

Resistência de trabalhadores lésbicas, transgêneros, bissexuais, gays e intersexuais na sociedade e no trabalho

Resistance of lesbian, transgender, bisexual, gay and intersex workers in society and at work

Resistencia de trabajadores lesbianas, transgénero, bissexuales, homosexuales e intersexuales en la sociedad y en el trabajo.

Recebido: 26/01/2020 | Revisado: 27/01/2020 | Aceito: 14/02/2020 | Publicado: 21/02/2020

Henrique Luiz Caproni Neto

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2810-3071>

Universidade Federal de Juiz de Fora, Brasil

E-mail: henriquecap_adm@yahoo.com.br

Resumo

O presente artigo visa analisar as resistências lésbicas, transgêneros, intersexuais, bissexuais e gays em face das práticas de homofobia e violências heteronormativas no contexto das organizações, do trabalho e da sociedade, bem como as possibilidades de resistência em torno de uma postura crítica e reflexiva sobre os padrões dominantes e hegemônicos na sexualidade. Para tal, discutimos sobre homofobia, heteronormatividade e violência no trabalho. Assim, fizemos uma pesquisa de cunho qualitativo com a utilização da história oral com foco em suas trajetórias profissionais e analisamos os dados através da análise de conteúdo qualitativa pelas categorias de “resistindo à violência” e “superação e análise crítica em torno da violência”. Há diversas formas de lidar com o preconceito no ambiente de trabalho desde as mais sutis até as mais explícitas. De modo geral, destaca-se que a superação violência pode estar relacionada com uma análise crítica e reflexiva em torno do ponto de vista dominante e heteronormativo, com a aceitação plena de sua sexualidade, com o questionamento das violências, com a busca de informação e de esclarecimento, e com uma melhor autoestima.

Palavras-chave: Homofobia; Trabalho; LGBTI's.

Abstract

This article aims to analyze the resistance of lesbian, transgender, intersex bisexual and intersex in the face of homophobia practices and heteronormative violence in the context of organizations, work and society, as well as the possibilities of resistance around a critical and

reflective posture on dominant patterns. and hegemonic in sexuality. To this end, we discuss homophobia, heteronormativity and violence at work. Thus, we conducted a qualitative research using oral history focusing on their professional trajectories and analyzed the data through qualitative content analysis by the categories of "resisting violence" and "overcoming and critical analysis around violence". There are many ways to deal with prejudice in the workplace from the subtlest to the most explicit. In general, it is noteworthy that overcoming violence may be related to a critical and reflexive analysis around the dominant and heteronormative point of view, the full acceptance of their sexuality, the questioning of violence, the search for information and of enlightenment, and with better self-esteem.

Keywords: Homophobia; Work; LGBTI's.

Resumen

Este artículo tiene como objetivo analizar la resistencia de lesbianas, transgénero, bisexuales, intersexuales e homosexuales frente a las prácticas de homofobia y la violencia heteronormativa en el contexto de las organizaciones, el trabajo y la sociedad, así como las posibilidades de resistencia en torno a una postura crítica y reflexiva sobre los patrones dominantes. y hegemónico en sexualidad. Con este fin, discutimos la homofobia, la heteronormatividad y la violencia en el trabajo. Por lo tanto, realizamos una investigación cualitativa utilizando la historia oral centrándonos en sus trayectorias profesionales y analizamos los datos a través del análisis de contenido cualitativo por las categorías de "resistir la violencia" y "análisis crítico y de superación en torno a la violencia". Hay muchas maneras de lidiar con los prejuicios en el lugar de trabajo, desde lo más sutil hasta lo más explícito. En general, cabe destacar que la superación de la violencia puede estar relacionada con un análisis crítico y reflexivo sobre el punto de vista dominante y heteronormativo, la plena aceptación de su sexualidad, el cuestionamiento de la violencia, la búsqueda de información y de iluminación y con mejor autoestima.

Palabras clave: Homofobia; Trabajo; LGBTI's.

1. Introdução

As pesquisas sobre os LGBTI's (lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e intersexuais) no trabalho geralmente se baseiam na ideia da vivência do preconceito e da discriminação enfrentadas pelos menos na sociedade e no ambiente das organizações. Nesse contexto, a discriminação assume o contorno de uma fobia aos diferentes, como gays,

lésbicas, bissexuais, travestis, transexuais, transgêneros e intersexuais, geralmente associada à complexidade dos fatores envolvidos por aqueles que fogem aos padrões valorizados à sexualidade e aos gêneros.

Desse modo, partimos do pressuposto de que as organizações são espaços nos quais há práticas hegemônicas que são construídas a partir de posições políticas de dominação. Destacamos a homofobia, a heteronormatividade e a violência no contexto desses trabalhadores. Assim, considerando as práticas de violência e heteronormatividade, a questão principal desse artigo busca abordar como LGBTI's respondem a essas práticas hegemônicas e como questionam ou mantem uma postura crítica e reflexiva quanto a elas.

Esse tipo de estudo é relevante para se refletir sobre as questões que envolvem as violências e as minorias LGBTI's no ambiente de trabalho bem como para proporcionar visibilidade a essas minorias.

Na primeira sessão, tratamos da homofobia, da heteronormatividade e trazemos alguns estudos que foram desenvolvidos no âmbito da Administração e dos Estudos Organizacionais Brasileiros. Então, realizamos uma pesquisa qualitativa com ênfase na trajetória profissional através do método da história oral. Os dados foram analisados pela análise de conteúdo temática culminando em duas categorias: resistindo à violência; e superação e análise crítica e reflexiva em torno da violência. Por fim, trazemos as considerações finais.

2. Homofobia, Heteronormatividade e Violência no trabalho

Nota-se que a partir do século XX, a representação da sexualidade começou a ser relacionada com o prazer, com a expressão individual, com a identidade pessoal e com o mercado, dessa forma diversos grupos – como homossexuais, bissexuais, mulheres e jovens – começaram a contestar várias formas tradicionais (igreja, família, comunidade) e modernas (o Estado, a medicina e a psiquiatria) de regulação da sexualidade por meio de uma política sexual (Adelman, 2000). Ainda sobre essa nova visão da sexualidade e da homossexualidade, Prado e Machado (2008) ressaltam que começou a ter origem um modelo de sexualidade que contempla a diversidade sexual, em virtude dos seguintes fatores: surgimento de grupos sociais organizados; de estudos científicos menos preconceituosos quanto à homossexualidade; de uma autonomia da sexualidade, que desvinculou sexo e procriação; e pela visibilidade da homossexualidade masculina e feminina.

A preocupação com a homofobia altera a forma como a homossexualidade tem sido problematizada, em detrimento de se estudar o comportamento homossexual, tratado no

passado como desviante, busca-se estudar as causas que levaram a considerar essa sexualidade como desviante e analisar a hostilidade relacionada com a homossexualidade, sendo esta uma questão política, uma vez que o foco é transferido da questão homossexual para a questão homofóbica conforme Borillo (2010) que entende que o termo homofobia engloba dois aspectos: na dimensão pessoal, que está relacionada com a rejeição para com os homossexuais; e na dimensão cultural em que o objeto de rejeição é a homossexualidade como fenômeno social e psicológico. Logo,

no âmbito da sexualidade, o preconceito social produziu a invisibilidade de certas identidades sexuadas, garantindo a subalternidade de alguns direitos sociais e, por sua vez, legitimando práticas de inferiorizações sociais, como a homofobia. O preconceito, neste caso, possui um funcionamento que se utiliza, muitas vezes, de atribuições sociais negativas advindas da moral, da religião ou mesmo das ciências, para produzir o que aqui denominamos de hierarquia sexual, a qual é embasada em um conjunto de valores e práticas sociais que constituem a heteronormatividade como um campo normativo e regulador das ações humanas (Prado & Machado, 2008, 70).

