

O problema não é ser gay, é ser feminino: o gay afeminado nas organizações

Renan Gomes de Moura
Rejane Prevot Nascimento
Denise Franca Barros

INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade, para algumas sociedades, ser gay ainda parece ser um problema social e motivo de exclusão, posto que o homossexual é considerado em alguns lugares como um indivíduo estranho e anômalo (Boswell, 1998) ou como portador de doença que deve ser tratada (Costa, 1994). Esse fato parece mais acentuado quando se consideram os indivíduos gays afeminados, principalmente no ambiente organizacional, sobretudo se considerarmos que as organizações funcionam como sistemas de controles sociais, que amoldam os indivíduos em

FAROL

REVISTA DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS E SOCIEDADE

NÚCLEO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS E SOCIEDADE | FACE / UFMG | BELO HORIZONTE | V. 4 | N. 11 | DEZEMBRO | 2017 | ISSN: 2358-6311



diversos níveis para que atendam suas necessidades, num processo conhecido como socialização (Motta, 1993). Tal processo inclui as construções sociais do que é considerado masculino ou feminino em termos de comportamento e também de estética, como colocam Teixeira, Perdigão e Carrieri (2016).

Embora os indivíduos gays enfrentem grandes barreiras na sociedade, por conta de sua orientação sexual, para os gays afeminados a resistência é ainda maior, pois os mesmos são excluídos também pelo próprio grupo gay, para o qual “o feminino é tão abominável que quem o é se esforça para não sê-lo” (Almeida, 2011, p. 17). Sedgwick (2007), afirma que o próprio movimento gay rejeita os adultos gays afeminados e esse movimento nunca quis abarcar em seu âmbito, por exemplo, as crianças afeminadas. O menino afeminado representa, assim, um segredo nas vozes e pensamento gays, onde causa terror devido a sua indeterminação de gênero (Cornejo, 2011).

Muitas áreas da ciência, preocupadas em entender esses sujeitos, os adotaram como objeto de pesquisa. Na administração, por exemplo, as temáticas envolvendo tais sujeitos está refletida em diversas subáreas, como nos estudos de marketing e consumo (E.g. Dias *et al.*, 2009; Pereira & Ayrosa, 2012; Altaf, Troccoli & Moreira, 2013), recursos humanos (E.g. Garcia & Souza, 2010; Diniz *et al.*, 2013; Carrieri, Souza & Aguiar, 2014) e Estudos Organizacionais (E.g. Siqueira & Zauli-Fellows, 2006;



Caproni Neto, Saraiva & Bicalho, 2013; Souza, Bianco & Silva, 2016). Diante do exposto, observa-se que os indivíduos homossexuais constituem-se como objeto relevante para a área de administração. Embora esses sujeitos venham ganhando representatividade na administração, existem alguns *gaps* que merecem ser estudados, como por exemplo, questões que abordem o gay afeminado, tendo em vista que a literatura em Administração sobre gênero não se debruça de forma corrente sobre esta temática.

Julgamos necessário evidenciar, no início deste ensaio, algumas noções sobre quem são os indivíduos que formam a população LGBTT (Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais) a fim de sanar dúvidas sobre o grupo escolhido como objeto de estudo. De forma sintetizada, pode-se afirmar que gays e lésbicas são pessoas que se atraem por indivíduos do mesmo gênero/sexo. Bissexuais são os indivíduos que se relacionam tanto com homens quanto mulheres. Já as travestis e transexuais são pessoas que acreditam pertencer ao sexo oposto àquele determinado biologicamente e se portam de acordo com o gênero que acreditam pertencer (masculino ou feminino). Estes se distinguem pelo fato de que as transexuais fazem a cirurgia de transgenitalização, enquanto que as travestis não se submetem a este procedimento (Reinaudo & Bacellar, 2008). Logo, o presente ensaio considera como indivíduo gay aquele que corresponde à definição da Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Transexuais e Travestis

(ABGLT) e a de Miskolci (2005), segundo a qual gays são homens que se relacionam com homens, sendo esses indivíduos pertencentes a uma classe macro denominada de homossexuais. Esse termo serve para designar “pessoas do mesmo sexo/gênero (homens e mulheres) que sentem atração entre si” (ABGLT, p. 10, 2015).

Segundo o IBGE (2010), estima-se que 10% da população brasileira é homossexual, tanto do sexo masculino quanto feminino. Ressalta-se que esse dado é uma sub-representação daqueles que se declaram gays, pois pode haver muitas outras pessoas, que por algum motivo, ainda não estão inclusas neste levantamento. Este dado revela ser essa uma população expressiva e que merece ser estudada no campo dos Estudos Organizacionais.

Este ensaio se difere dos demais realizados no campo dos estudos em Administração, como por exemplo os estudos de Santos (2015), Irigaray (2007), Irigaray, Saraiva e Carrieri (2011), Ferreira (2007), Pereira e Ayrosa (2010, 2012), Souza, Bianco e Silva (2016), por adotar como foco de estudo os gays afeminados. Embora apareçam menções aos gays afeminados em vários estudos, estes nunca estiveram no centro da discussão. Souza e Garcia (2010), por exemplo, ao relatarem as diversas formas de discriminação direta e indireta que sofrem gays no contexto de trabalho do setor bancário, indicam que uma das formas



seria o uso de apelidos e/ou termos de cunho pejorativo (como “mocinha”, “menina”, “veadinho”) que reforçariam aqueles traços considerados femininos nos homossexuais. Além disso, os autores relatam que existe discriminação na contratação de profissionais homossexuais e que ela seria ainda maior com relação àqueles vistos como afeminados. A homofobia nas organizações e a adesão à políticas de diversidade são apenas a ponta do *iceberg* do escopo possível que envolve as questões referentes à população homossexual nas organizações. Segundo Benedetti (2005), o segmento gay é fragmentado e se divide em diversas categorias, pois qualquer modificação que façam em seus corpos tende a dar origem a um novo gênero. Em outras palavras, pode-se relatar que o segmento gay não é homogêneo e sim heterogêneo, dividindo-se em diversos subgrupos.

Moura e Lopes (2014), relatam que os estudos referentes ao preconceito de gênero e sexualidade no trabalho vem crescendo nos últimos anos, embora Souza, Bianco e Silva (2016) ressaltem a grande dificuldade de estudar tais aspectos no espaço laboral. Uma pesquisa realizada pela consultoria Santo Caos no Brasil em 2015 revelou que 40% dos homossexuais já sofreram discriminação direta no ambiente de trabalho. Acredita-se ainda que esse percentual é mascarado, podendo este número ser ainda muito superior, pois muitos casos não são vistos como práticas discriminatórias pela própria população gay. Ressalta-se que, de acordo com alguns estudos (Santos, 2015), aqueles que almejam ser aceitos em

alguma organização devem assumir um padrão heterossexual masculino, ficando clara assim a fobia aos traçados femininos no homem (Bergling, 2001; Cornejo, 2011), especialmente no ambiente corporativo. Em uma pesquisa feita no SPELL (*Scientific Periodicals Electronic Library*) – realizada em abril de 2017 – pôde-se constatar que em um período de onze anos (2004 a 2017) apenas vinte e cinco artigos foram publicados sobre as temáticas LGBTT: gays, lésbicas, transexuais, travestis e bissexuais. Cabe destacar que nenhum destes artigos possuía como objetivo investigar o gay afeminado, o que já evidencia uma lacuna nos estudos sobre o tema. Motta (2000, p. 11) observa que, no cotidiano organizacional “as conversas no dia a dia incluem ou excluem uma pessoa e isto é em grande medida uma questão de gênero ou de ausência de conformidade a um estereótipo”. Assim, questiona-se: Existe nas organizações um preconceito contra o gay a partir de uma resistência ao que é tido como feminino? Teixeira, Perdigão e Carrieri (2016, p. 400) consideram que existe um modelo socialmente construído de masculinidade dominante no persuasivo discurso gerencialista que seria imposta aos indivíduos como adequada ao mundo profissional, cabendo a homens e mulheres adequar-se a tal padrão. Às mulheres (e, por extensão, consideramos que aos indivíduos que são considerados afeminados), caberia “equilibrar sua feminilidade (...) com essa masculinidade que é hegemônica no ambiente de negócios”. Diante do exposto, o presente ensaio propõe-se em discutir a resistência contra o feminino a partir da discriminação contra o gay afeminado.

A partir das leituras realizadas (Siqueira *et al.*, 2009; Pereira; Ayrosa; 2010, 2012; Santos; 2015; Souza, Bianco & Silva., 2016), constatou-se que existe um grande preconceito contra o gay afeminado tanto em nível social como organizacional. Esta ausência se observa mesmo nos estudos de *Critical Management Studies* (CMS), que adotam temáticas que propõem um ideal de emancipação e que possuem como base a promulgação de uma visão desnaturalizada da administração, assim como abordagens desvinculadas da *performance* (Fournier & Grey, 2000; Alvesson & Willmott, 2009). Neste sentido, nota-se que determinados assuntos são invisíveis mesmo nestes estudos. Frente a esta constatação, ressalta-se que a reflexão sobre a temática proposta tem em seu cerne o objetivo de abrir novas formas de pensar e agir abordando questões relativas a gênero (Cunliffe & Linstead, 2009). Sendo assim, o presente ensaio adota uma perspectiva crítica, buscando desnaturalizar a visão a respeito do feminino nas organizações.

