

VIOLÊNCIA SIMBÓLICA, LESBOFOBIA E TRABALHO: UM ESTUDO EM JUIZ DE FORA

H. L. Caproni Neto^{*}, R. A. Bicalho
Faculdade de Administração e Ciências Contábeis - UFJF
henriquecap_adm@yahoo.com.br^{*}

Submetido 17/04/2017 - Aceito 14/07/2017

DOI: 10.15628/holos.2017.5871

RESUMO

O objetivo do presente artigo é analisar as violências simbólicas nas vivências de lésbicas com destaque para o trabalho. Para tal, tratamos teoricamente da violência simbólica conforme Pierre Bourdieu e trouxemos uma discussão sobre a lesbofobia na sociedade e trabalho, bem como os estereótipos e a invisibilidade que envolvem essa identidade. Então, entrevistamos seis lésbicas de Juiz de Fora pela história oral enfatizando suas trajetórias profissionais e tratamos os dados pela análise de conteúdo qualitativa temática.

Considerando o trabalho, as violências simbólicas são extremamente sutis e ocorrem como no caso da internalização da heteronormatividade e do silêncio acerca da sexualidade, avisos com normas de comportamento, comentários e indiretas que remetem aos estigmas associados às lésbicas em seu cotidiano. Assim, é importante uma discussão crítica visando uma real aceitação e inclusão das diferenças na sociedade e nas organizações.

PALAVRAS-CHAVE: diversidade sexual, lésbicas, homofobia, lesbofobia, violência.

SYMBOLIC VIOLENCE, LESBOPHOBIA AND WORK: A STUDY IN JUIZ DE FORA**ABSTRACT**

The purpose of this paper is to analyze symbolic violence in the experiences of lesbians highlighting the work. To this end, we treat theoretically of symbolic violence as Pierre Bourdieu and brought a discussion about lesbophobia in society and work, as well as stereotypes and invisibility surrounding this experience. Then, we interviewed six lesbians in Juiz de Fora oral history by emphasizing their professional careers and treat the data through thematic analysis of qualitative content.

Considering the work, symbolic violence are extremely subtle and occur as in the case of internalization of heteronormativity and silence about sexuality, warnings with norms of behavior, and indirect comments that refer to the stigma associated with lesbians in their daily lives. Thus, it is important a critical discussion aiming a real acceptance and inclusion of differences in society and in organizations.

KEYWORDS: sexual diversity, lesbians, homophobia, lesbophobia, violence.

1 APRESENTAÇÃO

Nosso objetivo no presente trabalho é analisar as violências simbólicas nas vivências de lésbicas considerando o âmbito social com destaque para o trabalho e o contexto organizacional.

As sexualidades são parte de um debate político que influencia a estruturação das hierarquias sociais. Ao longo da história, as sexualidades foram e ainda são objetos de disputa, meios de controle, de violência e de libertação (Prado & Machado, 2008). Considera-se a sexualidade no âmbito da cultura, não existindo uma sexualidade natural nem um meio de se praticar a sexualidade mais natural do que outro, existindo construções sociais e históricas dela que implicam em formas de poder e dominação (Adelman, 2000; Butler, 2003). Destarte, a experiência de mulheres lésbicas seria diferente pelas especificidades associadas ao machismo e ao heterossexismo, bem como devido aos estereótipos que são construídos em torno delas (Leonel, 2011; Toledo & Teixeira, 2011; Heintz, 2012).

Nesse contexto, é relevante evidenciar as dificuldades enfrentadas por homossexuais no ambiente de trabalho relacionadas com a homofobia, presente em diversas esferas sociais. São verificadas formas de discriminação e de recusa dos diferentes que vivenciam situações constrangedoras, humilhantes e atos violentos explícitos e não explícitos. Além disso, os estudos sobre diversidade sexual, preconceito e discriminação nas organizações são necessários ao estruturar propostas para prevenir e combater a violência na sociedade e no trabalho (Siqueira, Saraiva, Carrieri, Lima & Andrade., 2009; Saraiva & Irigaray, 2009).

Os estudos sobre as lésbicas no ambiente de trabalho são escassos, a maioria das pesquisas brasileiras que envolvem homossexualidade, trabalho e organizações se dedicam aos homossexuais masculinos como o trabalho de Caproni Neto, Saraiva e Bicalho (2014) e o de Ferreira e Siqueira (2007) sobre a assunção da homossexualidade no trabalho, o de Siqueira *et al.* (2009) sobre a homofobia e a violência moral no trabalho, o de Garcia e Souza (2010) com destaque para o setor bancário e o de Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010) abordando a discriminação e o humor. Pensando especificamente em lésbicas no cenário nacional, evidencia-se o trabalho de Irigaray e Freitas (2011) que corrobora um cotidiano organizacional de pouca aceitação e respeito à diferença. É evidente nas pesquisas as variadas dificuldades que homossexuais experimentam no trabalho relacionadas com a discriminação. Nesse sentido, o presente trabalho busca continuar a discussão acerca de mulheres lésbicas na sociedade, no trabalho e nas organizações, pela ótica da violência simbólica.

Logo, na sessão seguinte, dedicamos à temática da violência simbólica e da lesbofobia na sociedade e no trabalho. Após, demarcamos a metodologia que se caracteriza por um estudo qualitativo por sua relação com a subjetividade nesse tipo de pesquisa com foco especialmente em trajetórias profissionais e realizamos a análise qualitativa de conteúdo dos dados. Por fim, traremos algumas considerações finais a respeito do presente estudo.

2 VIOLÊNCIA SIMBÓLICA E LESBOFOBIA

Embora a violência sempre tenha estado presente, não se deve aceitá-la como um aspecto inevitável da humanidade (Dahlberg & Krug, 2006; Oliveira & Martins, 2007). A violência

é um aspecto que vem se intensificando muitas vezes associada a uma ausência de diálogo, de palavra e de visão crítica, assim "a violência contra o ser humano faz parte de uma trama antiga e complexa: antiga, porque data de séculos as várias formas de violência perpetradas pelo homem e no próprio homem; complexa por tratar-se de um fenômeno intrincado, multifacetado" (Oliveira & Martins, 2007:90).

