

HOMOFOBIA E VIOLÊNCIA MORAL NO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL¹

Marcus Vinicius Soares Siqueira*
Luiz Alex Silva Saraiva**
Alexandre de Pádua Carrieri***
Helena Karla Barbosa de Lima****
Augusto José de Abreu Andrade*****

RESUMO

Neste artigo se analisam formas de violência moral no trabalho, envolvendo homossexuais masculinos do Distrito Federal. Foram realizadas entrevistas com trabalhadores desse grupo, com o intuito de registrar suas histórias de vida e situações de constrangimento em função de sua orientação sexual. O material coletado foi tratado mediante a análise de conteúdo, tendo sido discutidas duas categorias principais: a vida em sociedade e a vida em organizações. Os principais resultados revelam a existência de um contexto de violência moral, explícita ou velada, e de omissão dos superiores hierárquicos em relação a tais situações. Conclui-se que este estudo pode auxiliar na compreensão da violência moral no ambiente de trabalho, evidenciando a necessidade de as organizações trabalharem na prevenção e no combate à discriminação em qualquer nível.

Palavras-chave: Homossexualidade. Homofobia. Violência moral. Assédio moral. Ambiente de trabalho.

HOMOPHOBIA AND VIOLENCE AT THE WORKPLACE IN THE FEDERAL DISTRICT

ABSTRACT

In this paper we deal with forms of moral violence at work involving male homosexuals in the Distrito Federal, (Brazil). We interviewed Brazilian gay workers to register their life histories and their reports of discrimination suffered because of their sexual orientation. The collected data underwent content analysis under two main categories: life in society and life in organizations. The main results reveal the existence of an explicit and non-explicit moral violence context, and of omission by the upper hierarchy as regards these practices. We conclude that this study contributes to an understanding of moral violence at work, showing the need for organizations to work on the prevention and combat of discrimination at any level.

Key words: Homosexuality. Homophobia. Moral violence. Moral harassment. Work environment.

¹ Uma versão preliminar deste trabalho foi apresentada no V Encontro de Estudos Organizacionais, realizado em 2008, na cidade de Belo Horizonte (MG). Os autores agradecem a Cláudia Sirangelo Eccel e a Hélio Arthur Reis Irigaray pelas observações que permitiram o aprimoramento do texto. Agradecimentos ainda são dirigidos ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pelo financiamento da pesquisa que originou este artigo.

* Doutor pela Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas – EAESP/FGV. Prof. da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação e da Pós-Graduação em Administração da Universidade de Brasília – FACE/UnB. Endereço: Campus Universitário Darcy Ribeiro - Programa de Pós-Graduação em Administração – ICC, norte Módulo 25. Brasília/DF. CEP: 70910-900. E-mail: marc-vs@uol.com.br

** Doutorando em Administração pelo Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais – CEPEAD/UFMG. Professor do Centro Universitário União dos Negócios em Administração – UNA e da Fundação Comunitária de Ensino Superior de Itabira – FUNCESI. E-mail: lassaraiva@uol.com.br.

*** Doutor em Administração pelo CEPEAD/UFMG. Prof. do Curso de Administração e da Pós-Graduação em Administração – CEPEAD/FACE/UFMG. E-mail: alexandre@cepead.face.ufmg.br.

**** Mestre em Psicologia pelo Programa de Psicologia Social do Trabalho e das Organizações da Universidade de Brasília – UnB. E-mail: heleninhapsi@hotmail.com

***** Mestre em Comunicação pela Universidade de Brasília – UnB. Fundador do Grupo Arco-Iris de Conscientização Homossexual/RJ. E-mail: augustoandrade@terra.com.br

Com este artigo, objetiva-se analisar as formas de homofobia no trabalho, envolvendo homossexuais masculinos, um tema ainda pouco explorado em pesquisas no Brasil, mesmo com a recente abertura dos estudos organizacionais à perspectiva da diversidade nas organizações (ECCEL; FLORES-PEREIRA, 2008; NKOMO; COX JR., 1999). Ainda que, desde Offe (1989), se questione a centralidade do trabalho como categoria-chave das organizações e o debate ainda esteja em curso, é fato que o contexto profissional influencia o cotidiano do indivíduo de hoje. Isso ocorre não apenas em virtude da questão econômica, como também devido a aspectos como a identificação e, em alguns casos, a própria identidade sofre influência da esfera profissional. O contexto de trabalho pode se constituir tanto em uma contribuição positiva, na forma de prazer (DEJOURS, 1992), quanto em uma fonte de sofrimento para os indivíduos, levando-os a desenvolverem estratégias de enfrentamento a fim de manterem seu equilíbrio (IRIGARAY, 2007b).

Embora existam estudos que envolvem a temática da diversidade sob a ótica do gênero (LINDO et al., 2007; CAPPELLE; MELO, 2007), da etnia (ALVES; GALEÃO-SILVA; 2004; FLEURY, 2000) e da deficiência física (CENTERS; CENTERS, 1963; FARINA et al., 1968; VERGARA; IRIGARAY, 2007), a temática *gay* ainda parece ser um tabu (ECCEL; FLORES-PEREIRA, 2008; IRIGARAY, 2007a). Quando se aborda, também, aspectos da violência moral, o campo é ainda mais restrito, demandando o desbravamento deste terreno com abordagens que permitam sua problematização. Nesse sentido, este estudo auxilia a compreensão desses dois aspectos no ambiente de trabalho, evidenciando a necessidade de que as organizações assumam esse problema e trabalhem no seu combate.

Este estudo se baseou em uma pesquisa qualitativa com trabalhadores homossexuais do Distrito Federal. Para obtenção dos dados, escolheu-se o método narrativo de histórias de vida por investigação participativa (SARAIVA, 2007), porque permite ilustrar cenários sociais, reinserindo o indivíduo no social e na história, bem como captar como ele constrói sua trajetória, modela sua sociedade e de que forma é moldado por ela. Tal método é, ainda, um instrumento básico para analisar as experiências pessoais, descobrir os pontos de vista sobre esses acontecimentos e a participação dos indivíduos (BECKER, 1994; CAMARGO, 1984; JONES, 1983). As histórias de vida foram analisadas por meio da análise de conteúdo, a partir da qual se pôde construir categorias temáticas, tais como a vida em sociedade e a vida em organizações, os medos e o assédio moral, por exemplo. Além desta introdução, o artigo está dividido em quatro partes. A segunda apresenta um referencial sobre homossexualidade e violência moral; a terceira, os caminhos percorridos; a quarta, as análises das histórias de vida; e, por último, as considerações finais.

