

**UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO “PROF. JOSÉ DE SOUZA HERDY”
UNIGRANRIO**

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA

Mestrado em Administração

Renan Gomes de Moura

**A FEMINILIDADE NAS ORGANIZAÇÕES NA VISÃO DE HOMOSSEXUAIS
MASCULINOS: ENTRE A DOMINAÇÃO MASCULINA E O ESTIGMA.**

Rio de Janeiro
2017

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO “PROF. JOSÉ DE SOUZA HERDY”
UNIGRANRIO

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA

Renan Gomes de Moura

**A FEMINILIDADE NAS ORGANIZAÇÕES NA VISÃO DE HOMOSSEXUAIS
MASCULINOS: ENTRE A DOMINAÇÃO MASCULINA E O ESTIGMA.**

Dissertação apresentada à Universidade do Grande Rio “Prof. José de Souza Herdy” como parte dos requisitos parciais para obtenção do título de Mestre em Administração,

Orientadora: Prof. Dra. Rejane Prevot Nascimento.

Área de Concentração: Organizações, Sociedade e Desenvolvimento

Rio de Janeiro
2017

Renan Gomes de Moura

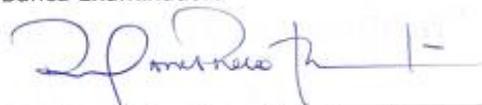
"A feminilidade nas organizações na visão
de homossexuais masculinos: entre a
dominação masculina e o estigma"

Dissertação apresentada à
Universidade do Grande Rio
"Prof. José de Souza Herdy",
como parte dos requisitos
parciais para obtenção do grau
de Mestre em Administração.

Área de Concentração:
Gestão Organizacional.

Aprovado em 30 de Março de 2017.

Banca Examinadora



Prof. Dr. Rejane Prevot Nascimento
Universidade do Grande Rio



Prof. Dr. Eduardo André Teixeira Ayrosa
Universidade do Grande Rio



Prof. Dr. Andrea Lopes da Costa Vieira
UNIRIO

CATALOGAÇÃO NA FONTE/BIBLIOTECA - UNIGRANRIO

M929f Moura, Renan Gomes de.
A feminilidade nas organizações na visão de homossexuais masculinos : entre a dominação masculina e o estigma / Renan Gomes de Moura. – 2017.
134 f. ; 32 cm.

Dissertação (mestrado em Administração) – Universidade do Grande Rio "Prof. José de Souza Herdy", Escola de Ciências Sociais e Aplicadas, Rio de Janeiro, 2017.
Orientadora: Prof. Dra. Rejane Prevot Nascimento.
Bibliografia: f. 119-134.

1. Administração 2. Feminilidade. 3. Homossexuais masculinos. 4. Organizações. I. Nascimento, Rejane Prevot. II. Universidade do Grande Rio "Prof. José de Souza Herdy". III. Título.

CDD - 658

A minha mãe Rogéria Gomes que compartilhou da minha história e me incentivou a continuar a caminhar, em quanto tudo indicava o caminho para desistir.

A minha professora, orientadora e amiga Rejane Prevot, que me acolheu e me ensinou o melhor caminho a trilhar. **Sempre de mãos dadas.**

A todos os gays, que sabem que a vida não é tão colorida como o arco-íris, pois nem sempre depois da chuva vem a bonança.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Olódùmarè, Òsòòsì e Èsù Láàlú...

Agradeço todo Estado Brasileiro que, por meio da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) concedeu uma bolsa de estudo durante todo o período de realização deste mestrado. Gostaria de dedicar e agradecer a todos que corajosamente me contaram suas histórias de vida: meus sujeitos de pesquisa. Espero que esta dissertação sirva também para construir uma sociedade melhor para todos. E agradeço aqueles que viraram meus amigos.

Em especial agradeço a minha orientadora, Rejane Prevot, pelo incentivo, orientação e paciência, que fez com que minha pesquisa melhorasse cada vez mais. Agradeço também por todos as conversas, almoços cafés, risadas e ensinamentos. Ensinamentos que levarei para além do mestrado. Levarei para vida. Não posso esquecer das músicas que me apresentou e algumas até iniciam alguns capítulos. Não poderia deixar de agradecer as vezes que aturava meus ciúmes dos demais orientandos e por me mostrar que tenho asas para voar e não para viver em gaiola.

Ao professor Eduardo Ayrosa, que me presenteou com textos que colaboraram com o meu referencial teórico. À professora Denise Franca Barros, que me apresentou à uma literatura que fez mundo ao meu redor se abrir. Não posso deixar de agradecer cada café, biscoito e risada que compartilhamos nas aulas de Análise Crítica das Organizações.

Aos colegas da turma de mestrado de 2015. Que compartilharam dos mesmos sorrisos, desesperos e aflições. Sem contar nossos almoços, cafés e conversas que ajudaram a aliviar a tensão de ser mestrando, e tornaram esses dois anos mais divertidos. Em especial Ana Cristina Lott e José Geraldo.

E de forma muito carinhosa e especial, termino agradecendo minha mãe e meu sobrinho que sempre me incentivaram e me amaram durante os difíceis momentos que tive nesses dois anos. Não posso esquecer do meu Pai Matheus, mesmo perante todos os contratempos, me deu apoio na vida e transformou minhas lágrimas em sorrisos.

Narciso

Das peças que escrevi protagonizei-me o primeiro.
Fui na vida os meus próprios desenhos animados,
Sabotei personagens que não me refletiam inteiro,
Colori a cada contorno com a minha cor preferida.

Escolhi a paisagem menos dolorida, mais colorida,
Fui na amplitude dos limites o elástico distendido,
Optei em ser o golpe e não a queda, nublei a luz,
Dublei o homem melhor que eu, o deixei perdido.

Naveguei na história do folclore falso, fiz-me o rei,
Deixei que nada fosse entregue e nada entreguei,
Defini meu norte e o meu reino, traidor, o saqueei,
Pervertido, voei com os abutres e sem asas pousei.

José Geraldo Corrêa (O Abajur Público)

RESUMO

As organizações funcionam como agentes “normalizadores” de conduta e em sua maioria procuram reforçar padrões de gênero convencionais, almejando reproduzir a imagem do papel central do homem como o grande provedor e valorizando a figura do “macho” que aplica todos os seus esforços para o bem dos negócios. Bourdieu (1984) relata que toda sociedade cria mecanismos permissivos para que as relações de dominação ganhem autonomia e caracterizem-se como naturais e inquestionáveis, denominados assim de “mascaradores de capital simbólico”. A relação de dominação não se restringe somente as práticas sociais, pois transpassa tais práticas e atinge o campo da consciência e interfere até na constituição de identidades. Em um contexto histórico “o feminino tem sido construído como subordinado ao masculino, o que favoreceu aos homens uma situação de prestígio, privilégio e poder” (SANTANA, 2010, p.75). Este trabalho possuiu como objetivo final compreender a estigmatização da feminilidade dentro das organizações, pela perspectiva do sujeito gay e sua articulação com a dominação masculina. A seleção dos sujeitos de pesquisa foi feita pela cadeia de referência, ou seja, um sujeito de pesquisa indica outro. Para isso a técnica metodológica utilizada para recrutamento dos sujeitos de pesquisa foi a *snowball*. O método utilizado para a produção do corpus da pesquisa foi o método de entrevistas individuais em profundidade e o método de análise do corpus da pesquisa foi baseado na análise crítica do discurso (ACD). Observou-se nesse trabalho que estigmatização da feminilidade dentro das organizações é compreendida pelos sujeitos gays através de características que têm por objetivo desqualificar e subjugar a feminilidade tanto no gay afeminado quanto na mulher, pois os mesmos consideram que as organizações são ambientes que prevalecem a heterormatividade e o poder do homem heterossexual.

Palavras-chave: Dominação masculina, estigma, feminilidades, gay, organizações.

ABSTRACT

Organizations act as "agents" of conduct and normalizing in your most seek to strengthen conventional genre standards, aiming to reproduce the image of the central role of man as the great provider and valuing the figure of the "male" applying all their efforts for the sake of business. Bourdieu (1984) reports that every society creates mechanisms for the broader relations of domination to win autonomy and characterized as natural and unquestioned, denominated thus "masking of symbolic capital". The relationship of domination not only social practices because traverses such practices and reaches the field of consciousness and interfere until the Constitution of identities. In a historical context "the feminine has been built as subordinate to men, who favored the men a prestige, privilege and power" (SANTANA, 2010, p. 75). This work possessed as ultimate goal to understand the stigma of femininity inside of organizations, from the perspective of the gay guy and your connection with the male domination. The selection of subjects of research was done by the reference, i.e. a subject of research indicates other. For this methodological technique used for recruitment of subjects of research was the snowball. The method used for the production of the corpus of research was the method of individual interviews in depth and the method of analysis of the corpus of research was based on critical discourse analysis (ACD). It was observed in this work that stigma of femininity within organizations is understood by subject gay through features that aim to disqualify and subdue the femininity in both gay and effeminate woman, because they believe that organizations are environments that prevail the heteronormativity and the power of the straight man.

Keywords: male domination, stigma, femininities, gay, organizations

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Possíveis identidades sexuais e orientações sexuais	34
Tabela 2: Categorias de análise à priori	62
Tabela 3: Categorias emergentes de análise	63
Tabela 4: Perfil dos sujeitos entrevistados	64

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Tipos de estigmas de acordo com Goffman	52
--	----

SUMÁRIO

I. INTRODUÇÃO.....	14
1.1 Objetivo Final	18
1.2 Objetivos Intermediários.....	18
1.3 Delimitações Do Estudo	18
1.4 Relevância.....	19
1.5 Organização Geral Do Trabalho	20
2. AS ORGANIZAÇÕES COMO AMBIENTES HETERONORMATIVOS	21
2.1 Organizações: um mundo de homens administrado por homens	21
2.2 A Dominação Masculina Nas Organizações	24
2.3 A Gestão Da Diversidade Nas Organizações	26
3. O GÊNERO, A FEMINILIDADE, O GAY E AS ORGANIZAÇÕES.....	30
3.1 O Conceito de Gênero.....	30
3.2 A Identidade de Gênero e Identidade Sexual.....	32
3.3 Feminilidade, Masculinidade e Virilidade	36
3.3.1 Feminilidade ou Feminilidades?	37
3.3.2 Masculinidades e Virilidade.....	39
3.4. O Gay Afeminado	41
3.5 Gênero Nas Organizações.....	44
3.6 O Gay Afeminado Nas Organizações	46
4. O ESTIGMA	49
4.1. O Conceito De Estigma	49
4.2. Os Tipos De Estigma	51
5. A “INVENÇÃO” DA HOMOSSEXUALIDADE	54
5.1 Do Relacionamento Entre Iguais a Homossexualidade	54
6. PERCURSO METODOLÓGICO	57
6.1 Corpus Da Pesquisa	57
6.1.1 Delimitação Dos Sujeitos	57
6.2.2 Seleção dos Sujeitos	58
6.2.4 Produção do Corpus da Pesquisa	59
6.4 Análise Do Corpus da Pesquisa	60
6.4.1 Categorias de análise	61
7. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DO CORPUS DA PESQUISA	64
7.1 Apresentação do Corpus da Pesquisa	65

7.1.1 Fragmentos Discursivos: Categorias <i>à Priori</i>	65
7.1.2 Fragmentos Discursivos: Categorias Emergentes	86
7.2 Anotações Do Diário de Campo	97
7.3 Análise Do Corpus Produzido	99
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	116
REFERÊNCIAS	119

Prólogo

O sol já havia ido embora. A noite sorria. Uma brisa fresca trabalhava, enquanto as cigarras iam aos poucos baixando suas vozes. Era verão, os insetos já festejavam sob a lâmpada da rua. E eu não sabia para onde eu ia.... Sentia-me como uma bicicleta de rodas quadradas. Estava engasgado com a angústia. Era o mundo inteiro, e eu só. Sem rumo. Acendi um cigarro, e olhei para o nada. Eu nem sabia fumar; mas à fumaça eu confiava meus medos. Sentei-me numa pedra daquela rua deserta, e cruzei as pernas. Não, não posso cruzar as pernas assim. Isso não me pertence, meu mundo é o que me oferecem, e não o que eu conquisto. Depois desse gesto me vieram lembranças. A cada tragada uma cena se fazia em meu coração que se contorcia. Eu era só um menino curioso. A boneca me parecia tão real, queria fingir que eu era pai dela e lhe oferecer um mundo incrível. Doce inocência. Meu pai, de repente apareceu, e ali me mostrou a crueza desse mundo. Ele me bateu e me puxou a orelha, simplesmente, por eu estar brincando de boneca. Era coisa de menina. E eu era um menino. Minha mãe, na vã tentativa de me condicionar, me ofereceu um carrinho. Brinquei com o carro, como se eu fosse seu pai. O jeito era imaginar para fugir da realidade. Fugir da minha realidade, e me esconder. Outra lembrança: na escola levei uma bordoadada de um garoto sem entender. Chorei por dentro. Mas desde sempre precisava me fazer forte. Precisava de coragem, mesmo se só houvesse medo.

Eu queria ir para casa. Dormir talvez, sonhar, sei lá.... Olhava as horas como quem espera o fim do mundo, ou seu recomeço. E o problema era esse: as horas! Meu relógio não era moda para garotos. Era moda para garotas. Levei outra bordoadada e revidei. Fui parar na diretoria. A esperança de que o outro fosse punido tentava se acender, mas se apagou assim que a diretora confiscou meu relógio. Ele era de menina! Depois, simplesmente, o dei de presente para minha amiga. Eu só tinha amigas. Elas me acolhiam, como a cadela que acolhe o gato abandonado. O cigarro acabara. Continuei andando a deus dará, uma chuva ameaçava chegar. Os relâmpagos revelavam paisagens escondidas no escuro da noite. Eu esperava o momento de um relâmpago me revelar, me tirar daquela escuridão.

A chuva caiu fraca e logo se foi, efêmera. O cheiro de terra molhada, e o ar quente se fizeram presente. Estava eu num bar, corri até sob seu toldo para fugir daquela chuva traiçoeira de verão. Aproveitei e comprei uma bebida. Quando saía dali, senti

alguém me empurrar. Era um bêbado. Livre de medos e consciências ele disparou a me chamar de desviado. Fiz o que sempre fui bom em fazer: ignorei! Andei até minha casa e parei no portão. A essa altura meus pais já haviam lido a carta que deixei. Hesitei em entrar, meu cachorro me denunciou, então, entrei. Os olhos rasos d'água da minha mãe; a respiração forte do meu pai; meu irmão de braços cruzados. Ninguém disse nada, o silêncio foi a melhor forma de expressão. Fui dormir, e dormi um sono pesado. Sintoma do alívio de me revelar. Finalmente um relâmpago em mim.

O despertador gritou a hora de ir trabalhar. Havia eu sonhado com o dia em que me assumi. A vida real me chamava: mais um dia para enfrentar olhares e cochichos. Mais um dia para ser eu. Bom dia, mãe! Bom dia, pai! Bom dia, irmão! O abraço que me deram naquele dia me reconstruiu. Eu que achei que fosse ser julgado. Mas sou um cara de sorte. Café? Hora do ônibus. No trabalho, sempre há aqueles que contam vantagem por ser branco, rico, magro, macho e babaca. O ser humano vive de contar vantagens que não existem. O dia estava ensolarado para mim, mas não para aquele que me provocava. Bicha, viado, boiola! Acho que eu era uma nuvem sob seu sol. E tinha de dar a notícia de que ele fora demitido. Seu olhar me fuzilou. E eu apenas lhe desejei boa sorte!

O expediente acabou. Uma chuva forte caía. Eu não carregava guarda-chuva. E então a enfrentei. Deixei que aquela água me lavasse o corpo e alma. Eu não queria mais me esconder. Agora me permitia encharcar sob a tempestade. Cheguei em casa molhando o caminho por onde eu passava. E minha mãe me abraçou assim mesmo. Ele me ofereceu um presente. Meu pai e meu irmão me olhavam ansiosos de um canto da sala. Peguei o embrulho e questionei com o olhar o que estava acontecendo. Pediram que eu simplesmente abrisse. Rasguei o papel, e dei o maior dos sorrisos quando vi que era uma linda boneca. Um novo mundo me era oferecido, foi só perder o medo de encarar as chuvas, que eu sei, nunca cessariam.

O texto anterior é um conto real com poucos elementos advindos da fantasia, porem, evidencia a realidade de um sujeito que vivenciou na infância e na vida adulta o estigma de ser afeminado e em consequência aspunições da dominação masculina. Contudo, esse conto tem o objetivo de ilustrar a relação existente entre o pesquisador, o objeto de pesquisa, e o meu interesse pela temática proposta, tendo em vista que é uma questão de corpo-política. Segundo Grosfoguel (2007), o termo corpo-política é

empregado para legitimar o sujeito pesquisando a situações em que o mesmo também está envolvido. Por exemplo negro pesquisando negros. Em suma a corpo-política é empregado quando o corpo do pesquisador legitima seus estudos. Esse termo evidencia “quem fala e a partir de qual corpo e espaço epistêmico nas relações de poder se fala” (GROSFOGUEL, 2007, p. 32).

Existem ainda diversos fatores que influenciam o objeto de estudo de um pesquisador, entre eles destaca-se campo axiológico. Esse campo da pesquisa refere-se aos valores sociais e individuais, bem como sua vivência no ambiente social ao qual o pesquisador está inserido (BRUYNE, HERMAN e SCHOUTHEETE, 1995), sendo assim nessa seção, denominada apresentação, relatei um trecho da minha história e evidenciei alguns dos motivos que influenciaram minha pesquisa. Considerando esta perspectiva, parto, neste trabalho, da premissa de que a aproximação com a temática escolhida não está atrelada ao acaso, ou ainda, que seja aleatória, tendo em vista que se trata de uma questão que toca diretamente às experiências do pesquisador.

I. INTRODUÇÃO

*Uns vão
Uns tão
Uns são
Uns dão
Uns não
(...)
Uns masculinos
Uns femininos
Uns assim*

(Caetano Veloso)

Dominados e controlados, tanto pela sociedade quanto organizações, essa costuma ser a realidade dos homossexuais. Tratados muitas das vezes como minorias ou excluídos, esses sujeitos são passíveis de controle social por parte de um grande grupo hegemônico composto por heterossexuais, que determinam o que é tido como “normal” (PEREIRA, 2009). Considera-se que homossexuais são marcados pelo estigma e a dominação ao qual são submetidos, o que resulta na negação da existência pública desses sujeitos (BOURDIEU, 2014).

Nesse sentido, ressalta-se que “O nosso sistema social só aceita como positiva a categoria hetero-masculina” (FACCO, 2009, p.176). Sendo assim a heterossexualidade é legitimada como unicamente aceita socialmente, e todos que não se enquadrem nessa categoria são excluídos da sociedade. Segundo Fleury e Torres (2010) quando um indivíduo é reconhecido como pertencente a um grupo minoritário, ele já se encontra em posição de desvantagem em relação aos demais indivíduos da sociedade em que estão,

pertencentes aos grupos majoritários. Essa categorização pode fazer-se por meio das características econômicas, físicas ou por meio da orientação sexual.

De acordo com o último senso do IBGE (2010), estima-se que 10% da população brasileira é homossexual, ou seja, cerca de 18 milhões de pessoas, tanto do sexo masculino quanto feminino. Ressalta-se que esse dado é uma sub-representação daqueles que se declaram gays, pois podem haver muitas outras pessoas, que por algum motivo, ainda não estão inclusas neste levantamento. Mesmo esses sujeitos formando uma população significativa, ainda hoje, gays e lésbicas, assim como as outras minorias, têm sido alvos de atitudes discriminatórias e, não raramente, punidos de diversas formas pela sociedade (IRIGARAY; FREITAS, 2011). Ressalta-se, de maneira generalizada que as organizações são ambientes extremamente masculinizados e habitado por homens brancos (HANSEN, 2002). Nesse sentido Hassard, Hollyday e Willmot (2000), relatam que as noções de dominação da racionalidade são usualmente percebidas e articuladas a uma concepção tradicional de masculinidade, que são sustentadas e valorizadas nas corporações por homens e mulheres.

Uma pesquisa realizada por uma consultoria no Brasil em 2015 revelou que 40% dos homossexuais já sofreram discriminação direta no ambiente de trabalho (SANTO CAOS, 2015). Acredita-se que esse percentual é mascarado, sendo esse número muito superior, pois muitas discriminações não são vistas como tal pela própria população gay. Ressalta-se que “para atingir a sua função social, as organizações/ instituições fazem uso do poder que lhe é delegado, ora para disciplinar os corpos, ora para homogeneizar os modos de agir dos seus internos, ora para mantê-los dentro de uma certa “normalidade” (HASHIZUME, 2014, p.143). Nessa mesma linha de pensamento, Motta (1993, p.69) relata que as organizações “são as principais responsáveis pelas formas de conduta dos atores sociais”. O autor salienta ainda que as mesmas são mecanismos que amoldam os indivíduos de acordo com as suas necessidades, chamando esse processo de socialização, o qual não é intermitente, mas sim contínuo, pois perdura por todo tempo em que o indivíduo permanece na organização (MOTTA, 1993).

Diante do exposto evidencia-se ainda que as organizações funcionam como agentes “normalizadores” de conduta e em sua maioria procuram reforçar padrões de gênero convencionais, almejando reproduzir a imagem do papel central do homem

como o grande provedor e valorizando a figura do “macho” que aplica todos os seus esforços para o bem dos negócios (ALVESSON; BILLING, 2009). Trazendo como pano de fundo, Adichie evidencia que “se só os homens ocupam cargos de chefia nas empresas, começamos a achar “normal” que esses cargos de chefia só sejam ocupados por homens” (2015, p.17). Através do exposto é possível considerar que tal dominação está vinculada a práticas rotineiras e cotidianas, e assim tendemos a naturalizá-las, fazendo com que nossos olhares não enxerguem a dominação masculina, impossibilitando assim de criar uma visão crítica a respeito de tal situação.

Nesse sentido, Bourdieu (1984) relata que toda sociedade cria mecanismos permissivos para que as relações de dominação ganhem autonomia e caracterizem-se como naturais e inquestionáveis, denominados assim de “mascaradores de capital simbólico” (p.114). Apfelbaum (2009), evidencia que a relação de dominação não se restringe somente as práticas sociais, pois transpassa tais práticas e atinge o campo da consciência e interfere até na constituição de identidades.

Arelada a essa dominação encontra-se a dominação de gênero, que está enraizada em aspectos epistemológicos e metodológicos que visam naturalizar as “normas” tidas como verdades universais objetivando excluir as questões referentes a gênero do espaço social. Como resultado as questões referentes a homossexualidade são excluídas do público para serem abarcadas no privado, transformando-se então num caso particular e conseqüentemente tornando todos aqueles envolvidos em tais questões em sujeitos invisíveis (APFELBAUM, 2009; BOURDIEU, 2014; BIROLI, 2014).

Em um contexto histórico “o feminino tem sido construído como subordinado ao masculino, o que favoreceu aos homens uma situação de prestígio, privilégio e poder” (SANTANA, 2010, p.75). Ressalta-se que os estudos de gênero trazem como opção o ser feminino como uma categoria mutável, pois o “o próprio gênero se torna um artifício flutuante, com a consequência de que homem e masculino podem, com igual facilidade, significar tanto um corpo feminino como um masculino, e mulher e feminino, tanto um corpo masculino como um feminino” (BUTLER, 2015, p.24). Sendo assim através da perspectiva de gênero, diversos sujeitos estão inseridos no “ser feminino” entre eles lésbicas, gays afeminados, travestis, transexuais, etc..

Villas (2012), relata que o gay afeminado é aquele que é delicado e que possui gestos femininos. Entre a população GLBTT (Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais), é comum a criação de determinadas palavras para enquadrar um gay em um determinado subgrupo como por exemplo os gays afeminados, conhecidos também como “quá-quá”, sendo esses sujeitos que gostam de um visual chamativo e geralmente são sexualmente passivos, podendo até serem andróginos (PEREIRA, 2012). Ressalta-se que os sujeitos que compõem o “universo gay” não se resumem aqueles estipulados por tal sigla, pois existem uma gama de indivíduos pertencentes à esse universo que não estão expressos nessa sigla, e tais sujeitos, não desfrutam dos mesmos interesses, e são separados por grupos e recebem denominações diferentes, como por exemplo, “pintosas”, “barbies”, “bichas-paraíba”, “bichas-playboy”, “baitolas”, “frangos” (PINHO, 2004). Compartilhando desse pensamento, Benedetti (2005) relata que existe uma miríade de sujeitos que podem ser listados nesse grupo tais como: “viado”, “bicha-boy”, “bofe”, “maricona”, “marica”, “ursos”, etc.

A relação de gênero é socialmente construída, e o corpo é uma peça que diferencia o masculino do feminino, e ao falar é instituído o poder de virilidade a fim de legitimar o poder de dominação do homem (BOURDIEU, 2014). Essa dominação reflete-se em diversos campos sociais, principalmente no trabalho, em específico nas divisões sexuais do trabalho (BOURDIEU, 2014). Evidencia-se ainda que “o comando masculino é também heterossexual. Diversos estudos mostram que homens e mulheres homossexuais precisam esconder sua vida íntima no ambiente de trabalho” (ALCADIPANI, 2013, p.75), e os papéis sociais dos gêneros evidenciam a maneira como se invisibiliza a exploração do trabalho de homens que migram, em contraste com a recorrente vitimização das mulheres e a criminalização de homossexuais (SOUZA; SABATINE, MAGALHÃES, 2011). “No contexto da diversidade no ambiente de trabalho, pode-se dizer que um dos grupos mais marginalizados nas empresas é o dos gays e das lésbicas” (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006, p.71). Esse trabalho parte das conclusões do estudo de Santos (2015), por meio do qual se constatou que aqueles que almejam serem aceitos nas organizações devem assumir um padrão heterossexual masculino. Ressalta-se que “a diferença pode ser construída negativamente – por meio da exclusão ou da marginalização daquelas pessoas que são definidas como “outros” ou forasteiros.” (WOODWARD, 2000, p.50).

Evidencia-se que a “valorização de uma sexualidade viril, agressiva, materialista e juvenil levou à estigmatização dos afeminados, maduros e velhos, e também tencionou as conexões existenciais e políticas dos gays com as lésbicas e transgêneros” (SIMÕES E FACCHINI, 2008, pp. 47-48). Tanto nas organizações quanto na sociedade existe uma rejeição ao que é tido como feminino e os comportamentos associados a feminilidade devem ser evitados, principalmente em homens (MOURA; NASCIMENTO, BARROS, 2016). Dito isso, Moura, Nascimento e Barros (2016, p.10), acreditam que “essa rejeição ao feminino seja uma forma de manter o homem heterossexual e macho dominante em sua posição privilegiada dentro da sociedade”, nesse contexto a inferioridade feminina é exclusivamente social (SAFFIOTI, 1987), sendo assim as relações de gênero se agregaram às relações de poder (SCOTT, 1999), “trazendo historicamente uma hegemonia do masculino em relação ao feminino na sociedade, o que gerou uma profunda desigualdade de gênero” (TEIXEIRA; PERDIGÃO; CARRIERI, 2016). Posto isso, questiona-se: *Como é compreendida a estigmatização da feminilidade dentro das organizações, pela perspectiva do sujeito gay, e qual a sua articulação com a dominação masculina?*

1.1 Objetivo Final

Este trabalho possuiu como objetivo final compreender a estigmatização da feminilidade dentro das organizações, pela perspectiva do sujeito gay e sua articulação com a dominação masculina.

1.2 Objetivos Intermediários

Os objetivos intermediários do presente trabalho consistiram em (1) analisar a feminilidade do ponto de vista do estigma; (2) caracterizar feminilidade; (3) analisar como a feminilidade é vista frente o contexto organizacional, pela perspectiva do sujeito gay, (4) verificar a relação entre feminilidade e dominação masculina no ambiente organizacional.

1.3 Delimitações Do Estudo

Este trabalho delimita-se em discutir a temática do estigma do feminino à luz dos estudos de gênero, pois esses estudos obrigam os indivíduos a pensarem de maneira plural e acentuam a ideia de que as representações de ser mulher e ser homem são múltiplas e não binárias além de romper com o paradigma biologizante predominante

(LOURO, 2003, p.23). Ressalta-se que os estudos feministas, os estudos de gênero e LGBTT são campos teóricos e políticos marcados por afinidades e alianças (SOUZA; CORVINO; LOPES, 2013).

No campo teórico referente a gênero, o presente trabalho se delimitou em usar como fonte principal as ideias de Louro (2003), Saffioti (2011) e Butler (2015) no que se refere a gênero. No que tange a temática dominação masculina os principais autores utilizados foram Saffioti (1987; 2011) e Pierre Bourdieu (2014). No campo da homossexualidade este trabalho adotou como fontes primárias os trabalhos de Sedgwick (1998) e Borrillo (2010). Já como literatura emergente Irigaray (2007) e Cornejo (2011), e por último estigma foi abarcado à partir das ideias de Goffman (1978). Esse trabalho delimita-se ainda em definir a feminilidade do sujeito gay dentro da sua prática profissional.

1.4 Relevância

Os estudos sobre gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros são áreas que dialogam entre si e que se tornaram estudos emergentes na academia norte-americana, após a década de sessenta, com a criação de disciplinas, centros e realização de congressos (LOPES, 2008). Evidencia-se que “o estudo de grupos socialmente marginalizados, como gays, negros e usuários de drogas, entre outros, não é fácil, porém, de extrema relevância para a área de administração” (PEREIRA; AYROSA, 2012, p.297).

Ressalta-se que os próprios estudos organizacionais são reflexo de um grande colonialismo epistêmico e uma versão estereotipada do homem americano, branco, macho, classe alta e heterossexual (IBARRA-COLADO, 2007), nesse sentido abordar temáticas que envolvem o feminino é uma forma de pôr em xeque ideologias dominantes como o conservadorismo e o colonialismo epistêmico (MACHADO, 2014), sendo assim o presente trabalho torna-se relevante por ser uma desobediência epistêmica, tendo em vista que esse trabalho não está enraizado em questões heterossexuais e patriarcais (MIGNOLO, 2008) sendo ele um combate ao racismo epistêmico que visa privilegiar aqueles que estão no sistema mundo capitalista, patriarcal, moderno e colonial (GROSFOGUEL, 2007).

No campo da Administração esse estudo pretende ser uma contribuição para os Estudos Organizacionais, principalmente no que tange aos estudos de gênero e organizações, pois em sua maioria as questões de gênero nesse campo de estudo, enfocam o feminino a partir da ótica dos homens ou mulheres, mas não gays afeminados e lésbicas. Sendo assim, a importância deste trabalho reside tanto para o campo da Administração, no que tange aos Estudos Organizacionais quanto para os Estudos de Gênero.

Gambôa relata que os homossexuais “antes mesmo de nascerem, de existirem, de estarem aqui, são já marginalizados, desqualificados, desprezados, reprovados, desrespeitados, perseguidos, vigiados, culpados e punidos: já nascem com seus pecados originais” (2013, p.10). Diante deste contexto, em termos de contribuições sociais, a importância desta temática está em ser essa uma forma de dar voz aos sujeitos marginalizados pela sociedade (ALVESSON; BRIDGMAN; WILLMOTT, 2009). Sendo essa também uma maneira de denunciar o preconceito dentro das organizações, pois “Quanto mais conscientizados nos tornamos, mais capacitados estamos para ser anunciadores e denunciadores” (FREIRE, 2001, p. 28).

1.5 Organização Geral Do Trabalho

Além do prólogo e introdução, essa dissertação está dividida em oito partes. A segunda apresenta um referencial sobre as organizações como ambiente heteronormativo e a dominação masculina nas organizações; a terceira sobre gênero nas organizações, abarcando o conceito de gênero, feminilidade, masculinidade e virilidade; a quarta versa sobre estigma; a quinta trata de forma sucinta questões referentes a homossexualidade; a sexta o percurso metodológico; a sétima a apresentação e análise dos resultados; e, por último, as considerações finais.

2. AS ORGANIZAÇÕES COMO AMBIENTES HETERONORMATIVOS

*A tua piscina tá cheia de ratos
Tuas ideias não correspondem aos fatos
O tempo não para
Eu vejo o futuro repetir o passado
Eu vejo um museu de grandes novidades
O tempo não para
Não para, não, não para*

(Cazuza)

Julga-se que o capítulo mais apropriado para abrir o referencial teórico desta dissertação, está em demonstrar como as organizações são ambientes heteronormativos e locais de reprodução da dominação masculina. Para isso os objetivos desta seção encontram-se em evidenciar as organizações como locais regidos essencialmente por regras masculinas e mostrar como ocorre a dominação masculina dentro desses ambientes.

2.1 Organizações: um mundo de homens administrado por homens

Anterior a ideia das organizações como ambientes predominantemente masculinos, existe o conceito de organização. A ideia de “organização” foi reinventada como um artifício indispensável que homogeneiza diferentes realidades. Este conceito dominante de 'organização' formula as nações da periferia como expressões imperfeitas das Nações do centro. Apesar de suas limitações evidentes, este conceito tem adquirido maior relevância nas últimas décadas devido a implementação insidiosa do neoliberalismo e a racionalidade do mercado na América Latina, como em outros lugares. Esses mesmos fatos ajudam a explicar a importância crescente da organização de estudos em toda a região (IBARRA-COLADO, 2007). Kanaane (1989, p.30), relata ainda que as organizações são “um sistema socialmente estabelecido pelo conjunto de valores expressos pelos indivíduos que dela fazem parte, sendo assimiladas e transmitidas sucessivamente pelas mesmas”. Completando as ideias anteriores Thilollet (2014) relata que o conceito de organização não deve ser fetichizado, devendo ser aplicado para designar não somente empresas, mas também instituições ou entidades públicas, políticas ou sociais, e pode ser estendido a outros tipos de vida social organizada, onde “são estudadas as práticas organizativas como conjuntos de ações,

aplicações de princípios, exercício de poder e demais aspectos como controle, regulação, discriminações, identidade e diferenciação cultural, evolução, inovações, transformações e até destruição.” (THIOLLENT, 2014, p.18).

Segundo Capelle, Melo e Souza, (2013), em um contexto histórico, as organizações foram construídas sobre princípios masculinos e ressaltavam a concepção do “homem máquina”, oriundo da Revolução Industrial. Esse novo ambiente, oriundo da Revolução Industrial e da Revolução Francesa, estabelecia como modelo de verdade a ser seguido a razão e a objetividade, características relacionadas à masculinidade. Corroborando com a masculinização das organizações encontrava-se o sistema sociocultural da Era Moderna, que era enraizado em costumes tradicionais patriarcais, sob o qual o feminino é submisso ao masculino.

Cabe observar que as organizações ao serem criadas exerciam mecanismos de controle e alienação sobre os trabalhadores, os manipulando e os utilizando como matéria-prima, afim de manter uma produção voraz culminando assim em uma grande economia de escala, que foi associada a elementos tradicionalmente masculinos, como por exemplo o homem racista, dominador e explorador da natureza (MOURÃO, 2002).

