

Discutindo homofobia nas organizações e no trabalho

HENRIQUE LUIZ CAPRONI NETO*

LUCIENE APARECIDA FONSECA**

Resumo: O presente artigo busca discutir a homofobia e suas variadas manifestações no ambiente organizacional. Essa temática é relevante socialmente e tem se tornado mais frequente nos estudos em administração. Assim, inicialmente discutimos brevemente sobre o conceito de homofobia e sua associação com o poder e a heteronormatividade salientando a vivência de homossexuais masculinos, lésbicas, bissexuais e transexuais. Então, enfocamos a discussão para o âmbito do trabalho e das organizações destacando o contexto brasileiro a partir de temáticas que envolvem o acesso ao mundo do trabalho, os estereótipos, a violência e o assédio, e as políticas de respeito à diferença sexual. Então, enfatizamos uma perspectiva reflexiva que envolva a conscientização e a educação na sociedade e especialmente no nível do trabalho.

Palavras-chave: homossexualidade; preconceito sexual; gays; lésbicas; transexuais; travestis.

Abstract: This article aims to discuss homophobia and its varied manifestations in the organizational environment. This theme is relevant socially and has become more frequent in management studies. So, initially we discuss briefly about the concept of homophobia and its association with power and heteronormativity emphasizing the experience of gay men, lesbians, bisexuals and transsexuals. Then, we focus the discussion to the scope of work and organizations highlighting the Brazilian context from issues that involve access to the workplace, stereotypes, violence and harassment, and policies regarding sexual difference. Then, we emphasize a reflective perspective that involves awareness and education in society and especially at the job level.

Key words: homosexuality; sexual prejudice; gays; lesbians; transsexuals; transvestites.



* **HENRIQUE LUIZ CAPRONI NETO** é Mestrando em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais.



** **LUCIENE APARECIDA FONSECA** é Graduada em Administração pela Universidade Federal de Juiz de Fora.

1. Introdução

O presente artigo tem como objetivo discutir a homofobia e suas variadas manifestações no ambiente organizacional. A homossexualidade tem sido reconhecida como uma forma legítima de se vivenciar a sexualidade ocorrendo diversos debates sobre ela em varias instâncias sociais, como na escola, nos jornais, nas revistas, na mídia e no cotidiano das pessoas. Todavia, atrelada a essa maior visibilidade, as manifestações de homofobia ainda sucedem em diversos ambientes, como o familiar, o público e também nas organizações evidenciando que o preconceito ainda se faz presente. Também sendo uma temática que vem recebendo cada vez maior atenção dos acadêmicos analisada em variadas perspectivas teóricas, epistemológicas e metodológicas.

Logo, essa temática tem se tornado relevante socialmente e tem sido cada vez mais frequente nos estudos organizacionais brasileiros ainda apontando questões que mostram as dificuldades vivenciadas por não heterossexuais tanto no mundo do trabalho como nas organizações a respeito de violência, assédio moral e sexual, suas experiências na vivência e publicação da sexualidade, estereótipos que influenciam em suas carreiras e acerca das políticas de respeito à diferença sexual.

Desse modo, busca-se trazer brevemente algumas conceituações sobre esse fenômeno tendo em vista sua relação com a heteronormatividade¹ como um processo social. Além disso, aborda-se algumas pesquisas brasileiras em

administração, especialmente nos estudos organizacionais, salientando sobre a vivência de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais no mundo do trabalho e das organizações.