Violência Moral e Homofobia no Ambiente de Trabalho

A violência moral vem se consolidando como campo de estudo de relevância interdisciplinar, envolvendo diversas áreas, como a psicologia (CANIATO, 2008), a psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 1992), a sociologia clínica (GAULEJAC, 2006A; 2006B; AUBERT, 1993) e a psicanálise (FREITAS, 2000; LE GOFF, 1995; ENRIQUEZ, 1997; 1991), com questões como a sedução e a servidão (DE LA BOÉTIE, 1999), a antropologia, com a vertente cultural, e os estudos organizacionais (BICALHO, 2008; FREITAS et al., 2008; PAGÈS et al., 1987), que se apropriam de todas essas disciplinas para compreender melhor a problemática e oferecer perspectivas de análise nas organizações.

Para Caniato (2008), todo ato de violência implica o sentido de privação em algum nível. Isso significa que, muito além da questão física propriamente dita, a

violência envolve a capacidade de alguém – o agressor – de tirar de outrem – o agredido – algo que lhe é importante em algum sentido. Instala-se uma condição de desigualdade que permite àquele privar este de algum aspecto que lhe é caro. Privar, “nos despoja de alguma coisa, de nossa vida, de nossos direitos como pessoas e como cidadãos. A violência nos impede não apenas de ser o que gostaríamos de ser, mas, fundamentalmente, de nos realizar como homens” (ODÁLIA, 1983, p.86).

Neste artigo, se explora especificamente um tipo de violência, a violência moral. Esta variante tem como um dos seus principais representantes o assédio moral, que pode ser compreendido como “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2002, p.65). É um processo contínuo em que a pessoa vai tendo as suas resistências psicológicas minadas pelo assediador, de tal modo que o constrangimento e a humilhação se tornam características constantes do seu ambiente de trabalho.

Seja por meio da agressão vertical ou lateral, por manobras perversas, por líderes narcisistas destrutivos ou por abuso de poder, o sujeito é invadido em sua subjetividade pela desqualificação, pelo isolamento e pela falta da comunicação. Ainda segundo Hirigoyen (2002, p.68), “o assédio torna-se possível porque vem precedido de uma desvalorização da vítima pelo perverso”. E essa desvalorização pode ainda ocorrer quando o grupo categoriza os sujeitos e não respeita a diversidade. A humilhação ou a violência moral não necessitam ser algo de grande visibilidade, para estabelecer uma doença ou desequilíbrio psicológico; são os pequenos e, muitas vezes, invisíveis constrangimentos e humilhações que acarretam perda de significado do trabalho e nas relações lá vivenciadas.

A problemática da violência moral adquire contornos dramáticos quando a homofobia – qualquer tipo de ato discriminatório, mesmo sem violência física – entre em cena. A homofobia é um dos problemas sociais brasileiros menos estudados, sendo assassinados, anualmente, mais de 2.000 homossexuais no país pela sua orientação sexual (GGB, 2008). Apesar de alarmante, esse número é possivelmente maior, tendo em vista a carência de levantamentos específicos. Os crimes de ódio contra homossexuais, além de constituírem desrespeito aos direitos humanos não ocorrem apenas sob a forma de homicídios, mas também por atos de violência moral, como ataques verbais proferidos por autoridades dos três poderes. Não são raras, também, as declarações de políticos e religiosos que comparam homossexuais a animais, preconceitos que consideram o indivíduo *gay* como aberração da natureza, e a homossexualidade, uma doença² que precisa ser “curada”³.

Associada ao machismo, à baixa escolaridade e à impunidade, a homofobia se reproduz em diversas esferas sociais, provocando a estigmatização do indivíduo *gay*. No meio organizacional, a situação não é diferente, sendo observadas

² De acordo com Mott (2006, p.510), “Em muitos manuais de Sexologia Forense e Medicina Legal ainda hoje utilizados em nossos cursos de Direito, a homossexualidade continua sendo preconceituosamente referida como ‘homossexualismo’ e ‘pederastia’, conceituada como parafilia, anormalidade, patologia”. Daí a rejeição ao termo homossexualismo e adoção do termo homossexualidade, ainda que haja divergências consideráveis a respeito deste termo, associada à orientação sexual, e não a uma perspectiva social e política mais ampla.

³ Uma manifestação recente na cultura da força da sexualidade, de acordo com Jorge (2007, p.42), foi a tentativa da governadora do Estado do Rio de Janeiro, Rosinha Garotinho “de instaurar pelo Estado o tratamento gratuito para os homossexuais que quisessem se curar. Trata-se do projeto de lei nº 717/2003, proposto pelo deputado estadual evangélico Edino Fonseca. Os maiores de idade poderiam buscar tratamento ‘voluntariamente’ e os menores, pela vontade dos pais! Tal projeto, que parte do pressuposto de que a homossexualidade é uma doença que pode – e portanto, deve – ser tratada, aliando os preconceitos dos evangélicos filiados à Assembléia de Deus às forças repressivas do Estado, não obteve aceitação e foi repudiado na medida em que alguns segmentos da cultura manifestaram-se intensamente por meio de artigos na imprensa e por protestos na Câmara”.

distintas formas de discriminação do diferente e de recusa do outro, o que se estende aos homossexuais, que se vêem muitas vezes desamparados em situações de preconceito e atos discriminatórios, velados ou explícitos, em que são limitadas as possibilidades de ascensão profissional, de relacionamentos sociais, e de inserção mais ampla nas organizações.

A homofobia pode ser compreendida como "representando sentimentos emocionais de ansiedade, aversão, raiva, desconforto e medo que heterossexuais podem experimentar em contato com pessoas homossexuais" (SERDAHELY; ZIEMBA, 1984, p.110). A discriminação do *gay* no ambiente de trabalho leva a que os indivíduos mantenham sua orientação sexual *in closeted*⁴, ocultando sua própria identidade, acarretando desdobramentos físicos e emocionais. Estudos que permitam compreender as dinâmicas sociais relacionadas ao homossexual nas organizações, assim, são necessários para se levantar propostas de medidas de prevenção e de combate à violência e à estigmatização do homossexual na sociedade contemporânea, o que inclui as organizações.

O indivíduo *gay* está, em muitos casos, em situação fragilizada nas organizações, tenha ou não a sua orientação sexual revelada, o que inclui situações de constrangimento e de humilhação, como piadas homofóbicas, discriminação e desigualdade de tratamento em questões associadas à ascensão na carreira. Croteau (1996) observa que o medo da discriminação é um dos principais fatores experimentados pelos homossexuais no ambiente de trabalho. E esta vivência emocional dolorosa pode, como discute Dourlen (2005, p.85), atingir a representação (consciente e inconsciente) "que o indivíduo possui de si mesmo. Ele é o sintoma de uma ferida narcisista que significa uma diminuição da estima de si, do sentimento de unidade interior, de integridade; é capaz de desintegrar a vida psíquica, desvelando a vulnerabilidade do indivíduo". A tensão oriunda dessas práticas insere o indivíduo em um estado de confusão e de sofrimento que, não raras vezes, culminam em seu adoecimento, por mais que utilize estratégias de defesa na manutenção da sua normalidade psíquica.