As organizações são ambientes extremamente masculinizados, pois o campo teórico da Administração foi embasado sobre o pressuposto de que os trabalhadores eram homens, brancos e empregados de indústrias (ALVESSON; BILLING, 1997; HANSEN, 2002). Desta forma, as noções de dominação e de racionalidade são usualmente percebidas e articuladas a uma concepção tradicional de masculinidade, que são sustentadas e valorizadas nas corporações por homens e mulheres (HASSARD; HOLLYDAY; WILLMOTT, 2000; FOURNIER; SMITH, 2006). Neste sentido, as noções localmente construídas sobre as masculinidades afetam diretamente as expectativas colocadas sobre todos os indivíduos nas organizações.

Esta equação entre masculinidade e organização tornou-se popular e comum e muitas vezes é reproduzida sem a necessidade de mais explicações, tida como referência e fornecendo evidências de que esta é uma verdade bem estabelecida. Há ainda um aspecto relacionado ao senso comum em que estas associações são extraídas do comportamento masculino estereotipando e propagando a realidade empírica que os homens dominam as organizações (FOURNIER; SMITH, 2006).

Ressalta-se ainda que a predominância masculina nas organizações e nos estudos de administração, afetam diretamente no que é produzido, estudado e propagado no interior das organizações (IBARRA-COLADO, 2007; ALVESSON; BILLING, 2009). Desse modo a grande parte dos estudos em administração não são vistos pela ótica do gênero, sendo assim as organizações não são ambientes neutros em relação à essas questões, sendo então um mundo de homens administrado por homens (ALVESSON; BILLING, 2009).

Nessa mesma linha de pensamento Calàs e Smircich relatam que “a teoria organizacional tem sido uma literatura escrita por homens, para os homens e sobre os homens: como obter racionalmente a cooperação dos homens para atingir os objetivos organizacionais, como gerenciar” (2011, p. 281). Ibarra-Colado (2007) observa que esses estudos são reflexos da colonização existente no interior das organizações e visam propagar a versão do homem de negócios branco, heterossexual, classe alta e liberal, não havendo assim espaço para a diversidade tais como, etnia, gênero, sexualidade, etc.

Dito isso, torna-se relevante ressaltar que dentro das organizações os modelos de masculinidades hegemônicas não são praticados exclusivamente por homens, mas também por mulheres (MURGIA; POGGIO, 2009) e “uma vez que, sendo entendido como mundo masculino, o ambiente de negócios também exerce influências para que as mulheres “pratiquem” as masculinidades” (TEIXEIRA; PERDIGÃO; CARRIERI, 2016, p.378).

Diante desse contexto, em que as organizações são ambientes altamente masculinos e permeado por normas criadas por homens. Há uma masculinização das regras que na verdade “trata-se de uma moralidade masculina dominando as organizações, exercendo o poder e delineando a cultura. As mulheres ou mesmo os homens que não compreendem ou ignoram essas normas costumam enfrentar problemas no seu cotidiano organizacional” (MOTTA, 2000, p. 31). Em um contexto amplo, as questões de gênero dentro das organizações são estruturadas conforme encontram-se na sociedade, que é patriarcal, logo reproduzem a dominação masculina na sua cultura organizacional (SANTOS; ANTUNES, 2011). Sendo assim a próxima seção busca versar sobre a dominação masculina no contexto organizacional.

2.2 A Dominação Masculina Nas Organizações

Anterior a dominação masculina encontra-se o conceito de dominação que para Apfelbaum (2009) é utilizado para definir a relação de poder existente entre dois indivíduos, ou duas classes, e um grupo impõe ao outro seus valores e normas sociais afim de exercer um controle constante, sob o qual o dominante reivindica seus direitos e limita o do dominado, além de manter o outro em um estatuto que retira o seu poder.

Em grande parte das sociedades é visível a presença da desigualdade entre homens e mulheres, que em um contexto histórico nem sempre foi praticada de forma latente, mas sim explícita, e utilizada como legitimação para manter a sobrevivência (MIGUEL e BIROLI, 2014). Os homens dominam as mulheres coletivamente ou individualmente em todos os ambientes – público e privado – a fim de conceder privilégios materiais, culturais e simbólicos aos mesmos (WELZER-LANG, 2001) propagando a ideia de que “a relação do macho face à fêmea é naturalmente, a do superior para o inferior; o macho é governante, a fêmea, o súdito” (VIEZZER, 1989, p.97). Percebe-se que a exaltação da figura masculina sobre a feminina pode ocorrer de forma simbólica, cultural ou material sendo o patriarcado apenas uma das vertentes da dominação masculina (RUBIN, 1993; MIGUEL e BIROLI, 2014).

Nota-se que a dominação masculina ocorre nas relações entre homens e mulheres. Para Bourdieu (2006), as relações sociais contemporâneas são entremeadas pela dominação masculina e pela submissão feminina, decorrente de uma violência masculina, às vezes imperceptíveis. Uma das formas mais comuns de se verificar a dominação do homem sobre as mulheres encontra-se na divisão sexual do trabalho, e tal divisão é realizada já no período de socialização da criança quando inserida no ambiente escolar (MIGUEL e BIROLI, 2014). Nesta dissertação o conceito de dominação masculina será adotado a partir da perspectiva de Bourdieu (2014), que trata a dominação masculina como uma violência simbólica. Nesse sentido Rosa relata que:

A violência simbólica representa uma forma de violência invisível que se impõe numa relação do tipo subjugação-submissão, cujo reconhecimento e a cumplicidade fazem dela uma violência silenciosa que se manifesta sutilmente nas relações sociais e resulta de uma dominação cuja inscrição é produzida num estado dóxico das coisas, em que a realidade e algumas de suas nuances são vividas como naturais e evidentes. Por depender da cumplicidade de quem a sofre, sugere-se que o

dominado conspira e confere uma traição a si mesmo (ROSA, 2007, p.40)

Diante do exposto é possível inferir que a dominação masculina é sinônimo de violência simbólica, nas perspectivas de Bourdieu (2014) e Rosa (2007), nesse sentido observa-se que há uma relação de submissão, um jogo onde o homem detém o poder sobre os dominados e exerce a violência, que costuma ser silenciada, estabelecendo assim uma relação desigual. Nesse sentido “a força da ortodoxia, isto é, da *doxa*¹ direita e de direita que impõe todo tipo de domínio simbólico (branco, masculino, burguês), provém do fato de que ela transforma particularidades nascidas da discriminação histórica em disposições incorporadas, revestidas de todos os signos do natural” (BOURDIEU, 2014, p. 180).

Deve-se destacar que as organizações são ambientes de controle social, tendo em vista que esses são sistemas repletos de condutas significativas e institucionalizadas. Sendo assim amoldam o indivíduo, em diversos níveis, afim de atender suas necessidades (MOTTA, 1993). Frente a esse contexto de controle encontra-se o processo de socialização do indivíduo, que começa antes mesmo de sua entrada para o quadro de funcionários, em específico o processo de recrutamento e seleção, sendo este um instrumento poderoso para exclusão daqueles que não possuem o comportamento esperado pelas organizações (MOTTA, 1993).

Em um contexto histórico a feminização crescente da força de trabalho não foi acompanhada pela igualdade no emprego, surgindo os guetos ocupacionais masculinos e femininos (CASTRO, 2001). Mesmo as mulheres tendo conquistando um espaço no mundo do trabalho, ele continuou se restringindo e afunilando. As qualificações e ofícios específicos continuaram a ser dominados por uma hierarquia masculina (OLIVEIRA e FONTES, 2008). Compreende-se que o ambiente de trabalho é um espaço social que permite a interação entre homens e mulheres, e nesse sentido Bourdieu faz a seguinte afirmação:

Um campo é um espaço social estruturado, um campo de forças - há dominantes e dominados, há relações constantes, permanentes de desigualdade, que se exercem no interior desse

¹ Para Bourdieu, doxa são os valores que uma sociedade tem como verdadeiros e naturais, porém não passam de crenças ingênuas com profundas relações de dominação, que devem ser superadas para que se alcance o verdadeiro conhecimento.

espaço - que é também um campo de lutas para transformar ou conservar esse campo de forças. Cada um, no interior desse universo, empenha em sua concorrência com os outros a força (relativa) que detém e que define sua posição no campo e, em consequência, suas estratégias (BOURDIEU, 1997, p.57).

Nota-se que o campo social, incluindo o ambiente de trabalho, é um espaço de relações dividido por dominantes e dominados. No campo social a diferença biológica, representada pelas genitálias, é vista como justificativa natural das diferenças construídas socialmente entre os gêneros (BOURDIEU, 2014; BIROLI, 2014).

Considera-se que o ambiente organizacional, em específico nas relações de trabalho é um meio ao qual predomina a dominação masculina, nesse sentido Bourdieu (2014), relata que dentro do trabalho o que é definido como excelente está enraizado em diversas implicações masculinas. Para Bourdieu (2014) a própria definição de cargo está atrelada a capacitações e aptidões oriundas do sexo biológico, nesse sentido o autor destaca que muitas posições não são ocupadas por mulheres, porque foram profissões feitas para homens, e o perfil desejado para ocupar tal cargo é baseado na virilidade, fato que estende-se até a atualidade. Sendo assim para que um sujeito ocupe determinado cargo as aptidões exigidas na descrição de cargos não são suficientes, pois o mesmo deve possuir ainda um conjunto de peculiaridades que ocupantes masculinos atribuem a tal cargo, como por exemplo, autoridade, porte físico, agressividade e todas as características ao qual um homem é treinando tacitamente enquanto homem (BOURDIEU, 2014).

Em um contexto organizacional pode-se dizer que “os aspectos estruturais, culturais e simbólicos das organizações (tidas como um universo construído por homens para homens) influenciam a construção do gênero” (CAPELLE; MELO; SOUZA, 2013, p.174). Sendo assim a próxima seção versa sobre questões relacionadas a Gestão da Diversidade.

2.3 A Gestão Da Diversidade Nas Organizações

Ressalta-se que no Brasil, por questões históricas, diversos grupos são marginalizados e seus membros são vetados de exercer seu poder de cidadania, e perante esse contexto, nota-se que as políticas públicas de ação afirmativa são de eficácia duvidosa. Perante esse cenário algumas práticas organizacionais seriam bem-

vindas e tidas como inovadoras, destacando-se então a gestão da diversidade por parte das organizações que atuam em solo brasileiro (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

Mais recentemente, tendo em vista os avanços observados na sociedade em relação às populações anteriormente marginalizadas da sociedade, o tema da Diversidade nas organizações vem sendo estudado. Porém, o próprio termo diversidade é contestado dentro dos estudos organizacionais, tendo em vista que as definições para o mesmo podem variar. De um lado há uma definição restrita ao qual define que diversidade está associada ao gênero, raça e etnia. De outro há uma definição ampla, ao qual a diversidade abarca assuntos como heterossexismo, sexismo, questões referentes a idade, história pessoal, formação educacional etc. Logo, o termo diversidade, em sua forma ampla, é referente a diferença individual existente entre todas as pessoas dentro de uma organização (NKOMO; COX JR., 2011).

Muitas discussões sobre a diversidade na literatura de gestão têm foco na justiça e igualdade. Um raciocínio típico afirma que uma organização mais diversificada é uma organização mais justa. Se os tomadores de decisão usarem "qualificações objetivas" ao invés de distinções categóricas como gênero, etnia, raça, orientação sexual, religião e assim por diante ao tomarem decisões, criarão uma organização mais justa em suas práticas e escolhas.. As reivindicações sobre justiça e igualdade são feitas regularmente sobre a diversidade de gênero, uma vez que as qualificações educacionais dos homens geralmente são superiores, quando comparadas às qualificações das minorias (assim como com sua experiência de trabalho) (JEANES; KNIGHTS; MARTIN, 2011)

Alves e Galeão-Silva (2004, p.22) relatam que “de forma genérica, entende-se por gestão da diversidade a adoção de medidas administrativas que garantam que os atributos pessoais, ou de grupo, sejam considerados recursos para melhorar o desempenho da organização. Fleury (2011) relata ainda que a Gestão da Diversidade não é singular, pois cada organização define suas próprias diretrizes para trabalhar internamente quais são os sujeitos que pertencem as “minorias”, ao qual a grande maioria embasa suas definições de “minorias” nas questões pautadas no gênero, em específico em relação à mulher.

Dito isso, evidencia-se que a Gestão da diversidade nada mais é do que um dos artifícios utilizado pelas organizações como fonte de promoção de sua imagem e como

uma ferramenta de vantagem competitiva (FLEURY, 2011; FLEURY; TORRES, 2011), evidencia-se ainda que “as diferenças sempre foram cultivadas dentro da lógica funcionalista da gestão, apesar da roupagem de igualdade para todos” (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004, p.26). Em consequência do desenvolvimento de leis e políticas públicas, tornou-se inevitável a contratação de pessoas consideradas como “minorias”, logo os gestores procuraram aderir a “novidade” através das políticas de gestão da diversidade apenas com o intuito de se precaverem de conflitos (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

A gestão da diversidade contribui para a negação do preconceito por meio da redução das diferenças à forma de mercadoria, realizando um movimento de reificação das relações sociais (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004, p.28), segundo o qual a gestão reflete as relações sociais, políticas e econômicas que são moldadas a partir das necessidades que emergem das relações de poder (FLEURY; TORRES, 2011). Completando a ideia anterior, Lynch observa que “há em torno da gestão da diversidade um consenso às escuras sobre a sua efetividade nas organizações, tratando-se mais de uma questão de fé, do que de fato” (2005, p. 43). Alves e Galeão-Silva relatam ainda que:

(...) o argumento ideológico central da gestão da diversidade. O termo gestão abrange todas as operações necessárias para medir e controlar certo objeto – no caso, a diversidade. A redução de um problema social à dimensão técnica elimina o caráter político da questão. Elimina-se a ameaça da ruptura da unidimensionalidade pela ação afirmativa com a aceitação da ideia de diversidade como vantagem competitiva. A diferença neutralizada transforma-se em mercadoria e pode ser gerenciada como um recurso da organização (2014, p.27)

Coutinho (2006) relata que a Gestão da diversidade é impraticável nas organizações brasileiras, devido ao perfil predominante dos chefes e funcionários: Homens, Brancos, Heterossexuais e Não deficientes. Porém, em contrapartida, Trevisan (2000, p.12) evidencia-se que “essa atitude possibilita respeito e consideração às diferenças, favorecendo, assim, o estabelecimento de relações de trabalho mais flexíveis e inovadoras e contribuindo para o desenvolvimento da organização”. Dito isso Nkomo e Cox Jr. (2011, p. 347) afirmam que “o não gerenciamento da diversidade pode conduzir a um forte conflito intergrupual entre os membros de maioria e da minoria, reduzindo os resultados efetivos do trabalho para homens de ambos os grupos”. Diante

do exposto o próximo capítulo visa abarcar questões relacionadas a gênero frente o contexto organizacional.

3. O GÊNERO, A FEMINILIDADE, O GAY E AS ORGANIZAÇÕES

*Ser um homem feminino
não fere o meu lado masculino
se Deus é menina e menino
sou masculino e feminino*

(Pepeu Gomes)

Estecapítulo tem o objetivo de compreender os conceitos referentes a gênero nas organizações e feminilidade, sendo assim visa versar primeiro sobre as questões que abarcam o conceito de gênero e sua abordagem dentro das organizações, posteriormente é explicado o conceito de feminilidade e por último como o feminino é visto dentro do contexto organizacional pela perspectiva do gay.

3.1 O Conceito de Gênero

O conceito de gênero é um artefato linguístico oriundo dos movimentos feministas (GHERARDI, 2004; ALVESSON, BILLING, 2009; SAFFIOTI, 2011), que visam abarcar de forma conjunta as questões referentes a corpo, sexo, desejo, política e conhecimento (GHERARDI, 2004) além de versar sobre os entraves relacionados as desigualdades existentes entre homens e mulheres (SAFFIOTI, 2011).

São múltiplos os significados do termo “gênero” apresentados na literatura científica, tendo em vista que o conceito de gênero é aberto (ALVESSON, BILLING, 2009; SAFFIOTI, 2011), pois esse conceito não está atrelado a uma única categoria de análise, tendo em vista que pode ser analisado como uma categoria histórica e consequentemente concebido em algumas categorias históricas tais como símbolos culturais que evocam representações e conceitos normativos que dão origem a diversas interpretações e significados sobre gênero. Gênero, pode também ser uma categoria de análise para aparelhos semióticos, organizações, instituições sociais e até como categoria de identidades subjetivas, porem independente da categoria de análise todas convergem para um mesmo ponto o gênero refere-se à construção social do feminino e do masculino (SAFFIOTI, 2011).

No que tange a um dos conceitos de gênero, Louro, Felipe e Goellner (2013), apontam que as diferenças entre homens e mulheres se dão nas questões socioculturais e

não somente biológicas. O conceito de gênero refere-se às relações sociais de poder entre homens e mulheres, e cada um tem um papel social determinado pelas diferenças construídas socialmente a partir do sexo ao qual acredita pertencer.

Gender refers to the socially constructed notions of what it means to be a man or a woman. It is helpful to distinguish it from **sex**, as the biologically based categories of men and women. This distinction was made in the 1960s by feminists who sought to separate sex as a biological ‘given’ from gender, seen as a product of social and cultural forces and therefore divorced from biologically determinist meanings.¹ This helped to challenge ideas, prevalent at the time, that hierarchical arrangements based on sex categories were somehow inevitable and ‘natural’ (i.e. men are dominant because they are men; women are subservient because they are women) (YIANNIS, 2008, p.115).

Scott (1990), relata que as questões de gênero pautam a percepção das diferenças entre os sexos, sendo uma construção mental significativa para a demarcação de relações de poder. Completando essa ideia, Butler (2015), afirma que o próprio caráter do sexo é contestável, pois ele é socialmente construído, assim como o gênero dos indivíduos, e essa divisão entre sexo e gênero nunca existiu, pois, o sexo é a própria categoria do gênero, e o mesmo não é apenas uma inscrição cultural de significados, e nem previamente dado. O gênero é socialmente construído, partindo da premissa do que se entende socialmente por feminino e masculino (CONFORTIN, 2003; SAFFIOTI, 2011; BUTLER, 2015). Portanto, essa naturalização imposta pela sociedade propõe uma identificação de valores atribuídos e também em seus respectivos comportamentos, ou seja, a identidade de gênero.

Para Stoler (1993) a identidade de gênero não está na percepção individual de ser homem ou mulher, mas sim nas características biológicas conforme. Em contrapartida Louro (2003) relata que o gênero se dá através de um processo cultural e social, ou seja, o processo de identidade passa a ser contínuo, sofrendo transformação e se correlaciona com o desenvolvimento do indivíduo, o que inclui suas relações sociais, o meio histórico, cultural e social no qual está inserido.

Se o caráter imutável do sexo é contestável, talvez o próprio construto chamado “sexo” seja tão culturalmente construído quanto o gênero; a rigor, talvez o sexo sempre tenha sido o gênero, de tal forma que a distinção entre sexo e gênero revela-

se absolutamente nenhuma. Se o sexo é, ele próprio, uma categoria tomada em seu gênero, não faz sentido definir o gênero como uma interpretação cultural do sexo. O gênero não deve ser meramente concebido como a inscrição cultural de significado num sexo previamente dado (BUTLER, 2015, ps. 24-25).

Para alguns o conceito de gênero é uma categoria baseada nas relações sociais ancoradas em perfis naturais do que é ser homem ou ser mulher. Para outros autores, é uma categoria baseada nas relações naturais, que vai além do sexo biológico como referência e adotam uma abordagem atrelada ao contexto social do indivíduo, pois o gênero é uma construção e não um resultado do sexo biológico, que é antecipadamente e compulsório. Dito isso o gênero é visto como uma categoria social. Sendo assim as questões de gênero, consideram que há femininos e masculinos, pressupondo assim que o gênero não é binário e tampouco singular (LOURO, 2003; BUTLER, 2015).

3.2 A Identidade de Gênero e Identidade Sexual

Ao longo da história, viver um gênero – social e culturalmente – que não estivesse em consonância com o sexo biológico do indivíduo era considerado pela ciência como um transtorno. Freud ([1914] 2010) em seus estudos sobre o narcisismo, já identificava a homossexualidade como um transtorno psíquico. Com o aprofundamento dos estudos sobre gênero no campo da psicologia e das ciências sociais, a homossexualidade deixou de ser uma patologia para se tornar uma questão de identidade (JESUS, 2012). Para o presente trabalho, o termo identidade de gênero será adotado a partir do auto definição do sujeito.

Os indivíduos constroem dentro de si uma identidade que é formada a partir de sua vivência social, que é conjugada com sua anatomia, da orientação e, do comportamento sexual e da persona sexual (KOGUT, 2006), a identidade de gênero é estabelecida a partir das práticas institucionais, nos discursos e normas sociais (SOUZA, 2012) , sendo ela uma construção discursiva e regulatória que não nega a existência da diferença na construção do gênero, porém utiliza-se do diferente para construir a normatização da identidade de gênero (LOURO, 2011).

[...] a identidade de gênero pode ser reconcebida como uma história pessoal/cultural de significados recebidos, sujeitos a um conjunto de práticas imitativas que se referem lateralmente a outras imitações e que, em conjunto, constroem a ilusão de um

eu de gênero primário e interno marcado pelo gênero, ou parodiam o mecanismo dessa construção (BUTLER, 2015, p. 196-197).

Através do pensamento de Butler (2015), é possível inferir que a identidade de gênero, assim como a identidade em seu contexto amplo, é mutável e influenciada pela trajetória cultural e pessoal dos indivíduos, que visam imitar um conjunto de variáveis que lhes permitam pertencer ao gênero ao qual acreditam ter. A identidade de gênero dos indivíduos (sentir-se homem ou mulher), não deve ser atrelada a sua relação com o sexo biológico, tampouco com sua orientação sexual, porém no Ocidente, o conceito de gênero e identidade de gênero está ligado ao de sexualidade, promovendo assim grande confusão e dificuldade em separar compreender separadamente o conceito de identidade de gênero do de orientação sexual (LIMA, 2011).

No que tange a identidade sexual, Heilborn (2004) evidencia que o conceito de identidade sexual, em um contexto histórico e cultural, ganha sentido a partir do momento que há uma delimitação dos sujeitos na sociedade ocidental. Com a “invenção” da homossexualidade no séc. XIX se constitui então a ideia de identidade sexual, termo esse utilizado por médicos e pelos movimentos sociais. Louro (2013a), relata que esse conceito é acompanhado de diversas ideias que visam questionar a rigidez das categorias tradicionais sobre sexualidade, que propagam o binarismo homem/mulher e homossexual/heterossexual, expondo assim a crise política que se constrói a identidade do sujeito homossexual. Completando a ideia anterior Szaniawski (1998) afirma que a identidade sexual dos sujeitos está enraizada em fatores biológicos.

A fim de compreender a distinção entre gênero e orientação sexual será apresentada a seguir uma tabela, formulada por Pinheiro 2015, com as possíveis orientações sexuais que os indivíduos podem assumir.

Tabela 1: Possíveis identidades sexuais e orientações sexuais

Sexo biológico	Gênero psíquico	Orientação sexual	Como reconhecemos
Mulher	Feminino	Bissexual	Mulher bissexual
Mulher	Feminino	Heterossexual	Mulher heterossexual
Mulher	Feminino	Homossexual	Mulher homossexual
Mulher	Feminino	Assexual	Mulher assexual
Mulher	Masculino	Bissexual	Homem bissexual
Mulher	Masculino	Heterossexual	Homem heterossexual
Mulher	Masculino	Homossexual	Homem homossexual
Mulher	Masculino	Assexual	Homem assexual
Homem	Masculino	Bissexual	Homem bissexual
Homem	Masculino	Heterossexual	Homem heterossexual
Homem	Masculino	Homossexual	Homem homossexual
Homem	Masculino	Assexual	Homem assexual
Homem	Feminino	Bissexual	Mulher bissexual
Homem	Feminino	Heterossexual	Mulher heterossexual
Homem	Feminino	Homossexual	Mulher homossexual
Homem	Feminino	Assexual	Mulher assexual

Fonte: PINHEIRO (PLC-2014)

A partir da tabela apresentada é possível inferir que a identidade de gênero independe da orientação sexual do indivíduo, porém as orientações sexuais dos sujeitos são definidas a partir do gênero adotado pela pessoa. Sobre a tabela exposta é possível considerar que as relações afetivas são classificadas de acordo com o relacionamento afetivo dos gêneros dos envolvidos. Por exemplo um homem que acredite pertencer ao sexo feminino (Transexual ou Travesti), se relaciona com uma mulher cujo o gênero seja masculino (Transexual ou Travesti masculino) esse será considerado um casal heterossexual, pois nesse contexto existe a presença do binarismo de gênero, ou seja, das figuras “homem e mulher”.

Considera-se, para fins desta pesquisa, que o gênero é socialmente construído e que o mesmo não é singular e tampouco binário, porém a identidade sexual dos indivíduos encontra-se ainda atrelada ao binarismo mulher/homem e a situações biológicas. Diante disso, o termo gênero não requer somente uma análise das distinções

entre mulheres homens, mas também a diferença entre feminino e masculino, a construção da feminilidade e masculinidade e suas articulações com outras diferenças tais como classe social, raça, etc. e como essas questões se misturam no corpo dos indivíduos (PISCITELLI, 2009).

Ressalta-se ainda que o gênero não é dado ao indivíduo, pois de acordo com Butler (2015), é na superfície do corpo que atos, gestos e desejos são incorporados, e são entendidos, de forma plural, como performativos, pois a essência da identidade que pretendem expressão as fabricações manufaturadas e sustentadas por símbolos corpóreos e meios discursivos. Nesse sentido o gênero performativo não possui uma posição ontológica separada de vários acontecimentos que constituem a sua realidade. Sendo assim, compreende-se que a performatividade de gênero não é uma escolha individual ou um papel que o sujeito pode escolher exercer. Nesse sentido, Louro destaca que:

Performativos de gênero são repetidos constantemente. Citados e recitados em contextos e circunstâncias distintas; no âmbito da família, da escola, da medicina; na mídia, em suas mais diversas expressões; nas regulamentações da justiça ou da religião. Não obterão, contudo, os mesmos resultados. Os efeitos dos performativos são sempre imprevisíveis. [...] A falha, que é intrínseca aos performativos, pode ser produtiva. É na possibilidade do fracasso que reside o espaço para a resignificação e para a subversão no terreno dos gêneros e da sexualidade (LOURO, 2013b, p. 33).

Completando a ideia exposta anteriormente, Butler (1993), relata que o gênero performativo é além daquilo que se define como relações de gênero. O gênero, então é performativo, pois vai construindo-se nos indivíduos com o tempo. Para a autora não é sujeito que cria o gênero, mas sim o gênero que possibilita a existência do sujeito e isso só ocorre em um longo processo de construção do gênero e da própria identidade. “O gênero é performativo porque é resultante de um regime que regula as diferenças de gênero. Neste regime os gêneros se dividem e se hierarquizam de forma coercitiva” (BUTLER, 2015, p. 64). De uma forma resumida, podemos dizer que a teoria da performatividade tenta entender como a repetição das normas, muitas vezes feita de forma ritualizada, cria sujeitos que são o resultado destas repetições. Assim, quem ousa se comportar fora destas normas que, quase sempre, encarnam determinados ideais de masculinidade e feminilidade ligados com uma união heterossexual, acaba sofrendo

sérias consequências. Nesse sentido não se pode dizer que gênero é o que os indivíduos são, mas sim o que os indivíduos fazem, sendo uma sequência de atos. Ou seja, o gênero é um conjunto repetitivos de atos que são vinculados à modelos regulatórios e rígidos, sendo assim o gênero é constituinte da identidade que as pessoas pretendem ser. Logo, o gênero é sempre um fazer (SALIN,2015)

Evidencia-se que existe uma grande relação entre gênero e feminilidade, tendo em vista que os gêneros operam através da matriz heterossexual, solicitando aos sujeitos a incorporação de características que idealizam as feminilidades, ou seja, a matriz estabelece a essas incorporações as formas pela qual o gênero deve ser performado (BUTLER, 1993)

Nesse contexto, ressalta-se que “a feminilidade é aqui compreendida como o conjunto de características e comportamentos culturalmente construídos, associados ao gênero e à sexualidade feminina. Dessa forma, a própria identidade de gênero acaba por associar-se ao “ter feminilidade”” (VEIGA, 2011). Expõe-se que o próprio conceito de gênero não visa “focalizar apenas as mulheres como objeto de estudo, mas, sim, os processos de formação da feminilidade e da masculinidade, ou os sujeitos femininos e masculinos (LOURO, 2003, pgs 9-10). Sendo assim a próxima seção visa abordar alguns conceitos referentes à feminilidade e masculino/virilidade.

3.3 Feminilidade, Masculinidade e Virilidade

Feminilidade e masculinidade existem e se demarcam entre sua relação e por meio dela, determinando o que é “normal” para mulheres e homens, sendo marcadas pela dominação masculina (MOLINIER; WELZER-LANG, 2009). Completando a ideia anterior, evidencia-se que masculinidade e a feminilidade são puras construções sociais, históricas e contingentes. São categorias analíticas que não têm existência independentes uma da outra(MICHARD, 1991; SCHARAGRODSKY, 2004, 2007). Observa-se ainda que tanto as masculinidades quanto as feminilidades são sempre reinventadas e se relacionam com as vivencias relativas do gênero (DINIZ, 20016).A seguir serão abordadas questões referentes a feminilidade.

3.3.1 Feminilidade ou Feminilidades?

Para Beauvoir: “todo ser humano do sexo feminino não é, portanto, necessariamente mulher; cumpre-lhe participar dessa realidade misteriosa e ameaçada que é a feminilidade” (1980, p.7). A partir da visada de Beauvoir entende-se que a feminilidade não está vinculada a órgãos sexuais, mas sim à interação e à construção do indivíduo com a feminilidade. Completado a ideia anterior, Butler (2015), relata que existe uma forma política de ser mulher e questiona o que é ser mulher, “o que circunscreve esse lugar como “o corpo feminino”? É “o corpo” ou “o corpo sexuado”, a base sólida sobre qual operam o gênero e o sistema da sexualidade compulsória? Ou será que “o corpo” em si é modelado por forças políticas com interesses estratégicos em mantê-lo limitado e construído pelos marcadores sexuais” (p.185).

Um dos conceitos existentes sobre feminilidade é ancorado na Sociologia e na Antropologia dos sexos. Para essas áreas, “masculinidade e feminilidade designam as características e as qualidades atribuídas social e culturalmente aos homens e às mulheres” (MOLINIER; WELZER-LANG, 2009, p.101). Completando a ideia anterior Santos (2010, p.842) observa “que feminilidade e masculinidade estão em permanente transformação, não sendo determinações fixas, e possuem uma multiplicidade de formas de ser homem ou mulher”. No que tange a feminilidade pode-se dizer que é um termo usado para descrever igualmente os principais recursos da sexualidade feminina e as características atribuídas ao feminino (GABRIEL, 2008).

Diante desse contexto evidencia-se que a feminilidade não é uma essência, mas sim uma construção cultural, não sendo singular, mas sim plural, logo existem feminilidades, tendo em vista que não existe um modelo a ser seguido e tão pouco é privilégio somente das mulheres (CONNEL, 2003; VEIGA, 2012). Evidencia-se que todos os indivíduos possuem dentro de si os princípios femininos e masculinos (VEIGA, 2012), “é por essa mistura de masculino e feminino em nosso organismo (corpo) que existe essa diversidade maravilhosa entre os seres humanos e todos os outros seres vivos” (MURARO, 2007, p. 30-31). Embora os conceitos de masculinidade e feminilidade não sejam autodefinidos, por se tratarem de uma construção social, cultural, histórica e geograficamente contextualizáveis, a sociedade assimila e cria expectativas em relações aos comportamentos associados a feminilidade, associando-os unicamente às mulheres (VEIGA, 2012).

Para todo aquele que se diz feminino, a feminilidade torna-se um atributo vivenciado e reconhecido pelo olhar do outro, ou seja, as feminilidades só se concretizam através das interações, da relação desses sujeitos com o mundo, pois as “feminilidades se produzem, reproduzem e se transformam, trazendo sentidos e significados singulares para cada pessoa na sua corporeidade e modo de subjetivação” (VILLELA, 2016, p.647). Ainda que existam feminilidades, algumas características prevalecem como pertencentes a essa categoria, por exemplo:

“os traços associados com a nova liderança pós-heróica são femininos. [...] homens ou mulheres podem apresentá-los, mas os traços em si, como empatia, comunicação, vulnerabilidade e habilidades de conquista e colaboração são socialmente atribuídos a mulheres e entendidos como femininos (FLETCHER, 2004, p. 650).

Evidencia-se que as feminilidades e as masculinidades são dimensões que estão associadas aos papéis de gênero estabelecidos pelas normas socioculturais, porém o termo mais adequado seria performatividade (BUTLER, 2015). Os comportamentos então associados a feminilidade são aqueles percebidos e ligados ao domínio do lar, virtudes morais, emotividade, limpeza e trabalhos sociais (ECCEL; GRISCI, 2011).

Os valores sociais da sociedade patriarcal são vinculados à masculinidade como por exemplo a ser determinação, participação e interesses coletivos, já a feminilidade encontram-se o prazer, amor, emoção e colaboração. Nesse sentido a feminilidade é uma questão de priorização de sentimentos atrelada a importância da imaginação e criatividade. Os valores femininos ou o princípio feminino caracteriza-se pela interdependência, cooperação, receptividade, aceitação, reconhecimento de padrões, tom emocional, percepção e intuição (ALVESSON; BILLING, 2008).

Percebe-se que os traços associados a feminilidade tendem a ser inferiores quando comparados à masculinidade em sociedades patriarcais. Para Butler a “feminilidade não é, portanto, o produto de uma escolha, mas a citação forçada de uma norma, aquela cuja historicidade é complexa e indissociável das relações de disciplina, regulação e punição” (1993, p.23, tradução nossa). Nesse sentido Beauvoir relata que “é porque a feminilidade significa alteridade e inferioridade que sua revelação é acolhida com escândalo (1980, p.56). Como visto anteriormente as questões que envolvem feminilidade não devem ser abordadas de forma isolada e independente daquilo que

envolve as masculinidades. Para tanto a próxima seção versa sobre masculinidades e virilidade.

3.3.2 Masculinidades e Virilidade

Masculinidade é um conceito vago, mas pode ser definido como valores, experiências e significados que culturalmente são interpretados como masculino e normalmente são atribuídos mais aos homens que às mulheres em contexto cultural específico, porém o termo masculinidade deve ser usado no plural, sendo assim masculinidades, pois existem uma variedade de construções sociais e culturais do que é masculinidade (ALVESSON; BILLING, 2008). Compartilhando desse pensamento Connell conceitua masculinidade como sendo “ ao mesmo tempo uma posição nas relações de gênero, quer dizer, as práticas através das quais homens e mulheres se apoderam dessa posição no gênero e os efeitos dessas práticas na experiência corporal, na personalidade e na cultura” (2003, p.71).

Ainda no que se refere as masculinidades, é importante evidenciar que não existe uma entidade única de masculinidade comum a todas as sociedades, sendo assim esse termo designa coisas incomensuravelmente distintas, logo masculinidade pode ser atribuída a qualquer comportamento dos homens que possuem um pênis e testosterona em níveis suficientes (CONNELL, 2003). Diante do exposto pode-se dizer que “as masculinidades são configurações de práticas que são realizadas na ação social e, dessa forma, podem se diferenciar de acordo com as relações de gênero em um cenário social particular” (CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2013, p. 250).