Esses autores consideram o preconceito como um fenômeno psicossociológico e, que para superá-lo, é relevante deslocar a questão da homossexualidade do âmbito individual para o âmbito da sociedade, pois a discrimina negativamente e muitos dos sofrimentos individuais podem se originar da estrutura social do preconceito. Destarte, consideram que a homofobia possui uma dimensão psicológica e uma social. No nível psicológico, é importante considerar a homossexualidade como uma experiência legítima e romper com a homofobia assimilada, que diz respeito aos valores que são vistos como os corretos. No nível social, a homofobia legitima expressões de ódio e preconceito, e dificulta a construção de uma identidade menos subordinada.

Essa estrutura social do preconceito está diretamente relacionada com a heteronormatividade que é compreendida como um mecanismo amplo de poder e de hierarquização entre gêneros e sexualidades, um dispositivo para assujeitar e normalizar todos para serem heterossexuais ou organizarem suas vidas a partir do modelo supostamente coerente, superior e "natural" da heterossexualidade (Miskolci, 2012; Foucault, 1977; Souza & Pereira, 2013) ou, ainda, como "enquadramento de todas as relações – mesmo as supostamente inaceitáveis entre pessoas do mesmo sexo – em um binarismo de gênero que organiza suas práticas, atos e desejos a partir do modelo do casal heterossexual reprodutivo" (Pino, 2007, 160).

A heteronormatividade e o binarismo de gênero repercurtem em práticas discriminatórias, algo na direção do que Welzer-Lang (2001) propõe ao conceituar a violência homofóbica, enfatizando que esta engessa as fronteiras entre os gêneros em um paradigma naturalizado em que se privilegia o masculino à custa do feminino: como a discriminação entre pessoas que expressam qualidades social e culturalmente atribuídas ao outro gênero. Em perspectiva semelhante, Junqueira (2007, 8-9) salienta a relação entre a violência homofóbica e as normas de gênero que

[...] tanto se traduz em noções, crenças, valores, expectativas, quanto em atitudes, edificação de hierarquias opressivas e mecanismos reguladores discriminatórios. Assim, pode comportar drásticas conseqüências às pessoas que ousam descumprir os preceitos socialmente impostos em relação ao que significa ser homem e ser mulher. Nesse sentido, a noção de homofobia pode ser estendida para se referir a situações de preconceito, discriminação e violência contra pessoas (homossexuais ou não) cujas performances e ou expressões de gênero (gostos, estilos, comportamentos, etc.) não se enquadram nos modelos hegemônicos postos por tais normas.

A heteronormatividade pressupõe normas de inteligibilidade socialmente mantidas e instituídas. Dessa maneira, a identidade é assegurada por conceitos estabilizadores e que enfatizam a coerência entre sexo, gênero e sexualidade (Butler, 2003). Sendo aqueles que não se adequam a essa norma vítimas de variados tipos de violência, desqualificação, inferiorização, exclusão no âmbito social e organizacional.

No âmbito do trabalho e das organizações, Ragins e Cornwell (2001) ressaltam que, nos Estados Unidos, entre 25% e 66% dos homossexuais assumidos ou percebidos como homossexuais pelos colegas já realizaram algum registro em suas empresas por terem sofrido discriminação no trabalho. Contudo, os pesquisadores salientam que a maioria dos homossexuais não são assumidos e que as taxas de discriminação devem ser mais altas do que as registradas.

Para Siqueira e Zauli-Fellows (2006), os homossexuais como minoria tem muito mais dificuldades para obter seus direitos, inclusive no meio organizacional, do que outras minorias, em virtude da homofobia e do heterossexismo e que, além disso, a homossexualidade é tratada como piada ou com desprezo nas organizações. São várias as situações em que os homossexuais são prejudicados no trabalho em decorrência de sua orientação sexual, como, as ocasiões em que um gay assumido vai ocupar cargos mais elevados hierarquicamente. Nesse sentido, Siqueira et. al (2009, 450) dizem que

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*, 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.

Em pesquisa realizada com homossexuais masculinos em oito capitais brasileiras e sobre as políticas de diversidade voltadas para eles, Diniz e Gandra (2009) ressaltam, assim como Saraiva e Irigaray (2009) e Caproni Neto e Saraiva (2014), a falta de efetividade de tais políticas. Assim, as autoras dizem que esse descompasso entre as políticas e a prática está relacionado com violências, barreiras e ao preconceito e despreparo dos gestores para lidarem com a homofobia. Além desse descompasso estar relacionado com a pressão para que os homossexuais não revelem a sexualidade, aqueles que a expõem estão sujeitos à exclusão dos cargos de alto nível hierárquico ou daqueles com contato com o público. Ainda os homossexuais não acreditam que o preconceito possa ser erradicado por meio das políticas de diversidade.

Tratando da homofobia e assédio, Siqueira et al. (2009), em pesquisa no Distrito Federal, salientam que ela é um problema encontrado no meio social e no meio organizacional. Deste modo, verificaram, além da omissão dos superiores hierárquicos, diferentes formas de violência moral para com os homossexuais: ações diretas ou veladas de agressão, perseguição por chefes e colegas, punições, sabotagem no trabalho, barreiras para progressão na carreira, piadas homofóbicas, dentre outras.

Garcia e Souza (2010) pesquisaram a vivência de discriminação de homossexuais no setor bancário. Obteve-se como resultado que as discriminações indiretas incomodam mais os referidos trabalhadores. As discriminações indiretas para com os homossexuais são: piadas; isolamento de modo que tenham pouco contato com clientes e outros empregados; condições de trabalho inferiores; exclusão da participação de grupos informais e de atividades fora do ambiente dos bancos; brincadeiras, fofocas, ironias sobre os modos que andam, falam, gesticulam ao estarem ausentes; xingamentos em virtude de uma suposta relação entre feminilidade e homossexualidade masculina (“veadinhos”, “moçinhas”); dificuldades de crescimento na carreira; e dificuldade de contratação, por gerentes de bancos privados, de homossexuais efeminados.

A relação entre o humor e as manifestações de discriminação nas organizações foi estudada por Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010) por meio de entrevistas com 14 *gays* e 24 heterossexuais. De modo geral, os pesquisadores observaram que os heterossexuais utilizam o humor para desqualificar profissionalmente homossexuais femininos e masculinos, o que é

também uma limitação para o crescimento dos últimos no ambiente organizacional. Além disso, o humor (com expressões de ironia, comicidade e piadas) naturaliza a homofobia, posto que rir dos homossexuais é respaldado pela sociedade, o que acarreta desrespeito perante os mesmos. Também Pompeu e Souza (2019), em pesquisa com homossexuais e heterossexuais, identificam a presença do humor homofóbico como algo frequente e que as piadas homofóbicas funcionam como discursos para reproduzir e naturalizar a heteronormatividade.

Sobre a discriminação exercida pelos próprios homossexuais, Souza e Pereira (2010) notaram que os homossexuais “definem” quais seriam os comportamentos aceitáveis para os homossexuais, de acordo com os tipificados como masculinos (aceitos) e os tipificados como femininos (rejeitados), o que demonstra a discriminação perante os homossexuais efeminados. Assim, salientam que “existe uma naturalização do modelo heterossexual pelos homossexuais e uma tentativa de estabelecer regras de funcionamento similares às do heterossexualismo” (Souza & Pereira, 2010, 10).