Além de sua história pessoal na aceitação da homossexualidade, o indivíduo *gay* se vê envolvido em circunstâncias de aviltamento ou, como sustenta Ansart (2005, p.15), vivencia situações humilhantes, "uma agressão na qual o sujeito (indivíduo ou coletivo) fere, ultraja uma vítima sem que seja possível uma reciprocidade". No momento em que o homossexual é preterido em um processo de promoção por conta de sua orientação sexual, ele se sente constrangido frente aos colegas e perante si mesmo, vulnerável e inseguro, sem referências e sem saber a quem recorrer (BARRETO, 2003).

No contexto organizacional, o indivíduo *gay* é objeto de injustiças e de situações que o degradam em seu ambiente de trabalho, tendo dificuldades em exercer seus direitos, inclusive nas empresas em que trabalham. Benefícios, como plano de saúde para os parceiros, são frequentemente negados, apesar da tendência de mudança em várias empresas, líderes de mercado⁵. É contraditório se pensar que, por um lado, as organizações se mostram mais abertas aos homossexuais – desde que não sejam efeminados e nem saiam do padrão social mínimo pré-estabelecido – mas, por outro, o empregado *gay* teme um possível *coming out*⁶, seus efeitos e, principalmente, a omissão da empresa que, apesar de lhe conceder alguns benefícios equivalentes aos concedidos aos heterossexuais, não o protege de atos discriminatórios.

A homossexualidade é tema constante de piadas e de desprezo na cena organizacional, além da discriminação no que se refere à ascensão profissional.

⁴ A expressão em inglês (closet) origina, em português, os termos "ficar no armário" (esconder a sua orientação sexual) e "sair do armário" (assumir sua orientação sexual).

⁵ Vale ressaltar, contudo, que apesar de várias organizações oferecerem planos de saúde para parceiros de empregados *gays*, muitos não aceitam o benefício, temendo se revelar e lidar com os efeitos da revelação.

⁶ Esta expressão significa assumir publicamente sua homossexualidade.

Siqueira e Zauli-Fellows (2006) afirmam que os *gays* são prejudicados pela sua orientação sexual. O trabalhador homossexual enfrenta o dilema de revelar a sua orientação sexual, uma questão que depende, entre outros fatores, da postura do sujeito fora da organização, da vida familiar, da relação com amigos e com a sua comunidade. Depende, ainda, da sua percepção a respeito do prejuízo de revelar ou omitir a sua orientação sexual. Quando indagados sobre isso, tais indivíduos responderam que ocultam sua identidade sexual pelo medo do isolamento, pela perda de chances de promoção, pela exclusão de redes de trabalho profissionais, pela intimidação e pela violência (SIQUEIRA; FERREIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

Metodologia

Para atender aos objetivos da pesquisa, adotou-se uma abordagem qualitativa, adequada à natureza social e complexidade do fenômeno abordado. Como o entendimento do contexto social e cultural é um elemento importante para a pesquisa, a técnica de coleta de dados se baseou em histórias de vida por investigação participativa, permitindo, dessa forma, entender como o sujeito faz a sua história e como se relaciona com a sociedade, especialmente no contexto do trabalho.

A história de vida, também, pode evidenciar fenômenos sociais como o assédio moral, já que, conforme Marre (1991, p.119), permite desvendar "algo relativo a relações de poder, dominação, subordinação, cuja desigualdade impregna, penetra ou se irradia na convivência dos homens, comunicando ou se opondo entre si". Além disso, permite a reconstrução de conflitos e formas de relacionamento com outros grupos, como conflitos de gênero, etnia, de diversidade sexual, opondo heterossexuais e homossexuais. Durante as narrativas, se pôde compreender como estes entendem que são percebidos pelos trabalhadores heterossexuais masculinos; buscou-se a explicação dos fatos a partir do ponto de vista do indivíduo (BECKER, 1994).

Entre os meses de março e julho de 2008, foram realizadas entrevistas individuais semi-estruturadas baseadas em cinco blocos temáticos, a saber: a) trajetória pessoal e profissional; b) violência moral; c) decorrências da violência moral; d) concepções e práticas da organização quanto à violência moral; e e) identidade homossexual. As entrevistas foram gravadas, transcritas e submetidas à análise de conteúdo (BARDIN, 1977). No processo de busca dos entrevistados para a pesquisa, primeiramente, recorreu-se à comissão de Direitos Humanos da Assembléia Legislativa do Distrito Federal, ao Estruturação – Grupo de LGBT⁷ de Brasília, e ao Sindicato dos Bancários do Distrito Federal, organizações para as quais indivíduos que desejam fazer reclamações e denúncias relacionadas à violência moral no trabalho naturalmente afluíam. Nesta fase inicial, apenas dois contatos com o perfil desejado para a pesquisa se disponibilizaram a participar, o que causou surpresa e colocou os pesquisadores face à questão: por que tão poucos casos relatados nas três instituições? Haveria, realmente, poucos casos de homofobia no trabalho no Distrito Federal ou existiria algum outro processo em curso "não explicitado" que faria/faz com que a violência contra *gays* no ambiente de trabalho não seja relatada? Diante disso, adotou-se outra técnica para se conseguir chegar ao perfil desejado, ou seja, as redes de amizades, tendo a amostragem se caracterizado, no final, com o perfil de bola de neve (*snowball*), na qual o entrevistado indicava alguém de sua própria rede de contatos para a próxima entrevista. No total, nove homens *gays* foram entrevistados.

A análise de conteúdo permitiu, a partir dos temas presentes no instrumento de coleta de dados, reclassificá-los de acordo com a aproximação de significados atribuídos pelos entrevistados. Com isso, destacaram-se duas categorias analíticas que esclarecem, de forma suficiente para os fins a que se propõe este texto, as experiências de violência moral e de homofobia pelas quais os entrevis-

⁷ Esta sigla quer dizer lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros.

tados passaram: a vida em sociedade e a vida em organizações. Embora tenham emergido outras categorias, as duas selecionadas e analisadas neste artigo são particularmente adequadas para discutir os principais argumentos deste texto. Além disso, por uma questão objetiva de espaço não se pode explorar os outros achados da pesquisa, o que provavelmente será objeto de artigos posteriores.