Nesta mesma linha de pensamento esse termo é usado para descrever igualmente os principais componentes da sexualidade masculina e os atributos do papel de gênero masculino. Ressalta-se que os traços estereotipados, associados à masculinidade são: racionalidade, assertividade, competitividade, exclusividade etc. (YIANNIS, 2008).

As características evidenciadas anteriormente são atreladas ao conceito de masculinidade hegemônica, sendo esta uma forma de dar continuidade a dominação masculina, pois a “masculinidade hegemônica realmente se refere ao engajamento dos homens a práticas tóxicas – incluindo a violência física – que estabilizam a dominação de gênero em um contexto particular” (CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2013, p. 255). Nesse contexto a masculinidade adulta se constrói em oposição e reações exageradas

contra as feminilidades e na relação entre masculinidade e subordinação do feminino (CONNELL, 2003).

A masculinidade hegemônica “incorpora a forma mais honrada de ser um homem, ela exige que todos os outros homens se posicionem em relação a ela e legitima ideologicamente a subordinação global das mulheres aos homens” (CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2013, p. 245). Um dos problemas da masculinidade hegemônica encontra-se em ser “naturalmente” associada com os “machos” e a “feminilidade” com fêmeas, definidos de acordo com critérios biológicos.

Sendo assim os homens que rejeitam comportamentos hegemônicos de masculinidade são definidos como outros sujeitos, tais como “um novo homem”, o “macho” feminista ou enquadrado nas mais variadas formas de identidade homossexual masculina (ALVESSON; BILLING, 2008). Algumas características associadas às masculinidades que não são consideradas hegemônicas podem se tornar hegemônicas, desde que se estabeleçam e criem correspondências com ideais culturais e poderes institucionais, porém, a partir do momento em que intervém nos modos de legitimação da dominação masculina são desestabilizadas (FORTH, 2013).

Destaca-se que, associada a ideia de masculinidade encontra-se a virilidade, sendo esta última revestida de duplo sentido: o primeiro está relacionado às características associadas aos homens e a masculinidade tais como a força, coragem, violência e todos os privilégios associados à dominação daqueles que não são viris, como por exemplo mulheres e crianças. O segundo sentido é relacionado ao poder sexual do homem e a capacidade de penetrar (MOLINIER; WELZER-LANG, 2009; COURTINE, 2013), pois o pênis tornou-se símbolo de uma virilidade que é socialmente valorizada (BEAUVOIR, 1980). Sendo mais uma face da dominação masculina, a virilidade torna-se uma expressão coletiva e ao mesmo tempo individualizada de dominação (MOLINIER; WELZER-LANG, 2009).

Porém, o jovem “macho” só se torna viril perante os homens adultos quando sua entrada na sociedade tiver sido preparada por diversas etapas e ter sido validada por diversos ritos (BAUBÉROT, 2013), como por exemplo a prova de sua potência sexual através da perda da virgindade com uma mulher (BOURDIEU, 2014). Envolvidas na construção da virilidade no jovem “macho” encontram-se diversas instituições, como a

família, os “bandos”, a escola e por fim o trabalho, que se encarregam de transmitir diversos atributos físicos e psíquicos que irão lhe permitir criar hábitos viris e assim exercer seu papel de homem (BAUBÉROT, 2013).

Completando a idéia exposta sobre virilidade, Bourdieu (2014), afirma que a virilidade é um aspecto ético enquanto virtude da masculinidade, sendo a base da conservação da honra, e indissociável da virilidade, tomando como exemplo a capacidade sexual do homem e a progenitura masculina abundante. E por fim Beauvoir afirma “que o homem seja um falo e não um cérebro, o indivíduo que participa da virilidade conserva seus privilégios; a mulher não é a mal, ela é até boa, mas subordinada” (1970, p. 267).

Diante do exposto evidenciou-se que existem feminilidades e masculinidades, e que essas características estão presentes em todos os indivíduos, ou seja, assim como mulheres podem apresentar características relacionadas às masculinidades, homens também podem possuir características tidas como pertencentes à feminilidade. Porém, existe ainda a predominância de comportamentos associados à masculinidade hegemônica, que em um contexto social é mais uma das faces da dominação masculina. A feminilidade nos homens é normalmente considerada negativa por ir contra os papéis tradicionais do eu do que é ser homem (SERANO, 2016).

Acredita-se que a “rejeição ao feminino seja uma forma de manter o homem heterossexual e macho dominante em sua posição privilegiada dentro da sociedade. Por essa perspectiva faz sentido a rejeição do feminino no homem, pois tantos gays afeminados como as crianças afeminadas são uma ameaça a heteronormatividade” (MOURA; NASCIMENTO, BARROS, 2016). Nesse contexto a próxima seção tem como objetivo versar sobre o gay afeminado.

3.4. O Gay Afeminado

Anterior ao gay afeminado encontra-se o menino afeminado e é por ele que iniciaremos a discussão dessa seção. Todo indivíduo adulto passa obrigatoriamente pela infância, fase essa em que meninos são treinados para serem homens e as meninas mulheres. Nessa fase o menino é ensinado que ser homem é diferente de ser mulher e que deve desejá-la, porém deve negar e se desvincular de qualquer modelo feminino, logo, deve rejeitar a feminilidade em seu corpo, para que seja distinguido das

“mulherzinhas” e dos “veados”, ou seja, aqueles que socialmente são considerados “não-homens” (SANTOS, 2008). No entanto, essa não é a realidade de todos os meninos em sua infância, pois existem aqueles que adotam comportamentos “femininos”, sendo denominados de meninos afeminados (MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2016).

Os meninos são educados desde a infância para serem “homenzinhos” não podendo ser coquetes, assumir a vaidade e tão pouco sedutores. São incentivados a serem independentes dos adultos; tal incentivo, em alguns casos, chega a ser tão intenso que alguns meninos escolhem a feminilidade para si, pois nela encontram comportamentos que desejam, outros meninos já a adotam devido ser essa uma forma de se orientarem para a homossexualidade (BEAUVOIR, 1980). Diante desse contexto estabelece-se uma guerra declarada contra o menino afeminado (CORNEJO, 2011a). Como afirma Sedgwick (2007, p.18, tradução nossa) “a temporada de caça as crianças gays está sempre aberta”. Contudo nem o próprio movimento gay, nunca foi eficaz para tratar das questões relativas aos meninos efeminados, pois há um desmerecimento vinculado a estigmatização, ao qual até mesmo os homens adultos afeminados são frequentemente relegados desse movimento (SEDGWICK, 2007).

Tem-se em vista que o menino afeminado, no discurso do gay adulto, representa mais do que uma lacuna teórica prejudicial, representando também um nó de aniquilação homofóbico, ginecofóbico e pedofóbico de ódio internalizado contra uma afirmativa gay (SEDGWICK, 2007), considera-se que o menino é sempre tido como um ser heterossexual e a ele é só pensada a heterossexualidade como alternativa (CORNEJO, 2011b). Ressalta-se que a figura do filho afeminado cria um *tropo* discursivo, ou seja, uma associação de ideias, que faz com que seja impossível dissociar a transgeneralidade da homossexualidade (CORNEJO, 2011a).

Os meninos afeminados são encarados como *proto-gays* e para esses meninos exigir que se identifiquem com a masculinidade pode acarretar a sua não identificação e em seu apagamento, tendo em vista que sofrem a afeminofobia, ou seja, do preconceito contra o feminino no corpo masculino (SEDGWICK, 2007). Desse modo os meninos afeminados compartilham do mesmo preconceito que os gays afeminados, o preconceito referente ao feminino (MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2016). Mas o que define

um gay como afeminado? A fim de responder essa pergunta partiremos do princípio que os gays são considerados o maior exemplo de homens “femininos” (FORTH, 2013).

O gay afeminado é aquele que possui comportamentos tidos socialmente atrelados a feminilidade tais como: falar fino, mexer nos cabelos de forma enérgica, utilizar roupas e acessórios “femininos”, cruzar as pernas e andar rebolando (VILLAS, 2012). Completando a ideia exposta, Pereira (2012) relata que esses sujeitos também são chamados de “bichas quá-quá” e possuem comportamentos exagerados e chamativos, podendo possuir até uma aparência andrógina.

Evidencia-se ainda que, socialmente, esses são sujeitos chamados de afetados, “pintosas”, “viadinhos”, pois “possuem uma performance corporal mais feminina e são reconhecidos como desviantes”(REIS, 2012, p.80). Nessa linha de pensamento outras características são atribuídas ao gay afeminado, sendo essas tidas socialmente como pertencentes as feminilidades, tais como gentileza, compaixão e delicadeza. (ALMEIDA, 2012; MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2016).

O gay afeminado é aquele que é oposto ao ser discreto, ou seja, que ostenta traços femininos, o que lhe fazem experimentar um “decréscimo de gênero, uma inferiorização, uma perda, uma depreciação do valor de sua masculinidade em relação aos demais” (ZAGO; SEFFNER, 2008, p.12). Antunes, observa que “para o homem se sentir confortável com a sua efeminização, deverá aspirar a posições (sociais ou não) que sejam tradicionais à mulher. Claro que isto não se traduz somente na roupa, mas a ideia de que os seus simbolismos demonstram a personalidade do homem feminino e a sua colocação na sociedade” (2011, p.52).

Dentro desse contexto, de traços femininos em homens gays, evidencia-se a *sissyfobia*, termo utilizado para designar o pavor a um menino ou homem que não possui comportamentos que se enquadrem no "padrão masculino" de gênero. Alguns desses comportamentos implicam em falta de coragem, força, capacidade atlética, virilidade etc. A ausência destes comportamentos em meninos e homens os faz serem conhecidos também como “maricas”. São conhecido ainda como gays afeminados, homens que possuem interesse em passatempos e profissões tidas como femininas e todos aqueles que “quebram a mão” (BERGLING, 2001).

Percebe-se que desde a infância os meninos são educados e treinados para serem machos e viris e diversas instituições participam e contribuem para a construção da virilidade e masculinidade hegemônica. Porém nem todas as crianças adotam os comportamentos associados a masculinidade, mas sim aqueles associados a feminilidade. Porém os comportamentos femininos não são transitórios, e continuam a serem repetidos na vida adulta, e tais sujeitos passam então a serem classificados como homens afeminados, e a representação máxima de tais sujeitos são os gays. Considerando que “a heterogeneidade do ambiente de trabalho não é um desafio apenas para os indivíduos, mas para as organizações também” (IRIGARAY; FREITAS, 2013, p.80), a próxima seção visa discutir as questões de gênero nas organizações.

3.5 Gênero Nas Organizações

Realizar uma abordagem utilizando a categoria gênero e organização significa abarcar questões referentes a vantagem e desvantagem, exploração e controle, ação e emoção, significado e identidade. Estes por sua vez estão vinculados a distinção entre macho e fêmea, masculino e feminino. Nesse sentido o sexo é incorporado nas estruturas hierárquicas, divisões de trabalho, trabalhos e processos, bem como contratação e fixação dos salários, em imagens de trabalhadores e gestores, em interações sociais no local de trabalho, em interconexões trabalho / família, e em construções individuais de identidade (PULLEN; RHODES, 2011).

Nesse sentido as relações de gênero evidenciam questões relacionadas a poder dentro das organizações visando legitimar determinados tipos de dominação de coletividades específicas. Assim, a construção do gênero dentro do espaço organizacional legitima e delimita os espaços sociais, em que os envolvidos definem o “jogo de poder” que existem em suas relações sociais (ANDRADE; CAPPELLE; BRITO; NETO; VILAS BOAS; 2002). Considera-se que, de forma tácita, as organizações não mantêm as relações de poder somente sobre as relações de gênero, mas também sobre sexualidade, violação de direitos e violência (HEARN; PARKIN, 2001). Corroborando com este pensamento Santos e Antunes (2011), relatam que em grande parte das organizações as relações de gênero são um reflexo dos valores da sociedade patriarcal, sendo assim a categoria gênero no contexto organizacional é mais uma forma de reproduzir a dominação masculina que é refletida em sua cultura organizacional.

As organizações adotam como verdade os valores da sociedade patriarcal, e por consequência, reproduzem os padrões de gêneros convencionais (homem/mulher) incentivando e propagando a figura do “ganha-pão-masculino”, enaltecendo o homem como o provedor e os orientando para as carreiras e cargos mais valorizados, pois objetivam reproduzir a imagem do “macho” que vive em função dos negócios (ALVESSON; BILLING, 2009). Considera-se diante desse contexto que estudos de gênero compreendem as organizações como ambientes que dialogam com questões de raça, etnia e classe e que promulgam através de suas práticas e manifestações culturais o que é masculinidade e feminilidade no trabalho (MARTIN, 2011). Para Martin, esse diálogo cria abordagens teóricas que ultrapassam a singularidade dos corpos, mas é utilizado pelas organizações em seus discursos como meio de promulgar formas de gênero.

Para Ely e Mayerson (2000), o gênero nas organizações é enquadrado em quatro abordagens distintas, sendo classificadas em tradicionais e não tradicionais. As tradicionais consistem em: “Treinar as mulheres”, “Valorizar o feminino”, “Criar igualdade de oportunidades” e a quarta é denominada de “Abordagem não tradicional de gênero”.

A primeira abordagem denominada de “Treinar as mulheres” consiste em uma abordagem mais comum para a igualdade entre os sexos e decorre de uma teoria política, que postula que os indivíduos nascem e morrem por seus próprios méritos. Já a segunda abordagem “Valorizar o feminino” se opõe a primeira, apesar de sua concepção de gênero continuar a ser baseada nas diferenças biológicas entre homens e mulheres, e essas diferenças não devem ser eliminadas, mas ao contrário, comemoradas. De acordo com esta perspectiva a diferença entre mulheres e homens, em particular, seu “sexo-feminino” que tradicionalmente as marcou como inadequadas para determinados trabalhos, na verdade, constitui um estilo de gestão eficaz e necessária.

A terceira abordagem denominada de “Criar igualdade de oportunidades” de gênero consiste na equidade de gênero e enfoca das barreiras estruturais da organização ao recrutamento e avanço da mulher no trabalho. E por último, mas não menos importante, os autores evidenciam a abordagem denominada “Abordagem não tradicional de gênero”. A partir desta perspectiva, sexo não é uma característica individual, nem simplesmente uma base para a discriminação. Pelo contrário, é um

conjunto complexo de relações sociais, promulgada em toda uma gama de práticas sociais que existem dentro e fora de organizações formais.

Diante do exposto percebe-se que em muitas organizações as questões referentes a gênero estão enraizadas em fatores biológicos, no binarismo mulher/homem, fêmea/macho, porém existe ainda uma abordagem que questiona a construção ou ainda o que é ser masculino ou feminino dentro das organizações. Embora exista uma abordagem que abarque gênero em uma concepção de construção social, evidencia-se que grande parte leva em consideração para a construção do gênero o fator biológico. Nessa perspectiva evidencia-se que “a homofobia e a heteronormatividade são fenômenos complexos envolvidos nas relações de poder, gênero e nas hierarquizações sociais, bem como estão presentes em diversos contextos” (NETO; FONSECA, 2014). Nessa perspectiva será tratada adiante a homofobia no âmbito das organizações.

3.6 O Gay Afeminado Nas Organizações

Em termos sociais, o afeminamento de um homem não é aceitável e o torna desprestigiado, porque tal característica denota inferioridade e o coloca em um patamar inferior ao feminino da mulher. Contudo, os homens femininos servem para reforçar os padrões de masculinidade hegemônica, tendo em vista que são exemplos de como um homem másculo não deve se portar, ser e de qual modelo de referência não pode se afastar (SEFFNER, 2013).

No âmbito organizacional o sujeito gay é alvo de diversas injustiças e situações que denigrem sua imagem, ainda sim as organizações estão abertas para sujeitos homossexuais, porém exigem que não sejam afeminados e nem saiam dos padrões de comportamento social exigidos pela sociedade heteronormativa. Nesse sentido os gays afeminados não possuem as mesmas oportunidades quando comparados aos gays que possuem comportamentos heteronormativos (SIQUEIRA et al, 2009; MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2016). Nessa mesma linha de pensamento Bicalho e Diniz (2009), evidenciam que os cargos mais valorizados dentro das organizações exigem “perfis” de homens viris, másculos e dominadores, e se um gay afeminado conseguir ocupar uma dessas posições nas organizações vira alvo de deboche, e assim serve de exemplo para os demais para mostrar que esses cargos foram feitos para homens “machos”.

Ainda que algumas organizações admitam em seu quadro de funcionários o sujeito gay há uma resistência àqueles tidos como afeminados (SIQUEIRA et al, 2009; MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2016). No entanto, quando as organizações contratam homossexuais utilizam de seu poder para influenciar o comportamento desses sujeitos, buscando modificar as normas e valores sociais desses indivíduos (FLEURY; TORRES, 2011). Ainda nesse contexto, deve-se evidenciar que política de gestão da diversidade serve como uma ferramenta capaz de transformar os conflitos políticos e incontrolláveis em situações favoráveis e controláveis, pois a contração de minorias tornou-se um fator inevitável para as organizações (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

Ainda nessa linha de pensamento os gays assumidos e os afeminados encontram dificuldades em ocupar cargos mais elevados na hierarquia da empresa, e nessa perspectiva o crescimento profissional do gay é dependente do tipo de comportamento que o mesmo terá dentro da organização (NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014). Tal preconceito dentro das organizações pode ter raízes em sua estrutura hierárquica que supervaloriza a tríade homem/masculinidade/heterossexualidade em relação às mulheres/feminilidade/homossexualidade. (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2013).

Contudo, nas organizações muitos gays procuram ter comportamentos ditos “discretos”, ou seja, se travestem de heterossexuais, afim de ocultar qualquer traço de feminilidade, atendendo às expectativas das organizações (BICALHO; DINIZ, 2009). Nessa mesma linha de pensamento Santos (2015) relata que os sujeitos homossexuais que almejam ser aceitos, respeitados e se sintam seguros no ambiente organizacional devem assumir posturas baseadas no comportamento masculino heterossexual e evitando usar acessórios que sejam associados a feminilidade, para não serem considerados como afeminados.

Considera-se que os gays afeminados são alvos de preconceito múltiplo, o primeiro pelo fato de ser gay e o segundo por ser afeminado, e além de serem discriminados por heterossexuais, dentro e fora das organizações, são alvos também discriminação por parte de gays que possuem comportamento heteronormativo, sendo os afeminados considerados aqueles homossexuais que “não se dão o respeito”, além de tudo o comportamento afeminado determina o tempo em que esses sujeitos permanecerão nas organizações tem que explicar melhor isso(SIQUEIRA et al, 2009). Nesse contexto observa-se que o preconceito pode estar além da homossexualidade, mas

sim naquilo que é tido como pertencente ao universo feminino (MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2016).

Diante desse contexto a dominação masculina também abrange os sujeitos gays, e é expressada através do estigma que é imposta através de atos coletivos que tratam as diferenças como uma marca negativa, tornando esses sujeitos socialmente como pertencentes a grupos e categorias sociais estigmatizadas (BOUDIEU, 2014). Nesse sentido, ressalta-se que os gays que fazem “culto ao corpo” e adotam o padrão de masculinidade hegemônica rejeitam a figura do gay afeminado “por isso ser uma marca extremamente evidente da condição homossexual, ou seja, um estigma mais evidente que um corpo hipermasculinizado” (PEREIRA; AYROSA, 2010, p.10). Diante do exposto compreende-se que o gay afeminado é alvo de preconceito dentro do ambiente organizacional, não pelo fato de ser homossexual, mas sim por possuir comportamentos associados a feminilidade. Tal escolha consiste, além de uma desaprovação social, num fator estigmatizador. Sendo assim o próximo capítulo tem como objetivo abordar a questão do estigma.

4. O ESTIGMA

*'So hold your head up girl and you'll go far
Listen to me when I say'
I'm beautiful in my way
'cause god makes no mistakes
I'm on the right track baby
I was born this way*

(Lady Gaga)

Esta seção tem o objetivo de compreender as questões que abarcam o estigma, para isso as subseções apresentadas a seguir visam evidenciar o conceito de estigma, os tipos de estigma e por último estigma e sua relação com o poder.

4.1. O Conceito De Estigma

O conceito de estigma foi criado pelos gregos para referenciar aqueles sujeitos que obtinham seus corpos marcados por fogo ou corte, a fim de designar de forma negativa sua moral e seu status social, com isso o indivíduo marcado deveria ser repudiado e evitado em todos os espaços, principalmente nos lugares públicos. Nesse sentido, toma-se por noção preliminar que a sociedade estabelece diversos meios para classificar as pessoas e classes de acordo com os atributos que possuem em comum, sendo essas classificações definidas pelo próprio ambiente social, em palavras gerais o estigma é a relação existente entre o atributo e o estereótipo (GOFFMAN, 1978). Sendo assim, Melo (2000), relata que a sociedade impõe um modelo baseado e predeterminado por um sistema de controle social, e espera que todos o adotem, sigam respondam a esse modelo.

Aqueles que são tidos como “normais” sempre discriminam aqueles que estão foras dos padrões de “normalidade” estabelecidos por eles através do ambiente social, e para estabelecer esses padrões utilizam como recursos a criação de ideologias que justifiquem e expliquem a inferioridade do outro e quão perigosa ela é. E o estigma, entre outras formas, é propagado em nosso cotidiano através de termos específicos do estigma, como por exemplo, retardado, bastardo e aleijado (GOFFMAN, 1978).

Em outras palavras, entendo estigma mais como uma linguagem de relações do que como um atributo depreciativo em si, sendo ele um tipo especial de relação entre atributo e estereótipo, relação esta que deve ser contextualizada e localizada historicamente. Por isso, “um atributo que estigmatiza alguém pode confirmar a normalidade de outrem, portanto ele não é, em si mesmo, nem honroso nem desonroso (GOFFMAN, 1978, p. 13).

Nesse sentido a sociedade funciona como elemento regulador, que limita e delimita a capacidade de ação daqueles que são estigmatizados marcando-os como desacreditados e mostram para a sociedade os efeitos maléficos que eles podem representar para a sociedade (MELO, 2000). Sendo assim o “social anula a individualidade e determina o modelo que interessa para manter o padrão de poder e anula todos os que rompem ou tentam romper com o modelo social” (MELO, 2000, p.2).

Nessa mesma linha de pensamento Martin (1986) relata que o estigma se perpetua através da aprendizagem social. Para o autor o estigma é criado e mantido através da aprendizagem advinda da sociedade, e as mesma está relacionada “as características e os fatores associados à aprendizagem social de estigma; à aprendizagem social no decorrer da vida; à relação de aprendizagem social para o desenvolvimento de crenças; à atitude; aos valores; e à maneira que as pessoas avaliam os outros” (1986, p. 146). O autor evidencia ainda que a aprendizagem social não é apenas uma ferramenta eficaz de manutenção e aquisição de comportamentos que permitam a estigmatização de pessoas, mas também um mecanismo através do qual os indivíduos percebem, esperam e aprendem quais são os comportamentos daqueles que são estigmatizados (MARTIN, 1986).

Partindo da ideia de Goffman, Becker e Arnold (1986), relatam que o estigma geralmente é compartilhado pelos membros de uma sociedade. Eles aprendem crenças comuns sobre o significado cultural de um atributo e o estigma associado a ele, e as crenças sobre estigma determinam a natureza de um estigma. Embora o conceito de estigma é universal, as percepções do que constitui o estigma variam de uma sociedade para outra. Isto é devido a estruturas, valores e normas culturais diferentes. (BECKER; ARNOLD, 1986). Completando o pensamento anterior, ressalta-se que um grupo estigmatizado é um externo em relação ao grupo dominante em uma sociedade ou

cultura, considerando que o externo é definido por referência a qualquer grupo hegemônico (CROCKER; MAJOR, 1989)

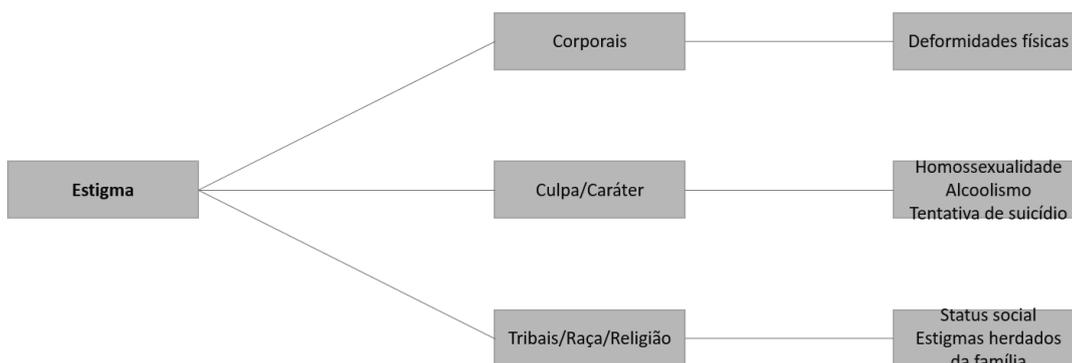
No que tange ao comportamento dos sujeitos estigmatizados, Goffman (1978), relata que essas pessoas demandam grandes esforços individuais para tentar corrigir a condição que faz com que sejam estigmatizados. Contudo muitos dos sujeitos estigmatizados utilizam as privações advindas do estigma como um ensinamento, pois acreditam que o sofrimento pode ensinar sobre as outras pessoas e até mesmo sobre a vida (GOFFMAN, 1978). Nesse raciocínio, Melo (2000), relata que os sujeitos estigmatizados ocupam um papel social fundamental na vida daqueles ditos “normais”, pois servem de modelos de referência de como não se deve ser.

De fato, é possível ver a estigmatização desempenhando um papel chave na transformação da diferença em desigualdade, e pode funcionar, a princípio, em relação a qualquer um dos eixos principais da desigualdade estrutural interculturalmente presente: classe, gênero, idade, raça ou etnia, sexualidade ou orientação sexual, e assim por diante (PARKER; ANGLENTON, 2001, p. 14).

Completando as ideias de Goffman, Parker e Angglenton, Melo (2000, p. 19-20), relata que “quanto mais diferente for o indivíduo do padrão determinado pela sociedade, mais acentuado o desvio; quanto mais discrepante for a diferença entre as duas identidades, uma real e a outra idealizada pelo modelo social, mais acentuado o estigma”. Goffman (1978), relata que há três tipos distintos de estigma, sendo eles: abominação do corpo; culpas de caráter individual; e os estigmas tribais. Dito isso a próxima seção visa abordar os tipos de estigmas.

4.2. Os Tipos De Estigma

Para Goffman (1978) existem três tipos diferentes de estigma. O primeiro é referente as abominações do corpo, esse tipo de estigma contempla as deformidades físicas. Os estigmas de “culpa por caráter individual”, sendo esse um dos mais abrangentes, é advindo do que Goffman chama de “vontade fraca” ou atitudes não naturais, sendo crenças falsas, como por exemplo relações homossexuais, comportamentos políticos radicais, tentativas de suicídio, etc.. E por último há os estigmas tribais, raciais e religiosos.

Figura 1: Tipos de estigmas de acordo com Goffman

Fonte: Elaborado pelo autor

A figura 1 ilustra os três tipos de estigma estipulados por Goffman (1978) além de evidenciar exemplos de cada tipo de estigma. Na mesma linha de pensamento Leão e Mello (2011) estipulam também três tipos de estigmas, que não se diferem muito daqueles expostos por Goffman (1978), sendo eles: comunal, social e pessoal.

Os estigmas comunais são aqueles oriundos da esfera cultural e estão relacionados a noção de pertencimento dos indivíduos, podendo ser pertencimento de localidade ou de grupo. Os estigmas de pertencimento de localidade são aqueles referentes a nacionalidade ou local de origem do indivíduo. Já os estigmas de grupo abarcam características comuns a certos indivíduos que compartilham dos mesmos interesses. O segundo tipo de estigma evidenciado por Leão e Mello (2011), é o estigma social, este tipo de estigma inclui questões relacionadas a condição social e ao gênero das pessoas. No que tange especificamente ao estigma de gênero este é relacionado as noções pejorativas referentes à masculinidade e à feminilidade. Os estigmas de gênero são enraizados em práticas machistas e atribuindo ao universo feminino e aos homens afeminados características negativas.

Por último os autores evidenciam o tipo estigma pessoal, este tipo de estigma refere-se unicamente aos aspectos individuais, esse tipo envolve questões atreladas aos termos repetidos características pessoais das pessoas ou a algum comportamento adotado por elas e que vá em confronto do que é esperado desse indivíduo na vida pública (LEÃO; MELLO, 2011). Embora existam tipos de estigma, todos convergem para as mesmas características sociológicas, ou seja, todos os indivíduos que possuem traços ou “marcas” que socialmente não são aceitas, são excluídos das relações sociais

cotidianas e tais atributos fazem com que prevaleçam sobre qualquer outro que possuam e sejam considerados como “normais” pela sociedade (GOFFMAN, 1978).

Evidenciou-se até o momento que o conceito de estigma é oriundo da sociedade grega, que utilizava tal termo para qualificar um indivíduo de forma negativa e seus corpos eram marcados por fogo ou cortes. Logo o estigma passou a atuar de três formas distintas sendo uma delas o estigma de “culpa ou caráter individual”. Nesse tipo de estigma encontram-se os homossexuais que são marcados socialmente pelo comportamento afetivo e corporal “contrário” ao tido como normal. Dito isso o próximo capítulo tem como propósito abordar a “invenção” da homossexualidade.

5. A “INVENÇÃO” DA HOMOSSEXUALIDADE

Mas, tão certo quanto o erro de ser barco

A motor e insistir em usar os remos

(Legião Urbana)

Este capítulo tem o objetivo de realizar um breve histórico sobre homossexualidade bem como os sujeitos que são abarcados dentro do segmento GLBTT, tais como gays, lésbicas e transexuais.

5.1 Do Relacionamento Entre Iguais a Homossexualidade

A história da homossexualidade não é tão recente, e em um contexto histórico nem sempre foi tida como anormal pela sociedade. De origem etimológica Grega, a expressão *homo* ou *homoe*, que explicita a ideia de semelhança e igual, ou seja, semelhante ao sexo que a pessoa almeja ter, a homossexualidade refere-se ao interesse e desejo sexual a pessoas do mesmo sexo, sendo uma das possibilidades verificadas de manifestação da sexualidade e afetividade humana (DIAS, 2006).

Assim como a própria humanidade, a homossexualidade existe ao longo de todos os períodos históricos e atravessando todas as culturas. No entanto, não apresentava conceito; era encarada como normalidade e incentivada, considerada por muitos como uma representação da evolução da sexualidade (GOMES; COUTINHO; GONÇALVES, 2015). Na Grécia Antiga, não existiam palavras para designar o que atualmente chamamos de “homossexualidade” e “heterossexualidade”, pois nesse período não existia a ideia de sexualidade. (COSTA, 1994).

Dentre os povos da antiguidade, a Grécia se destacou por não entender a relação entre homens como um ato errôneo ou que ia contra a vontade dos deuses. Nesse período histórico – na Grécia - a relação entre iguais era conhecida como “*paidierastia*”, expressão que designava uma relação entre homens e meninos. Vista por diferentes contextos, a “*paidierastia*” era tida como um método pedagógico, ou seja, o homem adulto tinha a obrigação de passar ensinamentos ao menino ao qual mantinha uma relação afetiva. Acreditando assim que essa prática era necessária para a transmissão do conhecimento e o desenvolvimento da masculinidade por homens mais velhos (DOVER, 1994).

Na Grécia antiga, os relacionamentos entre homens eram incentivados pelas forças militares mais do que os heterossexuais, como por exemplo as cidades de Esparta e Tebas, que adotavam o relacionamento entre iguais como parte do treinamento de guerra, pois acreditavam que os soldados que tinham relações afetiva com outros iriam para guerra com mais bravura, lutando não somente pelo Estado, mas também por sua sobrevivência e de seu companheiro em batalha (TORRÃO FILHO, 2000; BORRILLO, 2010).

Porem nesse período existia uma desvalorização social dos indivíduos passivos, tendo em vista que a sexualidade era relacionada ao poder social. Logo os homens mais velhos que assumissem a passividade eram tidos como fracos e impotentes de status, ou seja, eram tidos como inferiores no meio social, papel elegido às mulheres, escravos e jovens (SPENCER, 1999). Já na Roma Clássica o relacionamento entre homens não era naturalizado, mas sim tolerado e deveria seguir uma série de normas sociais tais como: não se utilizar pessoas de estrato inferior como objeto de prazer e não se afastar dos deveres com a sociedade (BORRILLO, 2010). Esses sujeitos deveriam ainda “evitar absolutamente assumir o papel passivo nas relações com seus subordinados” (BORRILLO, p.46, 2010), pois os gregos consideravam o órgão sexual feminino como um pênis invertido, de maneira que o corpo exaltado era o masculino e tudo que estivesse atrelado ao feminino era motivo de inferioridade (LAQUEUR, 2001).

Completando a ideia exposta Sousa (2015), relata que existia na Roma Clássica uma supervalorização do papel ativo, fazendo com que o papel passivo fosse equiparado ao sexo feminino, e as mulheres, por sua vez, não apresentavam uma figura de importância na sociedade, pois eram símbolo de fraqueza. Em termos gerais pode-se dizer que assim como na Grécia, em Roma, a homossexualidade era vista com “naturalidade”. Porém, com a expansão do cristianismo no Império Romano, tal prática passou a ser considerada um ato pecaminoso e foi denominada de sodomia, termo bíblico que designa perversidade sexual, com ênfase no sexo anal. Este, por sua vez, era praticado tanto pelos homossexuais quanto por heterossexuais, contudo o termo sodomia ficou designado somente a atos sexuais entre o sexo masculino (RODRIGUES; LIMA, 2008; FACCO, 2009).

Com a expansão do catolicismo no Império Romano, o relacionamento homoafetivo foi condenado e tido como ato pecaminoso sendo então denominado de “Sodomia” (RODRIGUES; LIMA, 2008), e posteriormente, tornou-se uma patologia. Isso fez com que o sistema social atual só aceite como positiva a categoria heterossexual (FACCO, 2009). Todo aquele que venha a fugir dos padrões normais de referências do sexo masculino e feminino torna-se motivo de discriminação pela sociedade, bem como “fomenta o desdém em relação àqueles e àquelas que se distanciam do modelo de referência - constituem as duas faces da mesma intolerância e merecem, por conseguinte, ser denunciados a mesmo vigor que o racismo ou antissemitismo” (BORRILLO, 2009, p. 20).

A Classificação Internacional de Doenças (CID-10) registrou o homossexualismo como uma doença, no entanto, essa classificação foi refutada na maioria das organizações, uma vez que, em sua etimologia, o sufixo “ismo” designava doença com origem na medicina, e os indivíduos homossexuais eram diagnosticados como pacientes com transtorno mental, o que corroborava e incitava o preconceito. Em 17 de maio de 1990, em uma revisão desta lista de doenças, a homossexualidade foi retirada, desde então, este dia passou a ser considerado como “Dia Internacional da Homofobia” (BRASIL, 2014). No Brasil, desde 1985, o Conselho Federal de Medicina deixou de considerar a homossexualidade como um desvio sexual. Em 1999, o Conselho Federal de Psicologia promulgou uma resolução repudiando a ação de profissionais da Psicologia que defendiam a “cura” de homossexuais (TORRES, 2010).

