.

QUEIROZ, Carlos Sérgio Rodrigues et al. Análise da literatura da base de periódicos Spell sobre a temática gestão da diversidade. **Revista Estudos e Pesquisas em Administração**, vol. 2, n. 2, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3xG78X7>. Acesso em: 06 dez. 2020.

RAPKIEWICZ, Clevi Elena. Informática: domínio masculino?. **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 10, p. 169-200, 2012. Disponível em: <https://bit.ly/3nckAQ6>. Acesso em: 7 set. 2021.

RHODES, Carl. *Ethical Praxis and the Business Case for LGBT Diversity: Political Insights from Judith Butler and Emmanuel Levinas*. **Gender, Work and Organization**, v. 24, n. 5, p. 533-546, 2017. DOI: doi:10.1111/gwao.12168

RIBEIRO, Luiz Paulo et al. Políticas organizacionais de inclusão: práticas de respeito às minorias sexuais e de gênero. **Research, Society and Development**, v. 9, n.1, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3iewxAq> Acesso em: 06 dez. 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i1.1894>

RIOS, Roger Raupp. Para um direito democrático da sexualidade. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, v. 12, n. 26, p. 71-100, 2006. Disponível em: <https://bit.ly/3hEj8mg>. Acesso em: 04 abr. 2021.

ROSENFELD, Cinara L.; PAULI, Jandir. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: Reconhecimento e direitos humanos. **Caderno CRH: revista do Centro de Recursos Humanos**. Salvador, BA. v. 25, n. 65, p. 319-329, 2012. Disponível em: <https://bit.ly/35H4ZBa>. Acesso em: 05 fev. 2022.

RUFINO, Sandra. et al. As intolerâncias que permeiam os cursos de tecnologia: gênero, raça e orientação sexual. **XV Encontro Nacional de Engenharia e Desenvolvimento Social**, Alagoinhas, BA, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3jQ7i9K>. Acesso em: 07 set. 2021.

SALES, Ricardo Gonçalves de. Diversidade no trabalho: valores organizacionais e adesão às normas em organizações participantes do Fórum Empresas e Direitos LGBT. **XVII Encontro Internacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente**, 2015, São Paulo. Anais. Disponível em: <https://bit.ly/3qw0CRX>. Acesso em: 13 nov. 2021.

SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 60-101, out./dez. 2011.

SEDGWICK, Eve Kosofsky. A epistemologia do armário. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 28, p. 19-54, 2007. Disponível em: <https://bit.ly/2UMVYRE>. Acesso em: 04 abr. 2021.

SHEILL, Kate. Os direitos sexuais são direitos humanos, mas como podemos convencer as Nações Unidas? In: CORNWALL, Andrea; JOLLY, Susie. (Orgs.). **Questões de sexualidade**: ensaios transculturais, pp. 91-99, Rio de Janeiro: ABIA, 2008.

SILVA, Aida Souza da; GEVEHR, Daniel Luciano. Diversidade e inclusão LGBT nas organizações: um estudo de caso em uma empresa de tecnologia do Vale dos Sinos/RS, através de seu grupo de orgulho LGBT. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica**, n. 10, p. 1-25, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3kZ5wTb>. Acesso em 07 set. 2021.

SIMÕES, Júlio Assis; FACCHINI, Regina. **Na trilha do arco-íris**: Do movimento homossexual ao LGBT. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2009.

SOUZA, Luiz Henrique Braúna Lopes de. Trabalho e diversidade sexual e de gênero: dilemas entre a inserção econômica e social no mercado de trabalho e as estratégias de sobrevivência da população LGBT. **REBEH**, v. 3, n. 10, p. 252-275, 2020. DOI: 10.31560/2595-3206.2020.10.10443. Disponível em: <https://bit.ly/3wKqQkT>. Acesso em: 13 nov. 2021.

SOUZA JÚNIOR, Carlos Augusto Alves de; MENDES, Diego Costa. Políticas públicas para a população LGBT: uma revisão de estudos sobre o tema. **Cadernos EBAPE.BR**, 2020. Disponível em: <<https://bit.ly/3xGxiIZ>>. Acesso em: 06 dez. 2020.