A importância do presente ensaio reside, também, na possibilidade de ampliar na academia estudos que contemplem grupos marginalizados, considerando que estes sujeitos são excluídos por diversos ramos da ciência (Alvesson & Bridgman; Willmott, 2009). Segundo Ibarra-Colado (2007), os escritos atuais são uma versão estereotipada do homem, hetero, branco, liberal, heterossexual e classe alta, não havendo assim espaço para discussões de gênero, raça, etnia, sexualidade, entre outros, e "qualquer comportamento que fuja desse padrão heterossexual provoca

descontinuidade na sequência sexo-gênero-sexualidade e será tratado como questão de minorias e colocado à margem social.” (Souza & Carrieri, 2010, p. 54).

Cabe ainda acrescentar que adotou-se neste trabalho a noção de organização proposta por Thiollent (2014, p. 2): “O conceito de organização – que não se deve fetichizar – é aplicado para designar empresas, como também instituições ou entidades públicas, políticas ou sociais, e pode ser estendido a outros tipos de vida social organizada”.

Este ensaio foi desenvolvido com base em uma revisão da literatura sobre as temáticas em tela e está estruturado da seguinte maneira: primeiro, apresentamos brevemente como a homossexualidade era tratada por determinados povos da antiguidade, posteriormente são apresentados conceitos referentes à identidade gay e ao gay afeminado. Por último são consideradas questões relacionadas ao sujeito gay afeminado nas organizações. Após esse apanhado teórico há as considerações finais, onde são tratadas algumas reflexões sobre o tema em tela e são apontadas as diversas lacunas ainda existentes nas ciências frente ao sujeito gay como objeto de estudos e perspectivas para pesquisas futuras.

HOMOSSEXUALIDADE: DA “NATURALIZAÇÃO” À REJEIÇÃO SOCIAL E ORGANIZACIONAL

De origem etimológica grega, a expressão *homo* ou *homoe*, explicita a ideia de semelhança, ou seja, semelhante ao sexo que a pessoa almeja ter. A homossexualidade refere-se, assim, ao interesse e o desejo sexual relacionado às pessoas do mesmo sexo, sendo uma das possibilidades verificadas de manifestação da sexualidade e afetividade humanas (Dias, 2006). Assim como a própria humanidade, a homossexualidade existe ao longo de todos os períodos históricos e atravessando todas as culturas. No entanto, era encarada no passado para alguns povos como normalidade e incentivada, considerada por muitos como uma representação da evolução da sexualidade (Gomes, Coutinho & Gonçalves, 2015).

De acordo com Costa (1994), na Grécia Antiga não existiam palavras para designar o que chamamos de “homossexualidade” e “heterossexualidade” pois não existia a ideia de sexualidade. Os gregos consideravam o órgão sexual feminino como um pênis invertido, de maneira que o corpo exaltado era o masculino (Laqueur, 2001). Na Grécia antiga, a homossexualidade era conhecida como “*paidierastia*”, expressão que designava uma relação afetiva entre homens e meninos. Vista por diversas ópticas, a “*paidierastia*” tinha como destaque o método



pedagógico, ou seja, o homem adulto tinha a obrigação de passar ensinamentos ao menino com o qual mantinha uma relação afetiva. Logo, acreditava-se que essa prática era necessária para a transmissão de conhecimentos e o desenvolvimento da masculinidade por homens mais velhos (Dover, 1994; Sousa, 2006).

Ainda na Grécia antiga, os relacionamentos homossexuais eram incentivados pelas forças militares mais do que os heterossexuais. Nas guerras, a exemplo das cidades de Esparta e Tebas, as relações homossexuais eram vistas como parte do treinamento de guerra; os soldados homossexuais eram considerados de extrema importância, pois estes iriam para guerra com mais bravura, lutando não somente pelo Estado, mas também por sua sobrevivência e de seu companheiro em batalha (Torrão Filho, 2000; Borrilo, 2009). Na Grécia existia uma desvalorização social dos indivíduos passivos, pois a sexualidade estava relacionada ao poder social. Logo os homens mais velhos que assumissem a passividade eram vistos como fracos e impotentes de status, ou seja, eram tidos como inferiores no meio social, papel elegido às mulheres, escravos e jovens (Spencer, 1999).

Já na Roma Clássica o relacionamento entre homens não era naturalizado, mas sim tolerado e deveria seguir uma série de normas sociais como, por exemplo:



não se utilizar pessoas de estrato inferior como objeto de prazer e não se afastar dos deveres com a sociedade (Borrillo, 2011). Esses sujeitos deveriam ainda “evitar absolutamente assumir o papel passivo nas relações com seus subordinados” (Borrillo, 2011, p. 46). Completando a ideia exposta Sousa (2006), relata que existia na Roma Clássica uma supervalorização do papel ativo, fazendo com que o papel passivo fosse equiparado ao sexo feminino, e as mulheres, por sua vez, não apresentavam uma figura de importância na sociedade, pois eram símbolo de fraqueza.

Em termos gerais pode-se dizer que assim como na Grécia, em Roma, a homossexualidade era vista com “naturalidade”. Porém, com a expansão do cristianismo no Império Romano essa prática passou a ser considerada um ato pecaminoso e foi denominada de sodomia, termo bíblico que designa perversidade sexual, com ênfase no sexo anal. Este, por sua vez, era praticado tanto pelos homossexuais quanto por heterossexuais, contudo o termo sodomia ficou designado somente a atos sexuais entre o sexo masculino (Facco, 2009). No Século XIX com o enraizamento da força normativa do casal heterossexual o homossexual passa a ser rejeitado pela sociedade tendo em vista que nesse período prevalecia a lei divina cristã, que abominava essa prática, e o homossexual passa a ser visto como portador de uma patologia, onde a noção de

homossexualidade passa a ser um ato impróprio e imperfeito, pois era resultado da ideia de sodomia (Borrillo, 2011).

Com o decorrer do tempo todo aquele que vinha a fugir dos padrões heterossexuais tornavam-se motivo de discriminação pela sociedade, propagando e disseminando o desdém em relação àqueles que se distanciam do modelo de referência heteronormativo (Borrillo, 2001). Nota-se que a homossexualidade era um fenômeno social normal na Grécia e Roma antigas, porém o sujeito passivo sempre foi tido como o frágil e menos valorizado, pois representava a mulher. O que antes era naturalizado passa a ser uma abominação com a expansão do cristianismo no Império Romano, e essa rejeição se estende até a atualidade.

Essa exclusão pode ser entendida como o preconceito para além dos homossexuais, mas em relação àquilo que se apresenta como a manifestação do feminino. Sendo assim entende-se que “O preconceito implica sempre uma relação social. Aparece como um modo de relacionar-se com “o outro” diferente, a partir da negação, ou desvalorização da identidade do outro e da supervalorização, ou afirmação da própria identificação” (Bandeira & Batista, 2002). Nessa perspectiva, tratando do sujeito gay, fica impossível não evidenciar que essa exclusão é embasada no pavor ao indivíduo gay, ou seja, a homofobia



tendo em vista que “os homossexuais se tornam uma ameaça não por violar tabus sexuais, mas por ir contra normas de gênero” (Nunan, 2003, p. 83). A partir dessa ótica, Junqueira (2009) relata que a homofobia abarca qualquer situação de violência, preconceito ou discriminação contra aqueles cujas características e identidade de gênero, não se encaixe nos padrões hegemônicos heteronormativos, ditados pelas normas sociais.

A exclusão do sujeito gay pela sociedade reflete também no ambiente organizacional, haja vista que a própria sexualidade é vista como difícil objeto de estudo de pesquisadores (Souza, Bianco & Silva, 2016) do trabalho e das organizações e como um tabu pelas organizações e “esse tabu tende a ser intensificado quando faz referência aos homossexuais” (Caproni Neto *et al.*, 2015, p. 191). Caproni Neto *et al.* (2015), evidenciam que, por mais que algumas questões relacionadas ao homossexual tenham ganhado espaço na esfera pública e tenham sido objeto de pesquisa na área de Estudos Organizacionais, ainda há muito a desvelar, considerando que a vida desses sujeitos nas organizações são marcadas por diversas práticas discriminatórias. Os autores afirmam que “a homossexualidade como tabu organizacional é envolta pelo silêncio, especialmente no âmbito formal, e por sua negação” (Caproni Neto *et al.*, 2015, p. 212). Posto isto, “vale dizer que as empresas preferem que o gay não revele a própria identidade homossexual” (Siqueira & Zauli-Fellows, 2006, p. 77). Em

resposta, os indivíduos criam diversas estratégias para encobrir sua homoafetividade no trabalho que incluem a adoção de comportamentos, vestimentas e atitudes que permitam “ser o mais masculino possível” (Souza, Bianco & Silva, 2016, p. 35).

A IDENTIDADE GAY

Anterior a noção de identidade gay, encontra-se o conceito de identidade. Neste ensaio, o conceito de identidade é compreendido como um processo de transformação e construção contínua pois, segundo Bauman (2005), não se deve olhar a identidade como um “eu acabado”, pois ela não é permanente, e está em um processo contínuo de construção, sendo ela revogável e negociável. Logo, falar de identidade humana é falar de identidade social. A identidade social se caracteriza pelo conjunto de vinculações entre o indivíduo e o sistema social, permitindo assim que o mesmo se localize em um sistema social e seja localizado socialmente (Cuche, 2002). Woodward (2000, p. 41) evidencia ainda o papel da cultura na formação das identidades relatando que “as formas pelas quais a cultura estabelece fronteiras e distingue a diferença são cruciais para compreender as identidades. A diferença é aquilo que separa uma identidade de outra, estabelecendo distinções, frequentemente na forma de oposições”. O autor faz a seguinte afirmação:



[...] a diferença pode ser construída negativamente – por meio da exclusão ou da marginalização daquelas pessoas que são definidas com o “outros” ou forasteiros. Por outro lado, ela pode ser celebrada como fonte de diversidade, heterogeneidade e hibridismo, sendo vista como enriquecedora: é o caso dos movimentos sociais que buscam resgatar as identidades sexuais dos constrangimentos da norma e celebrar a diferença (afirmando, por exemplo, que “sou feliz em ser Gay”) (Woodward, 2000, p. 50).