Diante do exposto, nota-se que a homossexualidade já foi uma questão natural aos olhos da sociedade antiga, em determinadas regiões, porém, com o passar da história passou a ser repudiada e tida como algo pecaminoso, sendo até considerada como doença, e após décadas deixou de ser uma patologia. Atualmente, entender a homossexualidade implica em diversas discussões, que por sua vez, não são singulares e estão atreladas e enraizadas no seguimento de gays, lésbicas, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros.

6. PERCURSO METODOLÓGICO

Esse capítulo tem como finalidade evidenciar todas as questões relacionadas a metodologia, a começar pela explicação da escolha por uma pesquisa de caráter qualitativo, em seguida é abordado como será montado o corpus da pesquisa, a seleção dos sujeitos, o método de produção do corpus da pesquisa, a análise docorpus, e por último as categorias de análise.

A pesquisa proposta nessa dissertação é de caráter qualitativo, pois esse tipo de metodologia incorpora uma visão da realidade social como uma propriedade emergente em constante mudança na criação dos indivíduos (BRYMAN; BELL, 2015). Evidencia-se ainda que a pesquisa qualitativa “proporciona uma lente geral de orientação para questões sobre os estudos de gênero, classe e etnia (ou outras questões de grupos marginalizados)” (CRESWELL, 2010, p.91).

6.1 Corpus Da Pesquisa

O corpus da pesquisa (BAUER; AARTS, 2015), foi composto pelas transcrições das entrevistas realizadas com sujeitos gays que estavam inseridos no ambiente organizacional, de modo a explorar se ocorre e como ocorre a estigmatização da feminilidade e sua articulação com a dominação masculina. Bem como os registros realizados no diário de campo. Evidencia-se que a construção do corpus não foi “limpada”, pois quando se utiliza análise do discurso as falas não devem ser corrigidas, pelo contrário devem ser transcritas da forma que foram pronunciadas (GILL, 2015).

6.1.1 Delimitação Dos Sujeitos

Para a presente pesquisa, faz-se necessário evidenciar quais sujeitos interessaram e quais não interessam ao estudo. Interessaram a esse estudo os seguintes sujeitos:

- Gays que se consideram afeminados e gays que possuem comportamento heteronormativos, que trabalham em empresas consideradas de médio e grande porte,

segundo a classificação do SEBRAE² baseada na quantidade de funcionários, na indústria ou no comércio.

Não interessaram a esse estudo os sujeitos descritos abaixo:

- Homens heterossexuais cisgêneros e afeminados, lésbicas e mulheres cisgêneros. “Cisgênero é um termo de identidade que se refere a uma pessoa cuja identidade de gênero coincide com o sexo que foi atribuído a essa pessoa no nascimento” (COUSINS, 2014). Tendo em vista que esse trabalho está enraizado na dominação masculina, não faz sentido entrevistar homens heterossexuais, mesmo que afeminados, pois Connell (2003) relata que alguns traços femininos são absorvidos pela masculinidade hegemônica quando convém ao universo dos homens, porém os mesmos são repelidos a partir do momento em que essas características colocam o que é “ser homem” em cheque. Continuando o recorte de sujeito foram excluídas mulheres cisgêneros, considerando que as mesmas também podem reproduzir e naturalizar as práticas da dominação masculina (BOURDIEU, 2014)

- Homossexuais que não estejam em trabalho “formal”, como por exemplo aqueles que vivem do trabalho autônomo. Esses sujeitos não interessam a pesquisa, porque pressupõe-se que esses indivíduos não estão inseridos em um sistema de dominação dentro do trabalho, pois são sujeitos que trabalham para si.

6.2.2 Seleção dos Sujeitos

A seleção dos sujeitos de pesquisa foi feita pela cadeia de referência, ou seja, um sujeito de pesquisa indicou outro. Para isso, a técnica utilizada para recrutamento dos sujeitos de pesquisa foi a *snowball*, também conhecida como *snowball sampling* (BIERNACKI; WALDORF, 1981), conhecida no Brasil como “amostragem em Bola de Neve”, ou “Bola de Neve” ou, ainda, como “cadeia de informantes” (PENROD, et al 2003). A utilização da técnica de *snowball* deve-se ao fato da mesma ser indicada quando as cadeias de referência são complexas, pois como salienta Albuquerque (2009) quando os sujeitos de pesquisas são “ocultos”, ou de difícil acesso é mais fácil um membro da população conhecer outros membros do que o pesquisador identificar os mesmos.

²Indústria: Pequena: de 20 a 99 empregados; Média: 100 a 499 empregados; Grande: mais de 500 empregados.
Comércio e Serviços: Média: de 50 a 99 empregados; Grande: mais de 100 empregados.

Foram entrevistados nove (09) sujeitos gays masculinos assumidos residentes no estado do Rio de Janeiro, com idades entre 21 e 46 anos, atuando como profissionais nas mais diversas áreas bem como dos mais diversos níveis de formação, tais como, jornalistas, estagiários, coordenadores de curso de graduação, supervisores financeiros, entre outros. Foram entrevistados funcionários de organizações públicas e privadas de diversos segmentos. As entrevistas ocorreram em diversos locais tais como: casa do entrevistador, casa dos entrevistados, na universidade e até no próprio ambiente de trabalho. As entrevistas duraram em média uma hora e vinte minutos e foram todas transcritas, gerando o corpus dessa pesquisa. Além do corpus produzido nas entrevistas essa pesquisa conta também com registros do diário de campo.

6.2.4 Produção do Corpus da Pesquisa

O método utilizado para a produção do corpus da pesquisa foi o método de entrevistas individuais em profundidade, tendo em vista que esse método permite a reformulação de perguntas em busca de maiores entendimentos sobre o corpus produzido e que não são encontrados em fontes bibliográficas (DRESCH, 2015), a entrevista em profundidade permite abordar temas de maior complexidade, que dificilmente fornecem dados satisfatórios quando o instrumento são questionários (GODOI; MATTOS, 2010).

McCraken (1988), relata que as entrevistas em profundidade permitem o pesquisador entrar no universo psicológico do sujeito de pesquisa e perceber as nuances sobre seu cotidiano. Dessa forma, o pesquisador pode entender o mundo do entrevistado sem invadir sua privacidade. Para a presente pesquisa utilizou-se como instrumento de produção do corpus da pesquisa um roteiro semiestruturado de entrevistas que foram gravadas e posteriormente transcritas, para serem então analisadas.

Antes de iniciar a gravação das entrevistas os sujeitos foram informados sobre o tema da entrevista e os mesmos assinaram o termo de autorização de uso de depoimentos. Os mesmos foram informados ainda que a qualquer momento poderiam suspender as entrevistas independente dos motivos.

6.4 Análise Do Corpus da Pesquisa

O método de análise do corpus da pesquisa foi baseado na análise crítica do discurso (ACD). Ressalta-se que essa dissertação possui caráter crítico, como já pôde ser observado, pois:

Além da descrição ou da aplicação superficial, a ciência crítica de cada campo de conhecimento levanta questões que vão além, como as que dizem respeito à responsabilidade, interesses e ideologia. Ao invés de focalizar problemas puramente acadêmicos ou teóricos, a ciência crítica toma como ponto de partida problemas sociais vigentes, e assim adota o ponto de vista dos que sofrem mais, e analisa de forma crítica os que estão no poder, os que são responsáveis, e os que dispõem de meios e oportunidades para resolver tais problemas. (VAN DIJK, 1986, p. 4)

Retomo ainda que o objeto de pesquisa do presente trabalho foi o estigma e sua articulação com a dominação masculina. Objetos esses vinculados a questões de poder, e nesse sentido “a ACD tem um interesse particular na relação entre linguagem e poder” (WODAK, 2004, p. 224). Evidencia-se ainda que a ACD, tem sido utilizada recorrentemente em “ pesquisas que se voltam especificamente para os discursos institucional, político, de gênero social, e da mídia (no sentido mais amplo), que materializam relações mais ou menos explícitas de luta e conflito” (WODAK, 2004, p. 224).

A escolha de tal método de análise está embasada no pressuposto de que a análise do discurso, independente de qual tradição teórica é oriunda, parte de uma perspectiva que rejeita a noção realista de que a linguagem é um mero meio neutro para se descrever o mundo, porém acredita que o discurso faz parte da construção da vida social do indivíduo (GILL, 2015). A análise do discurso permite "desvelar os fundamentos ideológicos do discurso que se têm feito tão naturais ao longo do tempo que começamos a tratá-los como comuns, aceitáveis e traços naturais do discurso" (TEO, 2000). Outro fator importante para a escolha da ACD como ferramenta de análise do corpus produzido está pautado no pensamento de Wodak:

A ACD pode ser definida como campo fundamentalmente interessado em analisar relações estruturais, transparentes ou veladas, de discriminação, poder e controle manifestas na linguagem. Em outras palavras, a ACD almeja investigar criticamente como a desigualdade social é expressa, sinalizada,

constituída, legitimada, e assim por diante, através do uso da linguagem (ou no discurso) (WODAK, 2004, p. 225).

Considera-se que a AD “à primeira vista, parte do reconhecimento de que o sujeito teria pouco ou nenhum poder para propor modificações no discurso dominante” (RODRIGUES; DELLAGNELO, 2013, p.631), já a ACD parte “da ideia de que a hegemonia está relacionada com uma posição temporária e parcial de interpretação da realidade” (RODRIGUES; DELLAGNELO, 2013, p.631). Após o exposto considera-se que a ACD é o método que permitiu obter análises mais profundas para o tema proposto.

6.4.1 Categorias de análise

O corpus produzido na pesquisa foi categorizado com o auxílio de um software, ATLAS TI, considerando que a utilização de um programa de computador serve como instrumento para tratar, arquivar e organizar o corpus da pesquisa (KELLE, 2015).

As categorias de análise *a priori* surgiram a partir da pergunta e dos objetivos desta pesquisa, evidencia-se que as categorias *a priori* são aquelas que emergem da teoria, conforme indicado, já as categorias emergentes, conhecidas também por derivadas, são aquelas oriundas da pesquisa de campo e surgem a partir do conhecimento do senso comum, como evidencia Kelle (2015). Ressalta-se que se focalizou um número pequeno de categorias para serem analisadas, considerando que a ACD, não utiliza muitas categorias *a priori* (FAIRCLOUGH, 2001).

Tabela 2: Categorias de análise à priori

Categoria	Definição Constitutiva	Definição operacional
Estigma	A sociedade estabelece diversos meios para classificar as pessoas e classes de acordo com os atributos que possuem em comum, sendo essas classificações definidas pelo próprio ambiente social, em palavras gerais o estigma é a relação existente entre o atributo e o estereótipo (GOFFMAN, 1978).	Excluído, apelidos, inferior, características negativas, “a sociedade não aceita”, “somos diferentes”, preconceito,
Feminilidade	A feminilidade não está vinculada a órgãos sexuais, mas sim à interação e à construção do indivíduo com a feminilidade. A “feminilidade designam as características e as qualidades atribuídas social e culturalmente aos homens e às mulheres” (MOLINIER; WELZER-LANG, 2009, p.101).	Delicado, frágil, “coisa de mulher”, feminino, meigo, “fofo”, emotivo, sensível.
Masculinidade/ Virilidade	Connell conceitua masculinidade como sendo “ao mesmo tempo uma posição nas relações de gênero, quer dizer, as práticas através das quais homens e mulheres se apoderam dessa posição no gênero e os efeitos dessas práticas na experiência corporal, na personalidade e na cultura” (2003, p.71). que “as masculinidades são configurações de práticas que são realizadas na ação social e, dessa forma, podem se diferenciar de acordo com as relações de gênero em um cenário social particular” (CONNELL;MESSERSCHMIDT, 2013, p. 250).	“Coisa de macho”, machão, viril, forte, masculino, coisa de homem, agressividade, luta.
Gay afeminado	O gay afeminado é aquele que possui comportamentos tidos socialmente atrelados a feminilidade tais como: falar fino, mexer nos cabelos de forma enérgica, utilizar roupas e acessórios “femininos”, cruzar as pernas e andar rebolando (VILLAS, 2012). Completando a ideia exposta, Pereira (2012) relata que esses sujeitos também são chamados de “bichas quá-quá” e possuem comportamentos exagerados e chamativos, podendo possuir até uma aparência andrógina	Bicha, bichinha, “viado”, marica, afeminada, homossexual, “quá-quá”, afetado, dar pinta.
Dominação Masculina	Uma relação de submissão, um jogo onde o homem detém o poder sobre os dominados e exerce a violência, que costuma ser silenciada, estabelecendo assim uma relação desigual. (ROSA, 2007; BOURDIEU, 2014)	Coisa de homem”, “Só para homens”, “Não pode ser feminino”, “Tem que se comportar igual a homem”, “Usar coisas de homem”, “Falar grosso”, poder, ser obrigado a usar símbolos do universo masculino.

Fonte: elaborado pelo autor

Tabela 3: Categorias emergentes de análise

Categoria	Definição Constitutiva	Definição operacional
Organizações	Kanaane (1989, p.30), “um sistema socialmente estabelecido pelo conjunto de valores expressos pelos indivíduos que dela fazem parte, sendo assimiladas e transmitidas sucessivamente pelas mesmas”. Completando as ideias anteriores Thilollet (2014) relata que o conceito de organização não deve ser fetichizado, devendo ser aplicado para designar não somente empresas, mas também instituições ou entidades públicas, políticas ou sociais, e pode ser estendido a outros tipos de vida social organizada, onde “são estudadas as práticas organizativas como conjuntos de ações, aplicações de princípios, exercício de poder e demais aspectos como controle, regulação, discriminações, identidade e diferenciação cultural, evolução, inovações, transformações e até destruição.” (THIOLLENT, 2014, p.18)	Empresa, Instituição, "Lá onde eu trabalho", "no meu emprego", organização
Diversidade nas Organizações	Diversidade está associado à gênero, raça e etnia. De outro há uma definição ampla, ao qual a diversidade abarca assuntos como heterossexismo, sexismo, questões referentes a idade, história pessoal, formação educacional etc., logo o termo diversidade, em sua forma ampla é referente a diferença individual existente entre todas as pessoas dentro de uma organização (NKOMO; COX JR., 2011).	"Lá aceita gay", política de diversidade, "aceita todo mundo"
Afeminofobia	Preconceito referente ao feminino (SEDGWICK, 2007)	Negar os traços femininos, o feminino é inferior
Performatividade	O gênero, então é performativo, pois vai construindo-se nos indivíduos com o tempo. Para a autora não é sujeito que cria o gênero, mas sim o gênero que possibilita a existência do sujeito e isso só ocorre em um longo processo de construção do gênero e da própria identidade. “O gênero é performativo porque é resultante de um regime que regula as diferenças de gênero. Neste regime os gêneros se dividem e se hierarquizam de forma coercitiva” (BUTLER, 2015, p. 64).	Fazer o que quer, ser feminino é libertador, buscar uma identidade, Ser quem quiser

Fonte: elaborado pelo autor

7. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DO CORPUS DA PESQUISA

Nesse capítulo serão apresentados o corpus e a análise do corpus da pesquisa bem como o perfil dos sujeitos entrevistados. Foram realizadas 09 entrevistas, dos quais cinco sujeitos residiam no interior do estado do Rio de Janeiro e quatro moravam na capital do estado citado. Foram escolhidas duas cidades (interior e capital) para criar comparações ou correlações entres os discursos dos sujeitos, tendo em vista a grande diversidade cultural e de valores existentes em cada cidade.

Tabela 4: Perfil dos sujeitos entrevistados

Perfil dos Entrevistados							
Entrevistado	Formação	Atuação	Organização	Tipo de Organização	Como se percebem	Idade	Cidade
E1	Ensino Médio	Operador de Telemarketing	Empresa de Serviços de Telemarketing	Privada	Heteromascuino	26	Barra do Piráí
E2	Contador	Supervisor Financeiro	Secretaria de Saúde	Pública	Afeminado	27	Barra do Piráí
E3	Administrador	Caixa	Instituição Financeira	Privada	Afeminado	23	Barra do Piráí
E4	Jornalista	Jornalista/Radialista	Empresa de Comunicação	Privada	Heteromascuino	40	Barra do Piráí
E5	Técnico em Logística	Projetista	Cinema	Privada	Heteromascuino / Afeminado	21	Barra do Piráí
E6	Graduando em Engenharia Eletrônica	Estagiário	Empresa de Telecomunicação	Privada	Heteromascuino / Afeminado	26	Rio de Janeiro
E7	Mestre	Coordenador de Curso/Professor	Instituição de Ensino	Privada	Heteromascuino	46	Rio de Janeiro
E8	Graduando em Direito	Estagiário	Orgão Público de Justiça	Pública	Afeminado	23	Rio de Janeiro
E9	Graduando em Administração	Assessor Público	Orgão Público - Prefeitura	Pública	Heteromascuino	41	Rio de Janeiro

Fonte: Informações produzidas na pesquisa de campo (2016)

As empresas localizadas no município de Barra do Piráí, em sua maioria, se enquadram na categoria de empresas privadas e apenas uma pública. As organizações privadas foram: empresa de *call center*, banco financeiro, rádio e cinema. Dessas empresas a única de médio porte foi a rádio, sendo as demais de grande porte. Já a pública foi a Secretaria de Saúde do município.

Já as organizações localizadas na cidade do Rio De Janeiro foram duas instituições privadas e duas públicas. As privadas se encaixam na classificação de grande porte sendo uma empresa de telecomunicações e a outra uma universidade. As instituições públicas foram uma Câmara de Vereadores e um tribunal de justiça.

7.1 Apresentação do Corpus da Pesquisa

Essa seção está dividida em três partes. Primeiro evidencia-se o corpus da pesquisa relacionado as categorias *à priori*, e posteriormente são demonstrados aqueles referentes a categorias emergentes. Por último são evidenciados os registros do diário de campo.

7.1.1 Fragmentos Discursivos: Categorias *àPriori*

A seguir será evidenciado o corpus produzidos de acordo com as categorias da tabela 2 (Categorias de Análise), ou seja, as categorias *à priori*.

Categorias: Feminilidades e Masculinidades/Virilidade

Nesta categoria buscou verificar o que é tido como feminilidade, ou seja, quais características “pertencem” ao ser feminino e quais são atreladas à masculinidade/virilidade, tendo em vista que esses conceitos são interdependentes, pois Michard (1991) e Scharagrodsky, (2004, 2007) relatam que as mesmas são categorias analíticas que não possuem existência independentes uma da outra.

Tema: A Feminilidade na mulher

Nesse tema pode-se perceber a existência de feminilidades. Os sujeitos foram indagados sobre o que é feminilidade, ou que seria ser feminino, um dos sujeitos indagou: “*Feminilidade mulher ou feminilidade gay?*” (E8). Através desse fragmento discursivo percebe-se que, para os entrevistados, existem feminilidades e nesse sentido a feminilidade na mulher possui características diferentes da feminilidade no gay. Os próprios sujeitos possuem dois discursos ao falar de feminilidade.

Os fragmentos discursivos a seguir relatam que a feminilidade na mulher está associada à vaidade “*Vaidade, né. Mulher gosta muito de vaidade, de se achar. Tem muita mulher hoje em dia que gosta de luxo, gosta de sair na rua se achando a rainha, né. Então eu acho que é uma característica que marca é a vaidade*” (E8).

A gente vai cair de novo no estereótipo do que é o feminino, então o que eu acho é que as pessoas acabam imitando determinados estereótipos. Então, se você coloca o macho como sendo aquele que provê em casa, aquele que conduz, aquele que é rústico, que arrota, que coça o saco, etc. Se você coloca esse como macho, você coloca a fêmea como aquela que reproduz, aquela que cuida do lar, aquela que obedece, aquela que é mais sensível, etc. (E7).

O fragmento discursivo anterior mostra que há uma naturalização dos papéis sociais, segundo a qual a mulher é excluída do espaço público e mantida no privado. Além disso, a denominação das mulheres como “fêmeas”, representando com o uso do termo algo depreciativo, reflete também que a mulher não representa uma figura de poder quando comparada ao homem. Outro discurso evidencia que: “*Ser feminino a gente fala de feminilidade e masculinidade, mas, que é aquela coisa de cuidar de casa, é aquela coisa meio que feminina. É você ter um prazer de arrumar uma cama, de fazer uma boa comida, de lava uma boa roupa, você acha que isso é o universo feminino*” (E9). Percebe-se que a feminilidade na mulher está associada ao lar, ou seja, a realização de tarefas domésticas tais como cozinhar, passar e lavar. Infere-se ainda que o feminino na mulher está ligado a submissão ao homem.

O gay que vai e se bomba todo na academia e que tem esse visual todo macho bombástico e que depois que você vai pra cama se comporta como uma mulher, completamente passiva, completamente devassa, etc., se reprime muito dentro dessa casca, porque tem muito receio de ser inferiorizado na rua por uma associação ao feminino (E7).

No fragmento anterior observa-se que a feminilidade na mulher é alvo de rejeição mesmo pelos homossexuais. Os gays quando assumem essas características são tratados no feminino, porém essas características femininas só são reveladas na intimidade. Quando o sujeito relata que o outro na cama é completamente “passiva” denota que ele ocupa o lugar de submissão, ele vai ocupar o papel da mulher o que, a partir do relato dos próprios entrevistados, parece ser um lugar de inferioridade.

Outro fragmento discursivo mostra que “*a mulher tem uma sensibilidade maior*” (E3). Diante do exposto percebe-se que outra característica associada a feminilidade feminina é a sensibilidade. Esta constatação, porém, gera um questionamento: Essa característica é natural, intrínseca a mulher ou a mesma é construída socialmente? Como já apontado, existe uma diferença da feminilidade na mulher e da feminilidade no gay afeminado. Sendo assim o próximo tema visa abordar a feminilidade no gay.

Tema: A Feminilidade no Gay

Quando questionados sobre o que é feminilidade ou quais são as características associadas ao feminino obteve-se os seguintes fragmentos discursivos: “*Vamos ficar na vaidade. É muito cuidado muita preocupação com a estética, boa forma, né? Aquela*

coisa de andar limpinho, unha bem-feita, enfim. Agora é o que eu estou te informando, são conceitos gerais não o meu conceito” (E1),

Outros fragmentos discursivos, de certo modo, remetem também a feminilidade à vaidade e à fragilidade *“Acho que a feminilidade se aproxima muito dessa questão, do melindre, do frágil, a questão estética, a questão fonética, também cultural”* (E4). *“A preocupação com cabelo, depilação, unhas, maquiagem. São algumas coisas que assim...”* (E5). Através dos fragmentos discursivos percebe-se que a feminilidade no gay está fortemente associada a estética e a voz.

Outro fragmento mostra que a feminilidade no gay está enraizada em uma “essência gay”. Compreende-se como “essência gay” características comportamentais que são comuns a identidades desses sujeitos *“Por exemplo, te dou um exemplo muito básico, muito bobo do gay, um leque na mão de um gay, difícil um gay que não abre um leque. Quem ensinou um gay a abrir um leque? Não tem explicação é do gay, você está entendendo”* (E3). Outro fragmento mostra ainda que:

Bom, eu diria que um tom de voz um pouco mais agudo, uma forma um pouco mais expressiva de ser, no geral está associado a algo mais feminino. Por isso a galera, quando encontra um gay afeminado, geralmente é aquela pessoa muito expansiva, gosta de se expressar, usa muito as mãos (E6).

Compreende-se que a feminilidade no gay está associada mais ao “exagero” no comportamento. Através dos fragmentos discursivos, percebe-se que a feminilidade nesses sujeitos está fortemente atrelada ao corpo, ou seja, esses sujeitos utilizam o corpo para expressar a feminilidade.

Tema: A Feminilidade: Entre a Naturalização, a Construção e o Repúdio

Neste tema serão apresentados os fragmentos discursivos que mostram que a feminilidade na mulher é natural e aceita, enquanto no gay é construída e repudiada. Um dos sujeitos foi indagado se gays afeminados e mulheres sofriam do mesmo preconceito, o de ser feminino nas organizações: *“Não, porque a mulher é mulher, gay é gay. Gay é um homem que gosta de homem, é diferente”* (E2). Diante desse fragmento percebe-se que há uma aceitação na feminilidade na mulher, porém há uma rejeição, mesmo entre os gays, quando esta se encontra em um corpo masculino.

Outros sujeitos evidenciam também que a feminilidade na mulher faz parte de sua essência, ou seja, ela já nasce afeminada; já o gay se espelha nessa essência para se construir feminino. “*A mulher já nasce sendo mulher, ela já nasce com os seus encantos, com o seu corpo, né. O gay feminino não, ele se espelha na mulher para montar o seu corpo*”(E8). Através do fragmento discursivo anterior percebe-se que a feminilidade no gay é uma construção. Em contrapartida, outro sujeito relata que assim como na mulher a feminilidade no gay também faz parte de sua natureza.

Ahh, meu filho, dia 03 de agosto de 1993. Quando eu nasci, porque assim, as minhas características femininas que eu acho, minha voz que é muito fina, minha voz é... Aprendi a falar assim, não sei, é... dançando, que eu tenho um rebolado que não sei da onde, rebolo muito, é... mas tá vendo, vem de mim... Quem me ensinou a rebolar? Eu! Quem me ensinou a falar? É meu! Mas assim, esse rebolado é só quando estou dançando, na boate, essas coisas assim. Têm tempo que não faço isso, que a gente começa a namorar a gente fica presa.

No fragmento discursivo anterior o próprio sujeito, que se considera afeminado, refere-se a si no feminino e evidencia outros traços associado a feminilidade gay como o rebolado e a voz. Além disso, percebe-se que ele não foi, de forma direta, direcionado a adquirir essas características associadas a feminilidade. Porém, no discurso anterior, percebe-se que o sujeito só “revela” algumas características femininas em ambientes em que as mesmas são normais em um corpo masculino, como por exemplo a boate. Contudo, observa-se que a feminilidade no gay não é bem-vista, devendo ser repudiada tantos por mulheres quanto homens, como mostra a seguir:

Vamos supor, na rua, se você vê um gay afeminado usando short curto, e tem mulher que vai reclamar, vai falar "Ah, que vulgar." Mas quando elas colocam o short curto, elas não acham vulgar. Eu acho que o corpo é nosso, a gente usa aquilo que se sente bem; não para agradar outras pessoas. Então acho que a visão da sociedade tinha que mudar um pouco referente a isso (E5).

Outra fala mostra que ser gay e feminino é cair em uma cilada: “Agora eu acho que às vezes, alguns **gays caem talvez nessa cilada de querer exercer um papel feminino** na relação, e aí talvez eu acho que assuma uma postura mais feminina. Novamente, talvez desempenhando um estereótipo do que seja o seu feminino” (E7, grifo do autor). Percebe-se através desse fragmento, que assumir uma postura feminina, para a população homossexual, pode ser considerado um erro, como relatado pelo entrevistado E7. Outro fragmento discursivo mostra que o gay afeminado é evitado até pelas organizações “*Então vou falar de uma forma que eu penso, que a pessoa pensa.*

Você vai para uma entrevista e você é afeminado, e a pessoa fala "Ah, tem muita mulher dentro dele", e eu preciso de homens" (E5). Esse fragmento mostra que gays afeminados são excluídos das organizações não por serem gays, mas por serem femininos, pois quando as empresas abrem o processo seletivo para determinados cargos, que exijam que sejam ocupados por homem, o gay afeminado não se encaixa no perfil, pois “tem muita mulher dentro dele”, sendo assim é possível inferir que o feminino deve ser evitado em um corpo masculino, considerando, que nessa perspectiva a feminilidade torna os sujeitos “deficientes” ou “incapazes” para exercerem certas funções. Um dos sujeitos foi indagado ainda sobre como - de acordo com sua visão - as organizações compreendem o feminino em um corpo masculino e o mesmo relatou que isso lhes causa um incômodo

As pessoas não estão habituadas, e até certo ponto é normal as pessoas sentirem estranheza e diferença, e, a maior parte das pessoas não está habituada a racionalizar o porquê elas não gostam de alguma coisa, elas apenas buscam motivos para justificar o porquê delas não gostarem daquilo (E6).

Como já relatado anteriormente, o feminino no corpo masculino, na visão dos entrevistados, deve ser evitado, uma vez que foge dos padrões da heteronormatividade. Porém, ao invés das pessoas naturalizarem todos os tipos de comportamentos elas preferem estigmatizar os sujeitos que estão fora desses “padrões” através de justificativas advindos da *doxa*. Ressalta-se que o conceito de *doxa* aqui utilizado está baseado em Bourdieu (2014) o qual define que esse conceito está atrelado aos valores que uma sociedade possui como verdadeiros, a *doxa* é um reconhecimento que escapa ao questionamento, e ocorre quando determinados valores são adotados como certos, únicos e inquestionáveis, nesse sentido a *doxa* são as leis que o regem e que regulam a luta pela dominação do campo onde está inserida. Pode-se dizer que a *doxa* é aquilo sobre o que todos os agentes, dominantes, estão de acordo.

Temas: As Masculinidades e a Virilidade

Neste tema evidencia-se os fragmentos relacionados ao que os sujeitos pesquisados entendem como masculinidade e virilidade. O entrevistado E1 relata que *“No conceito geral é: primeiro a falta de cuidado pessoal, né. A aparência séria, um andar empinado, com peito estufado. Isso é o conceito geral, não o meu conceito, mas é um conceito geral”* (E1). O discurso do entrevistado E2 concentra-se na mesma linha de

pensamento da fala anterior, ao qual faz o seguinte relato: *“Homem viril para mim é aquele que entende de futebol, que cospe no chão, fala muitas gírias, mil maneiras”* (E2).

É aquela coisa assim de estereótipo, o macho alfa, mulher, cerveja e futebol. Eu passo completamente longe disso, eu abomino os três, pra mim isso nunca foi algo muito presente na minha vida, é porque assim, falar o que representa a masculinidade... eu não sei ao certo, por essas características, estereótipos, eu nunca parei muito pra pensar no que representa a masculinidade (E6).

Quando perguntado sobre o que era masculinidade o entrevistado E3 usa seu irmão de 15 anos como exemplo, ao qual ele considera ter características que ilustram o que é ser homem, como mostra o fragmento a seguir: *“Mas pra mim, por exemplo, eu comparo muito com meu irmão. Tenho um irmão de 15 anos, meu irmão é totalmente diferente de mim. Gostos... meu irmão gosta de luta, meu irmão faz MMA, meu irmão joga vídeo game, entendeu...”* (E3). ***“É que na verdade a gente que ser homem é o cara que vai jogar bola todo dia, que xinga palavrão, que coça o saco, que toma cerveja, tudo isso a gente faz, só que a gente faz num universo diferente do deles, com mais sensibilidade do que no universo masculino”*** (E9, grifo do autor).

Através do fragmento discursivo do sujeito E9, percebe-se que alguns gays buscam construir-se como homens heterossexuais e possuem práticas comportamentais vinculadas a masculinidade hegemônica, contudo realizam reproduzem essas práticas de outra maneira, o que leva a compreender que existem masculinidades, e que para alguns gays a masculinidade no homem heterossexual opera de uma forma, mais “bruta” e no gay de outra, com um pouco mais de “sensibilidade”, não podendo ser esses comportamentos associados a feminilidade, mas sim à masculinidade vivenciada de outra forma.

Outros fragmentos discursivos sobre masculinidade mostram o que é ser “homem de verdade” de acordo heteronormatividade.

Então esse “ser homem de verdade” foi no sentido heteronormativos cheio de estereótipos onde o macho alfa é aquela pessoa que se impõe caso parem seu caminho, vai querer arrumar briga, vai ser o tanto quanto rude, e talvez um certo número de características negativas. Aquele tipo de pessoa que acha que ler um livro é coisa de viado (E6).

É porque eu não trabalho muito com parâmetro do que é masculino e feminino. Então, na minha cabeça, essa ideia do macho alfa que a sociedade trabalha, que é mais bruto, que é mais rústico, não é o meu padrão de masculinidade. O meu padrão de masculinidade não tem

nada a ver com isso. Isso eu já acho que é uma caricatura do masculino, porque isso é negar que o masculino possa ser sensível, que o masculino possa ser criativo (E7).

No que se refere a virilidade um dos entrevistados relata que a visão da sociedade “*ser homem é pegar várias mulheres...*” (E2). Porém essa não é a visão do entrevistado. Já o entrevistado E4 produziu o seguinte fragmento discursivo quando questionado sobre o que seria para ele masculinidade e virilidade.

A minha visão, é na verdade de jogar futebol, voleibol todo mundo brinca, mas futebol é só homem [...] Então, eu ficava me aproximando muito do que era masculino, futebol, pique esconde, via muito telejornal para me aproximar daquela figura, olhava o braço do meu pai, com desejo, querendo que fosse igual que todas as mulheres gostassem, aquele peito cheio de pelos, não acho bonito raspado, não em mim, mas no outro sim. Você raspa? A figura paterna com ar de ditador mesmo, aquilo me encantava, eu sou uma pessoa muito mandona, acho que a virilidade é isso. Na família somos em 5, gritamos, falamos muito alto, mas quem manda sou eu (E4).

Outro fragmento discursivo que exemplifica o que é ser homem foi produzido pelo entrevistado E8, ao qual relata que ser viril é “pegar” várias mulheres e não assumir compromisso: “*Eles acham que a moda é pegar, pega aqui e amanhã não pega mais [...] Homem gosta de ficar por cima para mostrar que ele é homem, não cede e dita a regra da população*” (E8).

Categoria: Gay Afeminado

Nessa categoria serão evidenciados o corpus produzido a respeito do que é ser gay afeminado. Compreende-se como gay afeminado aquele que possui comportamentos tidos socialmente atrelados a feminilidade tais como: falar fino, mexer nos cabelos de forma enérgica, utilizar roupas e acessórios “femininos”, cruzar as pernas e andar rebolando (VILLAS, 2012).

Tema: Quem é o Gay afeminado?

Nessa seção serão expostos os discursos que evidenciam quem é o gay afeminado. De acordo com o entrevistado E2 “*O gay afeminado é se vestir de mulher, "dar pinta" [...] Desmunhecar na frente das pessoas, falar com voz mais fina, quer ser mulher... Mas nunca vai ser*” (E2). Já o entrevistado E4 relata que o gay afeminado é aquele que possui “*cabelo bem penteado, uma escova bem-feita, uma unha bem-feita, a unha eu até faço, mas o cabelo não porque nem tenho; mas poderia por uma peruca*” (E4). Nessa mesma linha de pensamento o entrevistado E1 produziu o seguinte

discurso: “*Geralmente cabelos. A maioria é cabelo grande, sobrancelhas finas. Um andar sempre fatal, o jeito de andar, o jeito de sentar, o jeito de falar, a educação. Geralmente eles são muito educados, ou não, mas na grande maioria são.... É creio que isso. O jeito mais delicado*” (E1). Outros fragmentos discursivos mostram que o gay afeminado segue padrões que a sociedade estereotipa, ou espera, de um gay para ser considerado afeminado.