STOUT, Jane G; WRIGHT, Heather M. *Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer Students' Sense of Belonging in Computing: An Intersectional Approach*. **Computing in Science & Engineering**, v. 18, n. 3, p. 24-30, 2016. DOI: 10.1109/MCSE.2016.45.

TAMAYO, Alvaro. Cultura, Valores Organizacionais. In: TAMAYO et al. (Org). **Trabalho Cultura e Organizações**, v. 33, n. 11, p. 157-172, 1996.

_____. Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. **Revista de Administração**, v. 33, n. 3, p. 56-63, 1998.

TAMAYO, Álvaro et al. Inventário de valores organizacionais. **Estudos de Psicologia** (Natal) [online], v. 5, n. 2, p. 289-315, 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2000000200002>. Acesso em: 13 nov. 2021.

THE SIX cities building the future of the global tech industry. Rest of World, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3ojQI2U>. Acesso em 13 nov. 2021.

THE YOGYAKARTA principles plus 10: Additional principles and State obligations on the application of international human rights law in relation to sexual orientation, gender identity, gender expression and sex characteristics to complement the Yogyakarta Principles. Yogyakarta Principles, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3gwHJI9>. Acesso em: 05 fev. 2022.

TORRES, Nágila Natália de Jesus; SOUZA, Cleidson R. B. Uma revisão da literatura sobre ecossistemas de *startups* de Tecnologia. *XII Brazilian Symposium on Information Systems*, Florianópolis, SC, p. 385-392, 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3cpezsN>. Acesso em: 13 nov. 2021.

TRANSFOBIA em Pernambuco: sobre para quatro o número de mulheres trans assassinadas em Pernambuco em menos de um mês. *NE10*, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3wKlnuf>. Acesso em: 13 nov. 2021.

VALENÇA, George et al. *An Exploratory Study on the participation of LGBTQIA+ people in the Global Game Jam 2021. In: Sixth Annual International Conference on Game Jams, Hackathons, and Game Creation Events (ICGJ 2021). Association for Computing Machinery, New York, NY, USA*, 47–54, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1145/3472688.3472696>

VERGUEIRO, Viviane. **Por inflexões decoloniais de corpos e identidades de gênero inconformes**: uma análise autoetnográfica da cisgeneridade como normatividade. Dissertação (Mestrado em Cultura e Sociedade) - Instituto de Humanidades, Artes e Ciências Professor Milton Santos, Universidade Federal da Bahia. Salvador, p. 244, 2015.

WHITEHOUSE, Gillian et al. *"Hybrids" and the Gendering of Computing Jobs in Australia. Australasian Journal of Information Systems*, v. 12, n. 2, p. 79-89, 2005. DOI: 10.3127/ajis.v12i2.94

XAVIER, José Roberto Franco. Algumas notas sobre a entrevista qualitativa de pesquisa. In: MACHADO, Maíra Rocha (Org). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de Estudos Empíricos em Direito, p. 119-158, 2017.

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

ZANDAVALLE, Ana Cláudia. Análise de dados visuais no Instagram: perspectivas e aplicações. In: ROGEDO et al. (Orgs). **Estudando cultura e comunicação com mídias sociais**. Brasília: IBPAD, p. 80-96, 2018.