Louro (1996) relata que a identidade social é composta por um conjunto de identidades, como por exemplo, identidade cultural, sexual, de gênero e de classe. Essas múltiplas identidades constituem o sujeito e possibilita seu pertencimento a determinado grupo social ou de referência (Louro, 2000). Bauman (2005) acrescenta que a identidade do indivíduo não é formada instantaneamente e é definida a partir das “comunidades” às quais o indivíduo escolhe pertencer.

No que tange a identidade gay, Goffman (1988, p. 41), relata que “as pessoas que têm um estigma particular tendem a ter experiências semelhantes de aprendizagem relativa à sua condição e a sofrer mudanças semelhantes na concepção do eu”. Entende-se, através do exposto, que muitos homossexuais vivem uma experiência semelhante de vergonha e exclusão, o que os conduzem a criação de um “eu” semelhante, pois vivenciam algo em comum, o estigma.



Ressalta-se ainda que é impossível definir uma "identidade gay", pois os próprios indivíduos que compõem a comunidade gay não desfrutam dos mesmos interesses e são separados por grupos e recebem denominações diferentes, como por exemplo, "pintosas", "barbies", "bichas-paraíba", "bichas-playboy", "baitolas", "frangos" (Pinho, 2004). Na mesma linha de pensamento, Benedetti (2005) relata que existe uma miríade de sujeitos que podem ser listados nesse grupo, por exemplo: "viado", " bicha-boy", "bofe", "maricona", "marica", "ursos" etc. Neste ensaio, parte-se da visão de Goffman (1988) e Pinho (2004), acerca da impossibilidade de se definir uma única "identidade gay", assim como é impossível definir uma "identidade masculina" e uma "identidade feminina".

Por fim, Irigaray, Saraiva e Carrieri (2011), relatam que ser gay significa ampliar a liberdade e romper com padrões de estereótipos, expondo esses sujeitos a uma vida plural constituída de comportamentos e expectativas conflitantes, que culminam em novas formas de integração social. Em contrapartida, Areda (2006, p. 3) relata que "ser gay poderia a princípio aparecer como uma maneira de fugir da heteronormatividade" poderia, mas não é isso que tem acontecido, pois muitos homossexuais tendem a expurgar o feminino de seus atos e esforçam-se para se construírem nos parâmetros estabelecidos pela masculinidade hegemônica. Não à toa, uma das estratégias para obliterar a homoafetividade no ambiente corporativo, observada por Souza, Bianco e Silva (2016, p. 36), é dar "um

valor extremo à forma física que [ele] considera pertencer a um 'homem de verdade', para não ser confundido com uma 'bichinha'".

Siqueira e Zauli-Fellows (2006, p. 5) relatam ainda que a identidade gay está associada a identidade sexual, que por sua vez sofre constantes mudanças, fragmentando-se cada vez mais em novas identidades sexuais, "à fragmentação da subjetividade e da crise da identidade soma-se ainda o fato decorrente do domínio de sistemas de representação que definem o que é "normal" e coloca à parte o que é considerado "desviante". Após abordar brevemente as questões relacionadas à identidade gay, serão apresentados a seguir conceitos referentes não somente ao gay afeminado, mas também o que é considerado virilidade e masculinidade, além de uma questão importante que é anterior a vida adulta, o menino afeminado.

O gay afeminado

A(s) identidade(s) expressa(s) na vida adulta tem raízes nas experiências e ensinamentos aprendidos na infância. Na vivência familiar e escolar as crianças começam a aprender as distinções que constroem a heteronormatividade e o modelo hegemônico de feminilidade e de masculinidade. É nessa fase que os meninos aprendem que ser homem é ser diferente da mulher e que o "homem"



se deve desvincular de qualquer modelo feminino. Portanto, o menino assimila que há uma necessidade masculina interior de se distinguir dos fracos, das “mulherzinhas” e dos “veados”, ou seja, daqueles que são considerados como não homens. E, assim, também vai aprendendo a desejar o não homem, o feminino. Em outras palavras, ele subjetiva que desejar sexualmente o feminino é o correto, mas que deve rejeitá-lo em seu próprio corpo (Santos, 2008). Porém essa não é a realidade de todos os meninos. Existem aqueles que não agem ao contrário, adotam o feminino para si, sendo estes chamados de meninos afeminados.

É através desses indivíduos que iniciaremos uma discussão sobre o gay afeminado tendo em vista que o menino afeminado “representaria um nó de ódio homofóbico, ginecofóbico e pedofóbico internalizado e aniquilante e um elemento central para uma análise gay afirmativa (Sedgwick, 2007), além de compartilhar do mesmo preconceito que o gay afeminado, o preconceito contra o feminino. Cornejo (2011), relata ainda que já na infância essas crianças vivem a prerrogativa da guerra contra os meninos afeminados, pois, como afirma Sedgwick, “a temporada de caça às crianças gays está sempre aberta” (Sedgwick, 2007, p. 155, tradução nossa). Mesmo que o menino afeminado não seja gay, ele é encarado como o *protogay*, onde qualquer ato que demande uma identificação com o masculino pode culminar em seu apagamento (Sedgwick, 2007).

Nessa mesma linha de pensamento Taywaditep (2002) relata que os meninos que não se encaixam no “padrão” de gênero não são apenas ridicularizados ou intimidados, mas também são alienados e excluídos das atividades em grupo. Conseqüentemente, homens gays com história de não-conformidades de gênero na infância frequentemente recordam ser solitários quando crianças e adolescentes. Para os meninos efeminados, a rejeição parece começar cedo e continuar (Taywaditep, 2002). O autor evidencia também que a homofobia dos homens heterossexuais e o preconceito contra a afeminação estão conectados e que o desejo de manter a hierarquia de poder e gênero pode ser a motivação para ambos. No entanto, o preconceito anti-efeminação pode ter impacto na saúde mental dos homens além daquela causada pelo preconceito contra a homossexualidade. A conformidade com o gênero está associada à aceitação social e ao ajuste nos homens mais do que nas mulheres, e o desvio de gênero é muito mais reprovado e penalizado pelos homens do que pelas mulheres (Taywaditep, 2002).

Sendo assim, um dos motivos que levam a atitudes de “anti-afeminamento” consiste na ideologia propagada pela masculinidade hegemônica, que se subscreve a um sistema de valores que considera a feminilidade como algo inferior (Taywaditep, 2002; Falomir-Pichastor & Mugny, 2009), pois “ao mesmo tempo que a sexualidade é um domínio individual, está reposta, na identidade

sexual, a valorização da masculinidade em oposição à feminilidade, considerada inferior” (Anjos, 2000, p. 289). Neste sentido, Falomir-Pichastor e Mugny (2009) relatam que a masculinidade deve ser mais rigorosa e importante para a identidade dos homens do que a feminilidade é para as mulheres. De fato, em geral, as pessoas esperam que os homens sejam consistentemente masculinos e as mulheres sejam consistentemente femininas, mas a masculinidade parece ser um conceito mais restrito do que a feminilidade na sociedade. Assim, questiona-se, o que seria o homem afeminado e o másculo?

Connell (1995, p. 188) afirma que “a masculinidade é uma configuração de prática em torno da posição dos homens na estrutura das relações de gênero”, e não existe uma única configuração dessa relação, o que evidencia a existência de masculinidades bem como as relações de poder existentes nessas configurações (Connell, 1995). Connell (2005) relata que essas relações são vinculadas à masculinidade hegemônica, que é definida como uma configuração atual e prática que tem por objetivo legítima a posição dominante dos homens na sociedade e justificar a subordinação das mulheres e outras formas marginalizadas de ser um homem. Kaufman (1995, p. 125) afirma também que “ não existe uma única masculinidade, apesar de existirem formas hegemônicas e subordinadas a ela. Tais formas baseiam-se no poder social dos homens, mas são assumidas de modo complexo por homens individuais.



De forma sucinta, homens afeminados são caracterizados por ostentarem traços femininos (Zago & Seffner, 2008). Na perspectiva do homem heterossexual, algumas atitudes definem o que é o homem afeminado, e dentre elas encontra-se a vaidade, que é vista como algo pertencente ao universo feminino e que compromete a masculinidade. Neste contexto encontram-se os cuidados com o corpo e cabelo (Conceição, 2011). A efeminação de um homem constitui-se em uma identidade que tem, notavelmente, características do sexo oposto, ou seja, características psicológicas diferentes daquelas esperadas do sexo masculino e associadas então com o gênero feminino na expressão social e cultural, contradizendo um aspecto diferente do que é considerado como “normal” dentro da natureza masculina na sociedade (Bem, 1974).

No que refere ao homem másculo Seffner (2003), relata que a definição de um padrão de masculinidade é caracterizada, entre outros, por atributos como violência, força física para exercer a dominação e modos intempestivos de lidar com diversas situações. Associado a ideia de masculinidade, ou homem másculo, encontra-se a virilidade. Courtine (2013), afirma que a virilidade pode ser compreendida como a capacidade sexual e reprodutiva do homem, considerando também a aptidão para o combate e para o exercício da violência. Nesta perspectiva, Bourdieu (2014) relata que a virilidade é um aspecto ético enquanto virtude essencial ao homem, sendo o princípio da conservação da honra, e

indissociável da virilidade física, tomando como exemplo a capacidade sexual do homem e a progenitura masculina abundante.