Começa pela voz, né. A voz é mais fina, é... mais doce, mais puxada para o feminino, as mãos não são presas digamos como as mãos do hétero, né... Vamos botar assim, a sociedade estipulou isso padrão. É... mais livre, a fala, abre os braços, aquela coisa gesticulando mas o que mais entrega mesmo é a voz, a voz é diferente, o jeito de caminhar, na maioria das vezes é diferente. Não estou falando dessas bichas malucas que tem por aí, que saem rebolando, não estou nem dizendo isso não, tá. Estou dizendo assim gente, esse negócio de bicha maluca não é preconceito, isso eu posso falar, por que... É... Mas é difícil falar, só por não seguir o padrão já dá diferença, entendeu? (E3)

Então eu acho que acaba que o gay feminino tem uma tendência a reproduzir esse estereótipo, ele tem uma tendência a querer falar em si no feminino - “tô bonita hoje, olha”- que é uma tendência. Sem querer diminuir ninguém por isso, mas acaba que tem muita gente que reproduz isso. E que acaba de certa forma, assumindo até uma fisionomia, um *look*, a forma de vestir, penteado e tal, reproduz o que vê como parâmetro feminino na sociedade (E7).

As características? Talvez o corpo, os trejeitos, a voz, a sensibilidade de falar, acho que é mais o trejeito mesmo. E a pessoa também querer se expor como ser feminino você vê que anda rebolando, não tem aquela necessidade de... não sei se é esconder, mas eu não tenho necessidade de sair rebolando, as pessoas sabem que eu sou gay, quem é gay sabe que eu sou gay e até mesmo quem não é gay hoje sabe eu sou gay. Mas não tenho essa necessidade de mostrar essa feminilidade. Tem homens que você vê poxa, ele tem um trejeito todo feminino, ele tem um corpo feminino, o rosto é feminino, a voz, então você consegue identificar a feminilidade na pessoa, então ... (E9).

Outro fragmento discursivo mostra a diferença do gay afeminado para a *Drag*, e relata que o gay afeminado utiliza acessórios do mundo feminino:

O jeito de se vestir. Eles podem não ser afeminados com atitudes, mas eles aparentam para a sociedade pelo jeito de se vestir, roupas femininas. Não digo *Drag*...Digo roupas normais mesmo, sair para uma boate e colocar um shortinho, cropped, maquiagem, o jeito que arruma o cabelo. Acho que isso sim, seria um gay afeminado (E3).

Percebe-se que o gay afeminado é aquele que acrescenta no seu corpo, ou adota comportamentos associados culturalmente a feminilidade. Sendo assim o gay afeminado possui voz aguda, usa acessórios femininos e utiliza o corpo para demonstrar sua feminilidade.

Categoria: Dominação masculina

Dentro dessa categoria observou-se as organizações como ambientes reprodutores da dominação masculina. Entende-se a Dominação Masculina como uma relação de submissão, um jogo onde o homem detém o poder sobre os dominados, em geral mulheres ou outros homens que não se encaixam no perfil de masculinidade predominante na sociedade, e exerce a violência, que costuma ser silenciada, estabelecendo assim uma relação desigual. (ROSA, 2007; BOURDIEU, 2014).

Tema: As Organizações Como Produtos Do Patriarcado

Serão evidenciados nesse tema fragmentos discursivos que mostram as organizações como instituições influenciadas pela dominação masculina. Os sujeitos foram indagados se as organizações são ambientes neutros quando o assunto é gênero, o sujeito E2 relatou que não, pois elas *“Refletem a sociedade onde prevalecem os valores dos homens”*. A dominação masculina também foi evidenciada nos seguintes discursos:

É o que eu falo, as organizações hoje em dia seguem muito o que o mundo fala. Se o mundo fala que é isso, ela não quer saber, é isso e está certo. E como o mundo ainda tem muita homofobia contra os gays, é uma coisa assim absurda, Então acaba as organizações trazendo isso para as suas regras internas (E8).

Não é só no poder do hétero masculino, mas, na sociedade e nas empresas. **Porque não é só o homem que tem preconceito, as mulheres também são muito preconceituosas. Às vezes mais do que os homens. Isso é muito engraçado, como as mulheres às vezes fazem as brincadeiras vendo o gay como concorrência, aí você vê que existe um preconceito feminino muito forte** (E7, grifo do autor).

Outro fragmento mostra que as organizações são ambientes conservadores no que tange ao universo masculino e feminino como relata o entrevistado E1, ao alega que o ambiente organizacional é *“Conservador. Que busca o tipo da pessoa perfeita, a pessoa de boa aparência, que se cuida, pessoa branca, que se veste de maneira mais séria, que tem uma vida mais séria, entendeu? Que não remeta a nenhuma possibilidade de escândalo. Um bom berço, uma boa escola”* (E1). E quando questionado sobre o que entendia como conservador o sujeito produziu o seguinte discurso:

No que é ser homem né, com o homem dominando, porque a visão conservadora é assim, porque o homem é o cabeça, ele é o cara, é o

cara que dá a paulada na mulher e vem arrastando ela pelo cabelo, bota ela para cozinhar e vai trabalhar. Ele manda, ele domina. Isso até no meio evangélico diz isso o cara é o cabeça e a mulher lá, seja obediente (E1).

O entrevistado E9 relata que as organizações não são neutras no que tange às questões de gênero, pois muitas pessoas debocham desses sujeitos dentro do próprio ambiente acadêmico, e são essas pessoas que vão ocupar talvez os cargos de diretores.

Você imagina uma pessoa que está ali caçoando, rindo de outro gênero, seja ele qual for, esse amanhã é o nosso diretor de alguma organização, ele não vai ter uma visão que talvez eu teria ou você teria. Ele teria um pensamento daquele que ele tinha lá atrás. Pode ser que até mude pela educação, pelos estudos, mas, eu acho que seja meio difícil e isso pesa na organização (E9)

Outro fragmento discursivo mostra também a dominação masculina sobre as mulheres. Quando o entrevistado E5 foi indagado se ele achava que esses valores patriarcais refletem dentro das organizações, ele produziu o seguinte fragmento discursivo *“Não, acho que não. Porque tem muitos lugares onde donos, gerentes são mulheres, então elas conseguem ter o porte e impor a palavra como se fosse um homem, então isso é o de menos”* (E5). Outro fragmento mostra a dominação masculina através do preconceito contra a mulher. O sujeito foi indagado se as organizações eram ambientes neutros quando o assunto era gênero, e então produziu o seguinte discurso:

A gente sabe... Eu sou jornalista não preciso estudar sobre isso... No mercado de trabalho quando se tem a mulher recebendo menos que um homem, quando se tem um número de mulheres em determinados postos de trabalhos bem menores do que dos homens, diz por si só. Eles não dão oportunidades para mulheres, dentro da Volkswagen, ser mecânica, não dão oportunidade para uma mulher estar como motorista de ônibus, entendeu... Não por conta de força, porque mulher tem muita força também. Mas por conta do preconceito (E4).

O sujeito E9 e E6 foram questionados da seguinte maneira: Para você, o preconceito contra o gay afeminado está relacionado com o poder heteronormativo, ou seja, com o poder do homem na sociedade? *“Está, com certeza”* (E9), *“Sim, sim, sim, o homem mantém ali a sua hegemonia intacta e não deixa aquela área de poder dele ser invadida por outras pessoas”* (E6). Através desse fragmento discursivo percebe-se que o preconceito e a discriminação contra o gay afeminado é uma das formas do homem heterossexual manter seu poder, não só dentro das organizações como também na sociedade.

Tema: O Ato de Entrar no Armário Organizacional

Nessa temática serão evidenciados discursos que mostram gays que para se tornarem aceitos no trabalho acabam “entrando no armário”, pois acreditam que adotar comportamentos heteronormativos servem “*Para poder se enquadrar melhor nos padrões que são mais aceitos*”(E6), “*No ambiente de trabalho existe sim pessoas que se fazem de hétero e você vê que é uma bichona mesmo e está ali. Eu acho isso ridículo*” (E9). Outro sujeito ao ser questionado porque alguns gays adotam comportamentos heteronormativos relatou que “*É para ele entrar no mercado de trabalho, para ele não sofrer bullying, pra não passar vergonha, para não ser escândalo, tem uma série de motivos aí, que acaba ser mais interessante entrar, entendeu? Pelo menos até seis horas da tarde* (E1). Outro fragmento discursivo, que também relata que adotar comportamentos de homens heterossexuais está relacionado à questão de padrões, foi produzido pelo sujeito E3:

Para se enquadrar nos padrões, mais acessível a sociedade. No meu caso específico, tudo é um processo né, eu diria que, eu já consegui avançar bastante desde querer negar completamente e não deixar que ninguém descobrisse que eu era gay até chegar onde estou agora. Eu ainda tenho bastante a progredir até me sentir totalmente confortável, a ponto de conseguir abordar esse assunto, por exemplo, na área do trabalho, mas eu ainda não cheguei nesse ponto, eu ainda preciso trabalhar algumas questões em mim. Eu ainda não consigo me libertar dessa forma agora (E3).

Um dos entrevistados, que se considera afeminado, produziu o seguinte discurso a respeito de sua feminilidade no trabalho:

No trabalho eu não me considero um gay afeminado. [...] Porque existe um padrão que você tem que seguir, existe um padrão de roupa, existe um padrão de personalidade. Eu não vou chegar lá no meu trabalho “Oi!” com um turbante na cabeça, brinco, eu não coloco. Mas não, eu coloco o meu terno, minha gravata e vou trabalhar [...]Vamos dizer assim, nem todo gay gosta de se mostrar no emprego. Porque a área do Direito é uma área que você tem que seguir um padrão, você não pode passar daquilo, entendeu? Tem muito gay tipo eu, lá se comporta como homem, mas fora dali se solta, entendeu. É o que eu falo, ele é...(E8).

O sujeito E1 relata ainda que o mercado de trabalho exige que “homens se comportem como homens”

Mercado de trabalho, mercado de trabalho muito complicado de entrar, porque a aparência pede um cabelo cortado, uma roupa mais masculina, uma coisa mais **natural**, uma coisa mais **natural** entendeu? Pede isso. É, é muito complicado, porque eu falando isso

parece que eu tenho uma visão machista, mas estou falando o que vivo. (E1, grifo do autor).

Através do fragmento discursivo anterior percebemos que o mercado de trabalho funciona como uma instituição que controla e naturaliza os corpos, definindo o que é masculino e o que é feminino. Nesse sentido, naturaliza-se que ser homem é usar roupas que socialmente foram feitas para esses sujeitos, o sujeito entrevistado desconsidera ser uma construção social, mas sim que todos os sujeitos nascem homens e devem agir como homens, pois esse comportamento é o tido como “natural” pela sociedade.

Tema: As Organizações Como Controladoras Dos Corpos

Essa temática tem como propósito evidenciar os fragmentos discursivos que mostram como as organizações são instituições que controlam os corpos dos sujeitos. Quando questionado sobre a atitude das organizações a respeito do seu comportamento afeminado o sujeito E1 produziu o seguinte fragmento discursivo “*A aparência, o gay não afeminado consegue até incorporar com mais facilidade. O gay afeminado não, para ele entrar ele tem que mudar. Infelizmente. A primeira frase que escutei quando comecei a trabalhar foi: “O mundo é cruel”*” (E1), e então completou:

Foi é, o que aconteceu. O meu emprego foi QI “Quem indica”. Eu lembro que naquela época eu tinha o cabelo maior, tinha um trejeito, e a pessoa falou, “eu não falei nada disso com você, mas você vai ter que mudar, isso, isso e isso”. Aquilo para mim foi um “bum”. Eu sempre achei que quem gostasse de mim gostava do jeito que eu sou (E1).

Outro fragmento discursivo que demonstra a importância da aparência foi o produzido pelo sujeito E5, ao qual relatou que existe um preconceito contra a aparência do gay afeminado.

É um preconceito podre, vamos dizer assim... A pessoa não está ali pela aparência, ela está ali pelo serviço prestado. Então as pessoas julgam muito, entendeu. Como posso te falar, exemplo esse meu amigo... Ele teve que cortar as unhas para entrar na empresa, é uma coisa besta [...]e ele é cobrador. E o que isso vai atrapalhar? Teve que cortar a unha dele... Ele usava cabelo grande, teve que cortar o cabelo. E ele está lá até hoje, é um sonho dele trabalhar na empresa. Então, ele fez o que a empresa queria. Se fosse eu... (E5).

Quando questionado sobre a feminilidade no gay, um dos sujeitos relatou que é difícil as organizações aceitarem, tendo em vista que até as mulheres não podem ser femininas no ambiente de trabalho.

Igual eu... Lojas de roupas, lojas de sapatos, porque querendo ou não são as que abrem mais oportunidades de emprego, eu não vejo um gay feminino. As mulheres mesmo hoje em dia tem que ter um comportamento diferente, a mulher não é mulher dentro da empresa. A mulher hoje em dia ela gosta de se maquiar, dependendo da empresa ela não pode se maquiar tanto, ela tem ir com uma coisa mais apagada. Muitas não vão não vão nem maquiadas. Acho que é uma forma geral, uma coisa assim... então acho que eles devem pensar é um bicho, né... Para proibir certas coisas (E5).

O fragmento anterior mostra que as organizações agem como fonte de controle sobre os corpos e as características associadas a feminilidade não “combinam” com esse ambiente. Sendo assim gays e mulheres devem abdicar de suas feminilidades no ambiente de trabalho, e quanto mais comportamentos tidos como “masculinos” possuem, mais serão respeitados.

Categoria: Estigma

Essa categoria está dividida em temas. O primeiro trata de evidenciar o estigma da feminilidade. Já o segundo tema demonstra o estigma associado ao gay afeminado. Em palavras gerais o estigma é a relação existente entre o atributo e o estereótipo (GOFFMAN, 1978).

Tema: O Estigma Da Feminilidade Nas Organizações

Para obter informações sobre o estigma de ser feminino utilizou-se diversas perguntas relacionadas ao tema, para captar como o mesmo é estigmatizado tanto na sociedade quanto nas organizações. O entrevistado E1, evidencia que o mesmo ainda é visto como o “sexo frágil”, como mostra o fragmento discursivo a seguir “*O feminino sempre foi visto, e está longe de parar de ser visto como o sexo frágil. Sempre foi, até hoje é. Espero em Deus que um dia mude. Mas, creio que demora*”. (E1). Outro fragmento discursivo mostra que: “*Como você vê, analisar uma questão histórica ou... você sabe que o feminino sempre foi subjugado no ambiente de trabalho*” (E9). Percebe-se que o feminino sempre foi tido como inferior no ambiente de trabalho e esse fato não é apenas um acontecimento do passado, mas também dos dias atuais. Subjugar o feminino no ambiente de trabalho é uma herança histórica que se estende até as práticas organizacionais atuais.

Quando abordados sobre o como o feminino é visto nas organizações um dos fragmentos discursivos relatam que o feminino está atrelado ao “*Trabalho, família... Muito mais pejorativo, muito mais discriminador, muito mais sofrido para ele,*

entendeu...” (E4). Dito isso compreende-se que o feminino ainda continua sendo visto como uma figura voltada para o lar e alvo de preconceito. O entrevistado E4, mostra o feminino como uma característica submissa, sem força, como evidencia o fragmento discursivo a seguir:

É a questão de perder o pulso, a gente sabe que faz parte de um grupo de convivência, sabe que não tem pulso nenhum entendeu, e a gente sabe, que faz parte do grupo de convivência, que não tem pulso nenhum, seu eu for falar com a minha mãe, minha patroa, meu companheiro a gente não tem pulso e nem muda nada, nem a própria vida, nem o tempo, quanto mais o outro, e tenta dominar si próprio. É um erro meu, quando eu tô próximo do feminino tento mudar a roupa, boto outra coisa, uma combinação que vai me colocar uma visão um pouco mais jovem, me incomoda também, tento disfarçar, eu não consigo ficar perto dentro do feminino não, eu tiro a carapaça que esteja se aproximando de algo que seja muito feminino, a figura feminina da minha mãe ela é presente até hoje, mas me incomoda o fato que eu tenha, ou posso estar próximo (E4).

Quando questionado sobre como o feminino é visto nas organizações o entrevistado E5, relata ainda que o feminino perante as organizações é visto como algo anômalo *“Deve ser visto como bicho né; porque as pessoas hoje em dia preferem pegar uma pessoa mais masculino do que feminino”* (E5). Completando a fala anterior, de acordo com o entrevistado E7, *“O feminino em geral... Bem eu acho que isso já mudou muito, mas é claro que exista ainda um problema com questão de gênero dentro das empresas, dentro das organizações [...]”* (E7). De acordo com E7 isso gera para os indivíduos femininos *“Uma condição subalterna. Uma condição que não está envolvida no processo decisório. Uma condição que acaba sendo, de certa forma, preterida. Acho que esse é o grande problema”* (E7). No contexto organizacional, de acordo com o fragmento da fala do entrevistado E1, o feminino é tido como algo que chama atenção demasiadamente, pois quando questionado sobre o feminino nas organizações o mesmo relatou *“É visto como escandaloso [...] A mulher vai ficar fazendo aquele trabalho feminino, delicadinho, mas nada em posição de comando”* (E1).

De acordo com o entrevistado E3, existe por parte das organizações uma restrição ao contratar seres femininos, pois são julgados como “menos capazes”

Existe a resistência. Muita resistência. É... acho que a sociedade não está pronta para isso, tanto que ela não aceita. Eu acho que assim, é... Infelizmente o preconceito é muito grande, as pessoas não entendem muita coisa, levam para um lado que não existe e infelizmente as oportunidades não existem para esse grupo. Porque as pessoas não conseguem diferenciar o pessoal do profissional. Porque

existe esse padrão do homem, da mulher, do másculo, do feminino (E3).

O fragmento discursivo do entrevistado E6, revela como o feminino é estigmatizado pelas organizações *“Eu acho que em parte que o comportamento afeminado está associado a mulher, e muitas pessoas consideram mulher como menos capaz, ou então menos apta a fazer alguma coisa, então, isso pode estar relacionado, talvez”*(E6). Com esse desse fragmento percebe-se que o feminino foi construído socialmente como menos capaz, pois está associado a mulher, e neste relato evidencia-se que a mulher, tal como vista socialmente, não possui capacidade para realizar algumas tarefas. O preconceito contra o gay afeminado parece estar atrelado à esta associação com a mulher.

Tema: O Estigma Do Gay Afeminado Na Sociedade

Serão abordados aqui fragmentos discursivos que tratando estigma de ser gay afeminado na sociedade. Contudo, anterior ao gay afeminado existe a estigmatização do “Ser Gay” como mostra o fragmento do discurso de E8 *“O gay tem que se impor porque ele é muito rejeitado né. Nós gays sendo afeminados ou não ainda somos muito rejeitados pela população”* e E3 relata que não se torna gay, nasce-se gay, e isso traz implicações sociais.

Eu não me tornei gay, eu não virei gay, porque ninguém vira gay; isso não existe. Eu falo isso convicto, ninguém vira, ninguém escolhe ser gay, ninguém escolhe sofrer, ninguém escolhe passar por preconceito, não adianta falar que não, que eu não sofro, e tudo mais, as pessoas sofrem, só que as pessoas aprendem a não sofrer, aprende a ser forte (E3).

O Entrevistado E3 ainda acrescenta que a própria família é uma instituição que propaga o estigma.

[...] dizer que não passa por preconceito é mentira. Todo gay já ouviu um desaforo na rua, em muitas das vezes que é machista, já ouviu dentro da sua própria casa, uma mãe fala sem perceber alguma coisa, uma reunião de família, no natal aquela tia: "as namoradinhas", aquelas bobearas, acontece... porque é o que falo: "se sabe a verdade, porque está jogando a piada" (E3).

Corroborando com a fala do entrevistado E3, E8 afirma que já sofre preconceito por parte da instituição família, em específico da sua mãe, como relatano fragmento a seguir:

Então, eu só me assumi quando eu tinha a certeza do que eu queria, porque é aquela história, eu moro com a minha mãe, então, tenho que respeitar a minha mãe. Eu sabia que a minha mãe não ia aceitar, principalmente por eu ser afeminado. Hoje em dia eu não me considero tão afeminado quanto quando eu me descobri. Eu gostava muito de andar com mulher, eu não tinha amigos homens. Era aquilo que o pessoal chama de “bicha louca”, andar esparramado pela rua. E até hoje eu tenho essas manias. Hoje não tanto porque eu tenho a minha vida, sou independente, apesar de eu ainda morar com a minha mãe. Mas ela fala, mas não tanto (E8).

O estigma do gay é tão presente na sociedade que o mesmo sempre é culpabilizado por qualquer mal, como evidencia o fragmento a seguir: ***“Eu votar na bichinha igual a Luana candidata a vereadora. Não vou mesmo, entendeu... Ainda dizem, uma bichinha que todo mundo diz que tem aids, porque joga o preconceito né, porque doença é a bicha que leva”*** (E4, grifo do autor). Percebe-se que algumas questões tidas socialmente como negativas ou ruins para a sociedade, como as doenças, é culpa dos sujeitos gays, na interpretação destes sujeitos. Infere-se através desse fragmento que o gay é a representação e o responsável por diversos males da sociedade, principalmente àqueles relacionados a sexualidade e saúde. Através do fragmento discursivo do sujeito E4 percebe-se que mesmo ele sendo gay ele estigmatiza outro gay por ser afeminado, ao qual chama um outro gay de “bichinha” com o sentido de inferiorizá-lo. Nesse mesmo fragmento percebe-se que por ser “bichinha” tem sua capacidade profissional, para exercer o cargo de vereador, posta em cheque, pois o sujeito E4, enfatiza que ele não votaria nessa “bichinha” para ser vereador.

Através do fragmento discursivo de E8 percebe-se que a mãe até poderia ter uma possibilidade de aceitá-lo como gay, mas ser afeminado seria uma barreira para a sua aceitação. Ainda nesse fragmento discursivo percebe-se que a feminilidade do sujeito era estigmatizada ao ser chamado de “bicha louca”, onde tal termo torna-se pejorativo sendo chamado de louca, ou seja, alguém que está fora dos parâmetros da normalidade. Outro trecho discursivo mostra que a sociedade foi criada a partir dos valores masculinos e tudo que foge aos padrões estabelecidos por esses valores causa estranheza e marca o indivíduo de forma negativa

Eu diria que o padrão heteronormativo foi definido pelos homens ao longo do tempo dizendo “ah não você tem que ser assim e assim e assado; você tem que agir de tal forma, você pode fazer isso ou aquilo”; e de certa forma ditando o comportamento de como um “homem de verdade” deveria ser. E qualquer coisa fugindo daquilo acaba sendo visto de forma mais negativa (E6).

Outro fragmento discursivo mostra que os gays sofrem o mesmo preconceito que as mulheres pelo fato de serem femininos. O entrevistado foi questionado se ele acreditava que os gays afeminados são discriminados por serem femininos e o mesmo respondeu que *“Sim, por terem traços alinhados a mulheres”* (E4). Infere-se que existe um preconceito anterior ao gay, que é o preconceito contra as mulheres e qualquer característica que esteja vinculada a ela.

Tema: O Estigma Do Gay Afeminado Nas Organizações

Nesta seção serão discutidos os fragmentos de discursos que abordam como o gay afeminado é estigmatizado por parte das organizações.

“A sociedade vê o homossexual como a bichinha frágil, se for para ganhar a vida, para todos eles o viado ele é subjugado, não só pela sociedade, pela família, pela escola. Então, o local de trabalho é preciso ter uma modificação desse tipo de paradigma é preciso derrubar. Até porque eu não dou abertura para ninguém fazer isso” (E4).

Na fala do entrevistado E4, percebe-se que o gay, de modo geral, é estigmatizado por diversas instituições como a escola e família. No trecho a seguir o entrevistado relata sobre como se sentiu ao participar de um processo de seleção, *“Sim, por existe preconceito, existe. Não é porque trabalho em banco, que não vou dizer que não tem não. Tem sim, tem. É... eu falei assim: "poxa não vai rolar!"* (E3) e o sujeito E2 relatou que *“Eu acho que as pessoas ficam pensando que a gente não tem capacidade de resolver certos tipos de coisas, só porque a gente é gay e não tem condições de exercer certas funções”*(E2).O entrevistado acrescenta E3 ainda que os gays afeminados não enfrentam problemas somente por parte das organizações, mas também por parte de todos aqueles envolvidos com as mesmas, como por exemplo os clientes.

Uns podem gostar ou não, mas respeitam. Acontece com cliente, alguns clientes existe certa resistência, às vezes solta uma piadinha boba [...]Na época que fui estagiário, uma vez, só não lembro o que ele falou, um Senhor... Ele falou pra mim, é assim: tem uma transação que chama prova de vida, que é do INSS. Você anualmente tem que ir lá provar que você está vivo, para continuar recebendo o pagamento. Ele queria que eu fizesse a bendita da prova de vida dele no caixa eletrônico. No caixa eletrônico não é feito, só no terminal de caixa, a fila do caixa estava muito grande, ele não queria enfrentar e ele ficou me infernizando para fazer no caixa eletrônico, e eu falei que não tinha como. Ele simplesmente deu um grito comigo, falando que eu não queria fazer, estava com má vontade, foi lá no gerente e falou assim: " Aquela bichinha ali não quer fazer pra mim, então vou ter que enfrentar essa fila (E3).

No que tange a estigmatização do gay afeminado nas organizações o entrevistado E8 relata em seu discurso que algumas profissões não servem para gays afeminados. O entrevistado E8 relata que um dos seus colegas do antigo trabalho disse que não existe gay advogado dando a entender assim que ali não era lugar dele. Como ele relata:

É, que não existe gay advogado. O que eu mais vejo hoje em dia é gay advogado. O gay tem que ser homem. Inclusive outro dia eu participei de uma audiência que o juiz era um gay mais afeminado que eu, você falava com o juiz você via no semblante dele, um rapaz novo, provavelmente era um estagiário, não tinha idade para ser juiz, como você mas um pouco mais novo. E assim, eu me achei ali nele. Porque você via que ele era gay. Como eu sou estagiário eu ainda não posso me impor durante uma audiência, mas eu participo, vou, escrevo, mas não posso me impor, não tenho fala, não tenho voz. E eu saí dali assim, encantado com aquilo. Aí eu cheguei pra ele e falei, você disse que não existia gay advogado mas o juiz era gay, e aí? Aí ele “ah mas pra você se impor numa audiência você tem que ter voz, você tem que ser homem” (E8).

Um outro fragmento discursivo mostra que o gay afeminado não é estigmatizado somente por homens, mas por mulheres também, ao qual debocham dos comportamentos femininos do sujeito imitando seus trejeitos.

Vejo meninas, vejo mais meninas debocharem. Meninos não, meninas imitam o jeito deles falarem, tem um menino lá mais afeminado, as meninas gastam ele o dia inteiro pela maneira como ele fala com o cliente, porque ele gesticula, da maneira que ele senta mantendo a postura, elas falam “Aí nem eu faço isso o dia inteiro, mas ele fica lá toda mocinha o dia inteiro”. De alguma maneira incomoda. É incomoda, incomoda é a palavra (E1).

Ressalta-se ainda que o discurso do entrevistado E1, trata o gay afeminado no feminino, porém de forma pejorativa afirmando que “ele fica lá toda mocinha”, ou seja, o considera feminino, mas debocha dessa feminilidade.

Foi o que eu falei, o gay afeminado puxa mais para o feminino, ele não puxa muito para o lado masculino. Já o gay não, tem muitos amigos que trabalham em grandes escritórios, grandes empresas, que são gays, mas não são afeminados, e tenho um amigo meu afeminado, o único amigo meu afeminado, que ele foi para uma entrevista de emprego, ele faz faculdade de sociologia também, a maioria dos meus amigos são todos sociólogos, porque me atrai sociologia, ele foi para uma entrevista de emprego de colar, brinco, o jeito dele, aquelas roupinhas dele super apertadas e na hora da entrevista falou, a gente não escolhe esse padrão pra nossa empresa. Aí ele conversou muito comigo, ele queria até entrar com um processo contra a empresa, porque ele disse que foi um preconceito, mas na verdade não foi, apenas a pessoa foi sincera dizendo que a empresa não trabalha com esse tipo de padrão. É gay, é gay, a empresa tem até gay porque eu já

entrei lá, é a Fiat, a empresa tem até gay, mas afeminado não tem, tem gay hétero, mas não tem gay afeminado. Porque é uma empresa multinacional, você tem que lidar com pessoas de fora, a área dele seria a área de importação de veículos, vindo de fora pro Rio, então é uma área que abrange dezenas de pessoas de fora, e ele não ia conseguir, eu disse pra ele, Renan, o nome dele é Renan, Renan você não ia conseguir, você é uma pessoa que não ia se enturmar lá, até mesmo por causa do preconceito, lá tem muito homem. **E um gay afeminado não fica onde tem muito homem** (E8, grifo do autor).

Verifica-se no fragmento discursivo anterior que há uma articulação clara entre o estigma e a dominação masculina. Tal fato é exposto quando o sujeito relata que um gay afeminado não fica em um ambiente que possui muitos homens, o que leva a crer que os ambientes que possuem muitos homens prevalecem as regras e os valores da heteronormatividade e qualquer um que esteja fora desses “padrões” é excluído e marcado como inferior ou até mesmo como errado.

Ao relatar o preconceito ocorrido com um amigo no processo de seleção, percebe-se que o sujeito E8 não consegue perceber a estigmatização do gay afeminado. O entrevistado afirma que “a pessoa ao menos foi sincera”, o que denota uma tentativa de justificação do preconceito do empregador, ao explicar que o motivo da não contratação estava sendo justa. Pode-se ainda constatar que o sujeito naturalizou o estigma ao utilizar-se de um discurso de justificação para tal ato. Outro elemento evidenciado no fragmento discursivo do entrevistado E8 é o fato da empresa ter preferência em contratar gays com comportamentos heteromasculinis.

Quando questionado sobre a aceitação do gay em qualquer tipo de organização o discurso do entrevistado E4 relata que os mesmos não são bem-vindos e acrescenta “*Conforme falei, são paradigmas culturais que determinadas instituições não conseguem derrubar, não conseguem ultrapassar, tanto por questões preconceituosas e também históricas*” (E4). Compreende-se que a estigmatização do gay afeminado ocorre em diversos tipos de organizações, e mesmo com os avanços no campo dos direitos que esse grupo conseguiu, ainda há um caminho a percorrer no sentido de diminuir o preconceito. O fragmento discursivo a seguir relata que as organizações seguem regras patriarcais e que valorizam a figura do homem cisgênero.

Então é o que eu falo, cada organização segue uma regra, né, e infelizmente o gay afeminado ainda não é bem visto dentro das organizações. Não é pelo padrão que ele segue. Talvez, se ele fosse um pouco menos exibicionista, se ele se exibisse um pouco menos, do

padrão dele, do padrão feminino. Ele até seria bem-vindo, até conseguiria atingir os objetivos dele, mas, como o gay gosta de se impor pra sociedade, pra sociedade saber que ele é aquilo e não ter preconceito, mas acaba tendo. Ele acaba não sendo bem-vindo naquela organização. (E8)

Outro fragmento discursivo que chama atenção é referente a fala do entrevistado E1, como mostra a seguir.

Porque não é uma mulher, entendeu? Ele não é uma mulher, então é algo que está fora do padrão, não para mim, mas é algo que está fora do padrão. Pra grande maioria. Isso eu não falo só na questão de empregador, mas de estética por isso que eu falo que é mais difícil um gay feminino conseguir qualquer coisa em qualquer lugar. Essa é minha visão, o que acontece, é o que eu vejo, entendeu, é porque ele é, ele não é, como é que vou explicar, ele não é uma mulher, na verdade ele nasceu homem, homem tem lá órgão genital masculino, só que ele internamente é um lado feminino, então ele vai tentar ser o que ele é interno, só que aquilo que ele é interno ele não é externo, o que ele aparenta para as pessoas na rua, ele é um homem. Então quando começa a haver esse tipo de conflito as pessoas se assustam. E o que a sociedade não entende, ela reprime (E1).

Através do fragmento discursivo do entrevistado E1 percebe-se que o gay afeminado é visto como um “ser estranho” por não corresponder aos padrões comportamentais masculinos estipulados pela sociedade, e quando o mesmo externaliza sua feminilidade torna-se motivo de repressão por parte das organizações e da sociedade. Os sujeitos foram questionados ainda se já foram punidos pelo fato de ser gay ou ser gay e afeminado. Um dos entrevistados relata que por ser gay e afeminado não foi promovido, pois houve muita resistência por parte dos seus superiores como mostra o fragmento a seguir “*Eu noto que a resistência a mim ao longo do tempo diminuiu muito, isso eu acho que a gente sente com muita clareza. Eu por exemplo, não seria coordenador há 10 anos atrás*” (E7).

O entrevistado atribui isso ao fato de ser gay, pois relata ter sido indicado para o cargo algumas vezes e em todas foi preterido “*Que eu fui indicado várias vezes e nunca fui aceito. Porque eu acho que tem a ver com o fato de ser gay*” (E7). Através desse fragmento percebe-se que o sujeito sofreu punição por ser gay durante vários anos, como ele mesmo relatou. E no que tange ao gay afeminado no trabalho ele acrescenta que o mesmo é alvo de preconceito, ou seja, é marcado através do deboche e como se ele fosse o culpado por isso como mostra o fragmento a seguir: “*É aí que tá, eu acho o gay afeminado, ele pode dar margem ao deboche*” (E7), o que de fato acontece como mostram os fragmentos discursivos a seguir:

Já. Já imitaram o meu jeito de ser, de andar, até mesmo de lidar com as pessoas, mas eu sou uma pessoa muito estressada e eu jogo pra ganhar. Eu falei “gente, eu não gosto de brincadeiras, eu não sou obrigado a sofrer isso, porque é preconceito querendo ou não, eu não gosto de apelido, eu não gosto de ficarem me imitando. Meu jeito é esse, quem quiser me aceitar me aceite, quem não quiser que morra, que eu não estou nem aí” (E8).

Assim, eu me lembro assim de uma vez um cara fazendo um comentário, uma piadinha mesmo em relação ao fornecedor que trabalha com a gente lá, que, foi lá fazer uma reunião, e no momento em que ele foi embora, ele fez uma imitação mostrando o quão viado ele era (E6).

Evidencia-se ainda que o empregador não vê com bons olhos o sujeito gay afeminado pondo em cheque até sua competência. Como mostra o fragmento discursivo do entrevistado E1: *“Não, como eu tô falando, assim... Na visão geral, sobre o que eu vejo sobre a visão geral, mas. O empregador encara sim como escândalo o gay afeminado, ele encara. Não acredita na competência”* (E1). O entrevistado acredita que os gays são punidos pelas organizações através do processo de recrutamento e seleção *“Eu já percebi sim. Mas não falam que é isso; falam que são outros motivos, falam que não tem perfil, não tem experiência na área”* (E2).

Outro fragmento discursivo reforça a ideia de que o gay com comportamento heteronormativo é bem visto enquanto o afeminado não, nesse sentido ser afeminado foi associado à uma característica negativa. Quando indagado sobre a existência de igualdade de oportunidades para gays heteronormativos e gays afeminados o entrevistado E6 relata que não há essa igualdade *“Olha, eu gostaria de acreditar que sim, mas eu acho que mesmo inconscientemente, as pessoas que avaliam os candidatos que estão concorrendo a uma vaga, vão considerar o comportamento de não “heteronormativo” uma qualidade ruim da pessoa, ou talvez menos boa, sabe”* (E6).

Outros fragmentos que mostram que gays afeminados são punidos por conta da feminilidade são os do sujeito E1 e do E5, os quais produziram o seguinte discurso, quando questionados se tinham as mesmas oportunidades que um gay com comportamentos heteronormativos ou até mesmo seus colegas heterossexuais:

Não. Porque na prática eu já vi pessoas com muito menos tempo de casa subir muito mais rápido do que eu. E um outro lado também é que ele tinha formações que eu não tinha. Mas sim a aparência conta muito, as pessoas que estão lá eram todas uma aparência mais conservadora também. Eu não sou tão conservador como eles (E1).