Desse modo, esse tema se mostra complexo e amplo, alguns estudos voltados para as organizações e trabalho tratam da violência conforme o assédio moral (Hyrigoyen, 2005; Freitas, 2007), o assédio sexual (Freitas, 2001), a neurose narcisista (Paes de Paula, 2003) e até mesmo em suas variadas manifestações como a física, psíquica, social, estrutural e simbólica (Faria & Meneghetti, 2002). Destarte, o presente estudo vai em direção à violência simbólica considerando que essa perpassa o cotidiano social e laboral de mulheres lésbicas (Bourdieu, 2003; Rosa & Brito, 2009; Carrieri, Aguiar & Diniz, 2013).

Essa violência é caracterizada por Bourdieu (2003:7) como uma violência "suave, insensível, invisível a suas próprias vítimas, que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento, ou mais precisamente, do desconhecimento, do reconhecimento, ou, em última estância, do sentimento". Há uma inequívoca relação entre a violência simbólica e o poder simbólico considerado o

poder de construir o dado pela enunciação, de fazer ver e fazer crer, de confirmar ou de transformar a visão do mundo e, desse modo, a ação sobre o mundo, portanto o mundo, poder quase mágico que permite obter o equivalente daquilo que é obtido pela força (física ou econômica) graças ao efeito específico de mobilização, só se exerce se for reconhecido, quer dizer, ignorado como arbitrário (Bourdieu, 2002:14).

Evidencia-se a relação entre a violência simbólica e as estruturas de dominação historicamente construídas, assim agentes como as instituições, as famílias, a Igreja, a Escola, o Estado e os homens - por meio da violência física e simbólica - contribuem para a reprodução das estruturas de dominação, de tal modo que o dominado internaliza o ponto de vista do dominante, sendo essa relação de dominação naturalizada como "quando os esquemas que ele põe em ação para se ver e se avaliar, ou para ver e avaliar os dominantes (elevado/baixo, masculino/feminino, branco/negro etc.) resultam da incorporação de classificações assim naturalizadas, de que seu ser social é produto" (Bourdieu, 2003:47).

Na relação entre a violência simbólica e as minorias, Rosa e Brito (2009) ressaltam que ela atua conservando os padrões dominantes e preservando a estabilidade do campo organizacional, posto que intenta garantir a dominação daqueles possuidores de posições de destaque nesse espaço e, assim, subjugar as minorias que se inserem no mesmo espaço. Assim, a *doxa*, como cultura dominante, busca inculcar nas minorias como homossexuais a cultura oficial violentando seus *habitus* primários como um processo pedagógico e subjetivo legítimo "em prol de uma nova disposição durável, de um novo espírito, um novo modo de pensar (*ethos*) e agir (*héxis*). Em outros termos, significa estar submetido à violência simbólica, subjacente à construção de um novo *habitus*" (Rosa & Brito, 2009: 641).

Com relação à dominação simbólica e os homossexuais, nota-se a discriminação sofrida pelos mesmos, além da estigmatização e a invisibilidade a que estão submetidos, haja vista que

[...] Como em certos tipos de racismo, ela assume, no caso, a forma de uma negação da sua existência pública, visível. A opressão como forma de "invisibilização" traduz uma recusa à existência legítima, pública, isto é, conhecida e reconhecida, sobretudo pelo Direito, e por uma estigmatização que só aparece de forma realmente declarada quando o movimento reivindica a visibilidade. Alega-se, então, explicitamente, a "discrissão" ou a dissimulação que ele é ordinariamente obrigado a se impor (Bourdieu, 2003:143).

Como constatado por Bicalho, Diniz, Carrieri e Souza (2011) em estudo com homossexuais masculinos, a violência simbólica atua no sentido de que a sexualidade seja um elemento desvalorizador de profissionais homossexuais que buscam inclusive esconder suas sexualidades para lidar e evitar a discriminação por se distanciarem de um modelo hegemônico. Assim, quando o trabalhador homossexual busca sua expressão no trabalho, tem que lidar com a competitividade e produtividade, mas também com políticas que reafirmam padrões heteronormativos e desvalorizam a diferença, um contexto que pode gerar adoecimento e sofrimento psíquico (Carrieri, Aguiar & Diniz, 2013).

Em direção ao conceito de lesbofobia, envolve considerar a dominação masculina na sociedade (Bourdieu, 2003) e o heterossexismo posto que "quando o assunto é discriminação às lésbicas, as assimetrias de gênero são cruciais à discussão, tanto quanto o tabu que envolve a orientação homossexual" (Leonel, 2011:90). Essa discriminação pode ser associada aos quase 10.000 registros de violações perante à população LGBT em 2012 no Brasil, sendo que 37,59% das vítimas de denúncias foram identificadas como lésbicas (Secretaria de Direitos Humanos, 2013). A lesbofobia pode assumir várias formas sutis ou não diretas, sendo seu extremo identificado nas agressões físicas ou como no crescimento do estupro corretivo, prática que ocorre para que "aprendam" a gostar de homens e se tornem "mulheres de verdade" (Leonel, 2011), adequadas ao contexto heteronormativo que presume que todos são ou deveriam ser heterossexuais (Miskolci, 2012).

Nessa direção, Toledo e Teixeira (2011) notam que estigmas e estereótipos associados à lesbianidade a demonstram ora com o caráter de aberração ora com o de ilegitimidade, evidenciando uma perspectiva na qual são encaradas como espetáculos pornográficos ou as demonstrando como "machonas", ou ainda heterossexuais frustradas, que não desejadas por homens terminam se relacionando com mulheres como uma segunda alternativa.

A escolha por assumir socialmente uma identidade lesbiana, tida como estigmatizadora, raramente se efetiva, cabendo às lésbicas conciliar uma vida pública heterossexual e uma vida privada homossexual, sendo que "no mundo heterossexual, necessitam 'passar por héteros' ou pelo menos 'desenvolver uma representação que as defina como fêmeas'", tendo em vista que "em uma sociedade heterocentrista, qualquer atitude que afaste um ser humano nascido com o sexo feminino de seu papel de gênero de mulher é vigiada e cobrada" (Gomide, 2007:407).