A Violência Moral Envolvendo *Gays*: uma questão pessoal e profissional

Como já colocado anteriormente, a pesquisa se baseou nas histórias de vida de homossexuais masculinos, particularmente enfocando situações que estes tenham vivenciado e que se caracterizam como formas de violência moral, de atitudes e comportamentos homofóbicos, implícitos ou não, violentos ou sutis, os quais possam vir a prejudicar o seu ambiente de trabalho e minar as suas resistências psicológicas. A primeira categoria de análise, a vida em sociedade, é discutida a seguir.

A vida em sociedade

As histórias de vida relatadas permitem que se identifiquem expressivas distinções no perfil da amostra, particularmente visíveis na questão *in/out closet*. Os entrevistados lidam com a sua homossexualidade em diversos níveis, desde os que assumem ser *gays* apenas para amigos e/ou colegas de trabalho, aos que revelam sua sexualidade para todas as pessoas de sua convivência, sem restrição. O processo de *coming out* é particularmente relevante nessa categoria de análise porque, para um homossexual, assumir em público a sexualidade, normalmente, não é um processo simples, pois demanda do indivíduo um gerenciamento equilibrado da sexualidade e do que ela representa para ele, e de como lida com as reações das pessoas à sua volta (FERREIRA; SIQUEIRA, 2007). Há depoimentos que ilustram o alívio de acabar com o "segredo" da orientação sexual:

[Ao assumir] eu me torno uma pessoa mais segura... É melhor para trabalhar do que ficar escondendo e remoendo aquilo o tempo todo. (relato)

O conteúdo deste depoimento informa que a segurança é diretamente associada ao *coming out*. O indivíduo busca, ao assumir sua sexualidade, a paz interior, aparentemente obtida a partir de não ter de guardar somente para si a sua orientação sexual. Isso não implica, contudo, exposição demasiada ou demonstrações explícitas de sexualidade. O conteúdo do depoimento sugere que a verdade passa pela revelação de quem se é aos outros. Todavia, não existem apenas entrevistas desse tipo, que associam o *coming out* à segurança. Receios e medos tornam-se, também, fatores decisivos para o indivíduo não assumir publicamente a sua orientação sexual:

Fico oculto, eu tenho a impressão que todos sabem, meus irmãos, minha mãe, mas não se comenta; então, eles não perguntam sobre minha vida pessoal e eu, também, não falo. (relato)

O medo de perda da afetividade familiar e do seu eventual apoio financeiro, bem como, a vergonha de ser diferente, que tem causas internas, relacionadas à história de vida, e causas externas, relacionadas à estigmatização social, geram angústia e sofrimento para o indivíduo. O silêncio proposital em torno da sua orientação sexual pelos seus pares sugere um contínuo estado de policiamento das palavras e ações para não provocar a ruptura da barreira em torno deste tabu, além do ocultamento identitário do indivíduo, o que contribui para o agravamento de uma situação já tensa. É nítido o receio de perda da proteção das instituições, como a família e a igreja:

Às vezes dá vontade de falar... Mas tenho medo de falar, principalmente para a família, por ser... As pessoas que eu moro em Brasília são pessoas evangélicas. (relato)

O isolamento a que o indivíduo *gay* fica exposto é considerável, acumulando a tensão em torno da busca de esconder uma condição que é parte da sua constituição subjetiva. É uma espécie de negação, pelo silenciamento submisso, de quem se é como pessoa; uma espécie de barganha, em que o indivíduo não expõe quem é, em troca de se submeter, de forma submissa, às condições das instituições de que faz parte. A família que, em tese, deveria servir como suporte, atua, pelo distanciamento, como uma amostra da sociedade, que quando não discrimina abertamente, isola os indivíduos diferentes. No ambiente acadêmico, outra instituição importante para o indivíduo, no que diz respeito aos relacionamentos sociais, a situação não é diferente:

Na faculdade, eu tento me preservar o tempo todo porque eu já vi comportamentos, eu já vi falas, eu já vi discursos... que me bloquearam, que eu, às vezes... Faço questão de nem falar com a turma. (relato)

A questão da estigmatização social é particularmente evidente neste depoimento. O indivíduo prefere se isolar, abrir mão da convivência do seu grupo de referência naquele contexto, seus colegas, do que se expor a possíveis represálias, inclusive físicas, o que não é tão raro, como pode ser verificado nos casos de assassinatos freqüentes (GGB, 2008). Um ambiente como o acadêmico, no qual se espera a convivência pacífica de diferenças, se constitui outro desafio para o indivíduo *gay*, que termina por fazer o que o contexto sugere, ajustando-se a ele ao se esconder, com todas as implicações daí decorrentes, tanto no nível de aprendizagem quanto no nível social.

Da mesma forma, como apontado por Irigaray (2007a), alguns entrevistados desenvolvem habilidades estratégicas para gerenciar junto às pessoas próximas a sua orientação sexual, como se apoiar na figura materna:

Acho que ela [a minha mãe, me] vê com outros olhos, mas mesmo assim tem um preconceito ainda, mas eu conquistei um espaço com minha família. (relato)

O apelo aos laços afetivos maternos é a estratégia usada no caso do entrevistado anterior. Embora ele reconheça que ela o vê com outros olhos, que lançam o preconceito sobre a diferente orientação sexual, tal postura não impede a existência de um cotidiano familiar, mesmo que limitado pela incompreensão. O mesmo entrevistado, todavia, reconhece a fragilidade da sua situação, ao comentar sobre outro familiar muito próximo:

Me xingava no meio da rua, assim de 'viado', de *gay*, perante meus amigos de infância. E todo mundo me perturbava muito, me abalava muito. (relato)

Em uma sociedade homofóbica e machista, relatos de discriminação doméstica como este podem ser observados cotidianamente, justificando, em muitos casos, a decisão em se manter 'no armário', *in closeted*. Se o acolhimento não existe no ambiente doméstico, entre familiares, o que dizer do contexto social mais amplo? Em algumas situações, o indivíduo encontra na saída da cidade em que mora uma forma de minimizar conflitos gerados pela orientação sexual:

Um dos motivos que me trouxe para Brasília foi essa questão de família, né? Assim, quando eu vim pra Brasília, eu tava em conflito com a família porque eu tava assumindo a minha orientação mesmo pra família, [aos] 16, 17 anos. (relato)

O processo migratório deixa muitas marcas, como se pode supor. Em primeiro lugar, porque o indivíduo não resolve o problema básico, de discriminação pela sua orientação sexual. Em segundo, porque a fuga é um comportamento que tende a se repetir em outras circunstâncias, já que no primeiro embate, a solução foi mudar de cidade, sair do caminho dos antagonistas. Isso pode levar à sedimentação de comportamentos sociais frágeis, tensos e evasivos, inclusive no ambiente profissional.