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA – PESSOA TRABALHADORA

- **Aspectos introdutórios:** breve apresentação da pesquisa, do tema a ser abordado e explanação dos aspectos éticos do estudo e das prerrogativas da pessoa participante.
- Confirmação do consentimento para a pesquisa e para a gravação da reunião.
- **Primeiro eixo temático:** dados objetivos da pessoa participante
 - Qual a sua idade?
 - Como se identifica em relação ao gênero e à orientação sexual?
 - Como você gostaria de se descrever brevemente?
 - Possui formação específica em TI? Caso outra área, qual área?
 - Qual o tempo de trabalho (corrente ou passado) na empresa escolhida: próximo a 1 ano, próximo a 5 anos, próximo a 10 anos ou mais? (critérios estimados para evitar identificação não proposital da pessoa participante).
- **Segundo eixo temático:** ingresso no ramo profissional de TI
 - Como se deu a escolha pela atuação profissional em TI? Já atuou em outra área anteriormente? Se sim, por que houve a mudança?
 - Como percebe o ramo profissional de TI? e em termos de gênero e orientação sexual?
 - Como é ser LGBTI na área de TI? Percebe facilidades? desafios específicos?
- **Terceiro eixo temático:** percepções acerca do trabalho na organização escolhida
 - Como foi o processo de recrutamento na empresa? Considera o processo de seleção similar a outros da área de TI, houve algum destaque em relação a pessoas LGBTI? Poderia falar um pouco sobre isso?
 - Consegue identificar na empresa em que trabalha políticas pensadas especificamente para o público LGBTI? é algo de fácil percepção?
 - Poderia exemplificar algumas dessas políticas?
 - Como se sente em trabalhar em um ambiente que seja marcado por tais políticas de diversidade?
 - Já trabalhou anteriormente em outro local em que não houvesse um estímulo à diversidade? Se sim, percebeu mudanças em termos de satisfação, identificação?
 - Há algum processo de mentoria ou orientação especial com vistas à formação profissional de pessoas LGBTI na empresa? Poderia falar um pouco sobre isso?
 - Como você descreveria a relação com seus colegas no ambiente de trabalho?
 - Já presenciou ou sabe da existência de alguma situação de discriminação contra o público LGBTI no ambiente de trabalho? Poderia falar um pouco sobre? Houve alguma tomada de decisão organizacional que você considere relevante falar?
 - Pernambuco é um estado com índices elevados de violência contra pessoas LGBTI, mas também é um local de destaque nos campos de tecnologia e inovação. Como você observa tal cenário?
 - Você acredita que empresas podem atuar enquanto promotores de direitos humanos? Se não, por quê? Se sim, consegue identificar algo relevante na relação entre direitos humanos e a empresa em que trabalha/trabalhou?

- Como você descreveria o sentimento de ser uma pessoa LGBTI no âmbito familiar, no âmbito do trabalho e no âmbito geral da sociedade? Há diferenças de sentimentos? Se sim, poderia falar um pouco sobre isso?
- Como descreveria um trabalho ideal?
- Como descreveria o seu trabalho na empresa?

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA – REPRESENTANTE DA EMPRESA

- **Aspectos introdutórios:** breve apresentação da pesquisa, do tema a ser abordado e explanação dos aspectos éticos do estudo e das prerrogativas da pessoa participante.
- Confirmação do consentimento para a pesquisa e para a gravação da reunião.
- **Primeiro eixo temático:** dados objetivos da pessoa participante
 - Qual a sua idade?
 - Como se identifica em relação ao gênero e à orientação sexual
 - Possui formação específica em TI? Caso outra área, qual área?
 - Qual o tempo de trabalho (corrente ou passado) na empresa escolhida: próximo a 1 ano, próximo a 5 anos, próximo a 10 anos ou mais? (critérios estimados para evitar identificação não proposital da pessoa participante).
- **Segundo eixo temático:** das políticas organizacionais pró LGBTI na empresa
 - Há quanto tempo a empresa atua no Brasil? e em Recife?
 - Poderia me falar um pouco sobre os valores e princípios da empresa?
 - Como você acha que a empresa entende a diversidade LGBTI?
 - A empresa tem métricas do quantitativo de profissionais que se autodeclaram LGBTI?
 - Como é o processo de idealização das políticas de diversidade da empresa (e especificamente do público LGBTI)? É um processo regionalizado? Poderia falar um pouco sobre isso?
 - O código de conduta da empresa trata sobre orientação sexual e identidade de gênero? Poderia me falar um pouco sobre essas previsões?
 - Existem benefícios específicos às pessoas LGBTI conferidos pela empresa?
 - No processo de recrutamento, como pensa a empresa em prevenir situações de discriminação?
 - Existem processos de mentoria ou orientação especial com vistas à formação profissional de pessoas LGBTI na empresa? Poderia falar um pouco sobre isso?
 - Sabe de alguma situação de discriminação contra pessoas LGBTI no ambiente de trabalho? Em caso positivo, houve alguma tomada de decisão organizacional que você considere relevante falar?
 - Mais algum ponto que entenda interessante comentar sobre a atuação da empresa em prol da diversidade LGBTI?

APÊNDICE C – ROTEIRO OBSERVAÇÃO NÃO PARTICIPANTE – GRUPO DE AFINIDADE

- Quais temas são foram abordados?
- Quem introduz os temas?
- Quais as dinâmicas empreendidas?
- Quem fala nos encontros?
- Como surgem e como são tratadas discordâncias?