Talvez, uma das tarefas mais difíceis nos estudos de gênero atualmente, concentra-se em conceituar quem é o gay afeminado, tendo em vista a parca literatura referente ao tema, embora exista a “percepção do homossexual masculino como tendo uma natureza feminina” (Anjos, 2000, p. 277). Miskolci (2005, p. 15) afirma que “gays são homens independentemente de manifestarem eventuais transgressões dos atributos de gênero que associamos ao masculino”. Nota-se que ainda na tentativa de definir o sujeito gay, ficam abertas diversas lacunas quando o princípio se encontra na identidade de gênero. Porém, neste ensaio adotaremos a perspectiva de Miskolci (2005), levando em consideração o sexo biológico, entendendo assim o gay como sendo um homem que se relaciona com outro homem, como já mencionado na introdução deste ensaio.

Villas (2012) relata que o gay afeminado é aquele que é delicado, que possui gestos femininos. Entre a população LGBT, é comum a criação de determinadas palavras para enquadrar um gay em um determinado subgrupo, nesse sentido os gays “quá-quá” nada mais são do que os afeminados, ou seja, gays que gostam de um visual chamativo e geralmente são sujeitos sexualmente passivos, podendo até

serem andróginos (Pereira, 2012). Outro jargão utilizado para referir-se a um gay afeminado, consiste em dizer que esse indivíduo possui trejeitos femininos.

Consideram-se trejeitos femininos e afeminado posturas como falar fino, “desmunhecar”, mexer o cabelo de forma expressiva, cruzar as pernas, etc. Não é, necessariamente, vestir-se como uma mulher. Inclusive, muitas mulheres afirmam que as travestis e os homossexuais afeminados têm comportamentos ditos femininos que as mulheres não costumam ter, como andar rebolando e jogar o cabelo energeticamente (Almeida, 2011, p. 12).

Diante do exposto pode-se relatar que o gay afeminado é aquele que se enquadra dentro dos parâmetros da feminilidade em relação a uma identidade masculina, que geralmente são relacionados às características tradicionalmente associadas a mulher como a delicadeza, gentileza e compaixão (características convencionalmente femininas construídas socialmente). Ressalta-se que a questão da construção do gênero é muito importante para se entender o indivíduo gay, já que vivemos em uma sociedade que nos educou para sermos heterossexuais, para nos casarmos e termos filhos (Almeida, 2011). Ressalta-se ainda que os estudos feministas, os estudos de gênero e os estudos LGBTT são campos teóricos e políticos marcados por afinidades e alianças (Cerchiaro, Ayrosa & Zouain, 2009; Souza, Corvino & Lopes, 2013).

GÊNERO E IDENTIDADE DE GÊNERO

Antes de abordar as questões que versam sobre gênero nas organizações, faz-se necessário entender o conceito de gênero. Alguns estudiosos tendem a separar a categoria gênero da categoria sexo. Mathieu (2009) relata que o sexo está atrelado aos fatores biológicos enquanto o gênero é referente as questões sociais. Ainda sobre o conceito de gênero, Scott (1995), relata que o mesmo é um elemento constitutivo das relações sociais, baseado nas percepções compreendidas entre os sexos, sendo também uma forma de preencher de significados as relações de poder.

Entretanto, Butler (2015) relata que a categoria sexo já seria uma suposição do gênero, pois até o que é biologicamente definido como homem ou mulher é socialmente construído. Ressalta-se que o gênero são os significados culturais assumidos pelo corpo sexuado, e que o mesmo não deve ser visto e tratado pelo binarismo de gênero (mulher ou homem), na qual o gênero é sinônimo de sexo ou é restringido pelo mesmo. O gênero não é unitário e nem binário, pois é além do que é estipulado como feminino e masculino, ele é múltiplo e abarca diversos sujeitos que nem sempre se identificam como masculinos ou femininos (Butler, 2015). Complementando a ideia proposta por Butler (2015), Louro (1996), afirma que

há femininos e masculinos, pressupondo assim que o gênero não é binário e tampouco singular.

No que se refere ao conceito de gênero, Louro, Felipe e Goellner (2013), afirmam que as diferenças entre homens e mulheres se dão nas questões socioculturais e não somente biológicas. Nesta mesma linha de pensamento, Scott (1995, p. 10), aponta que as questões de gênero pautam a percepção das diferenças entre os sexos, sendo uma construção mental significativa para a demarcação de relações de poder. Completando essa ideia, Butler (2015), afirma que o próprio caráter do sexo é contestável, pois ele é socialmente construído, assim como o gênero dos indivíduos, e essa divisão entre sexo e gênero nunca existiu, pois, o sexo é a própria categoria do gênero, e o mesmo não é apenas uma inscrição cultural de significados, e nem previamente dado. O gênero é socialmente construído, partindo da premissa do que se entende por feminino e masculino (Butler, 2015; Saffioti, 2004; Confortin, 2003). Portanto, essa naturalização consiste em ser imposta pela sociedade, o que faculta na identificação de valores atribuídos e também em seus respectivos comportamentos, ou seja, a identidade de gênero.

Viver um gênero – em um contexto sociocultural – que não estivesse em consonância com o sexo biológico do indivíduo era considerado pela ciência como um transtorno, porém com a evolução dos estudos essa questão deixou de ser

uma patologia para virar uma questão de identidade (Jesus, 2012). Os indivíduos constroem dentro de si uma identidade que é construída a partir de sua vivência social, que é conjugada com sua anatomia, do comportamento sexual e da persona sexual (Kogut, 2006), a identidade de gênero é estabelecida a partir das práticas institucionais, nos discursos e normas sociais (Souza, 2012), sendo ela uma construção discursiva e regulatória que nega que não existe diferença na construção do gênero, quando visada a partir da heteronormatividade, porém utiliza-se do diferente para construir a normatização da identidade de gênero (Louro, 2011).

[...] a identidade de gênero pode ser reconcebida como uma história pessoal/cultural de significados recebidos, sujeitos a um conjunto de práticas imitativas que se referem lateralmente a outras imitações e que, em conjunto, constroem a ilusão de um eu de gênero primário e interno marcado pelo gênero, ou parodiam o mecanismo dessa construção (Butler, 2015, p. 196-197).

Por meio da leitura de Butler (2015), é possível inferir que a identidade de gênero, assim como a identidade em seu contexto amplo, é mutável e influenciada pela trajetória cultural e pessoal dos indivíduos, que visam imitar um conjunto de variáveis que lhes permitam pertencer ao gênero ao qual acreditam ter. A identidade de gênero dos indivíduos (sentir-se homem ou mulher), não deve ser



atrelada a sua relação com o sexo biológico, tampouco com sua orientação sexual, porém no Ocidente, o conceito de gênero e identidade de gênero nem sempre estão vinculados as questões da sexualidade (Lima, 2011).

O gênero nas organizações

Tratar de gênero e organização significa tratar sobre vantagem e desvantagem, exploração e controle, ação e emoção, significado e identidade, na medida em que estes termos são modelados pela distinção entre macho e fêmea, masculino e feminino. Nesse contexto, o sexo é incorporado em estruturas hierárquicas, trabalhos, divisões de trabalho e processos bem como a contratação e fixação dos salários, em imagens de trabalhadores e gestores, em interações no local de trabalho, em interconexões trabalho / família, e em construções individuais de identidade (Pullen; Rhodes, 2011), onde de uma forma tácita as organizações mantem as relações de poder sobre questões não somente de gênero, mas também sobre sexualidade e violência (Hearn & Parkin, 2001).

Em um contexto organizacional, Ely e Mayerson (2000), argumentam que existem três abordagens tradicionais referentes a gênero aplicadas as organizações e uma não tradicional. Na primeira abordagem o conceito de gênero é ancorado em questões relativas ao sexo biológico e se propõe que a única forma de

erradicar as diferenças entre os sexos é através de treinamentos que visam criar nas mulheres competências que lhes permitam ocupar as carreiras que em sua maioria são ocupadas por homens. A segunda abordagem possui em seu cerne a valorização do feminino nas organizações prevendo uma revisão da sua ordem social, celebrando as mulheres em sua diferença feminizada, ao invés de desvalorizá-las como "cópias imperfeitas do homem comum".

Já a terceira e última abordagem visa criar a igualdade de oportunidades. Nesta perspectiva, sexo ainda é enquadrado como diferenças entre homens e mulheres. No entanto, estas diferenças não resultam de processos de socialização, mas de diferenças nas estruturas, oportunidades e poder que bloqueiam o acesso e o avanço das mulheres nas organizações. Isto inclui contratação, avaliação e processos de promoção que não só refletem atitudes, mas também recompensam a posição estrutural de masculino sobre o feminino. O objetivo das intervenções neste tipo de abordagem de gênero é criar igualdade de oportunidades para homens e mulheres na organização pelo desmantelamento destas barreiras estruturais à igualdade (Ely & Mayerson, 2000).

Por último, mas não menos importante, Ely e Mayerson (2000), expõem as abordagens não tradicionais de gênero nas organizações. A partir desta perspectiva, gênero não é uma característica individual, não é simplesmente



uma base para a discriminação, pelo contrário, é um conjunto complexo de relações sociais, promulgadas em toda uma gama de práticas sociais que existem dentro e fora das organizações. Neste contexto, as organizações focalizam sua atenção sobre as práticas sociais, que variam de políticas formais à procedimentos padrões informais de interação social cotidiana dentro de organizações.