Não bastassem as situações discutidas anteriormente, o quadro tende ao agravamento quando o homossexual apresenta trejeitos femininos, tornando-se objeto de discriminação não apenas de heterossexuais, mas também de outros homossexuais, como pode ser observado na verbalização de um participante da pesquisa ao relatar nunca ter sofrido preconceito junto à família, vizinhos e amigos:

Acho que nunca sofri preconceito assim não. Também não saía 'dando pinta' no meio da rua, né? Pra todo mundo ver. Então quanto a isso, vizinhos, essas coisas assim, eu nunca tive problema. (relato)

O *gay* efeminado é muitas vezes percebido como uma pessoa desrespeitosa e não um 'homem de verdade', o que torna a sua vida ainda mais desafiadora. Sair do padrão social e moralmente definido, do homem heterossexual viril, pode acarretar prejuízos pessoais e profissionais para o indivíduo, pois ele representa, visivelmente, uma diferença. Isso pode levar, como freqüentemente se observa, a que este indivíduo seja ridicularizado e discriminado, tanto dentro como fora do ambiente de trabalho, conforme será discutido na próxima categoria analítica - a vida em organizações.

A vida em organizações

No que se refere à vida em organizações, é interessante observar que entrevistados que são discriminados no trabalho por serem homossexuais, também discriminam *gays* efeminados:

Eu não gosto daquela postura feminina no homem. (relato)

Muitos deles não se dão ao respeito, sabe? Em relação à sua opção sexual. (relato)

Nos depoimentos acima, pode-se notar não apenas certa rigidez em termos de moral sexual, relacionada à formação dos pesquisados, mas também o uso do termo opção sexual, que foi utilizado por vários entrevistados, distante do termo que é utilizado atualmente: orientação sexual - ou seja, não é uma opção, mas algo que está presente na subjetividade do indivíduo. A impressão que se tem, a julgar pelos depoimentos selecionados, é que os efeminados o são assim porque desejam, pois, de certa forma, ao infringirem a regra socialmente aceita, põem em xeque, propositadamente, a sociedade que lhes discrimina, o que não poderia estar mais longe da verdade, a julgar pelo depoimento a seguir:

Se for efeminado, se tiver trejeitos, ou seja, a pessoa pode perceber mais facilmente que a pessoa é *gay*, com certeza as pessoas riem dela e, com certeza, ela pode ficar esquecida num canto pra não aparecer muito. Uma pessoa dessas, por exemplo, numa reunião, não seria bem vista. Eu creio que no Banco é assim... Por isso que eu sou discreto, por um pouco de medo de isso acontecer. (relato)

Não é plausível, assim, imaginar que ser efeminado é uma opção deliberada do homossexual, já que isso pode implicar limitações à ascensão profissional e, mesmo a permanência nas organizações. O conteúdo do depoimento anterior também sugere que o medo de represálias no ambiente profissional é determinante na discricção do empregado. Aparentemente, em um contexto não discriminatório, seu comportamento seria outro, mais ajustado à sua orientação sexual. Como não é essa a sua realidade, ele se 'contém', para evitar ser alvo de risadas, de 'esquecimento', de críticas, um processo de auto-repressão induzido pelo contexto profissional.

Notou-se, também, que mesmo quando o discurso é de não preconceito, de defesa da diversidade no meio *gay*, existe um preconceito velado, o que é percebido por contradições nos depoimentos a seguir:

Eu aprendi a não ter preconceito com eles [os *gays* efeminados], eu conheço alguns, respeito, porque dentro, eu não posso discriminar meus próprios colegas, né? Eu acho que eu tenho um pouco de pena deles, porque eles não conseguem ser diferentes, e isso prejudica dentro das empresas, porque eles são... tão dando a cara para bater, né? Isso, eu acho que isso ainda prejudica eles. Se eles fossem discretos, não seriam tão prejudicados. (relato)

Eu acho que as pessoas deveriam respeitá-los. Eles não têm que ser discretos não, têm que viver conforme eles acham que devem. (relato)

Este constitui um dos principais desafios na própria comunidade *gay*: o de respeitar sua diversidade intrínseca, de maneira a demandar, legitimamente, diversidade nas organizações. Sem o respeito às diferenças próprias de qualquer agrupamento humano, pode-se presenciar uma dramatização da vida organizacional, fenômeno apontado por Goffman (2006) como presente em qualquer sociedade. Tal espetacularização da organização (WOOD JR., 2001), neste caso, se refere à tentativa de convencer a platéia (os heterossexuais, em especial os colegas e superiores hierárquicos) de que não se é *gay*, ou que se é um *gay* 'masculino' – e que a discriminação deve recair apenas sobre os homossexuais efeminados.

Percebeu-se nas entrevistas que, embora a maioria das agressões seja velada e o preconceito, sutil, existem, porém, situações-limites, explícitas na sua violência, analisadas no decorrer do estudo. Uma delas, o entrevistado descreve a seguir:

Ah, [na empresa] me xingavam, nem me respeitavam... Teve uns deboches, nomes como 'viado', *gay*, é nomes assim – chulos, né? (relato)

Nesse caso, a discriminação se dá de forma concreta; apesar da sua competência, o entrevistado era perseguido no trabalho por chefes e colegas. Antes de ele ser demitido, pôde vivenciar um período de menosprezo e de rebaixamento profissional, caracterizado por um embate no ambiente de trabalho:

Ela tomou raiva de mim porque, eu acho que ela se sentiu é desafiada, né? (relato)

Por ser *gay*, o indivíduo, em linhas gerais, acaba sofrendo alguma espécie de punição, inclusive no que se refere à omissão de superiores hierárquicos quanto à discriminação:

Eu tinha um colega de trabalho que desde o início... vivia de piadinha comigo dentro do banheiro, porque a gente só troca de uniforme no vestiário masculino e desde que quando eu entrei no hotel com esse meu jeitinho, com deboche e tudo. Aí chegou um tempo que eu não agüentava, não mais, quis retaliar essas situações, a não gritar mais, desabafava com o gerente, supervisora, com a chefia mesmo, mas eles não tomavam atitudes. Eles não têm uma atitude com relação a esse tipo de preconceito, né? Eles... não sabem lidar com este tipo de coisa. Então nada se resolvia. Então o menino cada vez ficava mais corajoso de si pra poder falar alguma coisa comigo, assim, me prejudicar. (relato)