Lésbicas de diferentes perfis foram entrevistadas, das cidades do Rio de Janeiro e de São Paulo, por Irigaray e Freitas (2009). Assim como os homossexuais masculinos, elas são vítimas de discriminação nas organizações tanto de modo explícito como implícito. Contudo, o processo de discriminação pode ser atenuado quando elas possuem maior poder aquisitivo, pele branca ou conformidade com os padrões estéticos. É importante ressaltar alguns fatores que tornam o ambiente de trabalho mais confortável, na visão das entrevistadas: a organização implementar de fato políticas visando o respeito à diversidade; trabalhar com colegas abertos à diversidade e que não realizam comentários jocosos ou piadas; e, trabalhar com outras pessoas, especialmente chefes, de mesma orientação sexual.

As travestis e as transexuais também enfrentam grandes dificuldades no mercado de trabalho, conforme pesquisa de Irigaray (2010) a maioria delas não consegue uma posição no mercado de trabalho formal em decorrência da discriminação e estigmatização das quais são vítimas. Por não terem apoio da sociedade e da família, para sobreviver, boa parte delas já se prostituiu ou ainda o faz. Geralmente, aquelas que não estão no mercado da prostituição, trabalham em estabelecimentos LGBTQ+ ou em salões de beleza. No mercado de trabalho formal, travestis e transexuais ocupam posições operacionais, em setores específicos como entretenimento, lazer e beleza, uma vez que possuem pouca educação formal. Cabe ressaltar que as poucas que conseguem trabalhar em organizações, inclusive naquelas que adotam políticas de diversidade, são vítimas de agressão, intolerância e forçadas a utilizar a identidade social masculina. Pesquisa de Carrieri, Souza e Aguiar (2014) também demonstram o cotidiano de violência que transgêneros vivenciam em seus cotidianos e no trabalho sendo

que as travestis estão mais propensas a vivenciarem agressões físicas, fato que coloca em risco a integridade física e a vida das travestis.

Nota-se que as pesquisas relacionadas com a diversidade sexual no trabalho demonstram a discriminação, o preconceito, a homofobia, a heteronormatividade, a desigualdade no tratamento, a dificuldade de crescimento na carreira, a dificuldade nos relacionamentos sociais em ambientes de trabalho conservadores etc. Assim, ressalta-se que tanto no meio social como no organizacional, os homossexuais são alvo de discriminação, preconceito e violências.

3. Metodologia

É um estudo qualitativo por ter como foco a subjetividade desses trabalhadores em suas trajetórias profissionais, assim Haguette (2003, p. 63) enfatiza que a pesquisa qualitativa é útil ao se buscar “uma compreensão profunda de certos fenômenos sociais apoiados no pressuposto da maior relevância do aspecto subjetivo face à configuração das estruturas sociais”.

As entrevistas ocorreram pela história oral, Meihy (1996) salienta que há três tipos de história oral: a história oral de vida, a história oral temática e a tradição oral. A história oral de vida é aquela cujo entrevistado possui total liberdade para dissertar sobre sua trajetória. Já a tradição oral tem por foco os mitos, a visão de mundo de comunidades, o calendário, as festividades, tratando de uma visão coletiva. Nesta pesquisa, utilizou-se a história oral temática com ênfase na trajetória profissional que possui maior objetividade do que a história de vida. Logo, a história oral temática busca o esclarecimento ou opinião do entrevistado a respeito de um dado evento e detalhes da história pessoal do narrador só são relevantes quando revelam aspectos úteis para a temática central (Meihy, 1996).

Os entrevistados foram selecionados por contatos pessoais do pesquisador e pela técnica bola de neve na qual um indica o outro. Era importante que tivessem pelo menos dois anos de experiência profissional e disponibilidade para participar da pesquisa. Somente foi informado aos mesmo que se tratava de uma pesquisa sobre diversidade sexual e trabalho. Assim, são cinco homossexuais masculinos, quatro lésbicas, uma bissexual feminina, quatro travestis, uma intersexual e uma transexual feminina. Eles possuem idade média de trinta e três anos, tempo médio de trabalho de treze anos, conforme tabela 01

Tabela 1 - Descrição dos entrevistados

Sigla	Característica	Idade	Escolaridade	Tipo de Organização	Sector da Organização	Cargo/Ocupação	Tempo de trabalho
BF	Bissexual Feminina	26	PG Lato sensu	Privada	Beleza	Assistente de tatuagem	3
G1	Gay	30	Superior	Privada	Bancário	Gerente	11
G2	Gay	24	Superior	Privada	Advocacia	Advogado e Supervisor de Call-Center	4
G3	Gay	37	Superior Incompleto	Privada	Informática	Analista de suporte	19
G4	Gay	35	Superior	Privada	Hospitalar	Assistente Contábil	22
G5	Gay	33	Técnico	Privada	Vestuário	Técnico contábil	12
I 1	Intersexual	35	Superior	Pública	Música	Professora de Música	20
L 1	Lésbica	25	Ensino Médio Completo	Privada	Call - Center	Telemarketing	7
L 2	Lésbica	24	Superior Cursando	Privada	Gráfico	Desginer Gráfica	5
L 3	Lésbica	38	Técnico	Privada	Hospitalar	Técnica em Enfermagem	14
L 4	Lésbica	28	Superior	Privada	Saúde	Fisioterapeuta	4
Trans 1	Transexual feminina	32	Técnico	-	-	Estudante e foi profissional do sexo por 10 anos	14
T1	Travesti	40	PG Lato Sensu	Privada	Místico	Proprietária de loja mística e cartomante	22
T2	Travesti	49	Ensino Fundamental	Privada	Beleza	Cabeleireira	20
T3	Travesti	37	Superior Cursando Direito	Privada	Comércio	Proprietária de loja de acessórios	15
T4	Travesti	38	Ensino Fundamental	Privada	Vestuário	Modista e proprietária de Atelier e de salão de beleza	20

Fonte: Elaborado pelo autor

O método de análise dos dados utilizado é a análise de conteúdo consoante Bardin (2008). Para os efeitos da análise desta pesquisa, adotamos o critério semântico para definição das categorias (temáticas), assim uma categoria discute as resistências à violência e a outra enfoca uma reflexão e superação da violência.

4. Análise e Discussão dos Dados

Resistindo à violência

Evidenciamos nessa categoria as diversas estratégias e posturas dos LGBTI's no trabalho diante das violências. A primeira passagem é vivenciada por uma mulher bissexual no contexto de trabalho em resposta a uma violência simbólica realizada por seu chefe.

[O que você sente quando você nota essa homofobia velada dele?]
[...] Quando ele comenta “ah o fulano é bicha”. “Não é bicha não, é homossexual”. “Ah desculpa, porque eu não sei falar desse jeito”. “Você já sabe, é só trocar uma palavra pela outra”. “Ah e alguém comenta que fulano é ‘traveco’. Não, não é ‘traveco’ não, é travesti”. E eu sempre falo “troca uma palavra pela outra, é simples, não vai mudar muita coisa, você não vai gastar mais saliva, vai ser tudo igual”. E nesse momento, você vai mudando de pouquinho em pouquinho a opinião da pessoa (Entrevista de BF).

Diante da situação de desqualificação expressa por adjetivos que depreciam gays e travestis (Borillo, 2010), a entrevistada destaca seu incômodo às visões negativas hegemônicas quanto às minorias. Pode-se notar uma forma de resistência ao criticar o uso desses pejorativos pelo seu chefe com a evidente intenção de transformar esse contexto buscando ao menos ensiná-lo termos respeitosos quanto às identidades não heteronormativas.

A seguir, o entrevistado aborda sua posição a piadas no meio universitário e profissional.