2. Homofobia

A homofobia está presente nas discussões de diversos setores como a mídia, justiça, educação, cultura, movimentos sociais, saúde, psicologia, a evidenciando como um grave problema social. Ela ainda pode ser considerada como um dos últimos preconceitos ainda tolerados, sendo uma forma de afirmação e constituição da heterossexualidade compulsória (DINIS, 2011), mesmo com o espaço público cada vez mais amplo que a questão das homossexualidades vem adquirindo na sociedade (PRADO; MACHADO, 2008). Assim,

[...] Na atualidade poucas pessoas ousariam expressar publicamente formas de sexismo contra as mulheres, ou formas de racismo que incentivem explicitamente o preconceito contra a população negra, contra a população judaica, contra a população indígena, ou outras minorias étnico-raciais. No entanto, dizer publicamente não se simpatizar ou mesmo odiar pessoas homossexuais ainda é algo não só tolerado, como constitui também em uma forma bastante comum de afirmação e de constituição da heterossexualidade masculina [...] (DINIS, 2011, p. 41).

Corroborando isso, o relatório do governo federal sobre a violência homofóbica mostra que no ano de 2012 houveram 3.084 denúncias de

¹ A Heteronormatividade é entendida como empreendimento cultural e político tal como um processo social que vai sendo constantemente e continuamente fabricado, produzido e tendo assim essa norma reiterada de uma forma muitas

vezes sutil, buscando o alinhamento entre sexo, gênero e desejo em um ideal heterossexual (LOURO, 2009). Para mais informações consultar Louro (2009), Butler (2003), Butler (2004) e Junqueira (2007).

homofobia (BRASIL, 2013) em diversas instâncias, mostrando que a cada dia 13,29 pessoas foram vítimas desse tipo de violência no Brasil. Contudo, destaca-se a subnotificação das denúncias especialmente nesse tipo de violência.

A preocupação com a homofobia modifica a forma como a homossexualidade tem sido problematizada epistemologicamente e politicamente. Desse modo, torna-se relevante compreender as causas que levaram a considerar essa sexualidade como desviante e apreciar a hostilidade relacionada com a homossexualidade, portanto o foco é transferido da questão homossexual para a questão homofóbica (BORRILLO, 2010). Em tal perspectiva, é importante considerá-la como um instrumental de dominação através do quais sujeitos e grupos sociais disputam o poder, tendo como justificativa a heteronormatização de comportamentos sociais. Além de ser derivada de uma construção social como fenômeno perpassado por diversas dimensões da vida humana como classe, etnia, gênero, posição social e cultura, considerando a interseccionalidade da discriminação (ALMEIDA; SOARES, 2012; RIOS, 2007).

A homofobia pode ser conceituada como uma atitude de hostilidade perante homossexuais tanto homens como mulheres, sendo uma forma arbitrária de conferir ao outro um status de contrário, inferior ou anormal, podendo se dar nas relações sociais cotidianas de formas sutis e até brutais (BORRILLO, 2010). Destarte, "[...] confinado no papel de marginal, o homossexual é apontado pela norma social como bizarro, estranho ou extravagante... o homossexual é sempre o outro, o diferente, aquele com quem é impensável qualquer identificação" (BORRILLO, 2010, p. 13-14).

Ela inicialmente foi considerada uma manifestação emotiva, exatamente uma fobia, demonstrada pelo medo, aversão e repulsa aos homossexuais, resultando em atos de agressão. No entanto, essa perspectiva individualista foi considerada limitada tendo em vista o componente social da homofobia e o heterossexismo, que demonstram uma hierarquia entre as sexualidades de modo que à heterossexualidade seria designado um *status* superior, funcionando, por exemplo, pela negação de direitos aos não heterossexuais (BORRILLO, 2010; RIOS, 2007). Mostrando também uma associação do conceito com mecanismos sociais relacionados com as discriminações, preconceitos, violências para com homossexuais, bissexuais, transgêneros (JUNQUEIRA, 2007). Dessa maneira, as sexualidades estão envolvidas em um debate político pela estruturação de hierarquias sociais mostrando que as não heterossexualidades foram discriminadas e punidas por um discurso hegemônico, baseado no discurso religioso e no método científico, que exaltaram valores heteronormativos (PRADO; MACHADO, 2008).