O entrevistado prossegue, afirmando que sua chefia imediata ignorou o seu pedido de ajuda para o enfrentamento dessa situação, dizendo que se tratava de algo pessoal. Esta não tomada de atitude quanto ao misto de humor e agressão implica tolerância com o agressor e, ao mesmo tempo, penalização da vítima. Nesse sentido, a omissão constitui outra forma, bastante patente, de violência moral, porque se deixa de agir em nome de um ambiente de trabalho mais produtivo e saudável em prol da manutenção de uma falsa harmonia em que uns agridem e são acobertados e outros silenciam a respeito da agressão que sofrem. Esse processo de omissão e perseguição se concretiza em diversas modalidades:

[Ela ficava] atrapalhando o serviço, coisa que eu já sabia [como fazer]... E eu sabia de cor e salteado [o trabalho que tinha a fazer], só que ela queria inverter do jeito dela, como se ela entendesse do assunto. (relato)

[Eu] era elogiado e tudo, só que ela assim, pegava no meu pé. Ela queria alguma coisinha, acho que ela queria me jogar mesmo pra rua, como eu não... Pegava atestado, não tinha nada que me prejudicasse, justificasse, então ela tinha que arrumar alguma coisa. (relato)

A presença de sabotagem no trabalho do entrevistado é um indicativo de que, na falta de argumentos profissionais concretos que permitissem à superiora hierárquica demiti-lo por justa causa, os problemas eram literalmente 'fabricados', de forma a minar a resistência do empregado até que ele viesse a se desligar da organização. Do ponto de vista formal, o problema seria de ordem profissional, de desajuste do empregado à filosofia da empresa, um típico relato de justificação, tal como discutido por Edmundo Campos Coelho em um estudo clássico (COELHO, 1979). Relato de justificação é a busca por um argumento racional que se sobreponha a uma decisão política já tomada de antemão.

Como nas situações típicas de assédio moral, à medida que o tempo corria, a situação apenas piorava: as perseguições, as omissões, os agressores recompensados com promoções e os agredidos impossibilitados de progredir na empresa:

E ela queria me prejudicar... É... Era muita perseguição. Então assim, ela não queria que eu conversasse com ninguém, ela queria que as pessoas se isolassem de mim e tudo... Eu sentia que ela manipulava as pessoas para poder se distanciar de mim. (relato)

Esse período de violência moral culminou com a demissão abrupta do empregado. Como em várias situações de violência, de assédio moral, ou a pessoa pede para sair, ou o agressor vai direto ao ponto, quando verifica que as suas investidas não foram bem sucedidas:

Cheguei na empresa dia 3, troquei de roupa, bati meu cartão, subi os andares, ainda fiz um apartamento, foi quando o chefe do departamento de pessoal me ligou me dispensando. (relato)

Outra situação que também terminou em demissão, mas cujo caso está na justiça, diz respeito a diversos atos homofóbicos sofridos por um homossexual em seu ambiente de trabalho. No momento em que, na organização, percebeu-se a sua orientação sexual, os colegas começaram a procurar confirmações que pudessem provar sua homossexualidade. O preconceito começou a deixar de ser velado e passou a vir acompanhado de atos discriminatórios, como o dito por um colega de trabalho:

Se aquele *gay* tiver na minha equipe, eu não vou trabalhar. (relato)

À exclusão e ao preconceito do depoimento anterior se somaram inúmeras atitudes dos colegas de trabalho. As denúncias realizadas pelo entrevistado à ouvidoria da organização eram arquivadas, sem que houvesse nenhuma investigação, ao passo que ele continuava sendo julgado por mau comportamento, punido pela sua orientação sexual. O cotidiano no trabalho se traduzia em sofrimento continuado:

Desgastante, desgastante, porque eu sempre ficava sendo transferido de uma unidade para outra. (relato)

O preconceito e a discriminação eram claros e fortes, sendo o empregado comparado ora a uma pessoa doente (alcoolismo), ora a uma pessoa de mau caráter (bandido), conforme o seguinte depoimento:

[Eu ouvia coisa do tipo:] 'não quero ele na minha unidade, ou 'olha, se tiver alcoólatra, homossexual ou bandido na minha unidade, pede para ser transferido, porque são três classes que eu não admito'. (relato)

Outra verbalização incisiva desta realidade é a de um dos ocupantes dos cargos de chefia, explicitando todo o seu preconceito contra homossexuais na forma de uma agressão verbal:

'Viado', tem mais é que se 'fuder' mesmo, já tava na hora dele ir embora. (relato)

Tais punições e comportamentos homofóbicos deixam conseqüências profundas no indivíduo: depressão, ansiedade, medo, angústias, insônia, sentimento de impotência. Há também, como em diversas situações de violência moral, o medo de denunciar e sofrer represálias, como ser colocado à parte da vida da organização ou, em último caso, ser demitido. Além disso, o medo da exposição pública faz com que as pessoas não lutem para modificar a realidade em que vivem. Quanto a promoções, nem era possível com elas contar, tendo em vista o fato de que sempre existiam argumentos não diretamente ligados à homofobia, mas claramente por ela provocados, para justificar e impedir a progressão funcional.

Em outra situação que culminou com a demissão do indivíduo *gay*, não havia interesse apenas em sua saída da empresa, mas também em comunicar a todas as pessoas próximas o fato de que ele era homossexual. Após a descoberta da homossexualidade do seu empregado de quatro anos, o seu superior hierárquico, membro da mesma comunidade a que pertence o agredido, começa a fazer piadas homofóbicas e ameaças de revelação da sua homossexualidade para toda a comunidade:

Você é *gay*? E não sei o que... Eu vou, vou ligar pra sua mãe, eu vou contar pra sua mãe que você é homossexual, que você é *gay*. Vou ligar pra sua pastora, que eu a conheço... E começou a falar isso pra mim. (relato)

Como é de se esperar, tal situação gerou um mal estar considerável no empregado, que passou a conviver com um quadro de humilhação frente aos outros empregados da organização, como relatado a seguir:

Fiquei mal. [Ele] chegou até a falar com duas pessoas, comentar com todo mundo da loja a situação. Me expor perante todo mundo da loja... (relato)

Percebe-se, nesse caso, um perfil perverso no agressor, ao se esforçar em deixar pública a orientação sexual de outra pessoa, persegui-la, cerceá-la e demiti-la em função da sua orientação sexual. Um dado que é inferido desse depoimento é a existência de certo desejo de descobrir e de revelar a homossexualidade de terceiros, como pode ser verificado em outro depoimento:

Aí, tinha um dos funcionários do meu grupo que era incumbido por todos, inclusive os estagiários e estagiárias, pra descobrir se eu era ou não *gay*... Pergunta pra ele se ele é 'viado' ou se ele não é. Pergunta pra ele. (relato)