No que tange ainda as questões de gênero evidencia-se que as organizações são ambientes extremamente masculinizados e somando-se a essa masculinização tem-se o campo teórico da Administração que foi embasado sobre o pressuposto de que os trabalhadores eram homens, brancos e empregados de indústrias (Hansen, 2002). Connell e Pearson (2015) relatam que as empresas, historicamente, são ambientes *gendered*, ou seja, que em diversos momentos são tocados ou passam “pela rede de processos inclusos nas relações de gênero” (p. 18). Connell e Pearson (2015) observam ainda que as questões relacionadas ao gênero são elementos estruturais da vida corporativa que vinculam as relações de gênero com diversos setores sociais, moldando assim as definições e funções de um cargo.

Observa que as organizações tomam como base a ideia de reforçar os padrões de gêneros convencionais, incentivando, utilizando e orientando as pessoas para uma carreira determinada. Elas procuraram reproduzir a imagem do “ganha-



pão-masculino”, mostrando o homem como o provedor, logo orientam suas carreiras para cargos mais valorizados, pois procuram reproduzir a imagem do “macho” que trabalha duro para o bem dos negócios (Alvesson & Billing, 2009). Essa visão do macho também é reproduzida por diversos sujeitos gays, considerando que alguns homossexuais acreditam que o estereótipo dos gays afeminados é uma ameaça à masculinidade (Glick *et al.*, 2007).

O GAY AFEMINADO NAS ORGANIZAÇÕES

Após a abordagem da homossexualidade por uma perspectiva histórica, da identidade gay e do gênero nas organizações, serão abordadas aqui algumas questões referentes aos gays nas organizações, em específico o gay afeminado. Hassard, Hollyday e Willmott (2000), relatam que a ideia de dominação e racionalidade são usualmente incorporadas e entrelaçadas a uma concepção tradicional de masculinidade, que são sustentadas e valorizadas nas corporações por homens e também por mulheres. Neste sentido, as noções localmente construídas sobre as masculinidades afetam diretamente as expectativas colocadas sobre todos os indivíduos nas organizações (Hansen, 2002) e há também “ a resistência dos homens que incorporam um estilo combativo e antigo de masculinidade da classe trabalhadora” (Connell & Pearson, 2015, p. 258).

Caproni Neto *et al.* (2015) observam que a sexualidade é um tabu dentro das organizações, e este tabu é enraizado na heteronormatividade. Segundo o autor, todos aqueles que não se encaixam nesta norma são qualificados pelas organizações de forma pejorativa e negativa, criando-se estereótipos e propagando-se a não aceitação de sexualidades não hegemônicas “bem como elencando o “lugar” de cada um na sociedade” (Caproni Neto *et al.*, 2015, p. 212). Neste sentido, Anjos (2000, p. 277) relata que “a identidade homossexual tem seus atributos e significados nuançados segundo a posição social dos indivíduos” sendo estes atributos e significados reproduzidos no mundo do trabalho, onde gays afeminados exercem profissões em que seja possível a sua interação com as identidades femininas, porém há uma segregação nestas profissões uma vez que gays afeminados pertencentes as “classes populares” exercem profissões socialmente consideradas “inferiores” e desvalorizadas, como por exemplo, cabelereiro, garçom, cozinheiro, etc. (Anjos, 2000). Já aqueles pertencentes às “classes superiores” não deixam de ter traços femininos, porém evitam que estes não sejam extravagantes para que sejam socialmente aceitáveis em outras profissões que envolvam sensibilidade como por exemplo aquelas voltadas as artes e ao trabalho intelectual (Anjos, 2000).

O preconceito contra gays afeminados nas práticas de recursos humanos

As práticas de Recursos Humanos (RH) não surgem de maneira voluntária e autônoma, considerando que estas estão ancoradas nos valores propagados pela cultura organizacional (Handy, 1976). Motta afirma que essa cultura: “frequentemente valoriza atributos masculinos e desvaloriza os femininos. Em alguns casos há uma discriminação aberta e até assédio sexual, mas normalmente a discriminação é mais sutil, pouco visível aos olhos dos próprios executivos homens, que a negariam prontamente” (Anjos, 2000, p. 10). Alves e Galeão-Silva (2004) relatam que a partir do momento em que a contratação de minorias tornou-se inevitável, as organizações passaram a utilizar a gestão da diversidade como uma ferramenta capaz de transformar um conflito político e incontrolável em algo funcional e controlável.

No que tange às políticas de diversidade, observa-se que as organizações a adotam como uma estratégia funcional e como uma ferramenta de controle sobre as minorias. Siqueira *et al.* (2009) relatam que as organizações estão mais suscetíveis a aceitar em seu quadro de funcionários homossexuais, desde que não sejam afeminados e nem escapem do padrão social da heteronormatividade. Siqueira e Zauli-Fellows (2006) observam que dentre os grupos abrangidos pelas políticas de diversidade dentro das organizações os “mais marginalizados nas



empresas é o dos gays e das lésbicas, porque, devido ao heterossexismo e à homofobia, eles são obrigados, muitas vezes, a não revelar a respectiva identidade, a fim de não ser prejudicados na carreira profissional” (Siqueira & Zauli-Fellows, 2006, p. 71).

Siqueira e Zauli-Fellows (2006) e Costa e Garcia (2010), relatam que o gay frequentemente experimenta no ambiente organizacional a discriminação, inclusive no processo de recrutamento e seleção, haja vista que se os selecionadores perceberem que o candidato é gay, ou se declarar de forma explícita o mesmo é excluído do processo de seleção. Nesta perspectiva Souza, Bianco e Silva (2016, p. 35) relatam a ocorrência de preconceito, estigma e discriminação contra gays no setor bancário tendo os seus informantes relatado claramente a tentativa de esconder traços femininos e “tentar ser o mais masculino possível”. Contudo, verifica-se a partir da literatura que a discriminação contra o gay afeminado não ocorre somente em instituições financeiras, mas também em outras organizações, como evidencia a pesquisa de Carrieri, Souza e Aguiar (2014) ao mostrar, através da fala de um dos sujeitos de pesquisa, que o selecionador preferiu não contratar um homossexual indicado por um sujeito que fazia parte do quadro de pessoal, por considerar o candidato muito afeminado. Este fato mostra que o próprio processo de recrutamento e seleção não é imparcial quando o assunto é sexualidade e identidade sexual,

confirmando a afirmação de Motta (1993) de que o processo de recrutamento e seleção é utilizado como ferramenta de dominação e controle social.

Mesmo que alguns gays assumidos consigam fazer parte do quadro de funcionários das organizações, estes ainda enfrentam outras práticas discriminatórias por parte das áreas de Recursos Humanos, como por exemplo, a remuneração do funcionário gay ser inferior comparada a de homens heterossexuais e a realização de avaliações de desempenho baseadas na sexualidade e identidade gay (Siqueira; & Zauli-Fellows, 2006). Contudo, as práticas de RH não devem ser vistas como as únicas que objetivam discriminar o gay afeminado no ambiente organizacional, posto que essa discriminação ocorre também nas relações com os colegas de trabalho.

O gay afeminado, o feminino e suas relações no trabalho

Souza e Pereira (2013) observam que nas relações de trabalho os gays afeminados não são considerados “boas” companhias, pois os “colegas” de trabalho consideram que andar com esses sujeitos é constrangedor e pode prejudicar sua imagem tanto no ambiente organizacional quanto social. Segundo os autores, a resistência contra o gay afeminado no ambiente organizacional é praticada em maior frequência por homossexuais masculinos, e quanto maior for a

feminilidade expressa no corpo do gay afeminado maior será o preconceito enfrentado por esses indivíduos (Souza; Pereira, 2013). Os autores afirmam que a discriminação ocorre porque aqueles que possuem traços afeminados são classificados como mais promíscuos que os heterossexuais, enquanto estes últimos são considerados como o padrão de normalidade, reafirmando assim atitudes relacionadas a masculinidade (Souza & Pereira, 2013).

Neste contexto, Eccel, Saraiva e Carrieri (2015), observaram, por meio de suas pesquisas, que gays afeminados são inferiorizados por outros trabalhadores a partir da lógica da heteronormatividade, pois dentro dessa lógica existe um modo “certo” de ser homem, que está enraizada nas características estipuladas pela masculinidade hegemônica. Santos (2015, p. 77) revela em sua pesquisa a discriminação no interior das organizações contra o gay afeminado, como mostra o trecho a seguir:

Os sujeitos homossexuais presentes nas organizações, para que sejam aceitos, respeitados e se sintam seguros, procuram assumir perfil mais masculino e sério. Afirmam que as pessoas, os clientes e os colegas não aceitam o uso de itens como, roupas e acessórios que associem a feminilidade, dito como “afeminados” no trabalho.

Na mesma linha de pensamento, Ferreira (2007) relata que homossexuais com comportamentos heteronormativos vivenciam menos preconceito no ambiente de trabalho, já os gays afeminados são alvos constantes de piadas que demonstram a não aceitação desses sujeitos no ambiente de trabalho, pois estes não conseguem “esconder” a sua sexualidade. Bastos (2016) evidencia que no ambiente organizacional o gay também possui atitudes que beiram a homofobia, haja vista que possuem preconceito contra gays afeminados, pois os comparam a mulher e os consideram frágeis e sensíveis.