A heteronormatividade, nesse contexto, é entendida como um processo social que é continuamente produzido e reiterado de modo sutil, em prol do alinhamento entre sexo, gênero e identidade, também mostrando aqueles que são qualificados, por exemplo, para os sistemas de saúde, jurídico, midiático (LOURO, 2009). Ela se associa à produção e à regulação de subjetividades e relações sociais, evidenciando a construção, legitimação e hierarquização de corpos, identidades, expressões, comportamentos, estilos de vida e relações de poder (JUNQUEIRA, 2007). Desse modo, quantos aos homossexuais e aqueles que possuem identidades não hegemônicas:

os outros, que fogem à norma, poderão na melhor das hipóteses ser reeducados, reformados (se for adotada uma ótica de tolerância e complacência); ou serão relegados a um segundo plano (tendo de se contentar com recursos alternativos, restritivos, inferiores); quando não forem simplesmente excluídos, ignorados ou mesmo punidos. Ainda que se reconheça tudo isso, a atitude mais frequente é a desatenção ou a conformação (LOURO, 2009, p. 90).

Prado e Machado (2008), ao discutir o preconceito perante os homossexuais e também sua associação com a heteronormatividade, dizem que o preconceito nos impede de “ver” que o “não vemos” e “o que é que não vemos”, impossibilitando que enxerguemos os limites de nossa percepção da realidade. O preconceito também impede que relações subordinadas se transformem em política. Destarte, atua naturalizando uma ordem social e contribuindo para os processos de dominação social, assim inferiorizando as não heterossexualidades – seja pelo status de doença, de perversão ou pecado – e, concomitantemente, legitimando a heterossexualidade compulsória². Logo,

no âmbito da sexualidade, o preconceito social produziu a invisibilidade de certas identidades sexuais, garantindo a subalternidade de alguns direitos sociais e, por sua vez, legitimando práticas de inferiorizações sociais, como a homofobia. O preconceito, neste caso, possui um funcionamento que se utiliza, muitas vezes, de atribuições sociais negativas advindas da moral, da religião ou mesmo das ciências, para

produzir o que aqui denominamos de hierarquia sexual, a qual é embasada em um conjunto de valores e práticas sociais que constituem a heteronormatividade como um campo normativo e regulador das ações humanas (PRADO; MACHADO, 2008, p. 70).

A homofobia também é abordada nos estudos de gênero, Welzer-Lang (2001, p. 465) a conceitua como “a discriminação contra as pessoas que mostram, ou a quem se atribui, algumas qualidades (ou defeitos) atribuídos ao outro gênero. A homofobia engessa as “fronteiras de gênero”. O autor relaciona a socialização masculina com a metáfora da casa dos homens, instituição por meio da qual os homens aprendem ou fortalecem valores relacionados à sua virilidade, bem como aprendem a se distinguir das mulheres e a exercer violência. Dessa maneira, salienta que há um paradigma que define a superioridade masculina perante as mulheres e que normatiza a sexualidade masculina, acarretando uma política andro-heterocentrada e homofóbica que caracteriza o homem normal ou verdadeiro.

Essa relação entre sexismo e homofobia também é explorada por Borillo (2008), uma vez que na socialização masculina, elementos considerados viris (como a competição, a demonstração de força, a não demonstração de vulnerabilidade, o controle dos sentimentos e a homofobia) estão relacionados com o jeito de ser homem, inclusive fortalecer a homofobia, pois a personalidade do homem heterossexual foi sendo modelada em oposição a elementos considerados femininos (como passividade, ternura e sensibilidade). De

² A heterossexualidade compulsória se relaciona com o gênero como normativo o qual regulamenta as subjetividades e inteligibilidade de modo a definir os parâmetros do que terá

possibilidade de aparecer ou não no domínio do social, sendo um aparelho pelo qual o binário está instituído (BUTLER, 2004).

modo que os papéis de gênero estão em uma polaridade dicotômica e hierárquica, assim os papéis atribuídos ao homem adquirem significados e representação em relação ao polo feminino.