Com a demissão, ao contrário de outro entrevistado, ele decidiu não buscar auxílio na justiça, temendo a reação da família. Assim, inúmeros casos como este permanecem impunes e a homofobia se reproduz, não apenas nas organizações, mas em âmbito social. A percepção por parte dos entrevistados é a de que a orientação sexual, quando percebida pelo empregador, pode constituir um obstáculo para a seleção, manutenção ou ascensão do indivíduo na empresa. O mesmo pode ocorrer em situações que envolvam contratos comerciais, como na situação a seguir:

Tive problema no meu salão, uma vez que a dona da loja descobriu que eu era *gay* e, por ela ser evangélica, ela pediu a loja. Então, isso foi certo preconceito da parte dela, inclusive, ela até falou que era para eu sair da loja, que ela tinha descoberto que eu era *gay* e tudo e que não aceitava esse tipo de coisa. (relato)

Por meio dos depoimentos coletados, observa-se também que, mesmo que o superior hierárquico não apresente comportamento homofóbico e que o repreve, situações de discriminação são constantes e, quase sempre, veladas entre colegas de trabalho, como a que o entrevistado relata, a seguir:

Liguei para um colega meu de trabalho e ele pensou que tinha desligado o telefone e eu falei: Ah tá bom, então. Falou, então, um abraço. No que eu falei um abraço, acho que ele jogou o telefone no meio das pernas e começou a falar de mim, ele começou a me agredir, falava que eu era um 'viadinho' e que eu, que não sabia por que a deputada, ela aceitava esse tipo de funcionário, e coisa e tal, e começou a me ofender mesmo, de forma violenta e agressiva. E eu fiquei

ali, parado horas e horas ouvindo ele falar, e quando eu não agüentei mais, eu peguei e desliguei o telefone. (relato)

É em função de comportamentos como este que o medo acaba se destacando quando o indivíduo pensa em se revelar como sendo homossexual, paralisando possíveis comportamentos de reação e de luta por direitos:

Tem alguns lugares que eu tenho medo de ficar vulnerável, alguns lugares que eu tenho que manter uma hierarquia, eu tenho medo de ficar vulnerável e de que isso abra para ela um direito de falar, de perguntar, de comentar alguma coisa sobre a minha vida. (relato)

O depoimento anterior deixa claro que o entrevistado impõe sua condição hierárquica superior – possivelmente mesmo quando não é necessário – com receio de ficar vulnerável às possíveis considerações de subordinados sobre sua orientação sexual. Com isso, ele mobiliza uma quantidade considerável de energia para evitar que situações naturais se desenrolem, sob pena que, de alguma forma, ele possa ser discriminado por ser *gay*. A tensão que se instala em uma situação como esta chega, em alguns casos, a se tornar insuportável, principalmente quando o homossexual é objeto de piadas. Um detalhe interessante nos discursos dos entrevistados é o de que as piadas e brincadeiras pejorativas tendem a diminuir à medida que o indivíduo apresenta habilidade em gerenciar a sua homossexualidade no contexto interpessoal. De acordo com um dos entrevistados: “as pessoas aprendem a respeitar as diferenças”, o que é um sinal de esperança.

Considerações Finais

Neste artigo, procurou-se analisar as formas de homofobia no trabalho envolvendo homossexuais masculinos. Os principais resultados encontrados nesta pesquisa confirmam ser a homofobia um problema presente tanto na sociedade quanto nas organizações. Via de regra, no contexto organizacional, verificam-se distintas formas de violência moral, dirigidas a empregados homossexuais na forma de ações diretas ou veladas de agressão, ou de omissão de superiores hierárquicos quanto ao problema.

O Governo Federal, depois de exaustiva mobilização de grupos organizados de minorias sexuais, vem desenvolvendo trabalho de combate à homofobia. É o início do desenvolvimento de políticas públicas voltadas para o respeito à diversidade e ao indivíduo, independentemente da sua orientação sexual. É necessário, neste sentido, que as universidades e os diversos grupos de pesquisa possam trabalhar em sinergia com o poder público, tendo em vista o apoio a estes esforços.

Este estudo auxilia na compreensão da violência moral no ambiente organizacional, evidenciando a necessidade das empresas assumirem e trabalharem na prevenção e no combate à discriminação e a qualquer forma de violência moral no local de trabalho. Não é necessário que haja situações emblemáticas de homofobia para que exista a mobilização da cúpula estratégica, da ouvidoria e da área de recursos humanos. Piadas homofóbicas, por exemplo, por mais inocentes que pareçam, podem causar inúmeros danos ao indivíduo, humilhando-o e degradando o seu ambiente de trabalho.

As principais implicações teóricas deste estudo se concretizam em uma discussão centrada sobre um tema que, freqüentemente, se apresenta como um tabu. A homofobia se faz presente nos níveis social e organizacional – isto é fato – e deixá-la de lado por ser ‘difícil’, ‘incômodo’ ou ‘inapropriado’ é uma omissão inaceitável do ponto de vista acadêmico, pois é um tema de pesquisa como qualquer outro, repleto de possibilidades, mas, infelizmente, envolto também em preconceito da própria comunidade acadêmica. Em termos aplicados, tratar da violência moral que sofrem os *gays* por sua orientação sexual é um alerta para as organizações que alegam ser mais do que um empreendimento econômico, no sentido

de desenvolverem condições efetivas de apresentar, internamente, a mesma diversidade do mercado em que atuam. Os gays compõem a sociedade em que as organizações se inserem da mesma forma que mulheres, negros, judeus, deficientes físicos, e outras minorias que vêm sendo objeto de políticas específicas de estímulo à diversidade, razão pela qual as organizações não podem ignorar sua presença e tampouco a violência que sofrem por sua orientação sexual. Superar o discurso, nesse sentido, é punir atitudes homofóbicas e valorizar o indivíduo pelo que ele é, independente de aspectos como a cor da pele, sua religião ou orientação sexual.

Por fim, salienta-se a necessidade de que pesquisas sobre esta temática não se relacionem apenas a uma demanda de produção científica, mas que reflita o debate a ser fomentado na sociedade. Pesquisas que trabalhem com a violência moral envolvendo lésbicas, por exemplo, podem gerar resultados diferentes, pela associação das questões de homossexualidade e de gênero. Estudos que envolvam transgêneros e as dificuldades em se conseguir posições de trabalho no mercado formal podem ser realizados. Pesquisas que mapeiem, quantitativamente, questões ligadas à homofobia são também necessárias. Esses caminhos podem ser trilhados na busca em gerar conhecimento e esperança de melhoria das relações de trabalho e das relações sociais.