Irigaray e Freitas (2009, p. 8) afirmam que no ambiente de trabalho “a questão não é ser gay, mas assumir-se gay ou ter trejeitos afeminados”. A partir desta afirmação é possível compreender que o ato de entrar e sair do armário é constante na vida de homossexuais dentro das organizações. Os autores observam ainda que “um comportamento afeminado e adereços, percebidos como afeminados, são inadmissíveis, mesmo que o empregado em questão seja heterossexual” (Irigaray & Freitas, 2009, p. 8). Através do que foi exposto anteriormente, percebe-se que a feminilidade dentro das organizações deve ser renegada, inclusive por parte das mulheres. Neste sentido, Motta (2000) relata que até as mulheres devem se masculinizar, porém são também criticadas quando adotam comportamentos masculinizados, como evidencia o trecho a seguir: “Se não se “masculinizam” estão fora do jogo. Caso o façam, são criticadas

por "tentar desempenhar um papel de homem" (Motta, 2000, p. 10). Caproni Neto *et al.* (2015, p. 192) relatam que as relações de poder que envolvem a sexualidade e o imaginário a respeito desta, como por exemplo "o imaginário quanto ao ato sexual e ao papel submisso construído socialmente no feminino", são refletidas no mundo organizacional, tornando o feminino como que submisso ao masculino. Teixeira, Perdigão e Carrieri (2016) mostram que a estética da masculinidade e da feminilidade hegemônicas no ambiente de trabalho privilegia a primeira, que seria mais adequada aos negócios. Aos homens é negada qualquer possibilidade de uma estética considerada feminina e às mulheres existe "uma negação implícita da feminilidade para o ambiente de trabalho, já que ela pode ser aceita apenas para as próprias mulheres em relação à quem essa feminilidade não pode ser totalmente evitada ou sublimada, sendo, portanto, controlada" (Teixeira, Perdigão & Carrieri, 2016, p. 398).

Sendo assim, considera-se que existe uma incoerência entre público e privado que assola o espaço contemporâneo do ser gay, pois o ato de "sair do armário" não é considerado um ato protegido por lei, por não ser do interesse público (Sedgwick, 1998), logo as organizações podem manter à margem todos aqueles que estejam fora do armário, principalmente os gays afeminados. O problema não está no fato de ser gay, mas sim no de possuir traços femininos em um corpo masculino. Cornejo (2011), denomina essa aversão de "afeminofobia" e Bergling

(2001) a chama de "*Sissyphobia*". Em uma sociedade dominada pelos homens que favorece os homens sobre as mulheres, os homens que são mais femininos são castigados, pois são alvo de dois preconceitos diferentes: primeiro o fato de ser gay e o segundo por conter em sua identidade o feminino (Bergling, 2001).

CONCLUSÕES

Como descrito no início deste ensaio, a questão de partida deste trabalho foi: Existe nas organizações um preconceito contra o gay a partir de uma resistência ao que é tido como feminino? Diante do exposto o presente ensaio propôs-se em discutir a resistência contra o feminino a partir da discriminação contra o gay afeminado.

A partir da revisão realizada é possível considerar que a relação afetiva e sexual entre homens nos povos da antiguidade não era uma prática condenável, pelo contrário, em algumas sociedades fazia parte do treinamento de guerreiros, como era o caso de Esparta (Costa, 1994; Gomes, Coutinho & Gonçalves, 2015). Embora essas práticas fossem naturalizadas em alguns povos da antiguidade existia ainda o preconceito com os sujeitos passivos, ou seja, aqueles que eram penetrados, pois eles eram uma representação da mulher, sendo essa a primeira evidencia de repúdio ao feminino. Essa pratica só se tornou condenável e

pecaminosa a partir da expansão do cristianismo. Ressalta-se que a condenação dessa prática perdura até os dias atuais, refletindo não apenas no âmbito religioso, mas em todas as esferas da sociedade, como cultura, sociedade e principalmente nas organizações. Observa-se, a partir da literatura, que os estudos de gênero nas organizações focam em sua maioria as questões relacionadas a mulher, não contemplando assim uma pluralidade de sujeitos, como lésbicas, gays afeminados, lésbicas masculinizadas, transexuais masculinos, entre outros.

Anterior ao preconceito contra o gay afeminado, existe o preconceito da sociedade contra a criança afeminada que é considerada um protogay, conforme aponta Cornejo (2011). Esse preconceito, que começa na infância, estende-se até a idade adulta resultando no preconceito contra homens afeminados, sobretudo no ambiente organizacional. Pode-se verificar ainda que tanto por parte das organizações quanto da sociedade há uma rejeição ao feminino, a noção de que a feminilidade deve ser rejeitada, principalmente se o portador da mesma for um homem (Souza & Pereira, 2013). Consideramos, a partir destas afirmações, que essa rejeição ao feminino seja uma forma de manter o homem heterossexual e macho dominante em sua posição privilegiada dentro da sociedade. Por esta perspectiva faz sentido a rejeição do feminino no homem, pois tantos gays afeminados como as crianças afeminadas são uma ameaça a



heteronormatividade, tendo em vista que confrontam e põem em cheque o status do homem hetero.

Observou-se que as organizações toleram que seus quadros de funcionários sejam compostos por sujeitos gays, pois esta prática reforça a política de diversidade. Contudo, o problema para as organizações não é ser gay, mas sim ser um gay afeminado. Constatou-se ainda que os trabalhos publicados na área da Administração, que versavam sobre a temática LGBTT não possuíam em seu escopo questões referentes ao gay afeminado (Santos, 2015; Pereira & Ayrosa, 2012, 2010; Siqueira *et al.*, 2009), contudo este tema aparecia nos achados das pesquisa de campos desenvolvidas nestes trabalhos, o que indica ser esta uma grande lacuna teórica nos estudos organizacionais.

Tendo em vista estas considerações, mais do que uma opção teórica, o esforço de contextualização dos estudos sobre o gay afeminado, bem como a feminilidade nas organizações, emergem como uma necessidade para que se possa compreender a forma com que as pessoas consideradas femininas, ou que desfrutam da feminilidade se veem, se assumem e se colocam nas relações cotidianas dentro das organizações (e fora delas). Apesar deste debate ainda não ocupar o espaço que merece no âmbito dos estudos organizacionais brasileiros e internacionais, espera-se que este ensaio seja um convite para muitos outros.



Sujeitos que compartilham da feminilidade, como o gay afeminado, podem estar a margem pelo fato de como as organizações lidam com as questões de gênero pois, como já visto, existem três abordagens tradicionais, que possuem como sujeito somente as mulheres e apenas uma abordagem não tradicional, sendo essa última abarcando outros sujeitos. Sugere-se assim para trabalhos futuros a criação de uma tipologia de gênero frente o contexto organizacional. Outro fator importante relacionado a organizações e gênero evidenciado no presente estudo trata-se de o fato das organizações serem heteronormativas, tendendo a valorizar a figura do homem hetero como o provedor e dedicado aos negócios. Essa ideologia é mais uma barreira para que haja avanços significativos para os estudos de gênero nas organizações, principalmente aqueles ligados a população LGBTT.

Recomenda-se ainda para pesquisas futuras temáticas que busquem desvelar como as organizações se posicionam frente aos sujeitos considerados como femininos como, por exemplo: investigar como as organizações interferem na construção de identidades femininas; evidenciar quais as interpretações gestores, trabalhadores e gerentes possuem a respeito dessa questão; Desvelar quais são as estratégias de resistência utilizadas por gays efeminados para lidar com essa questão nas organizações; Analisar as práticas do cotidiano organizacional frente a construção de identidades femininas, etc.

Por fim, acreditamos que muitas organizações são misóginas, e nesse contexto não se deve usar misoginia como sinônimo de práticas contra mulheres, mas sim com práticas discriminatórias contra qualquer sujeito que seja feminino. Sendo assim, aplicar o conceito de misoginia abrangendo diversos sujeitos, pode tornar possível desvelar outras práticas organizacionais que visam inferiorizar, estigmatizar e até mesmo ferir a feminilidade, influenciando assim na construção de identidades femininas. Ressaltamos que a temática homossexualidade, gênero, identidade, etc. dentro dos Estudos Organizacionais demandam um eterno diálogo com literaturas de outras áreas como Ciências Sociais, Psicologia, Antropologia, haja vista que essas áreas são pioneiras nos estudos das temáticas citadas.

É importante evidenciar que este artigo é uma porta para novos estudos sobre o gay afeminado, não somente dentro do contexto organizacional, mas também a todas as áreas que tenham interesse em nessa temática. O objetivo proposto no presente trabalho foi alcançado parcialmente, pois se reconhece como limitação a falta de estudos que tenham em seu cerne a temática proposta, o que dificulta assim em criar uma discussão ampla e profunda a respeito do tema.

REFERÊNCIAS

ABGLT. Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Travestis e Transexuais. (2015). *Manual de Comunicação LGBT*. Belo Horizonte: Ajir.

Almeida, D. M. V. (2011). "Sou gay, porém totalmente discreto" – os estereótipos e a criação do ethos em um site de relacionamento gay. *ReVeLe*, 3, 39-61.

Altaf, J. G., Troccoli, I. R., & Moreira, M. B. (2013). Você é o que você veste? A associação da autoidentidade do gay masculino ao vestuário de luxo. *Revista de Administração da UFSM*, 6(4), 760-782.

Alves, M. A. & Galeão-Silva, L. G. (2004). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 44(3), 20-29.

Alvesson, M. & Billing, Y. D. (2009). *Understanding gender and organizations*. London: Sage.