[...] eu respondi da mesma forma a piada, eu respondi que eu não queria que continuasse, que parasse da mesma forma que começou, principalmente quando surgiu, já surgiu no meio de faculdade. Então, eu falei, eu mesmo falei que lá todos eram iguais e que não tinha ninguém melhor que ninguém, então da mesma forma que se a pessoa quisesse meu respeito, ela teria que me respeitar. E no meio profissional, a mesma coisa, então um dia ela poderia estar precisando de mim, e eu poderia não atender se as pessoas, no caso, continuassem com essa forma preconceituosa, aí eu sou, falei a seguinte frase ‘pare e reflète sobre o que você está fazendo, pensa um pouco porque hoje você está sendo preconceituoso comigo, mas nada impede’, aí eu aprendi isso e sempre repito, ‘mas nada impede de você ter um filho homossexual, nada impede de você ter um irmão e você não saber, ter uma pessoa muito próxima a você e você fazendo com o outro e não saber que existe uma pessoa próxima que passa pela mesma situação’ (Entrevista de G2).

Frente à piada que o desqualifica ou ridiculariza, demonstra sua resistência e insatisfação reagindo prontamente, buscando que o agressor o respeite e esse pedido busca a reflexão sobre tal ato, tendo em vista que qualquer pessoa pode ter outro homossexual como amigo ou familiar. Ademais, são explícitos o constrangimento, a revolta e a mágoa (Siqueira et. al, 2009). Adiante, a resistência pode ser analisada em uma postura de afastamento.

Já chegou época de eu virar e falar que eu não ia em festa lá na empresa antiga, porque as brincadeiras, as formas de brincar incomodavam tanto que eu preferia não ficar. Chegou o ponto de eu falar mesmo na frente de quem estava lá, eu não vou ficar aqui não, aqui não é ambiente para mim ficar não, ambiente para mim, como dizem, ambiente para, não é ambiente para veado não, ambiente para hétero. Então, infelizmente eu não posso vir. Agora os amigos que me entendem também não vão ficar e realmente tinha pessoas que iam embora e também não ficavam lá, não queriam ficar, davam uma justificativa e iam embora (Entrevista de G3).

... E as próprias pessoas lá faziam brincadeiras inconvenientes, que tinha certas horas que você tinha que responder. Então, certas brincadeiras ficaram assim meio que chocantes, quando bem respondidas, as pessoas paravam para pensar (Entrevista de G3).

Consoante acima, o participante visando se proteger preferia não participar de festas da empresa já que as brincadeiras homofóbicas delimitavam um espaço de exclusão baseado na sexualidade, como constatado por Garcia e Souza (2010). Colegas de trabalho por conta do preconceito, de certo modo, o apoiavam preferindo não as frequentar. Também, mostra sua resistência ao responder às brincadeiras e piadas, com uma postura crítica visando à reflexão por parte do agressor e daqueles que acompanhavam as piadas.

Em relação aos comentários ou indiretas, o seguinte trecho demonstra uma postura diferente.

... então quer dizer é uma coisa assim relativa, você se sente chateado porque você está ali para trabalhar, você está ali para fazer as coisas, e as pessoas vem com isso, então na indireta, você ficava chateado, hoje não, falou alguma coisa, ou eu dependendo da situação, ou eu entro na brincadeira, ou eu simplesmente dou um chega para lá, entro na zona, faço brincadeira, faço qualquer coisa (Entrevista de G4).

O entrevistado demonstra sua resistência ao “entrar no jogo” de um modo que a brincadeira ou a piada fica sem importância ou sem impacto, porém também demonstra que pode simplesmente cortar o assunto ou dar um “chega para lá”. De certo modo, as duas posições diminuem a “brincadeira” quanto à sexualidade fazendo com que o impacto esperado pelo agressor não seja relevante. Já o próximo trecho trata de um relato sobre uma piada sem intenção de atingir, mas o fez.

... um prestador de serviços fez uma brincadeira com bichos que tinham uma relação, por exemplo, uma aranha que tinha relação e aquela coisa assim de matar uma aranha, mas não matar uma cobra, uma coisa assim. Aí, as pessoas acharam engraçado, me pegou de surpresa, eu não tive nenhuma reação na hora. Mas, eu não digeri a questão. Talvez uma hora depois ou no outro dia, eu cheguei para ele, no momento que ele estava sozinho, coloquei o dedo no ombro dele, e ele já era um homem quarentão, e falei assim “olha só, eu não gostei da brincadeira que você fez ontem, foi divertido, diverti as pessoas, a você também, mas a mim, não. Eu sei muito bem o que eu sou, do que eu gosto. Mas isso é uma coisa que compete a mim, assim como você tem os seus gostos, tem as suas particularidades, eu tenho as minhas, e eu exijo que você me respeite”. Ele pediu perdão, pediu desculpas, falou que era só uma brincadeira. Mas, eu falei “até nas brincadeiras, você tem que ser sutil e saber se a brincadeira vai ser bem recebida pela outra pessoa e se é uma brincadeira que cabe fazer”. E aí, me pediu desculpas. Hoje em dia, a gente conversa tranquilamente, ele não é um desafeto, mas foi bom pontuar para ele, ah é bom pontuar sim para as pessoas em qualquer momento, não só nessa questão, mas em qualquer momento (Entrevista de G5).

Perante uma situação de piada, o entrevistado conta que inicialmente ficou sem reação, porém não digeriu a situação. Assim, podemos ver uma contrapartida do entrevistado perante

à violência, ao conversar com o senhor que fez a piada solicitando uma postura mais sutil inclusive nas brincadeiras, pois mesmo que de modo não intencional o humor demonstra o preconceito (Irigaray, Saraiva & Carrieri, 2010; Pompeu & Souza, 2019). É interessante destacar a necessidade dele de pontuar ou indicar os limites nessas situações, de modo que não aceita passivamente a piada.

Adiante, a participante demonstra uma ação ativa ou de enfrentamento:

... Agora se eu vejo que de repente, se eu insistir mais nem que seja de forma rígida, numa discussão e tudo igual já aconteceu também no (nome da escola), briguei, xinguei a funcionária, adiantou porque hoje em dia ela põe na ficha direitinho meu nome, conversa comigo com meu nome certinho. Então, eu brigo também (risos) (Entrevista da Intersexual).

Após o período de mudança de identidade em direção a uma feminina, a entrevistada intersexual salienta que diante de uma funcionária que ainda a tratava pelo nome masculino, decidiu por uma atitude de enfrentamento ou agressiva visando ser aceita por sua identidade. É de fato uma busca pelo respeito quanto à sua identidade dissidente (Butler, 2003).

Com relação às fofocas no trabalho, segue o relato abaixo.

Nunca incomodou, sempre levei muito na brincadeira, e até porque eu sabia que isso não ia levar em nada. Assim, na minha criação mesmo, eu sempre me preocupei muito com o que a minha mãe e o meu pai pensam. Se eles estão tranquilos comigo, eu to fazendo meu trabalho direito, estou ganhando meu dinheirinho, o patrão está de boa comigo. O resto é resto. Eu não me importo com fofquinhas, não me incomoda. Não me incomoda nem um pouco (Entrevista de L2).

Visando resistir a um contexto de violência heteronormativa, a estratégia adotada pela entrevistada envolve não se importar ou se deixar afetar pelas fofocas no trabalho, enfatizando sua competência profissional e boas relações com seu superior. Destarte, as fofocas não a incomodam e são pequenas perante suas qualidades profissionais e pessoais. Em direção semelhante, podemos ver a resistência associada ao silêncio:

Olha, eu aprendi com uma outra pessoa, com uma outra amiga minha que era cabeleireira. Eu ouvi, muitas vezes, ela falar que ‘não me interessa’, ‘assim, não me interessa’, eu estou ali é para trabalhar, ali é o meu local de trabalho. Ela entra, eu faço o que ela quer, ela me paga e vai embora. Foi esse jeito que eu botei na minha cabeça e é o que me interessa. Então, se ela tem ou deixou de ter. Eu quero que ela entre, ali é minha profissão, é o meu trabalho, é onde eu tenho que ganhar o meu dinheiro. Se eu não ganhar ali, eu vou ganhar onde? Então, eu vejo ela desse jeito (Entrevista de T2).