A condição lesbiana pode ser considerada mais desfavorável ao ser comparada com outras formas de homossexualidade, posto que "[...] mesmo dentro de um movimento que comporta 90% de gays e 10% de lésbicas e é ainda marcado por uma forte tradição masculinista" (Bourdieu, 2003:148). Nesse contexto, Mello (2005) assinala que o surgimento de uma identidade lésbica, além de visar proporcionar às mulheres homossexuais melhor visibilidade, busca afirmar suas especificidades em relação aos homens homossexuais. Contudo, com relação à discriminação social, gays e lésbicas têm em comum o questionamento à norma heterossexual.

Todavia há lésbicas que buscam um movimento identitário próprio em decorrência do machismo de alguns gays, apesar de reconhecerem alianças com os mesmos. Tanto que em 1983, as lésbicas brasileiras começam um movimento independente de outras categorias LGBT's buscando discutir suas especificidades e também pelas desigualdades que estão dentro do próprio movimento como quanto ao machismo e racismo (Prado & Machado, 2008).

Salienta-se que a invisibilidade social que envolve as lésbicas é considerada "uma atitude que manifesta um desdém muito maior, reflexo de uma misoginia que, ao transformar a sexualidade feminina em um instrumento de desejo masculino, torna impensável as relações erótico-afetivas entre mulheres" (Borillo, 2010:29). Em contraste com os homossexuais masculinos, a vivência de preconceito e de discriminação de mulheres lésbicas pode ser refletida pela "tentativa de subordinação de suas expressões sexuais ao erotismo masculino e sua consequente invisibilização como uma forma legítima de expressão" (Monteiro, Machado & Nardi, 2011:127).

Analisando dados de uma pesquisa sobre diversidade sexual e homofobia no Brasil de 2009 da Fundação Perseu Abramo, Leonel (2011:95) diz que é

importante notar que na convivência surgem os maiores conflitos. Estando por perto durante a maior parte de suas vidas, os familiares são os mais citados pelas lésbicas como discriminadores, seguidos de colegas de escola ou de trabalho. É de se esperar que, à medida que gays e lésbicas exponham sua homossexualidade, aumente também o desconforto daqueles que estão próximos a eles. Desconforto que se manifesta muitas vezes por atitudes homofóbicas veladas que podem ser ou não percebidas como discriminação.

Ainda no trabalho, a pesquisa aponta que a discriminação pela orientação sexual foi notada por 15% das entrevistadas ao procurar emprego, 19% nas relações com os colegas de trabalho e por 8% nas relações com superiores hierárquicos.

Tal como na sociedade, a experiência de lésbicas no trabalho e nas organizações não seria semelhante a de homossexuais masculinos pela questão do sexismo que tem beneficiado os homens em detrimento das mulheres nas organizações. E seriam diferentes daquelas das mulheres heterossexuais, haja vista o heterossexismo que assume a heterossexualidade como norma hegemônica (Butler, 2003; Irigaray & Freitas, 2011; Heintz, 2012), um quadro que pode ir em direção à invisibilização e estigmatização dessas trabalhadoras como manifestação de violência simbólica.

No tocante às vivências específicas de lésbicas no trabalho, destaca-se a pesquisa de Duffy (2010) que explora no contexto irlandês o trabalho de enfermeiras lésbicas ressaltando que o ambiente institucional da medicina reflete as normas heterossexuais. No trabalho, elas se deparam com a lesbofobia e com a falta de apoio social e compreensão a respeito de suas sexualidades. Desse modo, permanecem no armário e em uma situação de invisibilidade, tendo como consequência o isolamento social de muitas delas. Demonstra-se que vivenciar a sexualidade de forma espontânea é problemático para as mesmas que trabalham na cultura heteronormativa de hospitais irlandeses.

Heintz (2012) estudou executivas lésbicas e seus dilemas para gerenciar suas identidades uma vez que escondê-las pode inibir a efetividade organizacional dessas por limitar sua interação

social enquanto que concomitantemente revelar essa identidade pode ser negativo para a harmonia do grupo de trabalho dado o preconceito. Dois pontos surgiram desse estudo: a decisão de revelar suas identidades estava relacionada com sua trajetória na escalada corporativa, havia vulnerabilidade pela sexualidade e privilégios por estarem no alto escalão; o dilema também se relacionava com sua busca por serem autênticas, pois tinham que equilibrar a tensão entre revelar-se e suas possíveis conseqüências como a perda do emprego.

Nas organizações brasileiras, suas experiências são escassamente abordadas, devemos abordar a pesquisa de Irigaray e Freitas (2011), única com apenas entrevistadas homossexuais femininas de diferentes perfis, das cidades do Rio de Janeiro e de São Paulo. Tal como os homossexuais masculinos, elas são vítimas de discriminação nas organizações tanto de modo explícito como implícito, seja por meio de piadas ou comentários jocosos. É importante ressaltar alguns fatores que tornam o ambiente de trabalho mais confortável, na visão das entrevistadas: a organização implementar efetivamente políticas visando o respeito à diferença; trabalhar com colegas abertos à diversidade e que não realizam comentários negativos ou piadas; e, com outras pessoas, especialmente chefes, de mesma orientação sexual.

Logo, depreende-se que mulheres lésbicas podem ser vítimas de violência simbólica pela relação desta com o gênero e a sexualidade na sociedade e no trabalho, e que esse tipo de violência pode se ocorrer em relação aos estereótipos e a invisibilidade que estão associadas à experiência dessas mulheres por se distanciarem de um modelo heteronormativo que pressupõe a coerência entre desejos, identidade de gênero, genitália e prática sexual (Butler, 2003, 2004).

3 METODOLOGIA

Realizamos uma pesquisa qualitativa tendo em vista ser uma temática subjetiva relacionada com as vivências de trabalhadoras lésbicas com destaque para suas trajetórias profissionais, assim Haguette (2003:63) destaca 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 societais”.