Alvesson, M. & Willmott, H. (2009). *The Oxford handbook of critical management studies*. London: Sage.



Alvesson, M., Bridgman, T., & Willmott, H. (2009). Introduction. In: M. Alvesson & H. Willmott. *The Oxford handbook of critical management studies*. London: Sage.

Anjos, G. (2000). Identidade sexual e identidade de gênero: subversões e permanências. *Sociologias*, 2(4), 274-305.

Areda, F. (2006). Ser gay e a possibilidade de não ser homem. *Anais do Seminário Internacional Fazendo Gênero: Gênero e Preconceito*, Florianópolis, SC, Brasil, VII.

Bandeira, L. & Batista, A. S. (2002). Preconceito e discriminação como expressão de violência. *Estudos Feministas*, 1, 119-141.

Bastos, E. M. (2016). Orientação sexual e inclusão: um estudo de caso em organização varejista de Fortaleza. *Revista de Psicologia*, 7(1), 165-180.

Bauman, Z. (2005). *Identidade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(2), 155-162.

Benedetti, M. (2005). *Toda feita: o corpo e o gênero das travestis*. Rio de Janeiro: Garamond.

Bergling, T. (2001). *Sissiphobia: gay men and effeminate behavior*. New York: Southern Tier Editions.

Bourdieu, P. (2014). *A dominação masculina: a condição feminina e a violência simbólica*. Rio de Janeiro: BestBolso.

Borrillo, D. (2009). Homofobia. In: D. Diniz & T. Lionço. *Homofobia & educação: um desafio ao silêncio* (pp. 15-46). Brasília: Letras Livres/UnB.

Borrillo, D. (2011). *Homofobia: história e crítica de um preconceito*. Belo Horizonte: Autêntica.

Boswell, J. (1998). *Cristianismo, tolerancia social y homosexualidad*. Barcelona: Muchnik.

Butler, J. (2015). *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Caproni Neto, H. L., Saraiva, L. A. S., Bicalho, R. A. (2013). Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre *coming out*. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 8(1), 86-103.

Caproni Neto, H. L., Bretas, P. F. F., Saraiva, L. A. S., Silva, A. N. (2015). Desenhando a vivência: um estudo sobre sexualidade, trabalho e tabu de homens gays. *Bagoas – Estudos Gays: Gêneros e Sexualidades*, 9(12), 189-216.

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

Cerchiaro, I. B., Ayrosa, E. A. T., & Zouain, D. M. A aplicação de abordagens feministas na pesquisa em administração. *Cadernos EBAPE.BR*, 7(4), 650-664.

Conceição, A. L. P. (2011). *Performatividade: as marcas da educação na alma de corpos estranhos*. Dissertação de mestrado, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, RS, Brasil.

Connell, R. (2005). *Masculinities*. Berkeley: University of California Press.



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

Connel, R. & Pearse, R. (2015). *Gênero: uma perspectiva global*. São Paulo: Inversos.

Confortin, H. (2003). Discurso e gênero: a mulher em foco. In: Ghilardi-Lucena, M. I. (org.). *Representações do feminino*. (pp. 107-123). Campinas: Átomo.

Cornejo, G. (2011). La guerra declarada contra el niño afeminado: una autoetnografía "queer". *Revista de Ciencias Sociales*, 39, 79-95.

Costa, J. F. (1994). Os gregos antigos e o prazer homoerótico. In: J. F. Costa. *A ética e o espelho da cultura*. Rio de Janeiro: Rocco.

Courtine, J.-J. (2013). Impossível virilidade. In: J.-J. Courtine & G. Vigarello. *História da virilidade* (pp. 7-12). Rio de Janeiro: Vozes.

Cuche, D. (2002). *A noção de cultura nas ciências sociais*. Baururu: EDUSC.

Cunliffe, A. & Linstead, S. (2009). Introduction: teaching from critical perspectives. *Management Learning*, 40(1), 59-64.



Dias, M. B. (2006). *União homossexual – o preconceito & a justiça* (3ª ed.). Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora.

Dias, I. S. T., Oliveira, B. R. B., Lucian, R., Barbosa, M. L. A., & Kovacs, E. P. (2009). Motivações do público homossexual na escolha dos destinos turísticos. *Observatório de Inovação do Turismo – Revista Acadêmica*, 4(1), 1-20.

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. *Economia & Gestão*, 13(31), 93-114.

Dover, K. J. (1994). *A homossexualidade na Grécia Antiga*. São Paulo: Nova Alexandria.

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.

Ely, R. J. & Meyerson, D. E. (2000). Theories of gender in organizations: a new approach to organizational analysis and change. In: B. M. Staw & R. I. Sutton. *Research in organizational behavior – an annual series of analytical essays and critical reviews*. Amsterdam: JAI.



Facco, L. (2009). *Era uma vez um casal diferente: a temática homossexual na educação literária infantil*. São Paulo: Summus.

Falomir-Pichastor, J. M. & Mugny, G. (2009). "I'm not gay. . . . I'm a real man!": Heterosexual men's gender self-esteem and sexual prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(1), 1233-1243.

Ferreira, R. C. (2007). *O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas*. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

Fournier, V. & Grey, C. (2000). At the critical moment: conditions and prospects for critical management studies. *Human Relations*, 53(1), 7-32.

Garcia, A. & Souza, E. M. (2010). Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. *Revista de Administração Pública*, 44(6), 1353-1377.

Glick, P., Gangl, C., Gibb, S., Klumpner, S., & Weinberg, E. (2007). Defensive reactions to masculinity threat: more negative affect toward effeminate (but not masculine) gay men. *Sex Roles*, 57(1-2), 55-59.



Goffman, E. (1988). *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada* (4a ed.). Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos.

Gomes, L. F., Coutinho, R. E. T., & Gonçalves, D. B. (2015). Homofobia: não é somente por respeito é uma questão de direitos. *Anais do Prêmio Expocom – Exposição da Pesquisa Experimental em Comunicação*, São Paulo, SP, Brasil, XXII.

Handy, C. (1976). *Como compreender uma organização*. Rio de Janeiro: Zahar.

Hansen, L. L. (2002). Rethinking the industrial relations tradition from a gender perspective: an invitation to integration. *Employee Relations*, 24(2), 190-210.

Hassard, J., Hollyday, R., & Willmott, H. (2000). Introduction: the body and organization. In: J. Hassard, R. Holliday, & H. Willmott (Eds.). *Bodies and organization* (pp. 1-14). London: Sage.

Hearn, J. & Parkin, W. (2001). *Gender, sexuality and violence in organizations*. London: Sage.

Ibarra-Colado, E. (2006). Organization studies and epistemic coloniality: thinking otherness from the margin. *Organization*, 13(4), 463- 488.



Irigaray, H. A. R. (2007, setembro). Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, XXXI.

Irigaray, H. A. R. & FREITAS, M. E. (2009) Gays e relações de trabalho: análise sob a ótica da queer theory. *Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Curitiba, PR, Brasil, II.

Irigaray, H. A. R., Saraiva, L. A. S., & Carrieri, A. P. (2011). Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(5), 890-906.

Jesus, J. G. (2012). *Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos*. Brasília: s. e.

Junqueira, R. D. (2009). Educação e homofobia: o reconhecimento da diversidade sexual para além do multiculturalismo liberal. In: R. D. Junqueira (Org.), *Diversidade sexual na educação: problematizações sobre a homofobia nas escolas* (pp. 367-444). Brasília: MEC/UNESCO.

Kaufman, M. (1995). Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres. In: L. G. Arango, M. León, & M. Viveros (Comps.), *Gênero*



e identidad: ensayos sobre lo femenino y lo masculino (pp. 123-146). Bogotá: T. M./UNIANDES/UM.

Kogut, E. C. (2006). *Crossdressing masculino: uma visão psicanalítica da sexualidade crossdresser*. Tese de doutorado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

Laqueur, T. (2001). *Inventando o sexo: corpo e gênero dos gregos a Freud*. Rio de Janeiro: Relume Dumará.

Lima, R. L. (2011). Diversidade, identidade de gênero e religião: algumas reflexões. *Revista Em Pauta*, 28, 165-182.

Louro, G. L. (2011). Teoria queer: uma política pós-identitária para a educação. *Estudos Feministas*, 9(2), 541-553.

Louro, G. L. (2000). Pedagogias da sexualidade. In: G. L. Louro. *O corpo educado: pedagogias da sexualidade* (pp. 7-34). Belo Horizonte: Autêntica.

Louro, G. L. (1996). Nas redes do conceito de gênero. In: M. J. Lopes, D. E. Meyer, & V. R. *Gênero e saúde*. Porto Alegre: Artes Médicas.



Louro, G. L., Felipe, J., & Goellner, S. V. (2013). (Orgs.). *Corpo, gênero e sexualidade: um debate contemporâneo na educação*. Petrópolis: Vozes.

Mathieu, N.-C. (2009). Sexo e gênero. In: H. Hirata, F. Laborie, H. L. Doaré, & D. Senotier (Orgs.). *Dicionário crítico do feminismo* (pp. 222-230). São Paulo: UNESP.

Miskolci, R. (2005). Um corpo estranho na sala de aula. In: A. Abramowicz & V. R. (Orgs.). *Afirmando diferenças: montando o quebra-cabeça da diversidade na escola* (pp. 13-26). Campinas: Papirus.

Motta, F. C. P. (2000). *Relatório de Pesquisa: masculino e feminino nas organizações*. São Paulo: EAESP/FGV/NPP.

Motta, F. C. P. (1993). Controle social nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 33(5), 68-87.