No trecho acima, o silêncio pode ser evidenciado de um modo estratégico em frente a uma situação de preconceito, tendo em vista que pode ser um modo de conquistar o cliente aliado às qualidades profissionais. Assim, resistir a um contexto heteronormativo nem sempre

vai em direção a uma discussão aberta. Uma postura diferente é adotada pela travesti na seguinte passagem:

[E quando acontecem essas situações que você vê que a pessoa está apontando, que você está em um lugar você vê que estão comentando, como que você se sente?]

Hoje, eu encaro muito bem, mas hoje eu tenho 38 anos.

[E antigamente?]

Mas, quando eu tinha os meus 20 anos, eu escandalizava.

[Como assim escandalizava?]

Eu dava show, brigava com a pessoa. Enfim, até eu enxergar que ninguém é obrigado a aceitar ninguém, são obrigados a tolerar. Mas aceitar não, você pode não me aceitar, mas você é obrigado a olhar para mim e me respeitar que eu também sou um ser humano. Mas antigamente eu não tinha essa visão, era barraqueira, eu corria atrás, eu queria dar na cara mesmo. Nossa, era uma loucura, já fui muito doida. Por isso, que eu falo que hoje eu estou no paraíso (Entrevista de T4).

A postura da entrevistada para lidar com o preconceito envolvia a estratégia de “escândalo” na qual lidar com a violência e com o preconceito se dá também com violência enfatizando as brigas, as discussões e agressões. Essa postura foi demarcada como algo do passado, preferindo atualmente uma relação sem agressão, pautada por respeito e tolerância.

Outra forma de lida com o preconceito é tratada na passagem adiante:

[...] Mas o negócio é você se impor. Na aula, se impor, dar o limite, ensinar o conteúdo. Ficar preso aquilo, à forma intelectual. O que você aprendeu na parte intelectual, você vai passar para o aluno, não a sua experiência de vida, o que você fez, se você saiu para uma boate, essas coisas. É isso aí que eu acho que há um problema na questão de aulas, de professor, porque, muitas vezes, isso acontece, os professores vão para a sala de aula e contam da vida deles. Quer dizer, e o conteúdo? A gente está ali pelo simples conteúdo, conteúdo, é o método de aprender o conteúdo, só isso, mais nada. Se isso acontecer, já é bom demais. Não precisa mais do que isso, a vida ensina né as outras coisas. Na própria relação, vai se construindo laços né. (Entrevista de T1).

Como forma de resistência, visando se impor no trabalho de professora e de certa forma evitar o preconceito, a entrevistada travesti busca uma relação estritamente profissional com os alunos voltada para o ensino e aprendizagem, ou seja, para o conteúdo a ser ministrado (Caproni Neto, Saraiva & Bicalho, 2014). É também um meio de evidenciar sua competência como professora. A passagem adiante também enfoca o lado profissional

Sabem, e eu não faço questão nenhuma de esconder. (...) Então, isso é uma visão que eu tenho, o que eu sou como profissional é muito diferente do que eu passo fora do ambiente do meu trabalho. Profissionalismo ali dentro é diferente, profissional é profissional, pessoal é pessoal. Tem que haver essa diferença. E eles interpretam isso da mesma forma que eu, pode ter certeza (Entrevista de L1).

Como resistência, evidencia-se a busca de agir no trabalho destacando as qualidades profissionais. Desse modo, agir enfatizando o profissionalismo é um meio de se destacar e de evitar a violência homofóbica no trabalho (Caproni Neto & Saraiva, 2014). Veja a questão do humor nesse contexto:

Vou te contar até um caso, tem um deles lá, que a mulher dele é muito ciumenta. Aí, outro dia eu falei assim com ele “fulano, fala para ela não ter ciúmes de você, você que devia ter ciúmes de mim, se eu for interessar é nela, não é em você”. Aí, todo mundo ri, todo mundo brinca. Então, para mim, é muito tranquilo.

[Mais fácil de lidar né?]

É, tem que levar na brincadeira. Se não, você briga, você discute por coisas bobas. (...) Brinco, brinco com quem eu tenho intimidade. Agora com quem eu não tenho, eu sou muito séria (Entrevista de L3).

Pode-se evidenciar também como forma de resistência à heteronormatividade no trabalho o papel do humor, no trecho acima se evidencia a questão do humor de modo a aproximar as pessoas evitando a discriminação, como abordado por Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010). Mas, um humor que tem seus limites como pontuado pela participante, que sabe como brincar, o momento e com quem através do humor e da sexualidade.

Esta categoria demonstrou a resistência voltada para o âmbito das relações interpessoais, na próxima buscaremos demonstrá-la em relação a forma de reflexão quanto a si e à sociedade.

Superação e análise crítica e reflexiva em torno da violência

Destacaremos nessa categoria algumas análises e observações que sugerem uma superação e uma análise crítica e reflexiva em torno da violência homofóbica. Primeiramente, é relevante destacar a questão da aceitação do homossexual, conforme trecho abaixo.

... Vou dar o exemplo da minha mãe, primeira vez que eu virei e falei com ela, que eu contei para ela o que estava acontecendo. Primeiro, ela achou que eu estava ficando louco porque eu namorava, e ela conhecia minha namorada etc. Ela achou que eu estava ficando louco. Segundo que ela colocou na ideia de quem que era a culpa, ela achava que a culpa era dela, que ela tinha errado em algum momento na vida dela. Terceiro, começou a fase da negação, não, porque, não, não, chora, chora, chora, chora, chora, até que certo ponto ela começou a aceitar. Ela não aceitava, por exemplo, que levasse namorado ou que falasse etc. Uma das coisas que me impulsionou a vir para Juiz de Fora, para sair de casa, e vir para cá, mesmo depois de velho, foi totalmente essa ideia de que a minha mãe, ela precisava de um tempo para ela pensar com relação a isso. Com esse tempo, ela melhorou, ela passou a se preocupar mais comigo, que eu tava sozinho, se eu tava me cuidando, com quem eu tava ficando, namorando. Então, ela passou assim a me respeitar porque ela sabia que era uma coisa que não tinha como evitar, que sabia desde mais cedo, apenas foi mascarado. E ela sabe, como ela, eu aprendi a ter duas coisas: a não mentir, eu estava mentindo, tentando me auto enganar, até que chegou num ponto que começou a transbordar, não teve como evitar, então é assim (Entrevista de G3).

É interessante nesse trecho a resistência à violência heteronormativa quando o entrevistado relata o processo de aceitação de sua mãe, sendo relevante destacar o final do trecho no qual ele diz que, com a sua aceitação e assunção, parou de se enganar e, assim, começou a ter uma vida mais espontânea e autônoma, destacando o *coming out* como um rito importante para a construção e aceitação de sua sexualidade (Caproni Neto, Saraiva e Bicalho, 2014).