A seleção das participantes se deu por indicação e pela técnica de *snow ball* (bola de neve) e são seis mulheres lésbicas, consideradas aqueles que possuem desejos afetivos e sexuais por alguém do mesmo sexo (Picazio, 1998). Elas possuem idade média de 32 anos, tempo de trabalho médio de cerca de onze anos, sendo que trabalham em organizações privadas possuindo perfis diversificados. Veja o quadro adiante:

Tabela 1 - Descrição das entrevistadas

Sigla	Idade	Escolaridade	Tipo de Organização	Cargo/Ocupação	Tempo de trabalho
E1	25	Ensino Médio Completo	Privada	Telemarketing	7
E2	24	Superior Cursando	Privada	Desginer Gráfica	5
E3	38	Ensino Médio Completo	Privada	Organizadora de eventos e autônoma	20
E4	39	Ensino Fundamental	Privada	Garçonete e cozinheira	15
E5	38	Técnico	Privada	Técnica em Enfermagem	14
E6	28	Superior	Privada	Fisioterapeuta	4

Fonte: Elaborado pelos autores

Na coleta de dados foi utilizada a história oral com ênfase na trajetória profissional, com base em Meihy (1996:13) o qual diz que esse método está relacionado com a vida social das pessoas, uma história do tempo presente e é conhecida por história viva, é uma "forma de captação de experiências de pessoas dispostas a falar sobre aspectos de sua vida mantendo um compromisso com o contexto social".

As entrevistas foram realizadas em Juiz de Fora – MG durante o segundo semestre de 2011 versando sobre a vivência da sexualidade no trabalho e nas organizações. As entrevistadas foram informadas que se tratava de uma pesquisa sobre diversidade sexual e trabalho, que garantiríamos o sigilo dos dados e concordaram com a gravação das mesmas.

A análise das entrevistas foi realizada através da análise de conteúdo temática e qualitativa, conforme Bardin (2008:142) caracterizando-a pelo “fato de a inferência – sempre que é realizada – ser fundada na presença do índice (tema, palavra, personagem etc.) e não sobre a frequência da sua aparição, em cada comunicação individual”, também considerando uma concepção crítica e dinâmica da linguagem, bem como suas significações explícitas e latentes (Chizotti, 2008; Franco, 2003). Então, essas entrevistas foram transcritas integralmente, assim realizamos diversas leituras dessas transcrições e buscamos a categorização dos dados pelo critério temático na construção das categorias.

4 ANÁLISE DE DADOS

A análise se dará por meio de duas categorias: uma relacionada com as violências no ambiente social e outra diretamente relacionada com o trabalho.

4.1 A violência simbólica na sociedade

Essa categoria remete a depoimentos que se conectam com a questão da violência simbólica e da discriminação principalmente acerca da aceitação de suas sexualidades no contexto social. O primeiro depoimento remete à reflexão sobre a aceitação da lesbianidade em comparativo com a homossexualidade masculina na sociedade.

... Com relação a minha sexualidade, o homossexual feminino, eu vejo muito pouca distinção até porque mesmo alguns homens se sentem atraídos por esse, até mesmo como um fetiche, vêem como um fetiche a homossexualidade feminina. As mulheres também vêem com pouco preconceito, com pouco medo. Então, eu acho que é mais

aceitável entre aspas a homossexualidade feminina do que a homossexualidade masculina, porque o homem homossexual, ele é a bichinha, ele é o afetado. Mulher não, a mulher, ela pode ser um pouco mais masculina, ela vai ser encarada como lésbica, ela vai ser vista, vão apontar ela como lésbica, claro. Mas ela não vai ser tão discriminada quanto um homossexual masculino (Trecho de E1).

Na visão da entrevistada, o homossexual masculino sofre maior discriminação do que a homossexual feminina. Porém, nota-se a violência simbólica quando informa que sua sexualidade é mais bem aceita entre aspas (Bourdieu, 2003; Rosa & Brito, 2009). Ressalta sobre o estereótipo de uma mulher masculinizada, um estereótipo de lesbianidade associado com masculinidades (Brandão, 2010; Toledo & Teixeira, 2011). Analisa sobre a possível melhor aceitação dado o caráter de fetichização sexual em torno das lésbicas (Toledo & Teixeira, 2011; Monteiro, Machado & Nardi, 2011).

Já o seguinte relato envolve a não aceitação da lésbica no bairro no qual reside.

[Como que a sociedade vê a lésbica, vê uma mulher lésbica?]
Ela não aceita muito não. Não aceita não. Tem críticas ainda...
[Quando você fala que tem essas críticas, você está se referindo a preconceito?]
É preconceito, tem muito preconceito.
[Por que será que tem esse preconceito?]
Porque na cabeça deles, a mulher nasceu para ficar com homem e o homem nasceu para ficar com a mulher. Então, eles ficam... Eu já vi muito aqui no bairro o pessoal falando "mulher com mulher, homem com homem, porque não vai procurar um lugar para ficar, porque tem que ficar aqui". Eu fico quieta né. Porque eu moro com mulher (Trecho de E4).

Nota-se a dificuldade em lidar com a discriminação quando diz que se silencia, um indício de introdução da heteronormatividade como violência simbólica em seu *habitus*, quando algum outro morador comenta que não gostaria que casais homoafetivos vivessem no seu bairro, uma manifestação de violência simbólica (Bourdieu, 2003). A heteronormatividade (Butler, 2003, 2004) é naturalizada como violência na observação de que para ser aceito no bairro o regime de sexualidade não permite casais homoafetivos enfatizando o trecho "a mulher nasceu para ficar com homem e o homem nasceu para ficar com a mulher", e o que subverte o padrão hegemônico é discriminado ou estigmatizado (Goffman, 1975; Gomide, 2007; Leonel, 2011).

A lesbofobia no meio social também pode ocorrer de forma direta e sutil como adiante:

Eu peguei um táxi com uma namorada minha e eu pedir ele para nos levar a um motel. A hora que ele viu que era duas mulheres, ele parou o carro e pediu para a gente descer. Eu acho que ele era evangélico, a religião não permitia. Eu, numa boa, não, tudo bem, desci do carro e peguei outro, tranquilo. (Trecho de E5)

A entrevistada relata sobre o tratamento diferente que recebeu de um taxista haja vista duas mulheres se dirigindo a um motel, a discriminação é direta e sutil ao negar atender-lhes um pedido de locomoção, simplesmente solicitando que as mesmas descessem do veículo.

É discutida a seguir a questão de uma falsa aceitação pela sociedade.

...Eu acho que eles têm muito preconceito ainda. Muito, principalmente quando é na família deles. Quando é fora, tudo é bonitinho, é engraçadinho. Mas, quando vai para a família deles, já era. Entendeu? Eles têm muito preconceito. Eu acho que eles engolem a gente. Muitos deles, não todos.

[E por que você acha que tem esse preconceito?]