Moura, R. G. & Lopes, P. L. (2014). O preconceito e a discriminação de transgêneros no processo de recrutamento e seleção de pessoal: uma revisão bibliográfica. *Anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*, Resende, RJ, Brasil, XI.

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

Pereira, S. J. N. & Ayrosa, E. A. T. (2012). Corpos consumidos: cultura de consumo gay carioca. *Organizações & Sociedade*, 19(61), 295-313.

Pereira, S. J. N. & Ayrosa, E. A. T. (2010). Estigma, consumo e identidade de gênero entre gays. *Anais do Encontro de Marketing da ANPAD*. Florianópolis, SC, Brasil, IV.

Pereira, B., Ayrosa, E. A. T., & Ojima, S. (2006). Consumo entre gays: compreendendo a construção da identidade homossexual através do consumo. *Cadernos EBAPE.BR*, 4(2), 1-16.

Pereira, W. F. (2012). *As chaves do armário*. Brasília: CAEL.

Pinho, O. (2004). A guerra dos mundos homossexuais – resistência e contra-hegemonias de raça e gênero. In: L. F. Rios, V. Almeida, R. Parker, C. Pimenta, & V. Terto Jr. (Orgs.). *Homossexualidade: produção cultural, cidadania e saúde* (pp. 127-133).

Pullen, A. & Rhodes, C. (2011). Gender, work, and organization in popular culture. In: E. Jeanes, D. Knights, & P. Y. Martin. *Handbook of gender, work, and organization* (pp. 127-135). London: Wiley.

Reinaudo, F. & Bacellar, L. (2008). *O mercado GLS: como obter sucesso com o segmento de maior potencial da atualidade*. São Paulo: Ideia & Ação.

Robbins, S. (2005). *Organizational behavior*. New York: Prentice Hall.

Saffioti, H. I. B. (2004). *Gênero, patriarcado, violência*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.

Santo Caos. (2015). *Demitindo preconceitos*. Recuperado em 10 outubro, 2015, de: <http://www.demitindopreconceitos.com/>.

Santos, M. P. (2015). *A constituição e a administração da identidade de gênero homossexual masculino assumida no trabalho e a sua articulação com o consumo*. Dissertação de mestrado, Universidade do Grande Rio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Santos, P. R. (2008). *Entre necas, peitos e picumãs: subjetividade e construção identitária entre as travestis do Jardim Itatinga*. Dissertação de mestrado, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, Brasil.

Scott, J. W. (1995). Gênero: uma categoria útil para análise histórica. *Educação & Realidade*, 20(2), 71-99.

Sedgwick, E. (2007). "How to bring your kids up gay". In: M. Warner (Ed.). *Fear of a queer planet: queer politics and social theory* (pp. 69-81). Minneapolis/London: University of Minnesota Press.

Sedgwick, E. (1998). *Epistemología del armario*. Barcelona: Ediciones de la Tempestad.

Seffner, F. (2003). *Derivas da masculinidade: representação, identidade e diferença no âmbito da masculinidade bissexual*. Tese de doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

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*, 16(50), 447-461.

Siqueira, M. V. S. & Zauli-Fellows, A. (2006). Diversidade e identidade gay nas organizações. *Anais do Encontro de Estudos Organizacionais*, Porto Alegre, RS, Brasil, IV.

Sousa, L. N. (2015). *A pederastia ateniense no período clássico: uma análise de "O banquete" de Platão*. Recuperado em 10 novembro, 2015, de: <http://www.historiaeistoria.com.br/materia.cfm?tb=alunos&id=39>.

Souza, E. M., Bianco, M. F., & Silva, P. O. M. (2016). Análise arqueológica das estratégias utilizadas por homossexuais no trabalho bancário. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 3(6), 12-59.

Souza, E. M. & Carrieri, A. P. (2010). A analítica queer e seu rompimento com a concepção binário de gênero. *Revista de Administração Mackenzie*, 11(3), 46-70.

Souza, E. M., Corvino, M. M. F., & Lopes, B. C. (2013). Uma análise dos estudos sobre o feminino e as mulheres na área de administração: a produção científica brasileira entre 2000 a 2010. *Organizações & Sociedade*, 20(67), 603-621.

Souza, E. M. & Pereira, S. J. N. (2013). (Re) produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. *Revista de Administração Mackenzie*, 14(4), 76-105.



Souza, H. A. (2012). *Os desafios do trabalho na vida cotidiana de mulheres transexuais*. Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP, Brasil.

Spencer, C. (1999). *Homossexualidade: uma história*. Rio de Janeiro: Record.

Taywaditep, K. J. (2002). Marginalization among the marginalized: gay men's anti-effeminacy attitudes. *Journal of Homosexuality*, 42(1), 1-28.

Teixeira, J. C., Perdigão, D. A. & Carrieri, A. P. (2016). O discurso gerencialista e a construção de ideais estéticos femininos e masculinos. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 3(7), 366-417.

Thiollent, M. (2014). Estudos organizacionais: possível quadro referencial e interfaces. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, 1(1), 1-14.

Torrão Filho, A. (2000). *Tribades galantes, fanchonos militantes: homossexuais que fizeram a história*. São Paulo: GLS.

Villas, A. (2012). *Pequeno dicionário brasileiro da língua morta – palavras que sumiram do mapa*. Rio de Janeiro: Globo.



Woodward, K. (2000). Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual. In: T. T. Silva (Org.). *Identidade e diferença. A perspectiva dos estudos culturais* (pp. 73-102). Petrópolis: Vozes.

Zago, L. F. & Seffner, F. (2008). Masculinidades disponíveis.com sobre como dizer-se homem gay no ciberespaço. *Anais do Congresso Fazendo Gênero*. Florianópolis, SC, Brasil, VIII.

O problema não é ser gay, é ser feminino: o gay afeminado nas organizações

Resumo

Na contemporaneidade, para algumas sociedades ser gay ainda parece ser um problema social e motivo de exclusão, posto que o homossexual é considerado um indivíduo estranho e anômalo (BOSWELL, 1998). Tratando-se do gay afeminado, esse fato torna-se mais explícito. Diante do exposto o objetivo final do presente ensaio concentra-se em discutir e refletir sobre o gay afeminado nas organizações. Evidenciou-se que os estudos de gênero nas organizações focam em sua maioria as questões relacionadas a mulher, não contemplando assim uma pluralidade de sujeitos, como lésbicas, gays afeminados, lésbicas masculinizadas, transexuais masculinos, entre outros.

Palavras-chave

Gays; Gênero; Organizações; Feminino.

It's not about being gay, it is to be feminine: the effeminate gay in the organizations

Abstract

In contemporary times, for some societies being gay still seems to be a social problem and reason of deletion, given that the homosexual is considered an individual strange and anomalous (BOSWELL, 1998). In the case of the effeminate gay, this fact becomes more explicit. In the face of the ultimate goal of this essay focuses on discussing and reflecting on the effeminate gay organizations. It was evidenced that the gender studies in organizations focus on most of the issues related to women, not contemplating a plurality of subjects, such as lesbians, gays, transsexuals masculinized male, among others.

Keywords

Gay; Gender; Organizations; Feminine.

No es sobre ser gay, es ser femenino: el gay afeminado en las organizaciones

Resumen

En la contemporaneidad, para algunas sociedades ser gay todavía parece ser un problema social y razón de eliminación, teniendo en cuenta que el homosexual se considera a una persona extraña y anómala (BOSWELL, 1998). En el caso de lo gay afeminado, este hecho se convierte en más explícita. En la cara del objetivo final de este ensayo se centra en debatir y reflexionar sobre las organizaciones gays afeminadas. Se evidenció que los estudios de género en las organizaciones se centran en la mayoría de las cuestiones relacionadas con las mujeres, no contempla una pluralidad de sujetos, como lesbianas, gays gays, lesbianas, transexuales hombre masculinizado, entre otros.

Palabras clave

Gay; Género; Organizaciones; Femenino.

Autoria

Renan Gomes de Moura

Mestre em Administração pela Universidade do Grande Rio.

<http://lattes.cnpq.br/7825583906742125>. <https://orcid.org/0000-0002-6605-1631>. E-

mail: renangmoura@gmail.com.

Rejane Prevot Nascimento

Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Rio de

Janeiro. Professora Adjunta da Universidade do Grande Rio.

<http://lattes.cnpq.br/0414849680636159>. <https://orcid.org/0000-0002-5242-9509>. E-

mail: rejaneprevot@uol.com.br.

Denise Franca Barros

Doutora em Administração pela Fundação Getulio Vargas. Professora Adjunta da

Universidade do Grande Rio. <http://lattes.cnpq.br/6157380320182389>.

<https://orcid.org/0000-0003-1640-6171>. E-mail: denise.fb@globo.com.

Endereço para correspondência

Renan Gomes de Moura. Universidade do Grande Rio, Campus II, Rua da Lapa, 86, 9º andar, Lapa, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. CEP: 20021-180. Telefone: (+55 21) 25318804.

Como citar esta contribuição

Moura, R. G., Nascimento, R. P., & Barros, D. F. (2017). O problema não é ser gay, é ser feminino: o gay afeminado nas organizações. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 4(11), 1478-1541.

Contribuição Submetida em 7 jul. 2016. Aprovada em 12 jun. 2017. Publicada online em 27 dez. 2017. Sistema de avaliação: Double Blind Review. Avaliação sob responsabilidade do Núcleo de Estudos Organizacionais e Sociedade da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais. Editor: Luiz Alex Silva Saraiva.