Então vou falar de uma forma que eu penso, que a pessoa pensa. Você vai para uma entrevista e você é afeminado, e a pessoa fala "Ah, tem muita mulher dentro dele", e eu preciso de homens. As pessoas pensam assim, de uma forma errada também. Porque se ele é homem, e está ali para o cargo masculino, ele tem que entrar no cargo masculino, e não roubar a função de uma mulher, entendeu (E5).

Já um discurso produzido por um dos entrevistados mostrou que alguns gays afeminados preferem ter comportamentos heterormativos no ambiente de trabalho para evitar o sofrimento:

Ah eu acho que já é coisa pessoal dele, eu acho que já parte muito do preconceito. Porque um gay em si, gay que eu digo não afeminado, ele não sofre tanto preconceito que um gay afeminado. Porque um gay afeminado é visto como mulher, ou melhor, como trans. Então eu acho que ali dentro ele se assume gay, por causa do padrão da guerra. Mas fora dali ele não é gay, ele é um gay afeminado. Porque ele não vai ter tanto preconceito fora do que lá dentro, lá dentro tem muito preconceito (E8).

Outro fragmento discursivo que exemplifica as injustiças sofridas por gays afeminados nas organizações foi produzido pelo sujeito E1 quando foi questionado se a feminilidade era um empecilho para ele conseguir um emprego:

Na verdade, como eu falei para você, não é bem uma exigência, se eu não tivesse me portado dessa maneira eu acredito que eu não estaria lá hoje, como várias outras pessoas bem afeminadas mesmo, tentaram entrar e não conseguiram, pessoas que foram bem na prova, isso nunca é aberto publicamente, mas no privativo é. Eu tinha ido bem na prova, se eu não tivesse tido essa, essa conscientização, da pessoa que me indicou, eu não estaria lá entendeu? (E1).

Através dos fragmentos anteriores percebe-se que o gay afeminado sofre de “injustiças” no ambiente de trabalho e os mesmos são conscientes que são vítimas dessas práticas. A aparência feminina no gay mostra-se como um fator relevante para “injustiças” e aqueles que possuem aparência “conservadora”, ou seja, “heterormativa” são “bem vistos” e não são alvos de qualquer injustiça no trabalho.

7.1.2 Fragmentos Discursivos: Categorias Emergentes

Serão apresentadas nessa seção as categorias emergentes e seus respectivos fragmentos discursivos. As categorias emergentes surgiram a partir do processo de categorização do corpus da pesquisa através do auxílio de um software.

Categoria: Organizações

Nessa categoria foram evidenciados como algumas organizações se comportam frente a diversidade nas organizações. Thiollent (2014) relata que o conceito de organização não deve ser fetichizado, devendo ser aplicado para designar não somente empresas, mas também instituições ou entidades públicas, políticas ou sociais, e pode ser estendido a outros tipos de vida social organizada, onde “são estudadas as práticas organizativas como conjuntos de ações, aplicações de princípios, exercício de poder e demais aspectos como controle, regulação, discriminações, identidade e diferenciação cultural, evolução, inovações, transformações e até destruição.” (THIOLLENT, 2014, p.18).

Tema: As Organizações: Uma Moeda De Duas Faces

Nesse tema serão apresentados fragmentos discursivos que relatam que nem todas as organizações são produtos da dominação masculina.

Eu diria que hoje em dia... quando fala as organizações parece que está falando de tudo junto e eu não creio que seja assim, hoje em dia tem uma diversidade muito grande de organizações. E elas têm valores diferentes. Eu diria que elas refletem os valores do quadro corporativo das empresas. As empresas mais jovens, mais recentes, são muito mais abertas a diversidade do que empresas mais antigas. Assim, eu acho que seria muito mais complicado, muito mais difícil um gay afeminado arrumar um trabalho no banco de investimento do que seria para ele trabalhar no Spotify, que é uma empresa que existe há alguns anos apenas e que tem políticas de incentivo a diversidade (E6).

Através do fragmento anterior percebe-se que existem dois tipos de organizações, aquelas enraizadas em valores advindo do patriarcado e conhecida como conservadoras e ambientes tipicamente masculinos, outras já se destacam por adotar práticas abertas à diversidade. Sendo assim não se pode enxergar as organizações de forma singular, mas sim de forma plural, pois cada um possui uma cultura organizacional diferente.

Os fragmentos discursivos a seguir evidenciam as organizações consideradas como “conservadoras”, logo são aquelas que reproduzem os valores do patriarcado,

Porque... hoje eu trabalho na Câmara Municipal, então, por incrível que pareça ser uma cidade que a gente considera grande é meio

preconceituosa então eu não mostro muito que sou gay lá, eu faço o meu trabalho, se alguém vir perguntar eu vou falar, mas eu não sou de falar olha eu sou viado, sou casado com um homem. Então hoje eu me vejo na necessidade, pelo cargo que eu ocupo de não mostrar tanto minha sexualidade, que eu sou gay, então não demonstro muito, também não escondo muito (E9).

Nesse fragmento percebe-se que as organizações políticas são fortemente regidas por homens e valorizam os sujeitos que se encaixam nos padrões da heteronormatividade. Outro sujeito produziu o seguinte fragmento discursivo a respeito dessas organizações, quando questionado se estas eram elementos neutros em relação a gênero: *“Ainda está muito distante da mulher ter o empoderamento, quanto mais o gay afeminado. Imagina bem, se as mulheres não estão conseguindo entrar numa câmara que não é bem vista, o que dirá o gay”* (E4). Infere-se que as organizações políticas são ambientes tidos como masculinos e empoderadores da força masculina, onde a afeminidade, principalmente a mulher, não é bem-vinda, uma vez que sua participação neste tipo de organização pode representar um empoderamento que ameace o grupo dominante.

Quando o entrevistado E9 foi indagado sobre quais consequências ele teria caso se assumisse abertamente no trabalho ele relatou que:

Acho que teria um preconceito muito grande, as pessoas lá não estão tão esclarecidas assim quanto ao homossexual. As pessoas ainda veem o homossexual como aquele amigo lá do outro lado, que é engraçado, que é bom estar perto, mas se distanciam quando sabem que você é gay, “Ah é gay” sabe, o gay é aquele cara palhaço que serve pra brincar, mas pra conviver num ambiente da sua família talvez eles lá pensam dessa forma, eu acho, é o que eu vejo. Eles veem assim “ah não é um cara que eu quero na minha casa”, é diferente de outras empresas que eu já trabalhei, as pessoas tinham o prazer de me receber em casa, vou fazer um churrasco e quero você lá, entendeu? Mas hoje o meu ambiente de trabalho não é assim (E9).

Outro fragmento discursivo relata a mesma coisa:

Eu tenho receio. Eu realmente tenho receio de como isso pode ser percebido pelas pessoas, apesar de eu achar que boas partes das pessoas que eu trabalho não teriam problema com isso, eu acho que talvez isso pudesse criar uma situação estranha pra mim, eu não acho que todo mundo saberia lidar muito bem com isso, e eu mesmo talvez ficasse desconfortável com essa situação (E6).

O sujeito E8 relata que já trabalhou em um escritório de advocacia “Na verdade eu trabalhava num escritório particular da minha mãe, mas como não deu certo eu lá,

por conta de exatamente eu ser gay, lá tinha muito homem e eles não me aceitavam”. E acrescentou ainda:

Vamos dizer assim, nem todo gay gosta de se mostrar no emprego. Porque a área do Direito é uma área que você tem que seguir um padrão, você não pode passar daquilo, entendeu? Tem muito gay tipo eu, lá se comporta como homem, mas fora dali se solta, entendeu [...] pro direito, pra organização do direito, você vai fazer uma prova na OAB, você tem que se comportar como um homem, porque senão todo mundo te olha de rabo de olho (E8).

Porém, outros fragmentos discursivos mostram que algumas organizações estão abertas a diversidade como evidenciam os fragmentos discursivos a seguir:

No meu ambiente de trabalho também tem outras pessoas que são LGBT. Então é uma coisa mais fácil, antes de eu entrar lá já tinha, entendeu. Aí eu entrei, aquela pessoa quietinha e tal e depois conversando, brincando, eu me assumi. Mas tem pessoas que não imaginavam que eu era, por ter esse lado quieto. Não me excluem, é uma coisa super normal. **Eu posso dizer que dei sorte, porque a exclusão social com o gay está muito grande** (E5, grifo do autor).

Através da fala anterior percebe-se que o sujeito tem consciência de que o público gay é excluído não somente da sociedade, mas também das organizações, porém existem organizações que estão abertas a abraçar esses sujeitos. Um dos sujeitos, que atualmente trabalha em um local que não é aberto a diversidade relata que em sua trajetória profissional já atuou em uma organização aberta ao público LGBT

Depois fui trabalhar no Jornal O Globo como operador de telemarketing, foi a empresa que eu mais me identifiquei, só que era uma loucura né, e lá todo mundo sabia que eu era gay, não tinha esse preconceito. Acho que ambiente de trabalho, tem empresas que aceitam e tem empresas que não. Hoje, por exemplo, eu trabalho com política e muitos não veem um assessor de político gay como uma coisa legal. Eu trabalhei durante muito tempo como operador de telemarketing, saí e fui trabalhar como vendedor de... era uma empresa de ferramentas industriais, um universo totalmente masculino, trabalhei durante 4 anos nessa empresa, mas todos sabiam(E9).

Observa-se que não se pode generalizar as organizações, pois muitas contratam sujeitos que são considerados “minorias”. Porém contratar “minorias”, principalmente no que tange ao gay afeminado, não é sinônimo da ausência da dominação masculina, uma vez que algumas organizações apenas toleram o ser feminino.

Categoria: Diversidade nas Organizações

No decorrer das entrevistas, foram produzidos discursos referentes à política de diversidade nas organizações, cujos fragmentos discursivos serão evidenciados aqui.

Tema: A Política de Diversidade entre a Utopia e a Realidade

Os sujeitos entrevistados responderam à seguinte questão: Você acredita que as políticas de diversidade adotadas por muitas empresas são eficazes? De acordo com a fala do entrevistado E1, não são eficazes, pois *“Antes disso vem a aparência, porque, o empregador ele não quer associar a imagem dele a um escândalo, essa é a verdade, ele quer associar a imagem dele a um escândalo, ele não quer associar a imagem dele, a... a... a diversidade”* (E1).

Contudo, o entrevistado E6 relata que *“As empresas mais jovens, mais recentes, são muito mais abertas a diversidade do que empresas mais antigas”*. Por meio deste fragmento evidencia-se que empresas mais antigas no mercado são mais resistentes a adoção dessas práticas quando comparadas àquelas mais novas. O sujeito E7, ao ser indagado sobre a adoção dessas políticas, relata que as organizações *“estão aprendendo na marra”*(E7).

O sujeito E1 relata que não faria diferença para ele, tendo em vista que o mesmo deixou de ser afeminado por pedido de um dos funcionários *“Pra mim, é..., não faria tanta diferença, mas para muitas pessoas ali sim, porque como eu te falei eu ali, eu depois que eu, mudei eu não fui mais pressionado a mais nada, no meu trabalho eu me dou bem, eu cumpro bem o meu dia”* (E1).

Já o sujeito E8, produziu o seguinte discurso: *“É o que eu falo, adotar política, todo mundo adota, mas seguir, poucos seguem. Está para lançar até lá no Tribunal essa política, mas é um lugar que tem preconceito, mas é raro você ver. **Porque é um lugar sério, é um lugar de trabalho**”* (E8, grifo do autor). Neste fragmento percebe-se que o gay afeminado não é bem-vindo na organização relatada, pois o sujeito considera que *“é um lugar sério”*. O que se deve ressaltar neste fragmento é que o próprio entrevistado entende por sério um ambiente masculinizado e que não possui espaço para diversidade, pois isso pode *“denegrir”* a imagem dessa organização. Observa-se, ainda, que o próprio sujeito considera que ambientes sérios não devem ter gays afeminados, revelando que o sujeito entrevistado já naturalizou o preconceito.

Tema: A Adoção da Política de Diversidade como Ferramenta de Equidade

Nesse tema serão demonstradas as falas referentes ao que os sujeitos entrevistados pensam em relação a adoção da política de diversidade por parte das organizações. Os sujeitos foram questionados se, caso as organizações adotassem a política de diversidade em sua cultura organizacional, as mesmas se tornariam ambientes melhores para se trabalhar. Os posicionamentos dos sujeitos E1 e E8 em relação a adoção dessas políticas foi:

Com certeza, porque ia abrir muito mais o espaço para um trabalhador, **porque o gay também é um trabalhador, um trabalhador com respeito e trabalha feliz, ninguém quer ser forçado, eu precisei mudar. Onde houve necessidade eu me inclinei.** Onde eu tive que mudar, onde houve a necessidade houve o querer, e eu quis mudar meu aspecto externo, externo, mas poxa, a pessoa ela vai poder trabalhar sendo quem ela é, tendo o respeito das pessoas, então ela vai ser feliz, vai ser um trabalhador produtivo entendeu, ela vai trabalhar contente, então ela vai dar um resultado muito melhor. Talvez não o melhor para todos, mas pelo menos pro gay sim (E1, grifo dos autores).

Através do fragmento discursivo anterior percebe-se que muitos gays procuram mudar seus comportamentos para que sejam aceitos no mercado de trabalho. Contudo percebe-se que essa mudança não os tornam pessoas felizes no ambiente de trabalho. O fragmento discursivo anterior mostra que o indivíduo se inclinou devindo a necessidade de ter que trabalhar. Infere-se que esse inclinar seria um ato de se curvar as normas da heterormatividade como já foi evidenciado por Siqueira et al., (2009) ao afirmar que as organizações estabelecem padrões comportamentais aos quais os gays devem adotar para então serem aceitos. Nesse mesmo fragmento fica claro que a Política de Diversidade é uma ferramenta importante para que o gay se sinta bem no ambiente de trabalho, o que pode acarretar em uma melhor produtividade.

A questão é, muitas organizações ainda não adotam essa política. E, as organizações que adotam, não tem dão tanto destaque, não tem eliminado tanto esse público gay do que aquelas organizações que ainda tem essa política. Eu acho que essa política é eficaz pro gay, pro mundo GLS. Ela vai acolher o gay, ela vai acolher a lésbica, ela vai acolher uma trans, um afeminado, pra fazer parte da empresa (E8).

Com o fragmento discursivo do entrevistado E8 infere-se que muitas organizações adotam a política de diversidade, porém não trabalham a mesma em sua cultura organizacional. Contudo, mesmo não dando tanta ênfase em sua cultura, estas organizações não deixam de contratar gays. Porém, infere-se que esse tipo de prática

pode ser um “tiro pela culatra”, tendo em vista que elas não trabalham a diversidade com o seu quadro de pessoal, sem que se verifique, em algumas situações, uma integração e um convívio de respeito entre estes sujeitos e os demais membros da organização.

Tema: Ensinar a Diversidade nas Organizações

Ainda quando questionados sobre a política de diversidade alguns sujeitos relataram que uma das práticas a serem adotadas seria a divulgação e ensinamento sobre a diversidade como evidencia o sujeito E5, ao relatar que essa prática serviria *“Para mostrar de uma forma diferente. Porque vamos supor, os estudos que passam em palestras, essas coisas assim, são totalmente diferentes do que você pensa. Você entra com um pensamento, e você sai com outro. Então isso facilitaria muito”* (E5). O sujeito E6 relata ainda que *“Acho que ao ter políticas de conscientização e informação diminuiria consideravelmente alguns preconceitos, não todos, mas seria um passo”* (E6). Através do fragmento discursivo do sujeito E4, nota-se que a diversidade não deve se resumir na contratação de gays, negros, idosos, etc, mas sim ser ensinada e praticada dentro das organizações,

Então, se as organizações começassem a trabalhar isso, dentro de si, não haveria necessidade de se rotular, sabe. Oportunidade para todos. Isso até a Globo está fazendo uma campanha agora. Isso tem sido bom! As empresas precisam ter isso dentro do seu escopo, do seu organograma, onde se tem o RH trabalhar isso, o respeito, a diversidade sexual, diversidade étnica, diversidade de raça, todos os tipos de diversidades deveria [...]As empresas precisariam trabalhar isso para se ter até um ambiente mais saudável (E4).

Já o sujeito E7 compreende que adotar essa cultura de dentro para fora incentivaria diversos funcionários a “saírem do armário”, e então terem um ambiente de trabalho mais saudável.

É, elas teriam que trabalhar. No final das contas, **eu não estou nem falando da questão de contratação, mas eu tenho certeza que tem vários funcionários que não abriram ainda, mas que são gays e estão ali dentro sufocando e que certamente, se abrisse oportunidade pra eles serem eles mesmos, eles seriam muito mais felizes.** Eu tenho um colega de trabalho aqui, professor meu que eu nunca soube, imagina, aí um dia (E7, grifo dos autores).

Através desse fragmento percebe-se que muitos sujeitos gays tem vontade de “sair do armário” porem as organizações possuem uma cultura que reprime e oprime os

sujeitos gays, sendo assim o ato de entrar no armário é um ato constante na vida desses sujeitos dentro das organizações.

Categoria: Afeminofobia

Uma das categorias emergentes que surgiu na análise docorpus produzidos foram os discursos sobre afeminofobia, ou seja, a rejeição ao feminino ao qual os fragmentos discursivos serão evidenciados aqui.

Tema: O Menino Afeminado

Ao ser questionado sobre o que é ser um menino afeminado, o sujeito E1 relata algumas características ou comportamentos que esses meninos possuem e produziu o seguinte discurso:

Cara, a criança afeminada, ela não tem.... Ela não pode ser afeminada assim...Como que eu vou dizer. Até mesmo porque não é ela que controla isso, é o pai e a mãe que controla isso, mas tem um jeitinho de andar mais reboloso, a voz macia, quer brincar de boneca, não quer brincar de bola. Apesar de que, eu não brincava, até mesmo porque minha infância foi mais controlada. Não senti falta de nada, mas não brinquei muito disso não, porém, é era mais nas ações. O jeito, o jeito afeminado né, não é nem na aparência, é nas atitudes (E1).

O sujeito E1 ainda completa relatando que a o menino é afeminado por falta de presença paterna, como evidencia o fragmento a seguir:

Exatamente, quer ver, uma criança que, um garoto.... Todo garoto, todo menino que tem essa coisa de ah vou jogar uma bola, brincar na terra e se machucar chora e logo ta tudo certo. Mas o menino que já tem uma inclinação ele não quer se machucar, não quer se sujar, ele não quer assim, eu, eu via assim coisas de crianças que chegavam ao extremo de não quer que mosca pose, que chora, essa, a brincadeira, já é pular amarelinha ou jogar uma bola, ela vai para a amarelinha. Se for para brincar dentro de casa ou na rua, ele fica dentro de casa entendeu? Isso também vem muito da criação, tá, criança que nasce e que é criada naquela redoma de vidro, aprende a ser assim. Eu acredito também que isso seja um pouco de.... Isso, por outro lado, é falta do carinho paterno, porque, tem aquele todo cuidado com a criança, mas não dá aquela afeição. Então ela começa a ter que procurar afeição em outros lugares (E1).

Porém, em contrapartida ao discurso do sujeito E1, o entrevistado E3 e E9 relataram que:

Mas o fulano, entendeu.. Era uma criança diferente, o rebolado era diferente, a dança era diferente, as brincadeiras, os gestos eram diferentes, não foi tipo assim: "ah, ele cresceu sem pai, então ele virou gay. Ah, a avó dele era de salão, ele fica dentro do salão, ele virou gay." Não, quem é já nasce feito. Ninguém muda ninguém, porque se

fosse assim, eu poderia colocar um homem dentro da minha casa, hetero, e ele iria me mudar por um homem, se eu fosse mutável, entendeu... Eu não virei, eu nasci e graças a Deus que nasci, porque se tivesse que escolher 1 milhão de vezes, eu escolheria nascer gay (E3).

O sujeito ainda acrescentou que sempre teve atitudes afeminadas como evidência o fragmento discursivo a seguir:

Porque na verdade eu sempre tive trejeitos de gay mesmo. Nessa sociedade machista que a gente vive hoje, né, dentro no nosso ambiente infantil tem, você vê crianças com trejeitos gays e eu sempre tive trejeitos gays. Eu nunca fui de jogar futebol, nunca fui de brincar com bola de gude, jogava, mas eu preferia brincar de coisa simples casinha, eu gostava de brincar de bonecas com as minhas amigas, eu jogava bola, queimado, mas não fui de brincar muito no universo masculino, sempre fui muito no feminino, apesar de ter tido uma atração muito forte por mulher também (E9).

Através da fala do sujeito E9 percebe-se que alguns gays, desde a infância, já se aproximam daquilo que é considerado e construído socialmente como “pertencente” a feminilidade.

Tema: O preconceito contra o menino afeminado

Através do corpus produzido nas entrevistas observou-se que existe um preconceito contra a criança afeminada, sendo elas estigmatizadas e vítimas de violência simbólica, como mostram os fragmentos discursivos a seguir:

Porém eu já fui "aquela bichinha" boba, que os outros pisavam, que os outros xingavam, eu quando estudei no Castelinho, é... no ônibus eu era chacota, tipo assim, tanto que eu não pagava passagem, eu tinha o passe que o Governo dá, só que eu vinha de ônibus, micro ônibus, eu pagava todos os dias R\$ 2 e pouco, a ida eu até ia, porque eu ia mais cedo fica lá esperando, tipo assim, ia muito mais cedo, tipo uma hora antes, ficava na porta da escola, ou então ia mais tarde para chegar atrasado, e na volta, eu voltava de micro pagando, porque eu não queria, ou era tapa na cabeça, ou era zação, ou porque era o 'viadinho' da turma (E3).

[...] botava música, Rouge, Kelly Key, aquelas coisas da minha época, porque eu sou velho. Então aí, era tipo assim, apresentação da escola, Rouge, só podia dançar meninas. Só que eu era aquele menino, que ficava olhando o ensaio das meninas, no cantinho, fazendo igual. A professora percebia que eu dançava melhor do que todas as meninas, e botava eu como uma exceção no meio, você tá entendendo...?! Então tipo assim, os meninos me pegavam para Cristo. Educação física, nunca fiz educação física com os meninos, sempre com as meninas, se eu não pudesse fazer com as meninas, eu não fazia. Entendeu? Então eu inventava qualquer coisa, e não fazia, não fazia. Por que? O Luan gostava de queimada, handball, vôlei, gostava de coisas...[...] Então os meninos me pegavam pra Cristo. E até professores também. Muitos

professores são despreparados, não sabem lidar com isso, entendeu... Com o diferente, o diferente causa estranheza. Entendeu... E eu como uma criança, eu não conseguia ter essa força que estou falando, entendeu... E tipo, ficava recluso, às vezes me afastava, isso que estou falando, dessa situação (E3).

Compreende-se que a escola é um espaço organizacional que se encarrega de ensinar o menino, por meio do convívio com outras crianças ou mesmo pelo do discurso dos professores, a adquirir comportamentos associados à masculinidade. Por meio dos fragmentos discursivos expostos, evidencia-se que o primeiro contato do menino afeminado com as organizações, por meio da escola, já o insere num ambiente de preconceito e rejeição. Percebe-se ainda que esses “ensinamentos” são praticados de forma a anular a individualidade do menino e aproveitando-se da sua passividade, pois como evidenciado, o menino afeminado não tem apoio social ou, às vezes mesmo, força física para se defender.

Com certeza, eu era bichinha. Eu era bichinha mesmo. Ah... viadinho. Sempre fui escrotizado na escola. Tinha essa coisa de bulliing que falam hoje, era o que a gente sofria na época. Era assim, você é um viadinho, chamavam isso. Eu tinha trejeitos gays e como minha mãe... eu sou o terceiro, minha mãe tem 6 filhos e eu sou o terceiro mais velho, depois da minha irmã tem o meu irmão e depois vem eu, depois meus irmãos saíram pra morar com o meu pai e eu morei com a minha mãe. Minha mãe teve mais 3 filhos abaixo de mim, e eu tive que cuidar dos 3 filhos da minha mãe, dos meus irmãos pra ela trabalhar, então, era eu que arrumava a casa, era eu lavava a roupa, era eu que fazia a comida, então eu novo, com 13 anos de idade já tinha o universo feminino dentro de mim porque eu já fazia tudo aquilo. Mas à partir do momento que eu fui pro quartel aquilo mudou, mas eu já sabia fazer muita coisa (E9).

Nos fragmentos discursivos apresentados percebe-se que o menino afeminado sofre preconceito por ter características ou comportamentos associados à feminilidade. Esses sujeitos são estigmatizados por diversas instituições tais como família e escola. Essas instituições procuram inserir nos meninos atitudes viris e masculinas, por exemplo, o que é ensinado nas aulas de educação física para os meninos é diferente do que é ensinado para as meninas. Aos meninos são ensinados esportes como o futebol e futsal, já para as meninas a dança, handebol ou voleibol. Aqueles meninos que não se encaixam nessas atividades não são estigmatizados apenas pelos colegas de escola, mas também por alguns professores.

Tema: A Negação Imediata do Feminino

Nessa temática serão evidenciados fragmentos discursivos relacionados a negação do feminino no corpo masculino. Utilizou-se como tema a palavra “Imediato”, pois quando esses sujeitos eram questionados se eram afeminados logo de início eles afirmavam que não, porém no decorrer da entrevista os mesmos relatavam que possuíam características femininas, mostrando assim uma grande contradição no seu discurso. Infere-se com isso que existe um preconceito ou medo de se considerar feminino para não ser alvo da rejeição que os gays considerados femininos, na visão dos entrevistados, são na sociedade. De acordo com o sujeito E9, muitos gays “*sentem a necessidade de mostrar que são homens,(estes) não são caras bem resolvidos, são pessoas que talvez precisem se resolver mais*” (E9,). O sujeito E4, deixa claro que nega o feminino no seu corpo “*Então, eu nunca quis, tentei ser afeminado, nunca gostei, não sei porque. Mas era algo que me deixava um pouco incomodado, porque talvez tenha a visão ocidental, de que menino é menino e menina é menina*” (E4).

Eu acho que é contra o gay, o preconceito, acho que é homofobia mesmo. Porque na verdade, o gay quando se assume, ele precisa realmente se assumir. Esses gays que estão nessa vibe de hipertrofiar, de se transformar em um halterofilista barbado, esse culto ao bear que tem agora, né, homem peludo, essa preferência pelo peludo e essa negação ao feminino. Eu acho que **não está relacionado a uma rejeição a mulher, acho que está relacionado a uma rejeição ao gay que se comporta, se assemelha a mulher, entende? Eu acho que o preconceito é aí, é um pouco de homofobia**(E7, grifo do autor).

Através do fragmento discursivo anterior percebeu-se que o próprio gay possui práticas homofóbicas com aqueles que não estão nos padrões da heteronormatividade. Ou seja, o oprimido torna-se opressor. Infere-se que se um gay possui traços associados a feminilidade o mesmo rejeitado pelo próprio grupo.

Categoria: Performatividade

Uma das categorias que emergiu durante a pesquisa é referente ao ser gay, ou ser feminino como uma forma de ser livre, o sujeito E6 relata que a sensação de as pessoas perceberem que se é gay sem ter que explicar é “*na verdade é uma sensação libertadora, é bom pra caramba. Sabe, assim, por vezes eu gostaria de conseguir fazer isso com mais frequência. É uma sensação muito agradável na verdade*” (E6) e acrescenta ainda que ser feminino ou ser um gay afeminado é símbolo de liberdade

“Não estou dizendo que uma pessoa que não é feminino não é livre, mas, uma pessoa que age de uma forma mais afeminada é uma pessoa que está exercendo o direito dela de agir, fazendo o que ela quer (E6).

[...] eu vejo o gay como um ser livre, ele não tem obrigação de falar assim, falar assado, entendeu... Eu Luan, eu não me vejo másculo, viril, na minha vida, você tá me vendo aqui, eles são estão me ouvindo, você está me vendo, eu sou uma pessoa que não sou másculo, eu não sou viril (E3).

O sujeito E4 produziu um discurso embasado na identidade, que facilmente pode ser ligado a sensação de liberdade. Ser gay e afeminado é ter uma identidade marcante e livre dos padrões como mostra o fragmento discursivo a seguir:

Eu acho que ele tenta buscar uma identidade, acredito até que tenha mais identidade que o bissexual e do gay que tenta ser viril, talvez. Porque ele expressa uma identidade daquilo que falei, do reino animal todos os machos são afeminados, entendeu. No reino humano o afeminado não tem espaço, sem ter o preconceito. Eu penso que eles estão buscando o espaço deles, e volto a repetir tem mais identidade do que qualquer outro (E4).

Através da fala anterior, compreende-se que o gay afeminado demanda mais esforços para construir sua identidade, uma vez que a figura do gay ainda está vinculada as características da masculinidade hegemônica.

7.2 Anotações Do Diário de Campo

Um dos aspectos principais que levou a escrita de um diário de campo foi a dificuldade de acesso aos sujeitos. O primeiro sujeito contatado, que serviria de piloto, foi indicado por uma pessoa com quem possui uma relação de amizade. Este sujeito, é empregado de uma grande empresa e gay assumido no seu círculo de amizades. No primeiro contato o sujeito fez diversas perguntas sobre a pesquisa e mostrou-se preocupado com a confidencialidade das informações e em se manter anônimo. Após alguns minutos de conversa, o sujeito que serviria de piloto concordou em realizar a entrevista e deixou seu telefone para contato. Porém, no dia seguinte, antes mesmo de marcar a entrevista o mesmo ligou para a pessoa que o indicou e cancelou o convite, relatando que preferia não ceder mais a mesma, e comprometeu-se em indicar outros sujeitos.

Embora estivesse utilizando a técnica “bola de neve” para acessar os sujeitos, tentei realizar meu piloto, e entrevistas futuras, com amigos de minha rede social. Inicialmente consegui três sujeitos, que se mostraram interessados em ceder uma hora do seu tempo para um bate-papo. Contudo, quando pediam mais informações sobre a pesquisa, e eu relatava que era sobre o feminino pelo ponto de vista dos gays, os sujeitos logo mostravam uma grande preocupação em manter o anonimato, o que era garantido a eles, e concordavam então em ceder a entrevista. Porém, todas as vezes que tentei marcar as entrevistas os sujeitos a desmarcavam por conta de um “contratempo” e cancelavam as entrevistas horas antes delas ocorrerem, tal situação ocorreram quatro vezes

Antes de realizar a entrevista piloto, um sujeito recusou de início, e após muita insistência resolveu ceder. Durante a entrevista aparentava estar nervoso, principalmente quando eram abordados assuntos relacionados ao sujeito gay. Ao final, quando já havia parado de gravar a entrevista, o sujeito relatou a dificuldade em lidar com tal tema e disse: *“Cara, eu estava nervoso, as perguntas são bem fortes e tocam na ferida”, mexe com a gente*” (E1).

Realizado o piloto, partiu-se para a segunda entrevista. A mais difícil que pude realizar. O entrevistado mostrou grande resistência ao falar do feminino, chegando até a chorar quando o assunto era sobre o gay afeminado no trabalho. Em uma das pausas o entrevistado disse: *“Se soubesse que a entrevista era sobre o gay afeminado eu não teria participado”* (E2). De início negou ser afeminado, porém em outra pausa relatou *“Porra! Eu sou super pintosa e você ainda me pergunta se sou afeminado?”* (E2). Contudo, prosseguiu-se com as perguntas e as respostas eram sempre evasivas e curtas.

Outra entrevista que produziu registros interessantes foi a realizada com o sujeito E4. A entrevista foi realizada no seu ambiente de trabalho, embora o sujeito fosse assumido neste ambiente, sempre que aparecia algum colega de trabalho ele pedia para parar a entrevista, e mudava o assunto rapidamente, para que não percebessem o que ele estava falando. Ao ser questionado sobre o gay afeminado, relatava que era aquele que falava “batendo bolo” e gesticulava com a mão mostrando e fazendo voz irônica, ou seja, ele imitava um gay afeminado em um tom de deboche, além de mencionar que trabalhou com um gay afeminado e o mesmo não era bem visto pela organização.

Por meio destas observações infere-se que muitos gays preferem não falar desse assunto, tendo em vista o grande preconceito ainda existente na sociedade e nas organizações. Como já relatado, um dos entrevistados chorou várias vezes durante a entrevista, principalmente quando se autodenominava afeminado. Este comportamentoremete a diversas interpretações, como por exemplo, ser afeminado é ter falhado como homem, do ponto de vista da heteronormatividade, ou ainda representar um grande conflito interno a respeito da sua identidade.

Um dos sujeitos relatou que se soubesse que a entrevista fosse sobre o gay afeminado não teria participado, evidenciando assim que esse tema é evitado até pelos próprios gays. Tal fato demonstra que a questão da feminilidade, do ponto de vista de alguns gays, parece ser ainda um grande tabu. Através dos registros percebeu-se também que os próprios gays debocham dos gays afeminados, o que leva a crer que o estigma de ser gay existe e é praticado por gays e contra gays.

7.3 Análise Do Corpus Produzido

Nesta seção serão apresentadas as análises do corpus produzido nas entrevistas em profundidade e suas correlações com o referencial teórico.

Discussão das categorias Gênero, Feminilidades, Masculinidade/Virilidade, Gay Afeminado

Alguns sujeitos entrevistados consideram-se afeminados, ou seja, possuem características associadas a feminilidade, ou até mesmo as incorporam para si. Esses sujeitos são conhecidos como gays afeminados, e nesse sentido pode-se considerar que são seres femininos, pois como relatam Beauvoir (1980), Connell (2003) e Veiga (2012), nem todo ser feminino necessariamente é uma mulher e a feminilidade não é um privilégio somente das mulheres. Compreende-se que esses sujeitos, ao considerarem-se afeminados, estão considerando serem femininos, evidenciando assim que ser feminino é uma construção que não está ligada ao sexo biológico, mas sim às questões psicológicas e sociais, ou seja, trata-se de uma questão de gênero. Sendo assim, se alinham com as ideias de Scott (1990) na medida em que esta autora identifica que o gênero é uma construção mental significativa para a demarcação de relações de poder. Da mesma forma, esta constatação se aproxima da ideia de Gherardi (2014) para o qual o gênero abarca de forma conjunta as questões referentes a corpo, sexo, desejo, política

e conhecimento, e Butler (2015) na medida em que esta autora questiona o que é o corpo feminino senão uma construção política.