Porque eu acho que eles devem achar que a gente agride alguma coisa ou tem medo de deixarem os filhos verem alguma coisa e por ver o filho partir para esse lado. Porque eu acho assim, não tem nada comprovado, mas eu acho que a gente já nasce com isso. Não tem jeito, entendeu? Eu acho que é por isso (Trecho de E5).

... Eu acho que assim tem muita, muita coisa ainda para melhorar, por mais que a gente. Tem muita hipocrisia também, tipo: ah é bonito falar que você é favor, mas na hora que você tem um filho, as coisas mudam. Ah gay é maravilhoso contanto que não seja parente meu, meu vizinho, nem nada. Tudo tranquilo. Então, assim, acho que tem muita coisa. Eu acho que já melhorou muito, mas tem muita coisa ainda para melhorar. A cabeça das pessoas. Eu acho que não tem que ser forçado, tem que ser uma coisa tranquilo, que isso vai acontecendo aos poucos, já está acontecendo (Trecho de E6).

Os relatos acima fazem referência a mesma questão da falsa aceitação ou do preconceito velado indicando que muitos apenas "toleram" os homossexuais, outra manifestação de violência simbólica (Bourdieu, 2003), tendo em vista que tolerar é diferente de reconhecer o outro em sua particularidade e diferença (Miskolci, 2012). A lesbofobia e o contexto familiar são tratados no trecho adiante:

[E antes, você escondia por quê?]

Ah, eu tinha medo, mas medo da minha família, não da sociedade. Minha mãe nunca aceitou

[Não?]

Não. Hoje, ela aceita porque ela tem que aceitar. Se ela vier na minha casa, ela vem, ela senta, ela conversa com ela (nome da companheira) e tudo. Mas, ela não me pergunta nada pessoal meu. Ela sabe que eu tenho a (nome da companheira). Ela sabe que a gente mora junto. Pergunta por ela, como ela tá. Mas, coisas íntimas, pessoais minhas, ela não pergunta (Trecho de E5).

Evidencia-se a sutileza da violência e sua relação com a invisibilidade (Monteiro, Machado & Nardi, 2011) por parte da mãe da entrevistada ao buscar não se envolver na vida afetiva e amorosa dela, e ainda negando status de legitimidade à relação.

Tal como no contexto social, a próxima categoria trata das manifestações de violência simbólica no âmbito do trabalho e das organizações.

4.2 A violência simbólica no trabalho

A análise da vivência da lesbianidade no trabalho culminou em duas subcategorias, uma que faz referência à invisibilidade e ao silêncio como formas de violência simbólica e outra tratando desta violência no cotidiano das relações interpessoais nas organizações.

4.2.1 A invisibilidade e o silêncio como violência simbólica

Esta subseção abordará pontos relacionados principalmente com a preferência pelo silêncio quanto à lesbianidade e sua relação com a internalização do ponto de vista dominante

heteronormativo como violência simbólica (Bourdieu, 2003). Assim, os trechos abaixo se referem à como essas entrevistadas buscam lidar com a sexualidade no ambiente de trabalho.

... Mas é mais uma reação minha com relação a minha sexualidade, eu não gosto de ficar mencionando isso para pessoas que eu não tenho intimidade que eu sei que não vão, às vezes, por religiosidade ou até mesmo por conceito de vida, entender e até mesmo aceitar, para evitar sofrer o preconceito, eu prefiro me manter às vezes mais séria com relação a minha sexualidade e não divulgar, não esbravejar. E a reação que eu tenho dentro do ambiente de trabalho, até mesmo na rua, para não ferir as pessoas. Eu acredito que para a gente exigir respeito de alguém, a gente tem que respeitar. Então, para não ferir o sentimento da pessoa, até mesmo a ideologia dela, eu prefiro me manter mais reservada com relação a isso (Trecho de E1).

... nunca levantei bandeira, até porque eu respeito a opinião das pessoas. E acho que, no trabalho, você não tem que ter sexo, você tem que trabalhar, pronto e acabou. Sei lá, eu não consigo ver certas coisas que as pessoas fazem. Mas sempre foi muito bom, trabalhei com pessoas de religião assim evangélica, pessoas espíritas, pessoas católicas, que eram tanto a favor, eram contra, eram neutras, não optavam. Todos sempre me tratavam muitíssimo bem. Também nunca choquei ninguém, sempre fiz questão de manter uma certa, as pessoas nem sempre estão preparadas, isso é fato. Sempre mantive uma, mas também não escondia. "Você é? É sua namorada? É! Mora comigo, junto com a minha mãe". Sempre foi assim (Trecho de E2).

É interessante destacar em ambas as passagens a internalização sutil quanto ao preconceito (Bourdieu, 2003; Bicalho, *et al.*, 2011), no sentido de adotarem o ponto de vista da sociedade enquanto heteronormativa (Butler, 2003, 2004). Isso é notado no primeiro trecho ao salientar que não se abre com relação à lesbianidade para não ferir as pessoas e para respeitá-las como uma autodesqualificação inconsciente de sua sexualidade. Já no segundo, essa desqualificação está presente quando considera que estará desrespeitando e chocando as pessoas ao expor sua sexualidade e, dessa forma, está contribuindo para a invisibilidade e estigmatização das vivências lésbicas (Gomide, 2007). Observa-se que a violência simbólica a que estão submetidas envolve não expor a lesbianidade e agir de modo afastado com relação aos colegas de trabalho, algo próximo aos achados de Duffy (2011) e Irigaray e Freitas (2011). Adiante, evidenciamos o silêncio de uma fisioterapeuta.

Para mim, eu acho uma coisa muito complicada, por causa da minha profissão como fisioterapeuta porque assim eu toco nas pessoas, faço massagem. Então, assim o público que eu atendo, a maioria são idosos. [...] É complicado, eu acho que é um ponto da minha vida que eu sou mais assim, é essa parte profissional, porque é complicado você ir fazer uma massagem, as pessoas têm a impressão de repente você pode estar dando em cima, você pode estar olhando. Porque assim, eu atendo meus pacientes, às vezes até mais novos, que ficam de biquíni numa sessão. Eu faço, já fiz, agora nem tanto, porque eu estou mais para idosos. Mas, assim, da pessoa estar de biquíni ou então, às vezes, é alguma coisa até no seio, por exemplo, uma mulher mastectomizada, alguma coisa assim. E as pessoas levam muito, às vezes, por esse lado. E esquece, às vezes, o lado profissional e leva por um lado que não tem nada a ver. E ainda mais, no meu caso, que assim eu toco nas pessoas. Então, é uma profissão, que mesmo se eu não fosse... eu acho que, mesmo se eu não fosse homossexual, já seria complicado. Já é complicado porque assim homem dá em cima. Então, já fica aquela coisa. Eu tinha medo de "ah, eu não vou fazer fisioterapia na (nome da entrevistada) por causa disso". E as pessoas

começam a achar que colocou a mão assim, você já não precisava ter colocado a mão daquele jeito naquela massagem... (Trecho de E6).