Nesse contexto, Junqueira (2007) enfatiza sua preocupação em pensar que temas como homossexualidade e homofobia se refere apenas e diretamente aos homossexuais masculinos. Portanto, considera a relevância de se analisar o conceito de homofobia também em relação às normas de gênero pelas crenças, valores, expectativas, hierarquias e mecanismos reguladores quanto ao significado do que é ser homem e mulher. A homofobia deve ser ampliada para abarcar os preconceitos, as discriminações e violências contra aqueles, homossexuais ou não, cujas *performancers* ou expressões de gênero os quais fogem ao modelo binário, não estão enquadrados nos modelos hegemônicos normativos. Ainda Butler (2003) ressalta que os gêneros dão a possibilidade de humanizar os indivíduos de um modo que aqueles que não desempenham corretamente seu gênero são alvo de variadas punições, são vistos como abjetos, ou seja, tendo sua própria humanidade questionada.

Além do mais, é importante considerar que a homofobia deve ser analisada de forma específica. Com relação às lésbicas, nota-se que são vítimas de uma violência particular posto que são discriminadas em decorrência do gênero e da sexualidade, ou seja, por serem mulheres e homossexuais (BORRILLO, 2010; HEINTZ, 2012). Além disso, a invisibilidade 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, p. 29).

Pode-se discutir também sobre bifobia que se refere às atitudes negativas perante as pessoas bissexuais que pode se originar tanto de pessoas heterossexuais ou homossexuais (DAVIES, 2012), haja vista a pouca visibilidade e seriedade conferida a essa categoria de sujeitos bem como por não serem enquadrados no binarismo heterossexual/homossexual (LEWIS, 2012). Além disso, por diversas vezes, são estereotipados como “confusos”, “indecisos” ou “promíscuos” em relação a sua sexualidade.

Com relação especificamente aos transgêneros, vale considerar a terminologia transfobia para abordar o preconceito e discriminação com travestis e transexuais pelo não enquadramento desses sujeitos nas normas de gênero e sua estigmatização na sociedade, que se manifesta através de uma reação anormal de medo, repulsa, negação e desprezo, independentemente da classe social e faixa etária. É usualmente mais evidente e detectável em ambientes públicos ou instituições do que em ambientes privados, sendo que suas manifestações características ocorrem no trabalho, na escola, em casa ou com familiares (LANZ, 2012).

Então, como a homofobia e a heteronormatividade são fenômenos complexos envolvidos nas relações de poder, gênero e nas hierarquizações sociais, bem como estão presentes em diversos contextos, buscamos adiante tratar da homofobia e da discriminação no tocante ao âmbito do trabalho e das organizações.

3. O preconceito aos não heterossexuais no trabalho e nas organizações

Discutir sobre o preconceito aos não heterossexuais, a homofobia e o heterossexismo no mundo do trabalho e das organizações implica primeiramente em reconhecer as relações de poder e que as organizações não são assépticas quanto à sexualidade (SARAIVA; IRIGARAY, 2009; IRIGARAY; FREITAS, 2009; SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006) de um modo que se reflita sobre a igualdade de direitos e oportunidades posto que "a problemática que se discute é muito maior do que o direito ao plano de saúde para o(a) parceiro(a) e engloba também relações assimétricas de poder nas organizações e as relações existentes em uma sociedade que tem como norma a heterossexualidade" (SIQUEIRA, ZAULI-FELLOWS, 2006, p. 76).