Referências

- ALVES, M.; GALEÃO-SILVA, L. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.44, n.3, p.20-29, jul./set. 2004.
- ANSART, P. As humilhações políticas. In: MARSON, I.; NAXARA, M. (Org.). *Sobre a humilhação: sentimentos, gestos, palavras*. Uberlândia: EDUFU, 2005.
- AUBERT, N. A neurose profissional. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.33, n.1, p.84-105, jan./fev. 1993.
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BARRETO, M. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2003.
- BECKER, H. S. *Métodos de pesquisa em ciências sociais*. 2.ed. São Paulo: Hucitec, 1994.
- BICALHO, R. A. Categorias frankfurteanas para uma tipologia da violência nas organizações. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 5, 2008, Belo Horizonte. *Anais...* Belo Horizonte: ANPAD, 2008.
- CAMARGO, A. Os usos da história oral e da história de vida: trabalhando com elites políticas. *Dados: revista de ciências sociais*. Rio de Janeiro, v.27, n.1, p.5-28, 1984.
- CANIATO, A. M. P. Violências e subjetividades: o indivíduo contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, Porto Alegre, v.20, n.1, p.16-32, 2008.
- CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L. O poder simbólico e as relações de gênero na polícia militar de Minas Gerais. In: CARRIERI, A. P.; SARAIVA, L. A. S. (Org.). *Simbolismo organizacional no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2007.
- CENTERS, L.; CENTERS, R. Peer group attitudes toward the amputee child. *Journal of Social Psychology*, Washington-DC, v.61, p.127-132, 1963.
- COELHO, E. C. *A retórica da racionalidade e o mito da estrutura*. Rio de Janeiro: IUPERJ, 1979.
- CROTEAU, J. Research on the work experiences of lesbian, gay and bisexual people: an integrative review of methodology and findings. *Journal of Vocational Behavior*, Amsterdam, v.48, n.2, p.195-209, apr. 1996.

- DE LA BOÉTIE, É. *Discurso da servidão voluntária*. 4.ed. São Paulo: Brasiliense, 1999.
- DEJOURS, C. *A loucura do trabalho*. 5.ed. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992.
- DOURLEN, M. Sentimento de humilhação e modos de defesa do eu. Narcisismo, masoquismo, fanatismo. In: MARSON, I.; NAXARA, M. (Org.). *Sobre a humilhação: sentimentos, gestos, palavras*. Uberlândia: EDUFU, 2005.
- ECCEL, C. S.; FLORES-PEREIRA, M. T. A inserção da "diversidade" homossexual em uma livraria de shopping center: um estudo crítico. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31, 2008, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.
- ENRIQUEZ, E. *A organização em análise*. Petrópolis: Vozes, 1997.
- _____. *Les figures du maître*. Paris: Arcantère, 1991.
- FARINA, A.; SHERMAN, J.; ALLEN, B. The role of the stigmatized person in affecting social relationships. *Journal of Personality*, London, v.36, n.2, p.169-182, June 1968.
- FERREIRA, R. C.; SIQUEIRA, M. V. S. O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31, 2007, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.
- FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.40, n.3, p.18-25, jul./set. 2000.
- FREITAS, M. A questão do imaginário e a fronteira entre a cultura organizacional e a psicanálise. In: PRESTES MOTTA, F. C.; FREITAS, M. E. (Org.). *Vida psíquica e organização*. Rio de Janeiro: FGV, 2000.
- FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage, 2008.
- GAULEJAC, V. Crítica dos fundamentos da ideologia de gestão. In: CHANLAT, J.-F.; FACHIN, R.; FISCHER, T. (Org.). *Análise das organizações: perspectivas latinas*. Porto Alegre: UFRGS, 2006b. v.1
- _____. *La société malade de la gestion: idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. Paris: Seuil, 2006a.
- GGB. Grupo Gay da Bahia. Disponível em: <<http://www.ggb.org.br?>>. Acesso em: 18 maio 2008.
- GOFFMAN, E. *A representação do eu na vida cotidiana*. 13.ed. Petrópolis: Vozes, 2006.
- HIRIGOYEN, M. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002
- IRIGARAY, H. A. R. Estratégias de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31, 2007, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2007a.
- _____. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31, 2007, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2007b.
- JONES, G. R. Life history methodology In: MORGAN, J. R. (Ed.). *Beyond method: strategies for social research*. Thousand Oaks: Sage, 1983.

- JORGE, M. A. C. A teoria freudiana da sexualidade 100 anos depois (1905-2005). *Psychê*, São Paulo, v.11, n.20, p.29-46, jan./jun. 2007.
- LE GOFF, J.-P. *Le mythe de l'entreprise*. Paris: Édition La Découverte, 1995.
- LINDO, M. R.; CARDOSO, P. M.; RODRIGUES, M. E.; WETZEL, U. Vida pessoal e vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. *RAC-eletrônica*, Curitiba, v.1, n.1, p.1-15, jan./abr. 2007.
- MARRE, J. L. História de vida e método biográfico. *Cadernos de Sociologia*, Porto Alegre, v.3, n.3, p.89-141, jan./jul. 1991.
- MOTT, L. Homo-afetividade e direitos humanos. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v.14, n.2, p.509-521, maio/ago. 2006.
- NKOMO, S. M.; COX JR. T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S.R.; HARDY, C.; NORD, W.R. (Org.). *Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1999.
- ODÁLIA, N. *O que é violência*. São Paulo: Brasiliense, 1983.
- OFFE, C. Trabalho: categoria chave da sociologia. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, n.10, v.4, p.5-20, jun. 1989.
- PAGÈS, M.; BONETTI, M.; GAULEJAC, V.; DESCENDRE, D. *O poder das organizações*. São Paulo: Atlas, 1987.
- SARAIVA, L. A. S. Métodos narrativos de pesquisa: uma aproximação. *Gestão.Org. Revista Eletrônica Organizacional*, Recife, v.5, n.2, p.118-134, maio/ago. 2007.
- SERDAHELY, W.; ZIEMBA, G. Changing homophobic attitudes through college sexuality education. *Journal of Homosexuality*, New York, v.10, n.1/2, p.109-116, sept. 1984.
- SIQUEIRA, M. V. S.; FERREIRA, R. C.; ZAULI-FELLOWS, A. gays no ambiente de trabalho: uma agenda de pesquisa. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 30, 2006, Salvador. *Anais...* Salvador: ANPAD, 2006.
- _____; ZAULI-FELLOWS, A. Diversidade e identidade gay nas organizações. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 4, 2006, Porto Alegre. *Anais...* Porto Alegre: ANPAD, 2006.
- VERGARA, S. C.; IRIGARAY, H. A. R. Os múltiplos discursos sobre diversidade no ambiente de trabalho. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31, 2007, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.
- WOOD JR., T. *Organizações espetaculares*. Rio de Janeiro, FGV, 2001.

Artigo recebido em 18/09/2008.

Artigo aprovado, na sua versão final, em 25/06/2009.