Se eu estiver no meu ambiente profissional, é aquela situação, você fala, mas você fica com um pé atrás. Agora, o que eu te falei, com relação a colegas, e acho que muitos pacientes meus, devem imaginar, devem desconfiar. Mas deixa desconfiar, não tem problema. Não ligo que desconfie, não vou ficar assim também desesperada. Não é uma coisa que é uma noia na minha vida não, mas não precisa, acho que não tem necessidade de chegar e falar. Acho que não tem por que é uma situação, como eu te expliquei, bem mais complicada do que se eu fosse uma psicóloga ou se eu fosse um administrador, que eu vou sentar na minha mesa, fazer o meu trabalho e pronto, não tenho que encostar em você. Então, eu acho que só quem passa assim que entende isso, quem tem que fazer esse tipo de trabalho. (Trecho de E6)

... Mas mesmo quando eu convivia, eu achava assim, as pessoas já sabiam, mas elas não falavam. Isso, eu gosto disso, elas não precisam falar. Eu acho que fica aquela coisa subentendida a (nome da entrevistada) é. Com certeza, essa menina que ela trouxe, nessa festinha, é a namorada dela, só que a gente não vai falar nada. Então, super tranquilo... (Trecho de E6).

No primeiro e segundo trechos, a entrevistada destaca a dificuldade em comentar sobre sua sexualidade no seu trabalho, o silêncio é exaltado como estratégia para lidar com o preconceito no trabalho (Duffy, 2011). Dessa forma, tem receio de ser estigmatizada profissionalmente (Goffman, 1975), posto que seu trabalho envolve o toque e, algumas vezes, aquele de modo íntimo. Nota-se a violência simbólica porque em uma profissão que necessita do toque e cuidado, a profissional experimenta o medo do preconceito pelo estereótipo de promiscuidade envolto na construção social e discursiva das sexualidades dissidentes (Borillo, 2010). Já no terceiro trecho, em referência à época que trabalhava em uma clínica privada, a internalização da *doxa* está expressa em sua postura ao preferir que as pessoas tratem sua sexualidade de forma invisível (Bourdieu, 2003). O seguinte depoimento também envolve a questão do silêncio:

[Com relação a ser lésbica no trabalho, como que era?]

Normal.

[As pessoas sabiam?]

Sim, sabiam.

[Em todos os seus trabalhos?]

Em todos. Sempre fui super bem tratada, normal. Mas, lógico, eu não falava. Mas pela convivência, sabia que eu não tinha um caso homem. Eu sempre levava alguém em festa assim, mulher, não homem... Mas, normal, eu nunca tive problema nenhum com isso.

[...]

[E você falava que você era?]

Sim, de vez em quando, eu falava, eu sempre falei. Por que não dá para mentir "ah, eu tenho um namorado, hoje eu vou sair". Eu nunca falei isso, desde criança eu nunca falei isso. Não falava nada. Mas se alguém me perguntasse, eu falaria "eu vou sair com a minha namorada. Não tenho namorado, tenho namorada".

[E você contava só quando alguém perguntava no caso?]

É.

[Normalmente, você não falaria a respeito?]

Não, mas eu acho que as minhas atitudes também levaram a entender (Trecho de E3).

Veja a violência simbólica quando não falava sobre sua sexualidade abertamente mesmo quando estava subentendida. É interessante o trecho em que diz "*Mas, lógico, eu não falava*",

expressando a naturalização e internalização da violência (Bourdieu, 2003; Gomide, 2007; Borillo, 2010).

4.2.2 A violência simbólica no cotidiano

A presente subcategoria busca retratar a vivência das lésbicas no trabalho quanto às violências em seus cotidianos. O primeiro relato envolve uma história de preconceito ocorrida no restaurante no qual uma das entrevistadas trabalha.

[E o que você ouviu?]

"Olha lá, eles ficam se beijando lá, se agarrando lá, homem aqui, homem aqui, isso não pode", chegaram a pedir para parar de ficar beijando aqui na mesa. É um preconceito.

[É. Mas eles estavam se beijando mesmo?]

Estavam se beijando.

[E o que o seu patrão fez?]

Ele pediu para poder parar de ficar se beijando. [...] Beija não porque tem família e tal. Tem gente que não gosta (Trecho de E4).

A trabalhadora diz ter presenciado uma situação de discriminação pelo tratamento não igualitário a um casal homossexual. É interessante que a entrevistada manifesta que tem consciência de se tratar de uma situação de discriminação, sendo relevante enfatizar a fala do patrão pedindo para que os homossexuais não se beijassem, pois se tratava de um restaurante familiar, de modo que o preconceito em relação à sexualidade cria hierarquizações no ambiente público (Prado & Machado, 2008).

A seguir, destaca-se a respeito de comentários negativos não diretos sobre os homossexuais.

Eu sempre ouço alguns comentários do tipo "fulano é gay". E comentários ruins às vezes, tipo piadinha, esse tipo de coisa. Isso, a gente ouve em qualquer lugar. Então assim, o que acontece, como muitas pessoas que eu atendo são idosas. Então, para elas, ainda é difícil entrar na cabeça, assim entender isso. Então, é um pouco assim, tem muito essa coisa da religião, como a maioria é idoso, eles são muito religiosos. Então, muitos acham que é pecado que é não sei o que. Assim, como também já ouvi coisas positivas que era a favor e tal. Mas sempre tem um ou outro que tem uma piadinha, uma brincadeirinha, que também já me deixava mais inibida em falar.

[Quando você ouve essas piadinhas.]

Ou comentários.

[Comentários, chacotas, como você se sente?]