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

Considerando o contexto brasileiro, uma pesquisa realizada na parada *gay* de São Paulo, em 2005, por Carrara *et al.* (2006), obteve como resultado que 16% dos 973 entrevistados já sofreram

discriminação no trabalho ou no emprego. É importante destacar que o grupo majoritário não selecionado ao emprego ou demitido em virtude de sua sexualidade é aquele composto pelas (os) trans, travestis e transexuais (37,5%)³. Em seguida, tem-se os grupos dos homens homossexuais (14,7%) e mulheres homossexuais (14,0%). E por último, as mulheres bissexuais (2,1%). De modo geral, homens (17,9%) vivenciam mais frequentemente essa experiência do que as mulheres (11,6%).⁴

Tratando de uma visão ampla sobre o mundo do trabalho, podemos inicialmente analisar os estereótipos quanto às não heterossexualidades e à restrição do espaço delas no trabalho. Saraiva (2012) resalta os estereótipos como categorias elaboradas à distância sobre qual seria um trabalho ideal para essa minoria. Desse modo, algumas profissões periféricas e, de certo modo, desvalorizadas socialmente seriam mais adequadas aos homossexuais como aquelas de cabeleireiro, maquiador, esteticista e estilista, ou seja, profissões que estão relacionadas ao mundo feminino. Portanto, "ser gay, nesse sentido, condena os indivíduos a atuarem profissionalmente em atividades ligadas de forma geral à frivolidade, porque seu comportamento é grosseiramente estereotipado como tal" (SARAIVA, 2012, p. 163). Também podemos ampliar essa análise e refletir sobre os estereótipos quanto às lésbicas, principalmente quando apresentam um modo de ser associado com a masculinidade, e suas associações com profissões tipicamente masculinas ou

³ Pode-se inferir que por travestis e transexuais cruzarem a fronteira simbólica entre os gêneros pela utilização de adereços e comportamentos tidos como femininos e não buscarem esconder sua identidade, isso pode estar relacionado diretamente com esse alto de demissão ou de não

contratação. Além de serem uma das categorias de diferença mais estigmatizada na sociedade.

⁴ Sugiro que para maiores informações sobre a pesquisa como profissão, classe social, faixa etária ou grau de escolaridade, consultá-la conforme está indicado no referencial.

que exigissem um comportamento agressivo, de modo a desvalorizar suas feminilidades. Os estereótipos também influenciam na realidade de travestis e transexuais e sua relação com carreiras subalternas, como aquelas associadas à estética como maquiadora e cabeleireira, ao trabalho de costura e ao entretenimento noturno, pequenos negócios dos quais são proprietárias ou condenadas socialmente tal como a prostituição (IRIGARAY, 2012; BICALHO; CAPRONI NETO, 2012).

Nas organizações, os reflexos da homofobia e do heterossexismo se fazem presentes pelas vivências de discriminação evidenciando uma relação entre o preconceito e a violência interpessoal entendida como o "[...] ato de agredir o sujeito física ou discursivamente em seu ambiente de trabalho, impactando de modo degradante em questões atinentes ao seu trabalho, à sua vida pessoal e às suas relações; com destaque para as implicações psicopatológicas" (BICALHO, 2008, p. 12). As pesquisas brasileiras em estudos organizacionais⁵ indicam que homossexuais e transgêneros são vítimas de diversas violências e discriminações no ambiente de trabalho como agressões, perseguições, punições por chefes e colegas, sabotagem, assédio moral, piadas homofóbicas (SIQUEIRA *et al.*, 2009), formas de isolamento e de exclusão, pela diferença no tratamento e nos benefícios organizacionais (GARCIA; SOUZA, 2012), bem como pela dificuldade na ascensão organizacional e na publicação da homossexualidade (FERREIRA; SIQUEIRA, 2007).

Além disso, evidencia-se também um caráter de violência simbólica ou invisível associada ao desconhecimento, ao reconhecimento e ao sentimento sucedendo pelas vias simbólicas, na qual o ponto de vista heteronormativo é o padrão considerado dominante e natural (BOURDIEU, 2003) de modo que o preconceito para com a não heterossexualidade atua desqualificando o profissional perante seus colegas, chefes e subordinados, ocorrendo o preterimento profissional, a exclusão e a marginalização do homossexual no ambiente de trabalho (BICALHO *et al.*, 2011).