Por meio dos fragmentos discursivos apresentados, constata-se que existem feminilidades, considerando que as características associadas a feminilidade na mulher são diferentes daquelas associadas ao gay afeminado. A feminilidade na mulher é associada a características de submissão, fragilidade, falta de competência para exercer determinadas funções, além das características associadas ao ato de cuidar do lar, ou seja, lavara, cozinhar, passar, etc. Os discursos apresentados sobre feminilidades, corroboram as ideias de Fletcher (2004, p.650) o qual relata que “vulnerabilidade e habilidades de conquista e colaboração são socialmente atribuídos a mulheres e entendidos como femininos”. Já no sujeito gay a feminilidade está associada ao exagero no comportamento, a vaidade excessiva e a voz aguda, porém essa feminilidade deve ser repudiada, pois essa feminilidade associada a um corpo masculino pode fazer com que o mesmo seja visto como menos capaz, como relata um dos sujeitos entrevistados. Pode dizer, por meio da análise dos fragmentos, que existem feminilidades, como já evidenciado por Santos (2010), para quem a feminilidade está em constante transformação e que não existe apenas um jeito de ser feminino, ou seja, há uma multiplicidade de feminilidades. Alvesson e Billing (2008) também afirmam que o conceito de gênero é um artefato linguístico, ou seja, uma construção do eu a partir da fala. No que tange a feminilidade na mulher, os fragmentos discursivos reforçam as conclusões de Eccel e Gisci (2011) as quais evidenciam que os comportamentos associados a feminilidade são aqueles percebidos e ligados ao domínio do lar, virtudes morais, emotividade, limpeza e trabalhos sociais

Percebeu-se ainda que as feminilidades estão associadas aos papéis de gêneros previamente estabelecidos pela sociedade e pela cultura, questões essas que fazem eco com as ideias já evidenciadas por Butler (2015). Diante do exposto, pode-se afirmar que gays afeminados são seres femininos, tendo em vista que a feminilidade é vivenciada e reconhecida a partir, também, do olhar do outro, ou seja, por meio das interações desses sujeitos com o mundo, fazendo assim com que cada sujeito atribua sentidos diferentes para suas feminilidades através da sua corporeidade e subjetividade. Sendo assim, os fragmentos discursivos que foram produzidos na entrevista confirmam as ideias de Villela (2016, p.647), segundo o qual: “feminilidades se produzem, reproduzem e se

transformam, trazendo sentidos e significados singulares para cada pessoa na sua corporeidade e modo de subjetivação”.

Os sujeitos evidenciam que há um padrão de masculinidade, ou seja, uma masculinidade hegemônica, pois socialmente há uma construção do que é “ser homem” e essa construção traria em seu cerne características comuns a todos os homens. Tal masculinidade está atrelada aos traços animais e brutos, tais como luta, o uso de bebidas alcoólicas e a definição do homem como aquele que manda, sendo chamado de “macho alfa”. Estas características já são estabelecidas e tidas como naturais dentro de uma sociedade patriarcal embasada na dominação masculina. A existência de uma masculinidade hegemônica já foi evidenciada por Connell e Messerschmidt (2013) ao explanarem sobre a masculinidade hegemônica e evidenciarem algumas características pertencentes a mesma como a agressividade, força e a virilidade. Evidencia-se também, que diversos sujeitos relatam que existe um padrão de masculinidade, mas não é o que eles consideram como masculinidade.

Outro fator observado foi a virilidade, a qual mostrou-se não estar desvinculada da masculinidade, pois “ser homem” envolve se relacionar com várias mulheres sem ter compromisso com nenhuma delas; conforme o relato de um dos sujeitos, essa é a regra estipulada pelos homens. Quando o sujeito relata que ser homem é “pegar” várias mulheres percebe-se que a virilidade está vinculada a potência sexual do indivíduo, ou seja, na sua capacidade de ter várias relações sexuais com várias mulheres, ou seja, na sua capacidade de conquista de várias presas. Nesse sentido, até o que se entende por virilidade está vinculado a dominação masculina, pois homens impõem as regras e não aceitam que outros sujeitos (mulheres?) as revoguem, como já apontado por Bourdieu (2014) e Molinier e Welzer-Lang (2009), quando afirmam que a virilidade é uma das inúmeras faces da dominação masculina.

Nesse contexto de feminilidade e masculinidade/virilidade entra em cena o gay afeminado. Quem é esse sujeito? Quais as suas características? Contudo, antes de iniciar a discussão sobre o gay afeminado, faz-se necessário discutir algo anterior, o menino gay afeminado. Baubérot (2013) aponta a família como uma das instituições responsáveis pela construção da masculinidade e virilidade na criança. Por meio da fala de um entrevistado, percebe-se que o afeminamento no menino é visto como um comportamento natural, ele nasce com esse comportamento, e o mesmo é

posteriormente socialmente associado ao universo feminino. Nesse sentido, o menino afeminado desfruta das mesmas características e rejeições que são atribuídas a qualquer ser feminino. Fica claro que os entrevistados que se declararam afeminados, já na infância, adotavam o feminino para si por enxergar ali os comportamentos que desejam ter, ou até mesmo como uma forma de já mostrar sua sexualidade, bem como já mostrado por Beauvoir: “Alguns escolhem obstinadamente a feminilidade o que é uma das maneiras de se orientar para o homossexualismo” (1980, p.12). Por meio dos fragmentos discursivos percebeu-se também que mesmo na infância a feminilidade não é permitida no menino.

Quanto ao gay afeminado, os fragmentos discursivos mostram que esses sujeitos, apesar de possuírem diversas características associadas à feminilidade, tais como por exemplo a vaidade, a voz e formas particulares de gesticular não só com as mãos, mas com todo o corpo, não são considerados mulheres. Essas características já foram evidenciadas no trabalho de Villas (2012). Através de outro fragmento observou-se que alguns gays relatam que o gay afeminado quer ser mulher, mas esses sujeitos nunca serão mulheres. Em contrapartida outros gays relatam que não desejam ser mulher, apenas possuem traços femininos, sendo assim infere-se que alguns gays afeminados não desejam ser mulher, eles apenas transitam entre o masculino e o feminino, o que pode resultar em uma aparência andrógina, o que já foi constatado por Pereira (2012), que afirma que muitos gays afeminados possuem aparência andrógina.

Em um dos fragmentos discursivos sobre o gay afeminado, um dos sujeitos – que se considera afeminado – relata que ser afeminado não é ser “bicha maluca”. Ele assinala que os gays “bicha maluca” possuem um andar extravagante e não estão no padrão. Nota-se que até o gay afeminado tem preconceito contra aquele que possui mais características de feminilidade. Essa performance corporal faz com que alguns gays tratem outros como desviantes, fazendo assim com que esses sujeitos extremamente femininos experimentem uma inferiorização e desvalorização de sua masculinidade perante outros gays. Tal fato já foi observado por Zago e Seffner (200, p.12) os quais relatam que esses sujeitos experimentam um “decréscimo de gênero, uma inferiorização, uma perda, uma depreciação do valor de sua masculinidade em relação aos demais”.

No que tange ao fato de um gay denominar outro homossexual de “bicha louca” ou outros termos de igual significado, percebe-se que o próprio gay estigmatiza o outro ao usar esses termos para se referir ao afeminado, pois como afirma Reis (2012, p.80) aqueles que gays que possuem uma performance corporal mais feminina são reconhecidos como desviantes. Outro ponto que merece ser ressaltado é que quanto mais “diferente”, dos padrões heteronormativos, mais o indivíduo é estigmatizado pela sociedade, tal como apontado por Melo (2000), ao relatar que a sociedade impõe um modelo baseado e predeterminado por um sistema de controle social, e espera que todos o adotem, sigam e respondam a esse modelo.

Discussão da categoria Dominação Masculina no Trabalho

Os sujeitos entrevistados relatam que as organizações refletem os valores da sociedade, os quais são, por sua vez, valores estipulados por homens heterossexuais, e relatam ainda que esses valores não são propagados apenas pelos homens dentro das organizações, mas também pelas mulheres. Entende-se que as organizações reproduzem a dominação masculina por meio de sua cultura organizacional, como já evidenciado por Santos e Antunes (2011) ao afirmarem que em grande parte das organizações as relações de gênero são um reflexo dos valores da sociedade patriarcal. Neste sentido, a categoria gênero no contexto organizacional parece ser mais uma forma de reproduzir a dominação masculina que é refletida em sua cultura organizacional.

Expõe-se que a sociedade é regida pela dominação masculina, e nesse contexto, esta dominação reflete-se no cotidiano das organizações, as quais partilham de uma cultura organizacional que procura valorizar e dar poder ao homem heterossexual. Sendo assim, muitas organizações excluem os sujeitos que não se adequam a heteronormatividade. Tal exclusão ocorre por fatores que vão além da aparência, relacionando-se mais com o que as organizações esperam de um corpo masculino e o que os sujeitos afeminados fazem com seus corpos para expressar a feminilidade. Aqueles cujos corpos não estão de acordo com o que é considerado “normal”, tendem a ser marginalizados.

A partir dos discursos dos entrevistados, percebeu-se ainda que até mulheres, em posição de chefia, “agem como homem”, e que existe ainda uma resistência do mercado de trabalho com o que é feminino. Tal constatação reforça o que já foi indicado por

Alvesson e Billing (1997), Hansen (2002) Capelle, Melo e Souza (2013), Bourdieu (2014) e Miguel e Birolli (2014), que os “seres femininos” que almejam ingressar nas organizações deve se masculinizar

Um dos sujeitos entrevistados produziu um discurso onde é possível perceber que a exclusão do gay afeminado está atrelada ao poder da dominação masculina, pois segundo esse entrevistado excluir o gay afeminado do ambiente de trabalho é uma forma do homem manter seu poder na sociedade. Infere-se, a partir desta constatação, que o gay afeminado pode representar uma ameaça a heteronormatividade no espaço organizacional, ou seja, represente uma diminuição do poder do “macho”. Percebe-se, assim, um preconceito contra a mulher e contra o gay afeminado, o que pode nos remeter ao preconceito contra o feminino, ou até mesmo contra a feminilidade. Esse preconceito começa na infância, período onde se inicia uma “guerra contra o menino afeminado”, tal como define Cornejo (2011a). Constata-se que esse preconceito se estende da infância até a vida adulta, expandindo-se também para o ambiente organizacional.

Identificou-se, a partir dos discursos produzidos, que muitos gays procuram ter comportamentos fundamentados na heteronormatividade no ambiente das organizações. Um dos motivos para adoção de tal comportamento é para que sejam aceitos no ambiente organizacional e até mesmo para que sejam absorvidos pelo mercado de trabalho. Essa é uma tática adotada por diversos gays para evitar que sejam alvos de deboches e piadas no trabalho, para os quais a solução é “entrar no armário” para evitar as atitudes negativas contra eles e para que possam atender as expectativas das organizações. Tal fato corresponde ao que é descrito por Sedgwick (2007), que revela que em um dado momento da vida, todos os indivíduos gays sentem a necessidade de entrar no armário com o objetivo de conseguir algo. Nesse sentido, os fragmentos discursivos se alinham também com os pensamentos de Bicalho e Diniz (2009), os quais relatam que nas organizações muitos gays procuram ter comportamentos ditos “discretos”, ou seja, se travestem de heterossexuais, a fim de ocultar qualquer traço de feminilidade, atendendo às expectativas das organizações

Considera-se ainda que o ato de “entrar no armário” e adquirir comportamentos heteromasculinizados não são apenas atos de submissão à dominação masculina, mas também é um esforço para tentar corrigir os comportamentos que os fazem ser

estigmatizados pelas organizações como já evidenciado por Goffman (1978) ao afirmar que os sujeitos estigmatizados demandam grandes esforços individuais para tentar corrigir a condição que faz com que sejam estigmatizados.

Foi identificado, a partir do corpus produzido, que as organizações são instituições que controlam os corpos do seu quadro de pessoal no que tange aos corpos feminilizados. Tal controle foi identificado a partir do momento em que os sujeitos relatam que as mulheres não podem ser vaidosas no ambiente de trabalho e que os gays afeminados para serem aceitos devem abdicar de sua feminilidade no ambiente de trabalho e adotar características físicas tidas socialmente como masculinas. Neste sentido, as organizações, como instituições reprodutoras da dominação masculina, tendem a modificar os corpos daqueles que não estão dentro do “padrão da heteronormatividade”. Assim, torna-se evidente que o gay afeminado representa um sujeito que necessita de “correção” para ser absorvido pelas organizações.

Como um dos sujeitos relata, uma mulher que atua na empresa da qual ele faz parte, solicitou que ele banisse de seu corpo a feminilidade, antes de se submeter ao processo seletivo, pois ela não considerava este um comportamento ideal para se atuar na empresa. Tal fato já foi evidenciado por Baubérot (2013), que relata que o trabalho é uma instituição que contribui para a construção da virilidade e masculinidade, pois se encarrega de transmitir características físicas e psíquicas capazes de criar hábitos viris no homem.

Infere-se que as organizações são instituições de dominação, controle e amoldamento do comportamento do indivíduo, que disseminam como certos os valores que são estipulados pela dominação masculina. Evidenciou-se, ainda, que dependendo das organizações, até as mulheres têm que abdicar de sua feminilidade para também serem aceitas no trabalho, conforme já relatado por Bourdieu (2014).

Observa-se ainda que as organizações como produtos da dominação masculina agem como fonte de controle e dominação sobre os corpos. Infere-se que o controle sobre os corpos acontece através da estigmatização dos sujeitos tidos como seres femininos, porém o estigma ocorre de maneiras distintas comparando-se mulheres e gays afeminados. Nas mulheres a feminilidade é vista como algo natural, porém no ambiente de trabalho ela nem sempre é aceita, e algumas mulheres, sobretudo em cargos

de chefia, devem se comportar como homens, ou ter o mínimo de feminilidade possível. Infere-se que as características associadas a feminilidade tornam as mulheres mais vulneráveis e fragilizadas, e desta forma incapazes para posições de comando. Para os entrevistados, estas características tornam as mulheres mais aptas a realizar tarefas domésticas. Dito isso, considera-se que através das organizações a dominação exclui a mulher da vida pública, em específico do trabalho, e a coloca na vida privada na medida em que associa a feminilidade na mulher aos cuidados da casa. Ressalta-se que essa visão é compartilhada até mesmo pelos gays.

Já a dominação masculina opera sobre os gays afeminados através da relação corpórea entre o que as organizações definem como um corpo masculino ideal para o trabalho e um corpo masculino que precisa de “correção” para que possa se encaixar nos padrões corpóreos estipulados pelas organizações. Compreende-se que esses padrões impõem que um corpo biológico masculino não deve, em hipótese alguma, possuir características associadas a feminilidades, pois caso isso aconteça esses sujeitos poder ser vistos como menos aptos a realizar alguma tarefa, pois algumas organizações são ambientes masculinos, administrado por homem e para homens que se encaixam nos padrões da heterormatividade. Além do exposto, percebe-se que há uma relação entre dominação masculina e a estigmatização do gay afeminado, uma vez que esses sujeitos não são bem-vindos onde há muitos “homens” e por representarem um decréscimo no poder do falo dentro das organizações, considerando que esses indivíduos - mesmo que não sejam “aceitos” e sejam uma minoria – estão começando a ocupar lugares nas organizações.

Evidencia-se, de modo geral, que anterior ao preconceito contra a mulher ou contra o gay afeminado, há uma rejeição a feminilidade, seja ela em um corpo masculino ou um corpo feminino. A feminilidade nas mulheres faz com que sejam vistas como sujeitos “impróprios” para realizar determinadas tarefas dentro das organizações, pois as características socialmente associadas a feminilidade marcam as mulheres como seres menos capazes. Bourdieu (2014) afirma que as características femininas são tidas como inferiores às masculinas, assim como Butler (1993) que relata que os traços associados a feminilidade são tidos como inferiores. Esse estigma ocorre através de duas formas distintas entre mulheres e gays afeminados. A primeira é referente as mulheres, ao qual são estigmatizadas através de comportamentos que visam

inferiorizar a mulher e a tratar como um ser menos capaz para o trabalho, e a segunda ocorre com o sujeito gay afeminado, onde o estigma ocorre através do repúdio ao feminino em seu corpo, ao qual são marcados como pessoas escandalosas, e que sua inserção no ambiente de trabalho pode não ser favorável às organizações.

Infere-se que essa rejeição seja um meio pelo qual a dominação masculina consegue manter o seu poder sobre os indivíduos considerados como femininos.

Discussão da categoria Estigma

Conforme evidenciam os fragmentos discursivos pode-se perceber o estigma referente a diversas características de um indivíduo. Através dos fragmentos discursivos evidenciou-se o estigma da feminilidade ao qual o mesmo é marcado socialmente como algo frágil e subjugado no ambiente de trabalho, ou seja, estão sob a égide do poder da dominação masculina.

Já o gay afeminado é considerado como um ser associado ao escândalo, como relata um dos sujeitos, para os quais as organizações não querem ter em seu quadro de pessoal um ser “escandaloso”, por prejudicar a sua imagem enquanto organização. Observou-se que esses sujeitos são marcados por tentarem “ser mulher”. Infere-se que os gays afeminados experimentam a feminilidade através de seus corpos, e é exatamente essa expressão feminina em um corpo biológico masculino que faz com que esses sujeitos sejam considerados como uma imagem negativa para as organizações.

Como relata um dos entrevistados, o feminino nas organizações é algo pejorativo, ou seja, algo insultuoso ou até mesmo depreciativo e desagradável. O feminino é uma “categoria” depreciada do ponto de vista da dominação masculina, o que significa que os seres femininos são marcados pela ideia de inferioridade, o que já foi relatado por Beauvoir (1980). Tal fato mostra que esses sujeitos são marcados como inferiores por possuírem uma característica em comum: a feminilidade. O que leva os mesmos a serem estigmatizados, pois há uma relação à atribuição da inferioridade do “ser feminino” com a estereotipação, como já foi expostas as ideias de Goffman (1978) sobre estigma.

Observou-se ainda que as organizações estigmatizam a feminilidade a partir do momento em que o feminino está em uma condição preterida, ou seja, desprezado e

rejeitado. Infere-se que seres femininos estão nas organizações para cumprir ordens, conforme relata um dos sujeitos, o que já evidencia uma relação entre o estigma e a dominação masculina. Pode-se dizer que gays afeminados e mulheres são estigmatizados por pertencerem a um mesmo grupo, o “ser feminino” e/ou “possuir feminilidades”. Com isso compartilham de um estigma comunal, alinhando-se assim aos pensamentos de Leão e Mello (2011) ao afirmarem que os estigmas comunais estão relacionados a noção de pertencimento dos indivíduos.

Em outro fragmento discursivo pode-se observar que as organizações evitam contratar “seres femininos” (homens e mulheres), pois os consideram como social e profissionalmente menos capazes. Sendo assim, não só a sociedade, como também as organizações, funcionam como elementos reguladores, os quais delimitam e limitam as capacidades dos sujeitos femininos. Neste sentido, Melo (2000) afirma que os sujeitos estigmatizados ocupam um papel social fundamental na vida daqueles ditos “normais”, pois servem de modelos de referência de como não se deve ser.

No que tange ao gay afeminado, pode-se observar que o mesmo, em qualquer estágio da vida, poderá sofrer ou ser rejeitado, tanto pelas organizações quanto pela sociedade. Tal fato revela que estes sujeitos são estigmatizados, e em dado contexto são acometidos pelo estigma social, tendo em vista que esse estigma é enraizado nas noções pejorativas referentes à masculinidade, ou seja, esses indivíduos são marcados de forma negativa, atestando assim as ideias de Goffman (1978) e Leão e Mello (2011), ao qual o primeiro evidencia o estigma de culpa e o segundo o de gênero.

No ambiente de trabalho, uma das formas que o gay afeminado é estigmatizado é por meio do deboche, pela ridicularização de seus gestos ou pela ironia, mesmo entre os próprios homossexuais. Tal fato não foi observado somente nos fragmentos discursivos, mas também na observação de campo, durante a qual foi possível perceber que, ao falar dos gays afeminados, alguns entrevistados reproduziam seu jeito forma irônica. O deboche também ocorre na referência aos gays afeminados como “viado”, “bicha louca” e “mocinha”. O uso do deboche ou de termos depreciativos para designar os gays afeminados remetem ao estigma corporal, conforme definido por Goffman (1978). Nesse sentido não se pode pensar o estigma corporal atrelado somente a deformidade física, conforme mostra Goffman (1978) aponta, mas sim a tudo que é relacionado ao corpo.

Observa-se que alguns sujeitos, em algum momento, se sentiram culpados por serem gays, ou então não acreditaram no potencial que possuíam para exercer algumas tarefas no trabalho, o que se identifica com o estigma de culpa. Porém, além do estigma de culpa, o estigma, de maneira geral, se faz presente no ambiente de trabalho, onde os gays afeminados são punidos de alguma forma pelas organizações. Observou-se que tal punição está atrelada a dois fatores: ser gay e ser feminino. O fato de ser gay gera diversos tipos de punição no trabalho, implícitas ou explícitas, como por exemplo deixar de promover um funcionário por conta de sua sexualidade ou até mesmo não o contratar, como já relatado nas pesquisas de Irigaray e Freitas (2011) e Gambôa (2013). No que tange ao ser feminino, Butler (1993) afirma que é impossível dissociar a feminilidade das relações de disciplina, regulação e punição.

Discussão da categoria Organizações

A partir de categorias anteriores pode-se evidenciar que, em sua maioria, as organizações reproduzem práticas enraizadas na dominação masculina, uma vez que o mesmo utiliza de diversas instituições para manter seus valores e crenças. Porém através dessa categoria observou-se que existem organizações que estão abertas à diversidade. Sendo assim pode-se dizer que as organizações são uma “moeda de duas faces”. Observa-se que as organizações podem ser divididas em dois grupos, aquelas que são produtos da dominação masculina e aquelas que são produtos da diversidade.

Através de um dos fragmentos discursivos pode-se evidenciar que as organizações mais antigas possuem uma cultura organizacional fundamentada nos valores conservadores da sociedade, sendo assim não há espaço para a diversidade. Ressalta-se que as organizações mais conservadoras foram aquelas que se encaixavam como públicas. Já as organizações privadas algumas se destacaram por possuir uma cultura organizacional que visa abranger os sujeitos que são considerados “minorias”, em especial o gay afeminado.

Por meio dos fragmentos discursivos da categoria organizações, percebe-se que, mesmo para alguns sujeitos, o preconceito contra os homossexuais afeminados no ambiente de trabalho é naturalizado, posto que na opinião deste sujeito o local de trabalho é um “lugar sério”, ou seja, que não admite tais comportamentos. Identifica-se aí que, mesmo para alguns homossexuais, o comportamento afeminado característico de alguns sujeitos gays não é aceito, deve ser restrito aos ambientes privados e não podem

ser manifestos no ambiente organizacional. Esta visão compartilha e reforça a noção de que a organização é e deve ser um ambiente masculinizado.

O “primeiro lado da moeda” mostra as organizações como ambientes regidos pela dominação masculina e altamente excludente, como já evidenciado na categoria “Dominação Masculina”. As organizações como sistemas de discriminação já foram evidenciadas por Thiollent (20014) contudo percebe-se que as organizações públicas exercem um poder de dominação masculina maior sobre seus trabalhadores quando comparado às organizações privadas. Dentre essas organizações públicas percebeu-se que as instituições políticas são ambientes muito mais masculinos do que as outras, sendo um lugar para homens exercer seu poder ao qual mulheres e gays não são aceitos.

Através dos fragmentos discursivos pode-se perceber que os sujeitos gays preferem não se assumir no ambiente de trabalho, ou então evitam mostrar traços associados a feminilidade, pois acreditam que não é bem-visto pelas organizações e isso pode lhes trazer problemas no ambiente de trabalho. Outro tipo área de atuação organizacional que se mostrou fortemente masculinizada foi a área jurídica, tanto na esfera pública quanto privada, mesmo aceitando gays em seu quadro de funcionários, são áreas que preferem contratar gays com comportamento heteronormativo, como evidencia um dos sujeitos. Uma vez que os entrevistados inseridos nessas organizações reconhecem que são áreas predominantemente masculinas infere-se que essas organizações são um grande sistema de poder corroborando assim com a afirmação de Thiollent (2014) ao afirmar que as organizações são instituições de poder, além de se alinhar aos pensamentos de Fleury e Torres (2011) ao relatarem que essa gestão da diversidade reflete as relações sociais, políticas e econômicas que são moldadas a partir das necessidades que emergem das relações de poder.

Contudo não se pode ver as organizações como instituições singulares e que possuem a mesma cultura organizacional, pois como já relatado, existem aquelas que estão abertas a diversidade. Dentre essas organizações encontram-se as instituições privadas dos mais diversos ramos como comunicação e a área de serviços de lazer. Sendo assim infere-se que nem todas as organizações estão sobre a égide da dominação masculina e que tão pouco se pode generalizar que todas as organizações são ambientes dominados pela heteronormatividade ou pelo patriarcado. Dito isso pode-se inferir que as organizações que gerem a diversidade são instituições que visam a transformação,

pois segundo Thiollent (2014) as organizações podem promover inovações, transformações.

Discussão da categoria Diversidade nas Organizações

Um dos entrevistados relata que alguns gestores não querem associar a imagem da organização a diversidade, ou seja, a um ambiente no qual o quadro de funcionários possui sujeitos gays. Através do fragmento discursivo, percebe-se que o entrevistado deixa claro que ser gay é sinônimo de escândalo. Abre-se assim uma vertente para se pensar o escândalo como aquele já relatado por Beauvoir (1980), segundo o qual a revelação do feminino é acolhida como algo escandaloso. Através de um dos fragmentos discursivos, percebe-se que, dependendo da organização, alguns sujeitos, em especial os gays, sempre estarão a margem, conforme já evidenciado por Siqueira e Zauli-Fellows (2006).

Em contrapartida, outro sujeito relatou que a política de diversidade não é adotada por empresas mais antigas, ou seja, aquelas geridas por pessoas que adotam os valores do patriarcado. Em outras palavras, há as empresas que em sua cultura organizacional há a presença da *doxa da dominação masculina*, essa *doxa* já foi descrita por Bourdieu (2014) e faz parte de diversas sociedades e instituições. Porém, nesse mesmo fragmento produzido evidenciou-se que organizações mais novas possuem uma cultura organizacional voltada para a diversidade, sendo assim, essas organizações são tidas como inovadoras.

Observa-se também que algumas organizações estão aprendendo a lidar com a diversidade “na marra”. Isso mostra que, na verdade, muitas organizações só passaram a se importar com essa questão a partir do momento em que se desenvolveram leis e políticas públicas que visam a inserção desses sujeitos no mercado de trabalho, sendo assim evitam possíveis conflitos judiciais e sócias, como já atestado por Alves e Galeão-Silva (2004).

Embora algumas organizações adotem a política de diversidade, observou-se na entrevista que existe uma diferença entre adotar e praticar, evidenciando assim que muitas organizações “adotam” a política de diversidade como uma forma de se promoverem, fato esse já apontado por Fleury (2011), Fleury e Torres (2011) e Alves e Galeão-Silva (2014). Observa-se também que a gestão da diversidade possui sua

efetividade às escuras, aparentando ser algo válido e factível, porém não é real. Tal fato pode ser ainda verificado nas ideias de Lynch (2005) e Coutinho (2006).

Os sujeitos entrevistados acreditam que, caso as organizações realmente adotassem a política de diversidade de forma eficaz, o ambiente de trabalho tornar-se-ia melhor para trabalhar. Nesse sentido gays, sejam afeminados ou não, mulheres, negros, idosos, etc. teriam um espaço no mercado de trabalho equivalente ao dos homens, brancos, heteros, não deficientes, para o qual não precisariam se enquadrar e mudar seus comportamentos e gostos para se encaixarem nos padrões que as organizações esperam dos indivíduos. Um dos fragmentos discursivos mostra que para fazer parte do quadro de funcionários da empresa o sujeito teve que abdicar de seus traços femininos, o que nos leva a compreender que esses sujeitos já são mantidos a margem do mundo do trabalho e quando são inseridos são obrigados a mudar e adotar comportamentos que as organizações valorizam e compreendem como certo. Esse comportamento, revelado por um dos sujeitos, se alinha com as ideias de Siqueira e Zauli-Fellows (2006) e Bourdieu (2014), ao falar dos padrões estabelecidos pela dominação masculina.

Outros sujeitos evidenciam que anterior a contratação daqueles que se encaixam no conceito de “diversidade”, há a necessidade de fazer com que todos os membros daquela organização aprendam sobre diversidade. Isso mostra que adotar a política de diversidade não é sinônimo da redução da exclusão daqueles tidos como “minorias”, uma vez que as organizações não ensinam seus membros sobre tudo o que abarca a diversidade. Ressalta-se ainda que as organizações optam por praticar e ensinar aquilo que as convém, de forma singular, sobre diversidade. Nesse sentido compreende-se que a política de diversidade está associada a uma relação de poder. Tal fato remete às conclusões de Fleury (2011) e Fleury e Torres (2011) ao exporem que as organizações, através da gestão da diversidade, definem suas próprias diretrizes para trabalhar internamente quais são os sujeitos que pertencem às “minorias”. Desta forma, não se pode afirmar que a adoção de um único modelo de gestão da diversidade é benéfico a todos os que são considerados “minorias, uma vez que as organizações podem definir quem são as “minorias” que vão beneficiar e quais serão excluídas.

Discussão da categoria Afeminofobia

Uma das questões observadas nos discursos produzidos foi referente à afeminofobia, que compreende desde a aversão a criança afeminada à negação do feminino em si pelos homens. Através do corpus de pesquisa produzido sobre essa categoria, verificou-se que muitos sujeitos, ainda criança, que possuíam traços femininos eram estigmatizados.

Observou-se que esses sujeitos, quando crianças, eram consideradas crianças afeminadas e que ser um menino afeminado é sinônimo de ser gay, ainda que não tivessem consciência de sua sexualidade. Como define Cornejo (2011a), os meninos afeminados são vistos como proto-gays,. Por meio do corpus produzido, percebeu-se que os meninos afeminados são perseguidos por diversas instituições, dentre as quais destacam-se a escola e a família. Estes relatos se alinham com o que é verificado por Sedgwick (2007), ao relatar que sempre “está aberta a temporada de caça às afeminadas e gays” e Cornejo (2011a) em sua interpretação da perseguição ao menino afeminado. Considera-se também que há atribuição de culpa a mãe (a mulher) pelas características femininas de seu filho, sendo este mais um exemplo do preconceito contra o feminino. Outro exemplo desta perseguição encontra-se na estigmatização destes sujeitos pelo uso de termos como “viadinhos” e “bichinhas” para rotula-los sendo assim são acometidos do estigma social e de gênero como relata Leão e Mello (2011) e são considerados como crianças não masculinas, pois esses adjetivos serve para demonstrar o lugar de submissão e inferioridade desses sujeitos na sociedade, como evidencia Santos (2008).

Através dos discursos produzidos se observou que muitos indivíduos negam o feminino no próprio corpo, pois essa é uma forma de ser reconhecido como “homem” como já evidenciado por Santos (2008) e Veiga (2012). Através dos registros realizados no diário de campo, percebeu-se que um dos sujeitos negava ser feminino, porém quando havia pausa na entrevista o mesmo relatou ser “super pintosa”, ou seja, possui diversos traços de feminilidade, e toda vez que o assunto era feminilidade o mesmo chorava, ressalta-se que o ato de chorar pode estar atrelado a diversos fatores tais como o sujeito achar que ser feminino é como se ele tivesse fracassado, ou até mesmo uma dificuldade em aceitar o feminino no próprio comportamento. Percebe-se assim que existem sujeitos que discursam estar dentro dos padrões da heteronormatividade apenas

para atender a um papel, ou por medo de assumir ser feminino em público e ser estigmatizado, evitando ser considerado um “desviante” como aponta Reis (2012).

Outros sujeitos relatam que ter traços femininos não significa ser feminino. Tais sujeitos reconhecem que possuem características que socialmente são consideradas como femininas, porém consideram que seus comportamentos estão nos padrões da heteronormatividade. Tal fato mostra que existe um afeminofobia, ou seja, uma rejeição do feminino no corpo masculino, e que possuir tais características não os torna seres femininos. Tal fato demonstra que por mais que possuam traços femininos há uma rejeição ao feminino como um todo, como afirmam Sedgwick (2007) e Bergling (2001) ao relatarem que o feminino em um corpo masculino causa pavor em determinados sujeitos.

Discussão da categoria Performatividade

Outra questão emergente que surgiu na produção do corpus da pesquisa foi a questão da identidade. Um dos fragmentos discursivos mostra que ser gay e não ter que adotar comportamentos heteromascuino. Observa-se então, que construir-se a partir de sua vivência social e com autonomia torna o ser humano livre. Essa construção da identidade já foi observada por Kogut (2006). Observou-se que aqueles que criam uma identidade sem se preocupar com as normas da dominação masculina e fazem do corpo uma construção de feminino e masculino sentem-se livres. Nesse sentido infere-se que é no corpo que gestos e desejos são incorporados, configurando-se com o que Butler (2015) aponta como performatividade de gênero.

Através de outro fragmento produzido no corpus da pesquisa, evidenciou-se que gays afeminados são livres, pois não se prendem a padrões. Não seguir esses padrões é como ter “falhado” perante a sociedade, porém é através dessa “falha” que há a possibilidade de existir uma resignificação e uma subversão nas questões de gênero, pois esses sujeitos são performativos e isso é sinônimo de efeitos imprevisíveis, ou seja, não é possível imaginar, no que resultaram, uma vez que não se pode ater no conceito binário de homem e mulher tal ideia já foi afirmada nos pensamentos de Louro (2013b) e Butler (2015).

Compreende-se através de um dos fragmentos discursivos que ser gay afeminado é sinônimo de performatividade, tendo em vista que esses sujeitos se

constroem fora da “matriz heterossexual” e encarnam em seus corpos as idéias de masculinidade e feminilidade ao mesmo tempo, ou a feminilidade em maior proporção. Esta fuga traz sérias consequências para esses sujeitos. Logo, o gênero não é o que os indivíduos são, mas sim o que fazem e como fazem, como propõem Butler (1993; 2015) e Salin (2015). Entende-se então que ser afeminado é construir uma identidade performativa, ao qual, uma das consequências é a liberdade, mesmo que isso tenha um “preço negativo” mediante a sociedade.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como já evidenciado na Introdução, este estudo teve como objetivo final compreender a estigmatização da feminilidade nas organizações, pela perspectiva do sujeito gay, e sua articulação com a dominação masculina. A pergunta de pesquisa consistiu em: *“Como é compreendida a estigmatização da feminilidade nas organizações, pela perspectiva do sujeito gay, e qual a sua articulação com a dominação masculina?”*.

Através da pesquisa de campo observou-se que mesmo diante da afeminofobia e da presença da dominação masculina, muitos gays não abdicam de sua feminilidade, tendo em vista que esta faz parte da sua identidade. Considera-se que o gay afeminado é um exemplo de performatividade, uma vez que os mesmos se constroem fora da “matriz heterossexual”, e mesmo que tenha um “preço” a ser pago por isso, esses sujeitos estão dispostos a pagar. Ressalta-se, ainda, que gays afeminados, meninos afeminados e até mulheres sofrem de diversos tipos de estigma sendo os principais: estigma social, corporal, de culpa e gênero. Pode-se verificar que a relação entre a feminilidade e a dominação masculina, está vinculada a uma relação de poder, ao qual estigmatizar a feminilidade nos seres femininos, em específico o gay afeminado, faz parte de uma das formas da dominação masculina se manter como fonte de poder para homens heterossexuais.