O trecho seguinte faz referência ao processo de auto aceitação de uma lésbica

...como eu te falei. No começo, eu não me aceitava, pela criação que eu tive. Meu pai ia ser padre, desistiu na ultima hora. Minha mãe, aquela coisa assim religiosa. Casaram virgens. Foi aquela coisa assim, toda mesmo dentro da igreja. Então, no começo foi uma coisa meio, não é que eu não goste de homem, mas quando começou aquelas dúvidas, aquela coisa assim de querer experimentar, de quer ver como é. Falei assim: gente, o que é isso que está acontecendo? Aquilo, eu fiquei muito mal, porque eu imaginei que ia fazer meus pais sofrerem. Então assim, eu, por muito tempo, eu neguei para mim mesma. Eu ficava às vezes com mulher. Mas eu achava assim que aquilo ali era uma fase, que era curtidão, que na hora de casar mesmo, eu ia casar com homem, isso eu tinha. Eu namorei dois anos uma menina achando assim, sabe aquela coisa assim, no dia que eu terminar, eu não vou casar com ela, eu to namorando, mas eu não vou ficar com ela para sempre. Eu pensava que depois que eu formar, quando chegar o momento que eu tiver que casar, ter filho, eu vou fazer isso que as pessoas querem que eu faça, entendeu. E depois não, quando a gente terminou, eu lembro que eu namorei essa menina dois anos, eu tinha isso na minha cabeça, só que eu não falava isso para ela. E aí quando a gente terminou, foi um caso assim gente: agora, eu vou no aero, no cultural, eu vou no musik, eu vou no Gil, aonde que eu vou? Aí, eu quero ir no musik, eu quero ir no Gil. Sabe, quero os lugares gays. Acho que ali que foi ali que a minha ficha caiu. (nome de L4), você é gay. Foi quando eu realmente busquei aquilo porque minha primeira namorada eu conheci na faculdade, eu não procurei. Então eu falei não gente, nossa, é isso mesmo. Aí eu fui conhecendo as pessoas do meio, fui entrando, aí eu fui vendo as outras histórias, as mães eram a mesma coisa, os pais, aconteciam as mesmas coisas quando ficavam sabendo. E depois, Henrique, eu fiquei anos para sentar com os meus pais e conversar, tem mais ou menos dois anos que eu falei para eles. Um ano e meio por aí dois anos, até então, aquela coisa, desconfiavam, mas eu nunca tinha falado até que eu sentei e falei depois de muito ensaiar como que eu falava, fiz carta, meu irmão teve que me ajudar. Foi um sacrifício para eu conseguir sentar e conversar com eles. Para eu falar com você aqui, igual eu estou fazendo, há uns anos atrás, com certeza eu não faria. Eu não conseguia falar para mim mesma o que eu estou te falando. Acho que eu não conseguiria olhar no espelho e falar para mim. Então assim, eu não me aceitava. E hoje em dia não, que nem a (nome da namorada), que é quem eu namoro, ela é uma pessoa assim que ela me deu até um sacode porque ela é uma pessoa totalmente assumida. Ela se apresenta para as pessoas, ela já fala “eu sou lésbica, sou (nome da namorada)”. Quando eu comecei a namorar com ela, eu falei assim “gente, essa menina é louca, não tem como namorar com ela”. Daí ela foi “não (nome de L4), relaxa”. Eu fui relaxando, fui soltando. Hoje em dia, eu estou muito mais tranquila, tenho até que segurar um pouco (risos). Tá bom, graças a Deus (Entrevista de L4).

Evidencia-se nesse trecho a hegemonia da heterossexualidade pela internalização da heteronormatividade quando a entrevistada conta sobre a religiosidade de sua família e que

acreditava que se relacionaria com homens e viveria como uma heterossexual, mesmo já se sentindo homossexual. Contudo, podemos salientar o deslocamento da norma com o processo de aceitação plena, o amadurecimento e a reflexão, pois foi se percebendo e se identificando como homossexual, convivendo em ambientes frequentados por homossexuais e se aceitando até se assumir para sua família. Nota-se nesse processo um caminho para a superação da violência e da identidade estigmatizada, considerando o desenvolvimento de uma identidade positiva como um processo complexo de ressocialização para a auto aceitação (Nunan, 2009). Por fim, ela destaca a tranquilidade, a aceitação inclusive ao namorar uma lésbica completamente assumida.

Nesse sentido, o entrevistado narra sua busca por auto aceitação.

Bom, nesse assunto, eu acho que você pegou a pessoa assim que vai dar mais assunto, a pessoa mais complicada para falar disso, porque eu cada dia venho me descobrindo muito, e como eu tinha dito, eu ando descobrindo que ser gay é ser feliz, porque antes eu tinha muita dificuldade de lidar com isso. Hoje (...) eu faço terapia com um psicólogo, porque eu passei por uma fase bem complicada, que eu não sabia lidar com isso que estava acontecendo, e além de eu não saber, eu não tinha quem me ajudar porque eu não tinha com quem falar, os amigos que eu tinha, eu tinha vergonha de falar com eles, os que eram gays achavam que eu lidava bem com isso e eu não lidava. Infelizmente, como eu tinha dito, pra mim é problema, porque o meio em que eu vivo infelizmente é preconceituoso, o meio me impõe uma coisa que eu não sou. Então cada vez que passa eu vou me descobrindo e vendo que eu conhecendo homossexuais, que eu vivendo a homossexualidade, tendo e já aconteceu de tendo uns relacionamentos que assim eu estou sendo feliz de uma forma que eu não era antes... (Entrevista de G2).

Como acima, podemos notar a heteronormatividade pela dificuldade em lidar com a sua homossexualidade em virtude de viver em um ambiente social, familiar e profissional, preconceituoso claramente ao demarcar “o meio me impõe uma coisa que eu não sou” (Butler, 2003; Souza & Pereira, 2010; Souza, 2017). Portanto, cita que é doloroso o processo de auto aceitação, que não aceitava sua homossexualidade, mencionando o auto preconceito e o silêncio que envolvia essa questão em sua vida. Contudo, a resistência pode ser evidenciada com a reflexão e o amadurecimento quanto à sexualidade, descobrindo e experimentando um ambiente direcionado e aberto aos homossexuais e pode-se notar que tem tentado atingir sua própria aceitação, inclusive com uma percepção positiva quanto aos homossexuais de forma a deslocar os padrões sexuais hegemônicos (Troiden, 1988).

Percebe-se que, a seguir, pode haver uma relação entre a aceitação e a percepção do preconceito.

... Eu acho que muita coisa melhorou muito assim. Eu não sei se eu melhorei ou se as pessoas melhoraram. Não sei se eu mudei a minha cabeça porque antes eu tinha um preconceito comigo demais, eu demorei muito para aceitar isso na minha cabeça. Então, eu achava que todo mundo ia me tratar daquela

forma como eu me tratava. Depois, com o tempo, que eu fui me aceitando. Depois, coisas foram ficando mais fáceis. E hoje em dia, se tem algum preconceito, eu não sinto tanto quanto eu sentia. Não me atinge mais igual já me atingiu... (Entrevista de L4).

Eu acho tão comum, porque assim no fundo não me atinge mais nenhum tipo de piada. Eu acho que, quando você tem uma definição do que você é, do que você quer, tem pessoa que tem que evoluir na verdade. Então, isso não me atinge mais (Entrevista de G1).

Na superação da violência heteronormativa, ambos ressaltam que o preconceito quando vivenciado não tem o mesmo impacto como tinha quando não se auto aceitavam. Com a aceitação e conseqüentemente com o deslocamento da norma heterossexual, a percepção do preconceito tornou-se menos importante ou menor.

Com relação à superação da violência e uma análise reflexiva, é interessante os dois trechos seguintes.