As trabalhadoras lésbicas também são vítimas de violências como os gays tanto de modo explícito como implícito, principalmente por comentários jocosos, piadas e um tratamento diferenciado (IRIGARAY; FREITAS, 2009). Em seus labores, elas têm que negociar suas identidades, muitas vezes não comentando sobre suas vidas pessoais de modo a não explicitar a lesbianidade tendo em vista o preconceito social, a ausência de suporte social e compreensão quanto à sexualidade, acarretando a não revelação da própria sexualidade (DUFFY, 2010; IRIGARAY; FREITAS, 2009). A lesbofobia tende a ser intensificada para com aquelas que possuem um comportamento mais masculinizado, menor poder aquisitivo, não possuem a pele de cor branca ou se distanciam de um ideal de estética socialmente valorizado (IRIGARAY; FREITAS, 2009).

Quanto às travestis, destaca-se que são um dos grupos mais discriminados e estigmatizados no ambiente social e no trabalho dado o caráter patológico e de

⁵ Algumas dessas pesquisas são aquelas de Ferreira e Siqueira (2007), Siqueira *et al.* (2009), Bicalho *et al.* (2011), Garcia e Souza (2012),

Bicalho e Caproni Neto (2012), Irigaray e Freitas (2012), Irigaray (2012), Diniz *et al.* (2013).

anormalidade associado a essa identidade de gênero. Salientamos as situações de violência nas organizações como aquelas em que são excluídas dos processos seletivos por sua identidade ou são forçadas a adotar uma identidade de gênero masculina para não perderem o emprego (IRIGARAY, 2012; BICALHO, CAPRONI NETO, 2012). Além disso, o estigma e o preconceito tendem a assumir contornos diretos uma vez que travestis e transexuais não possuem o subterfúgio de esconder sua identidade em decorrência de suas modificações corpóreas. A utilização do nome social é outro ponto que deve ser salientado haja vista que muitas instituições e pessoas não sabem ou nem ao mesmo se empenham em lidar com essa questão como as travestis e transexuais gostariam, pelo desconforto em serem tratadas no masculino ao se identificarem com o feminino (BICALHO; CAPRONI NETO, 2012).

Nesse contexto, evidencia-se que as políticas de diversidade voltadas para o respeito à diferença sexual no trabalho são escassamente frequentes nas organizações e não tem atingido seus objetivos sendo a incongruência entre o discurso e a prática um dos aspectos mais enfatizados nos resultados de estudos, pois geralmente são utilizadas como forma da empresa obter legitimidade na sociedade e no mercado do que de fato como preocupação social. Nota-se um despreparo de gestores para se lidar com questões que envolvem a homofobia nas organizações incluindo pouca conscientização quanto ao respeito às diferenças (DINIZ, *et al.*, 2013; SARAIVA; IRIGARAY, 2009) e processos que envolvem a educação e a reflexão são raramente utilizados.

4. Algumas considerações

O presente artigo teve como objetivo discutir a homofobia e suas variadas manifestações no ambiente organizacional. Assim, discutimos brevemente sobre o conceito de homofobia e sua associação com o poder e a heteronormatividade salientando a vivência de homossexuais masculinos, lésbicas, bissexuais e transexuais. Então, enfocamos a discussão para o âmbito do trabalho e das organizações destacando o contexto brasileiro a partir de temáticas que envolvem o acesso ao mundo do trabalho, os estereótipos, a violência e o assédio, e as políticas de respeito à diferença sexual.

O debate da diversidade sexual tem se tornado mais frequente no âmbito da administração e dos estudos organizacionais apontando para a necessidade de mudanças reais e amplas tanto na sociedade como nas empresas, indo além do discurso das políticas de diversidade, envolvendo a conscientização, a reflexão e a educação como formas de se lidar com o preconceito, qualquer que o seja.

É relevante que os gestores nas organizações também a encarem como um problema relevante e que se atenham quanto às práticas discriminatórias que sucedem no cotidiano organizacional principalmente em decorrência dos estereótipos e hierarquizações sociais, adotando uma perspectiva reflexiva e humana.