Considera-se que existem diversas práticas organizacionais que visam estigmatizar os gays afeminados. Uma das práticas que merece destaque é o ato de forçar gays afeminados abdicarem de suas feminilidades e então “entrar dentro do armário”. Compreende-se que os gays afeminados vivem em um jogo de esconder-se e desvelar-se dentro do trabalho, sendo este um movimento constante na vida do homossexual dentro das organizações,. Verifica-se que esse movimento é muito comum na vida desses sujeitos, pois em diversos momentos da vida, com o intuito de conseguir algo, esses indivíduos sentem a necessidade de entrar no armário, considerando assim que esse comportamento é uma forma de submissão à dominação masculina. Por meio da pesquisa de campo pode-se compreender que a feminilidade no gay é tão estigmatizada a ponto de gays afeminados adotarem comportamentos mais “masculinos” dentro da organização para que não sofram nenhum tipo de preconceito ou para que não sejam marcados de forma negativa pelos colegas de trabalho,

Nesse contexto de “entrar/sair do armário” dentro das organizações, percebeu-se que existe, também por parte das organizações, a rejeição ao feminino no corpo masculino. Essa rejeição é anterior à inserção do homossexual nas organizações, pois é evidenciada primeiro na sociedade em geral. Os meninos afeminados são estigmatizados por diversas instituições. O menino afeminado enfrenta deste pequeno uma “guerra”, que a ele é instituída só por conta de sua feminilidade. Infere-se que essa guerra contra a feminilidade se estende até sua vida adulta, uma vez que muitos gays tentam negar o feminino em seus corpos, e por mais que tenham alguma característica feminina, eles não consideram serem femininos, pois isso vai contra as características da masculinidade hegemônica.

As nuances das falas dos homossexuais masculinos também revelaram a existência de preconceitos, mitos e visão sexista dos papéis femininos. Além disso, ficou clara uma visão do “ser feminino” como alguém menos capaz e a masculinidade como um atributo relacionado a alguém capaz. Isso demonstra que muitos gays ainda parecem acreditar no mito da fragilidade feminina, confirmando a aceitação e a reprodução, na sua prática, do processo de socialização diferenciada que recebem sujeitos femininos e masculinos, sendo esses sujeitos, também, reprodutores da dominação masculina tanto na sociedade quanto nas organizações.

Percebeu-se ainda que existem diversas instituições que são responsáveis pela criação da masculinidade/virilidade nos indivíduos, tais como família, escola e trabalho. A família procura inserir comportamentos masculinos e viris na criança através da correção, ou seja, quando percebem que o menino é afeminado procuram corrigir tal afeminamento e quando falham acabam estigmatizando esses sujeitos. Na escola as crianças afeminadas são alvos de deboches e exclusão, ao qual sua feminilidade torna-se motivo de estranhamento, podendo ser consideradas como seres desviantes frente a heteronormatividade. Como já relatado, de forma breve, o ambiente de trabalho cria comportamentos masculinos nos indivíduos homens através de suas práticas organizacionais, e algumas práticas tem por objetivo eliminar traços femininos dos gays.

A estigmatização da feminilidade nas organizações é compreendida pelos sujeitos gays por meio de características que têm por objetivo desqualificar e subjugar a feminilidade tanto no gay afeminado quanto na mulher. No que tange a feminilidade, considera-se que gays e mulheres não compartilham das mesmas características.

Verificou-se que a feminilidade na mulher é associada ainda à fragilidade e à incapacidade de realizar determinadas funções. Já no gay afeminado, as características associadas à feminilidade estão associadas a uma questão corpórea, tendo em vista que alguns gays afeminados possuem gestos corporais enérgicos e extravagantes. Essas características fazem com que esses sujeitos sejam marcados e vistos de forma negativa dentro das organizações. Percebeu-se que os sujeitos compreendem o estigma da feminilidade a partir do momento que os mesmos são estigmatizados pela sociedade e pelas organizações, seja através das palavras ou através de comportamentos, porém isso leva a crer que esses sujeitos tem o poder de mudar tal situação, uma vez que reconhecem que ser feminino ou possuir feminilidade não é modelo ideal de comportamento esperado pelas organizações.

Mesmo evidenciando essas práticas compreende-se que essa é apenas a ponta do iceberg, e que muito ainda tem a ser discutido sobre a temática proposta, sendo assim o objetivo proposto no presente trabalho foi alcançado de forma parcial, considerando que a discussão da relação entre dominação masculina, estigma, gênero e feminilidade está longe de esgotar-se como tema de pesquisa.

Por fim, ressalta-se que esse estudo é uma contribuição para a área de Estudos Organizacionais, pois trouxe um diálogo entre estigma, dominação masculina, feminilidades e gênero, tema pouco abordado quando considerada essas quatro categorias dentro dessa área de estudo. Nesse sentido, pode-se dizer, que a feminilidade é um dos artifícios utilizados na construção do gênero daqueles sujeitos que se consideram femininos, porém no âmbito das organizações essa construção nem sempre é bem-vista e aceita dentro desse ambiente, considerando que a feminilidade, através da dominação masculina, é estigmatizada e posta como uma característica associada a incapacidade profissional (quando manifestada na mulher), ou até mesmo como uma característica vinculada ao escândalo e indesejável dentro das organizações (quando se manifesta em um corpo masculino).

Sugere-se para pesquisas futuras, estudos que tenham como objetivo desvelar as relações entre estigma, dominação masculina e feminilidade com outros sujeitos considerados femininos, como por exemplo mulheres trans, mulheres cis, lésbicas, etc. Deixa-se como sugestão também estudos que objetivam relacionar em profundidade as organizações como agentes que tratam o feminino como uma característica relacionada a incapacidade profissional.

REFERÊNCIAS

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **Sejam todos feministas**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

ALCADIPANI, Rafael. Macho, adulto e branco. **FGVEXECUTIVO**, v.12, n. 1, jan/jun, 2013.

ALBUQUERQUE, Elisabeth Maciel de. **Avaliação da técnica de amostragem “Respondent-driven Sampling” na estimação de prevalências de Doenças Transmissíveis em populações organizadas em redes complexas**. Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca – ENSP; Rio de Janeiro: Ministério da Saúde – Fiocruz, 2009. Dissertação de Mestrado, 99p.

ALMEIDA, Daniel Mazzaro Vilar de. “Sou gay, porém totalmente discreto” – os estereótipos e a criação do ethos em um site de relacionamento gay. **ReVeLe**, nº. 3 - Agosto/2011

ALPFELBAUM, Erika. Dominação. In HIRATA, Helena; et al (orgs). **Dicionário Crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

ALVES, M.A.; GALEÃO-SILVA, L.G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. In: **Revista de Administração de Empresas**. V.44, n.3, p.20-29, 2004.

ALVESSON, Mats; BILLING, Yvonne Due. **Understanding Gender and Organizations**. London: Sage, 2009.

ALVESSON, Mats; BRIDGMAN, Todd; WILLMOTT, Hugh. Introduction. In: ALVESSON, Mats; WILLMOTT, Hugh. **Critical management studies**. London: Sage, 2009.

ANDRADE, Áurea Lúcia Silva; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; BRITO, Mozar José de; NETO, Alcielis de Paula; VILAS BOAS, Luiz Henrique de Barros. Gênero nas organizações: um estudo no setor bancário. In: **RAE- eletrônica** - vol. 1 · nº 1 · jul-dez, 2002.

ANTUNES, João David Soares. **O Homem feminino. O gênero feminino aplicado ao vestuário para homem**. Dissertação de Mestrado. Programa de Mestrado em Design de Moda. Universidade de Lisboa, 2011

BAUBÉROT, Aurnad. Não se nasce viril, torna-se viril. In: COURTINE, Jean-Jacques; VIGARELLO, Georges [org]. **História da Virilidade: A virilidade em crise? Séculos XX-XXI**. V.3. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2013.

BAUER, Martin W.; AARTS, BAS. A construção do corpus: um princípio para a coleta de dados qualitativos. In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático**. Rio de Janeiro: Vozes, 2015.

BECKER, G. & ARNOLD, R. Stigma as a social and culture construct. In: **The Dilemma of Difference**. New York: Plenum,

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo: Fatos e mitos. v.1**. São Paulo: Nova Fronteira, 1970.

_____. **O segundo sexo: A experiência vivida. v.2**. São Paulo: Nova Fronteira, 1980.

BENEDETTI, Marcos. **Toda feita: o corpo e o gênero das travestis**. Rio de Janeiro: Garamond, 2005.

BERGLING, Tim. **Sissyphobia: Gay Men and Effeminate Behavior**. United States: Southern Tier Editions, 2001.

BICALHO, Renata de Almeida; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Violência Simbólica E Homossexualidade: Um Estudo Em Capitais Brasileiras. In: **Anais do XXXIII Encontro da ANPAD, São Paulo, 2009**.

BIERNACKI, P.; WALDORF, D. Snowball Sampling: Problems and techniques of Chain Referral Sampling. In: **Sociological Methods & Research**, vol. nº 2, November. 141-163p, 1981.

BIROLI, Flávia. O público e o privado. In MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e política: uma introdução**. São Paulo: Boitempo, 2014.

BIROLI, Flávia. Autonomia, dominação e opressão. In MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e política: uma introdução**. São Paulo: Boitempo, 2014.

BORRILLO, Daniel. Homofobia, Espanha: Bellaterra, 2001. In: DINIZ, Debora; LIONÇO, Tatiana. **Homofobia & Educação: um desafio ao silêncio**. Brasília: Letras Livres: EdUnB, p. 15-46, 2009.

_____. **Homofobia: História e crítica de um preconceito**. Belo Horizonte: Autentica Editora, 2010.

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

_____. **Sobre a televisão**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

_____. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: BestBolso, 2014.

BRUYNE, P.; HERMAN, J; SCHOUTHEETE, M.. Dinâmica da pesquisa em ciências sociais: os pólos da prática metodológica. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1977.

BRYMAN, Alan; BELL, Emma. **Business Research Methods**. Reino Unido: Oxford University Press, 2015

BRASIL, **Secretaria dos Direitos Humanos**. Sessão LGBT. Disponível em:

<<http://www.sdh.gov.br>> Acesso em 26 de outubro de 2015.

BUTLER, Judith. Critically queer. *In: GLQ*, Yverdon, v.1, p.17-32, 1993.

_____. **Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade**; Trad. Renato Aguiar. – 2º ed. – Rio de Janeiro: civilização Brasileira, 2015.

CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. *In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W.R. (Org.). Handbook de Estudos Organizacionais*. São Paulo: Atlas, v. 1, p. 275-329, 2011.

CAPELLE, Mônica Carvalho Alves; LOPES, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; SOUZA, Natácia Lamoglia de. Mulheres, Trabalho e Administração. *In: RIGS revista interdisciplinar de gestão social* v.2 n.2 maio / ago. 2013

CAPRONI-NETO, Henrique Luiz; SARAIVA, Luiz Alex Silva; BICALHO, Renata de Almeida. Diversidade Sexual Nas Organizações: Um Estudo Sobre *Coming Out*. *RPCA*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1 jan./mar. 2014.

CARRIERI, A. P.; SOUZA, E. M.; AGUIAR, A. R. C. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 18, n. 1, 2014.

CASTRO, Maria Rosana de Oliveira. A valorização do docente na perspectiva histórica e atual. *Revista virtual de iniciação acadêmica da UFPA*, Vol. 1, No 1, março, pgs. 1-13, 2001.

CONNEL, R.W. Masculinidades. México: UNAN-PUEG, 2003.

CONNELL, Robert William; MESSERSCHMIDT, James W. Masculinidade hegemônica: repensando o conceito. *In: Estudos Feministas*, Florianópolis, 21 (1), p. 241-282, jan./abr. 2013.

CONFORTIN, Helena. Discurso e gênero: a mulher em foco. *In: GHILARDI-LUCENA, Maria Inês (org.). Representações do feminino*. Campinas: Editora Átomo, 2003.

CORNEJO. La guerra declarada contra el niño afeminado: Una autoetnografía “queer”. *In: Revista de Ciencias Sociales*. Num. 39, Quito, fevereiro, pgs. 79-95, 2011a.

_____. Contra la familia: ¿Cómo hacer justicia a los niños afeminados?. *In: Nómadas*, Colombia, octubre, 2011b.

COSTA, J. F.. **Os gregos antigos e o prazer homoerótico. Ética e o Espelho da Cultura**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

COURTINE, Jean-Jacques. Impossível virilidade. *In: COURTINE, Jean-Jacques; VIGARELLO, Georges [org]. História da Virilidade: A virilidade em crise? Séculos XX-XXI. V.3*. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2013.

COUSINS, L. H. **Encyclopedia of Human Services and Diversity**. SAGE Publications, 2014.

COUTINHO, Luciano. R. S. **Diversidade nas organizações brasileiras** - um exercício de crítica do conceito e da prática através da desconstrução, 2006. 97 f. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Administração) – PPG em Administração e Economia da Faculdade de Economia e Finanças IBMEC, Rio de Janeiro, 2006

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

CROCKER, J. & MAJOR, B. **Social stigma and self-esteem: the self-protective properties of stigma**. New York, v.96, n4, 1989

DIAS, Maria Berenice. **União homossexual: o preconceito e a justiça**, 3.ed, Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, ano 2006.

DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Feminilidades e masculinidades no trabalho. In: CARRIERI, Alexandre de Pádua; TEIXEIRA, Juliana Cristina; NASCIMENTO, Marco César Ribeiro [org]. **Gênero e Trabalho: perspectivas, possibilidades e desafios no campo de estudos organizacionais**. Salvador: EDUFBA, 2016.

DOVER, Kenneth James. **A Homossexualidade na Grécia Antiga**. São Paulo: Nova Alexandria, 1994.

DRESCH, A., et al.. **Design Science Research: Método de Pesquisa para Avanço da Ciência e Tecnologia**. Porto Alegre: Bookman, 2015.

ECCEL, Claudia Sirangelo; GRISCI, Carmem Lúgia Iochins. Trabalho e Gênero: a produção de masculinidades na perspectiva de homens e mulheres. *In: CADERNOS EBAPE*, v. 9, nº 1, artigo 4, Rio de Janeiro, Mar. 2011.

ELY, Robin J; MEYERSON, Debra E. Theories of gender in Organizations: a new approach to organizational analysis and change. In: STAW, Barry M.; SUTTON, Robert I. *In: Research in Organizational Behavior – An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*. Amsterdam: JAI Na Imprint of Elsevier Science, 2000.

FACCO, Lúcia. **Era uma vez um casal diferente: a temática homossexual na educação literária infanto-juvenil**. São Paulo: Summus, 2009.

FALKEMBACH, Elza M. F. Diário de Campo: um instrumento de reflexão. In: **Contexto e Educação**. Ano 2. nº 7, julho /set 1987.

FAIRCLOUGH, Normam. **Discurso e mudança social**: Izabel Magalhães. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2001.

FLETCHER, Joyce K.. The paradox of postheroic leadership: an essay on gender, power, and transformational change. *In: The Leadership Quarterly*, Boston, p. 647-661. 01 jul. 2004.

FLEURY, Maria Teresa Leme. Nota Técnica: A diversidade cultural abaixo do Equador. *In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W.R. (Org.). **Handbook de Estudos Organizacionais**. São Paulo: Atlas, v. 1, p. 275-329, 2011.*

FLEURY, Alessandra Ramos Demito; TORRES, Ana Raquel Rosas. **Homossexualidade e Preconceito: o que pensam os futuros gestores de pessoas**. Curitiba: Juruá, 2011.

FORTH, Christopher E. Masculinidade e virilidade no mundo anglófono. *In: COURTINE, Jean-Jacques; VIGARELLO, Georges [org]. **História da Virilidade: A virilidade em crise? Séculos XX-XXI. V.3**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2013.*

FOURNIER, Valerie; SMITH, Warren. Scripting masculinity. **Ephemera- Theory & Politics in Organization**, v.6, n.2, pp.141-162, 2006.

FREIRE, Paulo. **Política e educação**. São Paulo: Cortez, 2001.

FREUD, Sigmund. **Introdução ao narcisismo: ensaios de metapsicologia e outros textos (1914-1916)**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

GABRIEL, Yiannis. **Organizing words: a critical thesaurus for social and organization studies**. Nova Iorque: Oxford University Press Inc, 2008.

GAMBÔA, Marco Antônio. Homossexualidade e Preconceito: a maldição do mito de uma natureza humana. *In***Ensaios Filosóficos**, v.8, Dezembro/2013.

GHERARDI, Attila Bruni and Silvia. En-gendering differences, transgressing the boundaries, coping with the dual presence. *In: AALTIO, Iris; MILLS, Albert J. **Gender, Identity and the Culture of Organizations**. Nova York: Routledge, 2004*

GILL, Rosalind. Análise do discurso. *In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático**. Rio de Janeiro: Vozes, 2015.*

GODOI, C. K.; MATTOS, P. L. C. L.. Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. *In* SILVA, A. B.; GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELO, R. (orgs). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo, 2010

GOFFMAN, Erving. **Estigma: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978.

GOMES, Luimar Ferreira; COUTINHO, RhanicaEvelise Toledo; GONÇALVES, Douglas Baltazar. Homofobia: Não é somente por respeito é uma questão de direitos. *In: **XXII Prêmio Expocom – Exposição da Pesquisa Experimental em Comunicação**, 2015.*

GROSGOUEL, Ramon. Dilemas dos estudos étnicos norte-americanos: multiculturalismo identitário, colonização disciplinar e epistemologias decoloniais. *In***Ciência e cultura**. São Paulo: v. 59, n. 2, p. 32-35, 2007.

HANSEN, Lise Lotte. Rethinking the Industrial Relations Tradition from a Gender Perspective: an Invitation to Integration. In: **Employee Relations**, v. 24, n. 2, 2002.

HASHIZUME, Cristina Myuk. Violência simbólica no trabalho: considerações exploratórias sobre a nova ontologia do trabalhador na pós-modernidade. In **Revista Ambivalências**, v.2, n.4, pgs. 137 – 150, Jul-Dez/2014.

HASSARD, John; HOLLYDAY, Ruth; WILLMOT, Hugh. Introduction: the body and organization. In **Bodies and organization**. London, Thousand Oaks, New Delhi, Sage Publications, 2000.

HEILBORN, Maria Luiza. **Dois é par** – gênero e identidade sexual em contexto igualitário. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

HEARN, Jeff; PARKIN, Wendy. **Gender, Sexuality and Violence in Organizations**. London: SAGE Publication, 2001.

IBARRA-COLADO, Eduardo. Organization studies and epistemic coloniality: thinking otherness from the margin. In **Organization**, v.13, n.4, p.463- 488, 2007

IRIGARAY, H. A. R. Estratégia de Sobrevivência dos Gays no Ambiente de Trabalho. In **ENANPAD**, Rio de Janeiro, 2007.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. In **Organizações & Sociedade - O&S**, Salvador, v. 18, n. 59, pgs. 625-641, out./dez. 2011.

_____. Estratégia de Sobrevivência dos Gays no Ambiente de Trabalho. In: **Psicologia Política**. Vol. 13. Nº 26. PP. 75-92. JAN. – abr. 2013

JEANES, Emma L.; KINIGHTS, David; MARTIN, Patricia Yancey. **Handbook of Gender, Work, and Organization**. Reino Unido: Wiley, 2011.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Brasília, 2012.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. São Paulo: Atlas, 1994.

KOGUT, Eliane Chermann. **Crossdressing masculino: Uma visão psicanalítica da sexualidade Crossdresser**. Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Núcleo de psicanálise, Programa de Pós Graduação em Psicologia Clínica, 2006.

KULICK, D.. **Travesti: Sex, Gender, and Culture among Brazilian Transgendered Prostitutes**, University of Chicago Press, 2009.

LAQUEUR, Thomas. **Inventando o sexo: corpo e gênero dos gregos a Freud**. Rio de Janeiro: RelumeDumará, 2001.

LIMA, Rita de Lourdes de. Diversidade, identidade de gênero e religião: algumas reflexões. **Revista Em Pauta**, n. 28, p. 165-182, 2011.

LOPES. D. Desafios dos estudos gays, lésbicos e transgêneros. **Revista Comunicação, mídia e Consumo**, 2008. Disponível em: <http://revistacmc.espm.br/index.php/revistacmc/article/view/5/5> Acesso julho de 2015.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis: Vozes, 2003.

_____. Nas Redes do Conceito de Gênero. In Lopes, M. J., Meyer, D.E.; Waldow, V.R. **Gênero e saúde**. Porto Alegre, Artes Médicas, 2003.

_____. Teoria Queer: uma política pós-identitária para a educação. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 9, n.2, 2011.

_____. **Um corpo estranho – ensaios sobre sexualidade e teoria queer**. Belo Horizonte: Autêntica: 2013a.

_____. Uma sequência de atos. In: **CULT**, nº 185, p. 31-34, 2013b.

LOURO, Guacira Lopes; FELIPE, Jane; GOELLNER, Silvana V, organizadoras. **Corpo, gênero e sexualidade: um debate contemporâneo na educação**. Petrópolis: Vozes; 2013.

MACHADO, João Victor da Matta. Para (re) pensar a América Latina: a vertente descolonial de Walter D. Mignolo. In **Espaço e Economia [Online]**. Disponível em: <<http://espacoeconomia.revues.org/899>>. Acesso 17 de março de 2015.

MARTIN, Joanne. Does Gender Inequality Ever Disappear? In: JEANES, Emma L.; KNIGHTS, David; MARTIN, Patricia Yancey. **Handbook of Gender, Work & Organization**. United Kingdom: Wiley, 2011.

MARTIN, L. G. Stigma: a social learning perspective. In: **The Dilemma of Difference**. New York: Plenum, 1986.

McCRACKEN, G. **The long interview**. Ontario: Sage, 1988.

MELO, Z. M. Estigma: espaço para exclusão social. In: **Revista Symposium**. Ano 4, nº especial, 2000.

MIGNOLO, Walter D.. Desobediência epistêmica: A opção descolonial e o significado de identidade em política. In **Cadernos de Letras da UFF**, n.34, pgs. 287-324, 2008.

MICHARD, Claire. “Approche matérialiste de la sémantique du genre en français contemporain”. In: Marie Claude Hurtig et al., (orgs). **Sexe et genre. De la hiérarchie entre les sexes**. Paris, 1991.

MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e Política**. São Paulo: Boitempo, 2014.

MOLINIER, Pascale; Daniel WELZER-LANG. Feminilidade, masculinidade, virilidade. *In: HIRATA, Helena; et al (orgs). Dicionário Crítico do feminismo.* São Paulo: Editora UNESP, 2009.

MOTTA, Fernando C. Prestes. Controle social nas organizações. *In Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.33, n5, p. 68-87, Set/Out. 1993.

_____. Masculino e feminino nas organizações. *In: Relatório de Pesquisa* n.2/2000. São Paulo: EAESP/FGV/NPP, 2000.

MOURA, Renan Gomes de; NASCIMENTO, Rejane Prevot; BARROS, Denise Franca. O Problema Não É Ser Gay, É Ser Feminino: O Gay Afeminado E As Organizações. *In:IX EnEO – Encontros de Estudos Organizacionais da Anpad*, Belo Horizonte, 2016.

MOURÃO, Igenes Ferber T. Novos conceitos organizacionais e um questionamento sobre o uso instrumental do gênero rumo à complexa era do conhecimento. *In Gênero*.Niterói, v. 3, n. 1, p. 126-132, 2. sem. 2002.

MURARO, Rose Marie. **História do masculino e do feminino.** Rio de Janeiro: ZIT, 2007.

MURGIA, A.; POGGIO, B. Challenging hegemonic masculinities: men's stories on gender culture in organizations. *In: Organization*, London, v. 16, n. 3, p. 407-423, May 2009.

NETO, Henrique Luiz Caproni; FONSECA, Luciene Aparecida. Discutindo homofobia nas organizações e no trabalho. *In:Revista Espaço Acadêmico*, n.161, out, 2014.

NKOMO, S. M.; COX JR., T. Diversidade e identidade nas organizações. *In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. Handbook de estudos organizacionais.* São Paulo: Atlas, 2011.

OLIVEIRA, A. Costa; FONTES, A. **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais.**Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

PENROD, J.; PRESTON, D.B., CAIN, R.; STARKS, M.T. A discussion of chain referral as a method of sampling hard-to-reach populations. *Journal of Transcultural nursing*, vol 4. nº 2.April, 2003.

PEREIRA, Severino Joaquim Nunes. Entre Dois Mundos: Um Estudo Etnográfico Sobre a Cultura de Consumo Gay do Rio de Janeiro. *In XXXIII Encontro da ANPAD*, São Paulo, 2009.

PEREIRA, Severino Joaquim Nunes; AYROSA, Eduardo André Teixeira. Estigma, Consumo e Identidade de Gênero entre Gays. *In:IV EMA - Encontro de Marketing da ANPAD.* Florianópolis, 2010.

PEREIRA, Severino Joaquim Nunes; AYROSA, Eduardo André Teixeira. *Corpos consumidos: cultura de consumo gay carioca*. **Organizações & Sociedade - O&S**, Salvador, v. 19, n. 61, p. 295-313, abr./jun. 2012.

PEREIRA, Wilian Fernandes. **As chaves do armário**. Brasília: CAEL, 2012.

PETRY, Analídia Rodolpho; MEYER, Dagmar Elisabeth Estermann. Transexualidade e heteronormatividade: algumas questões para a pesquisa. In **Textos & Contextos**, v. 10, n. 1, p. 193 - 198, jan./jul. 2011.

PINHEIRO, Livia. Entenda Identidade De Gênero E Orientação Sexual. Disponível em: <http://www.plc122.com.br/orientacao-e-identidade-de-genero/entenda-diferenca-entre-identidade-orientacao/#axzz3cxlXPut> acesso em:13/06/2015.

PINHO, Osmundo. A Guerra dos Mundos Homossexuais – resistência e contra-hegemonias de raça e gênero. In: **Homossexualidade: produção cultural, cidadania e saúde**. Organizadores RIOS; Luís Felipe [et al.]. Rio de Janeiro: ABIA, 2004.

PISCITELLI, Adriana. Gênero: a história de um conceito. In: ALMEIDA, Heloisa Buarque de; SZWAKO, José. (orgs.). **Diferenças, igualdade**. São Paulo: Berlendis & Vertecchia, 2009. p. 116-149

PULLEN, Alison; RHODES, Carl. Gender, Work, and Organization in Popular Culture. In: Jeanes, Emma L; Knights , David; Martin, Patricia Yancey. **Handbook of Gender, Work, and Organization**. Reino Unido: Wiley, 2011.

REIS, Ramon Pereira Dos. “Eu Tenho Medo De Ficar Afeminado”: Performances E Convenções Corporais De Gênero Em Espaços De Sociabilidade Homossexual. In: **Rev. NUFEN [online]**. v.4, n.1, janeiro-junho, 73-87, 2012

RODRIGUES; Humberto; LIMA, Cláudia de Castro. Vale tudo: Homossexualidade na antiguidade. In: **Revista Guia do Estudante**: Editora Abril S.A, 2008.

RODRIGUES, Marcio Silva; DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento. Do discurso e de sua análise: reflexões sobre limites e possibilidades na Ciência da Administração. In: **Cad. EBAPE.BR**, v. 11, nº 4, artigo 8, Rio de Janeiro, Dez. 2013.

ROSA, A. R. **(O) Braço forte, (a) mão amiga: um estudo sobre a dominação masculina e violência simbólica em uma organização militar**. Lavras: UFLA, 2007.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **O poder do macho**. 1a ed. São Paulo, Ed. Moderna. 1987.

_____. **Gênero, patriarcado e violência**. São Paulo: Editora Perseu Abramo, 2011.

SALIN, Sara. **Judith Butler e a Teoria Queer**. 1. ed.; 3. Reimp. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2015.

SANTANA, Anabela Maurício de. Relações De Gênero No Contexto Do Curso De Serviço Social E A Predominância Do Sexo Feminino Na Profissão. *In: Seminário “Gênero e Sexualidades em fluxo”: interfaces científicas, pesquisa e insubordinações*. Sergipe, 2010.

SANTO CAOS. **Demitindo preconceitos**. Disponível em: <<http://www.demitindopreconceitos.com/>>. Acesso em: 10 out. 2015.

SANTOS, Jean Carlo Silva dos; ANTUNES, Elaine Di Diego. Relações de Gêneros e Liderança nas Organizações: Rumo a um Estilo Andrógino de Gestão. *In III EnGPR – Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, João Pessoa, 2011.

SANTOS, Marcia Pereira. **A constituição e a administração da identidade de gênero homossexual masculino assumida no trabalho e a sua articulação com o consumo**. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-graduação em Administração. UNIGRANRIO, 2015.

SANTOS, Paulo Reis dos. **Entre necas, peitos e picumãs: subjetividade e construção identitária entre as travestis do Jardim Itatinga**. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Educação. Campinas: UNICAMP, 2008.

SANTOS, Vilma Canazart dos. Índícios de sentidos e significados de feminilidade e de masculinidade em aulas de Educação Física. *In: Motriz*, Rio Claro, v.16 n.4 p.841-852, out./dez. 2010.

SEBRAE. **Critérios de classificação de empresas: MEI - ME – EPP**. Disponível em: <<http://www.sebrae-sc.com.br/leis/default.asp?vcdtexto=4154>> Acesso em: 7 set. 2016.

SEDGWICK, Eve. “How to Bring Your Kids Up Gay”. En Fear of a Queer Planet: *In: Queer Politics and Social Theory*. Minneapolis / London: University of Minnesota Press, pp. 69-81, 2007.

SEFFENER, Fernando. **Derivas da masculinidade: representação, identidade e diferença no âmbito da masculinidade bissexual**. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

SERANO, Julia. “Whipping Girl: a transsexual woman on sexism and the scapegoating of femininity”, Seal Press, 2016.

SCHARAGRODSKY, P. A. Juntos pero no revueltos: la educación física mixta en clave de género. *In: Cadernos CEDES*. Campinas, v. 34, n. 121, p.59-76, jan-abril, 2004.

SCHARAGRODSKY, P. A. Masculinidades en acción: machos, maricas, subversivos y cómplices. El caso de la Educación Física argentina. *In: RIBEIRO, Paula Regina Costa, et al. Corpo, gênero e sexualidade: discutindo práticas educativas*. Rio Grande: Editora da FURG, p.18-30, 2007.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *In: Educação e Realidade*. 1990 v.16, n.2, p.5-22.

_____. **Igualdade versus diferença: os usos da teoria pós-estruturalista. Debate Feminista**. São Paulo: Melhoramentos, 1999. p. 203-222.

SIMÕES, Júlio Assis e FACCHINI, Regina. **Na trilha do arco-íris: do movimento homossexual ao LGBT**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2009.

SIQUEIRA, M. V. S.; ZAULI-FELLOWS, A. Diversidade e identidade gay nas organizações. *In GESTÃO.Org*, Recife, v. 4, n. 3, p. 69-81, nov./dez. 2006.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares et al. Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. **Organizações & Sociedade - O&S**, Salvador, v. 16, n. 50, p. 447-461, jul./set. 2009

SOUSA, Luana Neres de. A Pederastia Ateniense no Período Clássico: Uma Análise de 'O Banquete De Platão'. <<http://www.historiaehistoria.com.br/materia.cfm?tb=alunos&id=39>> Acesso em: 10 nov. 2015.

SOUZA, Eloisio Moulin de; CORVINO, Márcia de Mello Fonseca; LOPES, Beatriz Correia. Uma análise dos estudos sobre o feminino e as mulheres na área de administração: a produção científica brasileira entre 2000 a 2010. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 20, n. 67, p. 603-621, nov./dez. 2013.

SOUZA, Francisco de; SABATINE, Thiago Teixeira; MAGALHÃES, Boris Ribeiro de. **Michel Foucault: sexualidade, corpo e direito**. Oficina Universitária, São Paulo: Cultura Acadêmica, 2011.

SOUZA, Heloísa Aparecida de. **Os desafios do trabalho na vida cotidiana de mulheres transexuais**. Dissertação (Mestrado em Psicologia como profissão e Ciência) - Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Centro de Ciência da Vida, Programa de Pós Graduação em Psicologia. Campinas 2012.

STOLLER, Robert. **Masculinidade e feminilidade (apresentações de gênero)**. Porto Alegre: Artmed, 1993

SPENCER, Colin (1999). **Homossexualidade: uma história**. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SZANIAWSKI, Elimar. **Limites e possibilidades do direito de redesignação do estado sexual: estudo sobre o transexualismo – aspectos médicos e jurídicos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

TAMAGNE, Florence. Mutações homossexuais. *In: COURTINE, Jean-Jacques; VIGARELLO, Georges [org]. História da Virilidade: A virilidade em crise? Séculos XX-XXI. V.3*. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2013.

TEIXEIRA, J. C.; PERDIGÃO, D. A.; CARRIERI, A. P. O discurso gerencialista e a construção de ideais estéticos femininos e masculinos. In: **Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 3, n. 7, p. 366-417, ago. 2016.

TEO, Peter. Racism in the news: a Critical Discourse Analysis of news reporting in two Australian newspapers. *In: Discourse and Society*, 11: 1, 7-49, 200.

THIOLLENT, Michel. Estudos Organizacionais: Possível Quadro Referencial E Interfaces. In: **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 1. n. 1, p. 17-29, jun. 2014.

TORRÃO FILHO, A. **Tríbadés Galantes, Fanchonos Militantes: homossexuais que fizeram a história**. São Paulo: GLS, 2000.

TORRES, Marco Antonio. **A diversidade sexual na educação e os direitos de cidadania LGBT na escola**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2010.

TREVISAN, L. **Interculturalidade no ambiente empresarial: relações entre brasileiros e estrangeiros na Volkswagen / Audi de São José dos Pinhais – PR**. Dissertação de Mestrado. 195. CEFET Paraná. Curitiba, 2000.

VAN DIJK, T. **Racism in the press**. London: Arnold, 1986.

VEIGA, Márcia Regina Medeiros. CORPO E ENVELHECIMENTO FEMININOS: HERANÇA DO PATRIARCADO? *In: Sociais E Humanas*, v. 24, n. 01, jan/jun, p. 18-30, 2011.

_____. **Mulheres na meia-idade: Corpos, envelhecimentos e feminilidades**. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Universidade Federal De Santa Maria, Rio Grande do Sul, 2012.

VILLAS, Alberto. **Pequeno Dicionário Brasileiro da Língua Morta - Palavras Que Sumiram do Mapa**. Rio de Janeiro: Editora o Globo, 2012.

VILLELA, Wilza Vieira. **Feminilidades: corpos e sexualidades em debate**. *In: Ciênc. saúde coletiva* v.21 no.2 Rio de Janeiro Feb. 2016.

VIEZZER, Moema. **O problema não está na mulher**. São Paulo, Cortez, 1989.

WELZER-LANG, Daniel. A construção do masculino: dominação das mulheres e homofobia. **Revista Estudos Feministas**: UFSCAR, ano 9, pgs 460 – 482, 2001.

WODAK, Ruth. Do Que Trata A Acd – Um Resumo De Sua História, Conceitos Importantes E Seus Desenvolvimentos. *In: Linguagem em (Dis)curso - LemD*, Tubarão, v. 4, n.esp, p. 223-243, 2004.

WOODWARD, Kathryn. Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual. In: SILVA, Tomaz Tadeu da. **Identidade e diferença. A perspectiva dos estudos culturais**. Petrópolis: Vozes, 2000.

YIANNIS, Gabriel. **Organizing words: a critical thesaurus for social and organization studies**. New York: OXFORD, 2008.

ZAGO, Luiz Felipe; SEFFNER, Fernando. Masculinidades disponíveis.com sobre como dizer-se homem gay no ciberespaço. *In: Anais do IIX Congresso Fazendo Gênero*. Florianópolis, 2008.