Não. Me incomoda um pouco. Mas eu respeito, sabe. Porque assim, dependendo de quem vem aquilo, da onde vem a brincadeira e tal, vamos supor quando é uma pessoa de mais idade assim, como muitos são meus pacientes, eu entendo pela criação que eles tiveram, pelo contexto da vida deles. Agora, quando é uma pessoa mais nova, que é mais esclarecida e que tem tanta informação, aí já me incomoda um pouco. Muitas vezes, eu defendo a classe. Até tenho que me policiar às vezes porque às vezes eu até exagero. Mas eu falo, eu não fico quieta assim não. Eu falo pela minha opinião que eu sou a favor, que eu isso, que eu aquilo (Trecho de E6).

De acordo com depoimento acima, percebe a naturalização da *doxa* por parte de seus pacientes quando a entrevistada conta que ouve comentários maldosos e piadas sobre homossexuais em vários ambientes e inclusive no trabalho, algo também constatado por Irigaray

e Freitas (2011). Mas em determinadas situações demonstra sua resistência quando questiona esse ponto de vista nas outras pessoas, havendo uma perspectiva crítica e combativa, o que, de certo modo, pode subverter a violência.

Analisaremos outro relato de discriminação sutil envolvendo restrições de comportamento por meio de uma sanção indireta.

... Hoje, eu trabalho na minha gráfica, meus patrões também são super de boa. A única coisa que o meu patrão me pediu, porque a gente atende uma grande quantidade de pessoas idosas, pessoas evangélicas. Então, ele nunca me proibiu nada, ele só falou assim "cuidado com algumas coisas que você possa fazer às vezes na loja, se a sua namorada vier te ver e tal, não sei o que". Falei "não, isso aí, você não precisa se preocupar"... (Trecho de E2).

Pode-se evidenciar a violência simbólica por parte do superior da entrevistada ao pedir que ela tivesse cuidado para não expor sua sexualidade, caso a namorada fosse à loja vê-la. Cabe observar que a entrevistada não questiona ou reflete em torno de tal assertiva, prontamente aceita, se submetendo, sendo assim, não questionável (Bourdieu, 2003; Rosa & Brito, 2009).

Por fim, há a violência direcionada às lésbicas no trabalho relacionada com o tratamento diferente que os colegas lhe propiciam, dado a estereotipia.

Com relação aos héteros, que me acompanhavam no trabalho durante esse percurso, eu tive uma relação muito tranquila com eles. Lógico que eles me viam com determinada reticência, com estereótipo lésbico no caso. Mas sempre foi uma relação muito amigável, muito tranquila, assim que demonstravam para mim uma tranquilidade e aceitação. Eu nunca vi nenhum resquício, nenhum gesto de ressentimento, preconceito mesmo com relação a minha sexualidade.

[Quando você fala que você via uma certa reticência, o que seria isso?]

Mais pelo estereótipo né, porque alguns héteros, principalmente pessoas mais velhas, eles vêem estereótipo da lésbica como a sapatão, a bolachona. Então, eles têm uma visão adquirida com um olhar diferente do que a minha geração tem. Em relação a pessoas da minha geração, sempre foi uma convivência muito tranquila, nunca demonstraram, para mim, nenhum tipo de preconceito. É brincadeira mesmo, sabe, perguntam muito, questionam muito "como que é? Você já gostou de homem? Já namorou homem?". Isso, eles perguntam mais, mais as pessoas um pouco mais velhas que me perguntam isso... (Trecho de E1).

Na passagem acima, a entrevista diz que nunca vivenciou nenhuma situação de discriminação. No entanto, nota-se a violência simbólica quando ela sentia que as pessoas a viam de modo diferente com o estereótipo de "sapatão", até mesmo pelas perguntas que faziam sobre sua sexualidade, está implícito que ela pode ser lésbica em virtude de não ter tido nenhum contato mais profundo ou intenso com algum homem (Toledo & Teixeira, 2011), isso atua buscando implicitamente valorizar um modelo de sexualidade heterossexual (Butler, 2003; Rosa & Brito, 2009; Carrieri, Aguiar & Diniz, 2013).

5 CONSIDERAÇÕES

O objetivo do presente trabalho foi analisar as violências simbólicas nas vivências de lésbicas considerando o âmbito social, do trabalho e o organizacional. Para tal, tratamos teoricamente da violência simbólica conforme Pierre Bourdieu e trouxemos uma discussão sobre a lesbofobia na sociedade e trabalho, bem como a respeito dos estereótipos e invisibilidade que envolvem a experiência de mulheres lésbicas. Então, entrevistamos seis lésbicas de Juiz de Fora pela história oral enfatizando suas trajetórias profissionais e tratamos os dados por meio da análise de conteúdo qualitativa temática.

Em um contexto amplo, as manifestações de violência simbólica estão associadas à uma ilusória aceitação da homossexualidade feminina ao mesmo tempo vista como objeto de fetiche masculino, pelo preconceito diante dos relacionamentos lésbicos, pela invisibilidade atribuída à vivência dessas mulheres e pela não aceitação daqueles que fogem ao padrão heterossexual valorizado.

Considerando o contexto laborativo, notamos que as violências simbólicas experimentadas pelas trabalhadoras lésbicas são extremamente sutis, inclusive tendo em vista que a maioria delas diz não ter vivenciado nenhuma situação de discriminação direta ou cruel no trabalho. Contudo, com uma visão crítica, percebemos que tais manifestações ocorrem como no caso da internalização do ponto de vista que desqualifica os não heterossexuais pelas próprias lésbicas, avisos implícitos relacionados com normas de comportamento, o agir pelo silenciamento da lesbianidade, algumas questões e sanções indiretas que remetem aos estigmas das sexualidades não hegemônicas e àqueles associados às homossexuais femininas. Esses estigmas demonstram a homossexualidade feminina associada ao que foge ao padrão heteronormativo socialmente estabelecido, também evidenciam as lésbicas como objetos do desejo masculino ou até mesmo como mulheres que não tiveram um contato profundo com algum homem. Enfatizamos que isso ocorre de modo extremamente sutil inclusive no ambiente laboral.