É claro que eu não saio falando para todo mundo que eu sou gay, mas deixo subentendido. Para algumas pessoas, eu digo. Para outras, eu deixo subentendido. Eu não me guardo, eu não monto personagens, eu sou assim. Eu sou assim na minha casa, eu sou assim no meu trabalho. Eu sou esta pessoa aqui. Eu não sou aquele cara que pega o telefone, quando está perto do pai, muda da voz, faz um personagem. Não, eu sou a mesma pessoa. Se eu tiver que falar assim 'oi querido'. Eu vou falar perto deles. Então, eu não monto. Então, para algumas pessoas, fica subentendido. Para algumas pessoas que são mais invasivas, chegam e perguntam, falam assim 'você tem namorado e tal?'. Então, hoje, eu convivo bem com isso, eu falo 'não; às vezes, falo que tenho', se a pessoa estiver muito interessada (risos). Como uma vez, um colega de trabalho, ele virara para mim e dizia assim 'por que toda vez que você fala que está com alguém ou que vai sair com alguém, você fala pessoa? Ah uma pessoa, eu estava com alguém. Por que você não denomina?'. Por que as pessoas querem que denomine?! Tem que dizer. Aí, um dia, nós tínhamos uma festa de final de ano, isso no trabalho anterior, uma festa de fim de ano, ele chegou para mim e falou assim 'quem é essa pessoa que você está querendo chamar? É o seu namorado?'. Eu falei 'é o meu namorado. Está satisfeito agora (risos)?'. E cada vez que você coloca essa situação porque quebra, às vezes, um preconceito que você mesmo traz consigo. Porque também a sociedade, porque o que acontece, quando você é criança e você estereotipado, você não sabe lidar com aquilo, você se resguarda. Você se reserva porque você se sente culpado, porque você não entende. Mas, aí, depois de adulto, você percebe que você não tem que se esconder, as pessoas tem que te respeitar. As pessoas têm que te respeitar e você não tem que se esconder atrás de nada porque a partir do momento que você esconde, talvez você esteja agindo com preconceito, você esteja com preconceito com relação a você mesmo... (Entrevista de G5).

... É claro que eu fui amadurecendo, mas eu também não tinha argumentos, mesmo porque quando se é muito jovem, você se deixa levar pelas leituras, mas pelo outro, pelo o que o outro é. Você não constrói, muitas vezes, em cima do que você ouve. Você acaba seguindo uma coisa, depois quando chega lá na frente que você é mais maduro, você fala assim 'tá, ele disse isso, mas eu não concordo com ele'. Mas, isso é uma coisa que a maturidade te traz... (Entrevista de G5).

No primeiro fragmento, pode-se ressaltar a resistência à violência, pois é relevante quando o entrevistado menciona que busca agir espontaneamente sem construir um personagem de acordo com os padrões heteronormativos e de masculinidade hegemônica (Connell, 1995; Eccel, Saraiva & Carrieri, 2015) de tal modo que não assume o ponto de vista heteronormativo (Bourdieu, 2002, 2003; Butler, 2003), também acredita que quebrou um preconceito de si mesmo sobre a questão de comentar acerca do namorado no trabalho. Além disso, a resistência é clara ao pontuar que ele não tem que se esconder e sim que as pessoas deveriam respeitá-lo. Na mesma direção, o segundo trecho evidencia a resistência permeada pela auto aceitação ressaltando “tá, ele disse isso, mas eu não concordo com ele”.

Outro ponto de resistência envolve o questionamento da violência pelos padrões hegemônicos de masculinidades:

Olha, houve uma época em que eu percebia também em mim esse preconceito, por isso que eu falo que nós somos hipócritas. Mas, daí você precisa. Tudo que está ali, que incomoda ou você vê que não está legal, você tem que trabalhar, você tem que abrir. Então, hoje, eu procuro ver os meus preconceitos, eu procuro observá-los, eu procuro analisá-los melhor... (Entrevista de G5).

... Em relação a pessoas efeminadas, houve uma época que eu ficava assim, não, não porque embora eu não me sinta tão efeminado, eu sei de mim. Eu sei que eu tenho gestos, trejeitos e tal. E que me façam uma pessoa mais sensível e tal. Então até mesmo por isso, como eu vou colocar isso, eu ficava pensando no seguinte: você não pode, você tem que se abrir para esses conceitos, se não você tem também preconceito em relação a você mesmo... (Entrevista de G5)

O depoente manifesta sua resistência e sua análise crítica quanto ao preconceito que existe inclusive entre os homossexuais pautado pela internalização dos padrões de masculinidades (Bourdieu, 2002, 2003; Souza & Pereira, 2010). Portanto, assume que também possui trejeitos efeminados, mas que deve ampliar seus conceitos como uma forma de não ter preconceito inclusive com si próprio e com outros homossexuais.

Nessa direção, veja a reflexão sobre a diferença entre os homossexuais.

... eu tenho vários amigos gays e lésbicas. Algumas coisas, eu me afastei. Algumas coisas, eu me aproximei. É, eu acho. Assim, é, é, o pessoal tem alguns preconceitos, assim eu acho do meio gay, ah todo mundo fica com todo mundo, é uma putaria, eu não sei o que. Eu não acho que é bem isso. Já pensei assim também, hoje não...Eu sou positiva assim com relação ao pessoal do meio. Têm vários tipos né de tabus, eu acho que no meio muita coisa ruim. É que tem um preconceito dentro do meio gay né, os que são mais machinhos não gostam dos que são mais afeminados e as mulheres que são mais bofinhos não gostam, sabe. Eu não, meus amigos são mulheres super femininas, mulheres masculinas praticamente um homem, tenho amigos que são bem gays mesmo e outros que você nunca imagina que é gay. Então como tem tantos amigos assim, variados tipos, para mim, é super tranquilo.

Eu vejo de uma forma super positiva, eu gosto do pessoal, as festas, as coisas.
Eu acho legal (Entrevista de L4).

Acima, destaca-se no senso comum a estigmatização e a promiscuidade que o ponto de vista heteronormativo remete à homossexualidade e a entrevistada diz que superou essa visão. Ademais, salienta o preconceito que há dentro do meio gay pelas diferenças dos próprios homossexuais, demonstrando uma superação desse ponto de vida ao evidenciar sua visão positiva sobre a diversidade como uma forma de aceitação e de não violência.

Os próximos relatos envolvem a informação e superação da violência.

Ah sim, com certeza. Primeiro, a falta de informação das pessoas. Muita gente não acreditava, “isso não existe, como assim, era homem vai virar mulher, não existe e tal”. Até hoje em dia, tem muita gente que não acredita, que não entende, então essa forma de informação é o fator principal assim das pessoas não entenderem o que acontecia... (Entrevista da Intersexual).

... Então, as pessoas com esse esclarecimento já estão respeitando mais, entendendo e não fica essa coisa tão assim, essa coisa sacrificada. Eu acho que é mais ou menos isso. Aliás, tudo, você tem que aprender, você tem que entender, para saber lidar com isso e respeitar. Então, o transexualismo, a transexualidade, não podia ser diferente (Entrevista da Intersexual).

Novamente, pode-se notar a questão do silêncio em torno das diferenças sexuais, a entrevistada em sua mudança de identidade enfatiza sobre a falta de informação quanto à intersexualidade já que há pessoas que não entendem ou não acreditam nela, até porque não acham que isso seja possível ou real. Como forma de superar isso, enfatiza que as pessoas, quando esclarecidas, geralmente aprendem a lidar e a respeitar, no caso específico dela, as intersexuais. Isso é relevante, pois pode ser outro caminho para a superação da violência por meio da educação e da reflexão sobre a diversidade sexual.

Sobre a naturalização da violência e seu questionamento, é enfático o trecho adiante.

... Mas isso é tão incisivo no nosso contexto diariamente, aquelas violências simbólicas contra a mulher, contra o negro, contra, ah deixa eu ver, contra o profissional que trabalha numa construção pesada, contra a lésbica, contra o gay e contra todas as minorias, que se tornam simbólicos e, às vezes, você acaba fazendo de uma forma assim que aquilo passa a ser normal no seu dia a dia. E a gente não tem que aceitar isso como se fosse uma coisa normal porque não é normal. E na hora você tem que questionar, falar assim “peraí, está acontecendo alguma coisa errada”. Eu tenho que questionar, eu falo “peraí, não é por aí”. O outro “ah mas então desculpa, não foi essa a minha intenção”... (Entrevista de Transexual Feminina).