É interessante observar que a internalização do ponto de vista heteronormativo é não problematizado e a heterossexualidade vista como algo tão natural e não construída socialmente que, em diversas situações, as lésbicas experimentam violências e discriminações sutis que nem ao menos questionam esse tipo de ponto de vista e se submetem a violências sem refletir em torno disso. A invisibilidade e o silenciamento a que estão submetidas ou aos quais se submetem revelam uma realidade paradoxal, pois mesmo sendo concomitantemente uma estratégia para se lidar com a discriminação também é um meio de perpetuação do tabu e da negação das lesbianidades. Dessa forma, a realidade das organizações e do trabalho raramente permite uma discussão ampla, profunda e crítica sobre o tema, mesmo em um contexto como o contemporâneo em que as organizações dizem buscar a valorização das diferenças. Logo, sobre a história e o lugar dessa diferença, muitas vezes tratada de forma neutra, invisível e sem questionamento.

Diante desse quadro, é importante uma discussão crítica tanto na sociedade quanto nas organizações, visando uma real aceitação e inclusão das diferenças nos diversos âmbitos sociais sendo necessário para isso uma reflexão em torno dos padrões socialmente valorizados. Tarefa que cabe aos gestores buscando promover um ambiente organizacional saudável, não discriminatório, igualitário e com qualidade de vida para todos e todas.

6 REFERÊNCIAS

- Adelman, M. (2000) Paradoxos da identidade: a política de orientação sexual no século XX. *Revista de Sociologia e Política*, n 14, p. 163-171.
- Bardin. L. (2008) *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bicalho, R. A.; Diniz, A. P. R.; Carrieri, A. P. & Souza. M. M. P. (2011) Symbolic violence and homosexuality: a study in Brazilian major cities. *Far East Journal of Psychology and Business*, v.5, n. 1, p. 1-22.
- Borillo, D. (2010) *Homofobia - história e crítica de um preconceito*. Belo Horizonte: Autêntica.
- Bourdieu, P. (2003) *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Brandão, A. M. (2010) Da sodomita à lésbica: o gênero nas representações do homo-erotismo feminino. *Análise Social*, n. 19, p. 307-373
- Butler, J. (2003) *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização brasileira.
- Butler, J (2004). *Undoing Gender*. Routledge: New York.
- 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.
- Carrieri, A. P., Aguiar, A. R. C. & Diniz, A. P. R. (2013) Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 11, n. 1, p. 165-180.
- Chizotti, A (2008). *Pesquisa em ciências humanas e sociais*. São Paulo: Cortez.
- Dalhberg, L. L. & Krug, E. G. (2006) Violência: um problema global de saúde pública. *Ciência e Saúde Coletiva*. 11(sup), p. 1163 - 1178.
- Duffy, M. (2010) Diversity in the irish workplace - lesbian woman's experience as nurses. *The International Journal of Diversity in Organisations, Communities and Nations*, v. 10, n. 3, p. 231 - 241.
- Ferreira, R. C. & Siqueira, M. V. S. (2007) O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXXI, 2007, Rio de Janeiro *Anais...* Rio de Janeiro: ENANPAD.
- Franco, M. L. P. B. (2003). *Análise de conteúdo*. Brasília: Plano Editora.
- Freitas, M. E. (2001) Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de empresas*. v. 41, n. 2, p. 8 – 19.
- Freitas, M. E. (2007) Quem paga a conta do assédio moral no trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, v. 6, n. 1, p. 1-7.
- Garcia, A. & Souza, E. M. (2010) Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. *Revista de Administração Pública*. v. 44, n. 6, p. 1353- 1377.

- Goffman, E. (1975) *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Gomide, S. (2007) Formação da identidade lésbica: do silêncio ao queer. In: Grossi, M., Uziel, A. P. & Mello, L. (Org.). *Conjugalidades, parentalidades e identidades lésbicas, gays e travestis*. Rio de Janeiro: Garamond
- Heintz, P. A. (2012) Work life dilemmas from lesbian executive's narratives. *The career development quarterly*, v. 60, n. 2, p. 122 - 133.
- Hyrigoyen, M. F. (2005) *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Irigaray, H. A. R. & Freitas, M. E. (2011) Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. *Organizações & Sociedade*, v. 18, n. 59, p. 625 - 641.
- Irigaray, H. A. R., Saraiva, L. A. S. & Carrieri, A. P. (2010) Humor e discriminação por orientação sexual no trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 14, n. 5, p. 890 – 906.
- Leonel, V. (2011) Lesbofobia. In: Venturi, G. & Bokany, V. *Diversidade sexual e homofobia no Brasil*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo.
- Mello, L. (2005) *Novas famílias: conjugalidade homossexual no Brasil contemporâneo*. Rio de Janeiro: Garamond.
- Miskolci, R. (2012) *Teoria queer: um aprendizado pelas diferenças*. Autêntica: Belo Horizonte.
- Monteiro, L. F., Machado, P. S. & Nardi, H. C. (2011) Do armário à armadura: estratégias de mulheres no enfrentamento da homofobia e do heterossexismo. *Polis e Psique*, v.1, n. 3, p.112 - 139.
- MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no trabalho: plano interno, 2006. Recuperado em 22. 04.2011 de <http://www.mte.gov.br/discriminacao/PlanoInterno.pdf> acesso
- Oliveira, E. C. S. & Martins, S. T. F. (2007) Violência, sociedade e escola: da recusa do diálogo à falência da palavra. *Psicologia & Sociedade*, v. 19, n. 1, p. 90-98.
- Paes de Paula, A. P. (2003) Eros e Narcisismo nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, v. 2, n. 2, p. 1-12.
- Prado, M. A. M. & Machado, F. V. (2008) *Preconceito contra homossexualidades: a hierarquia da invisibilidade*. São Paulo: Editora Cortez.
- Saraiva, L. A. S. & Irigaray, H. A. R. (2009) Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas*, v. 49, n. 3, p. 337-348.
- SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS. Relatório sobre violência homofóbica no Brasil: ano de 2012, 2013. Recuperado em 07.04.2014, de <http://www.sdh.gov.br/assuntos/lgbt/pdf/relatorio-violencia-homofobica-ano-2012>
- 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 em organizações do Distrito Federal. *Organizações & Sociedade*, v. 16, n. 50, 447 - 461.

Toledo, L. G. & Teixeira, F. S. (2011) Apontamentos sobre a construção socio-histórica de estigmas e estereótipos em relação ao homoerotismo entre mulheres. *Revista de Psicologia da UNESP*, v. 10, n. 1, 39-61.