Nesse trecho, a depoente relaciona a violência simbólica com as minorias. E ainda demonstra que essas violências estão tão naturalizadas no dia-a-dia que até quem a está realizando revela que não foi sua intenção (Bourdieu, 2003). Ademais, pode-se evidenciar a

resistência como forma de superação que não se deve aceitar esse tipo de violência como algo normal, que se deve questioná-la e desconstruí-la.

Em direção semelhante, a seguinte passagem demonstra a luta por direitos:

...Hoje, se eu chegar numa delegacia, se eu for mal atendida, eu vou até a auditoria ou o que for acima, e olho... Para saber contra o próprio delegado por que ele foi diferente. Claro que melhorou. Hoje, você tem voz. Antigamente, você tinha que abaixar a cabeça e passar batida. Se um policial te encontrasse na rua há 20 anos atrás, e cismasse com a sua cara, e te desse uma porrada, te desse uma surra, não dava em nada. Dava? Hoje, faz isso para ver. Direitos humanos, fundações... (Entrevista de T3)

A entrevistada demonstra seu questionamento quanto às violências, adotando uma posição de enfrentamento ao preconceito. Desse modo, em contraste a uma época anterior, reconhece que as questões dos direitos humanos e movimentos sociais têm sido benéficas para as travestis, também evidenciando sua consciência política.

5. Considerações

O presente artigo teve como objetivo analisar as resistências de lésbicas, transgêneros, bissexuais, intersexuais e gays em face das práticas de homofobia e violências heteronormativas no contexto das organizações e do trabalho, bem como as possibilidades de resistência em torno de uma postura crítica e reflexiva sobre os padrões dominantes e hegemônicos na sexualidade.

Para tal, fizemos uma pesquisa de cunho qualitativo com a utilização da história oral com foco em suas trajetórias profissionais e analisamos os dados pelas categorias de “resistindo à violência” e “superação e análise crítica em torno da violência”. De modo geral, podemos evidenciar uma luta simbólica na qual os não heterossexuais demonstram sua resistência buscando uma mudança ou um projeto contra hegemônico a respeito do ponto de vista heteronormativo. Essa luta simbólica diante das práticas de violência se delineia em torno de uma multiplicidade de possibilidades sendo algumas mais sutis e outras bem diretas e específicas. Portanto, notamos algumas posturas como criticar a utilização de nomes pejorativos por seus colegas de trabalho, solicitando que o agressor repense sua posição e se coloque no lugar do homossexual. Em alguns momentos, envolve se afastar da agressão e conseguir aliados perante a violência. Em outros, o homossexual “entra no jogo” e a “brincadeira” perde seu sentido ou acaba sendo diminuída. Porém, às vezes, a violência se traduz, de certa forma, em violência sendo necessário ter uma postura de enfrentamento ou de

“escândalo”. O silêncio também aparece como resposta à violência de modo a atenuar o preconceito e possibilitar o destaque para as qualidades profissionais. Enfatizar as competências profissionais também aparece como resposta a um contexto heteronormativo e suplantar a violência simbólica. Por fim, o humor aparece como estratégia no sentido de aproximar as pessoas no trabalho, mas um humor ponderado que considera o momento e para quem é dirigido.

De suma importância é destacar que a superação da hegemonia da violência heteronormativa pode estar relacionada com uma análise crítica e reflexiva em torno do ponto de vista dominante e heteronormativo, com a aceitação plena de sua sexualidade, com o questionamento das violências, com a busca de informação e de esclarecimento, bem como com uma melhor autoestima. Esse processo não é simples, geralmente exige reconhecer sobre si a opressão desconstruindo uma identidade subalterna e exige a desnaturalização das sexualidades e gêneros dissidentes como algo errado, anormal ou patológico.

Referências

Adelman, Míriam. (2000). Paradoxos da identidade: a política de orientação sexual no século XX. *Sociologia e Política*, 14,163-171.

Bardin, Laurence. (2008). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Borillo, Daniel. (2010). *Homofobia: história e crítica de um preconceito*. Belo Horizonte: Autêntica.

Bourdieu, Pierre. (2002). *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Bourdieu, Pierre. (2003). *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Butler, Judith. (2003) *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização brasileira.

Caproni Neto, H. L., Saraiva, L. A. S., & Bicalho, R. A. (2014). Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 8(1), 86-103.

Caproni Neto, H. L., & Saraiva, L. A. S. (2014). Estigma na Trajetória Profissional de uma Travesti. *Teoria e Prática em Administração*, 4(2), 234-256.

Carrieri, A. P., Souza, E. M., & Aguiar, A. R. C. (2014). Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(1), 78-95.

Connel, R. W (1995). Políticas da Masculinidade. *Educação & Realidade*, 20 (2) 185-206.

Diniz, A. P. R., Carrieri, A. P., Gandra, G., & Bicalho, R. A. (2013). Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. *Revista Economia & Gestão*, 13(31), 93-114.

Eccel, C. S., Saraiva, L. A. S., & Carrieri, A. P. (2015). Masculinidade, autoimagem e preconceito em representações sociais de homossexuais. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 9(1), 1-15.

Foucault, M. (1977) *História da Sexualidade I: a vontade de saber*. Rio de Janeiro: Graal.

Haguette, T. M. F. (2003) *Metodologias qualitativas na sociologia*. Petrópolis: Editora Vozes, 2003.

Irigaray, H. A. R., & Freitas, M. E. (2011). Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. *Organizações & Sociedade*, 18(59), 625-641.

Junqueira, R. D. (2007) Homofobia: limites e possibilidades de um conceito em meio a disputas. *Bagoas – estudos gays: gêneros e sexualidades*, 1(1), 1 – 22.

Miskolci, R. (2012) *Teoria queer: um aprendizado pelas diferenças*. Belo Horizonte: Autêntica.

Meihy, J. C. S. B. (1996) *Manual de história oral*. São Paulo: Edições Loyola

Nunan, A. (2003) *Homossexualidade: do preconceito aos padrões de consumo*. Rio de Janeiro: Caravansarai.

Prado, Marco A. M., & Machado, Frederico V. (2008). *Preconceito contra homossexualidades: a hierarquia da invisibilidade*. São Paulo: Cortez.

Pompeu, S. L. E., & Souza, E. M. (2019). A Discriminação Homofóbica por meio do Humor: Naturalização e Manutenção da Heteronormatividade no Contexto Organizacional. *Organizações & Sociedade*, 26(91), 645-664.

Pino, N. P. (2016). A teoria queer e os intersex: experiências invisíveis de corpos des-feitos. *Cadernos Pagu*, (28), 149-174

Ragins, B.R. & Cornwell, J.M. (2001) Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied Psychology*, 86 (6), 1.244-1.261.

Saraiva, L. A. S., & Irigaray, H. A. D. R. (2009). Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas*, 49(3), 337-348.

Siqueira, M. V. S., Saraiva, L. A. S., Carrieri, A. P., Lima, H. K. B., & Andrade, A. J. A. (2009). Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. *Organizações & Sociedade*, 16(50), 447-461.

Souza, E. M. (2017). A Teoria Queer e os Estudos Organizacionais: Revisando Conceitos sobre Identidade. *Revista de Administração Contemporânea*, 21(3), 308-326.

Troiden, R. R. (1988) Homosexual identity development. *Journal of adolescent health care*. 9 (2), 105-113.

Welzer-Lang, D. (2001). A construção do masculino: dominação das mulheres e homofobia. *Revista Estudos Feministas*, 9(2), 460.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Henrique Luiz Caproni Neto – 100%