Referências

ALMEIDA, M. B.; SOARES, A. S. O futebol no banco dos réus: o caso da homofobia. **Movimento**, Porto Alegre, v. 18, n. 01, p. 301-321, jan/mar de 2012.

BICALHO, R. A. Categorias Frankfurteanas para uma Tipologia da Violência nas Organizações. In: Encontro de Estudos Organizacionais, 05, 2008, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ANPAD, 2008.

BICALHO, R. A.; CAPRONI NETO, H. L. Análise das violências simbólicas vivenciadas por indivíduos transgêneros. In: Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração, 36, 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

BICALHO, R. A.; DINIZ, A. P. R.; CARRIERI, A. P.; SOUZA, M. M. P. Symbolic violence and homosexuality: a study in Brazilian major cities. **Far East Journal of Psychology and Business**, Hong Kong, v. 5, n. 1, p. 1-22, 2011.

BORILLO, D. **Homofobia - história e crítica de um preconceito**. Belo Horizonte, Autêntica: 2010.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003

BRASIL. Relatório sobre a violência homofóbica no Brasil: ano de 2012. 2013.

(Disponível em: <http://www.sdh.gov.br/assuntos/lgbt/pdf/relatorio-o-violencia-homofobica-ano-2012>. Acesso em 19.12.2013)

BUTLER, J. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2003.

BUTLER, J. **Undoing Gender**. Routledge: New York, 2004.

CARRARA, S.; RAMOS, S.; SIMÕES, J.; FACCHINI, R. Política, direitos, violência e homossexualidade: pesquisa 9ª para do orgulho GLBT – São Paulo 2005. Rio de Janeiro: Cepesc, 2006. (Disponível em: <http://www.pagu.unicamp.br/sites/www.ifch.unicamp.br/pagu/files/julio05.pdf>. Acesso em 01.08.2014)

DAVIES, D. Orientação Sexual. **Pink therapy**. 2012. (Disponível em: http://www.pinktherapy.com/portals/0/downloads/Translations/P_SexualOrientation.pdf Acesso em 20.12.2013)

DINIS, N. F. Homofobia e educação: quando a omissão também é signo de violência. **Educar em Revista**, Curitiba, n. 39, p. 39-50, Abr. 2011.

DINIZ, A. P. R.; CARRIERI, A. P.; GANDRA, G.; BICALHO, R. A. Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores gays. **Revista Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 13, n. 31, p. 93 - 114, 2013.

FERREIRA, R. C.; SIQUEIRA, M. V. S. 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, 31, 2007, Rio de Janeiro **Anais...** Rio de Janeiro: ENANPAD, 2007.

GARCIA, A.; SOUZA, E. M. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 44, n. 6, p. 1353- 1377, Nov./Dez. 2010.

HEINTZ, P. A. Work-life dilemmas emerging from Lesbian Executive's narratives. **The career development quaterly**, vol. 60, jun. 2012.

IRIGARAY, H. A. R. Travestis e transexuais no mundo do trabalho. In: FREITAS, M. E.; DANTAS, M. **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage learning, 2012.

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

JUNQUEIRA, R. D. Homofobia: limites e possibilidades de um conceito em meio a disputas. **Bagoas – estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 1., n.1 p. 1 -22, 2007.

LANZ, L. Transfobia. **Associação Brasileira de Transgêneros**, 2012. Disponível em http://www.abrat.org/?page_id=1184 acesso em 21.06.2013

LEWIS, E. S. "Eu quero meu direito como bissexual": a marginalização discursiva da diversidade sexual dentro do movimento LGBT e propostas para fomentar a sua aceitação. In: Simpósio Nacional Discurso, Identidade e Sociedade, III, Campinas, 2012, **Anais...** Campinas: UNICAMP, 2012.

LOURO, G. L. Heteronormatividade e Homofobia. In: JUNQUEIRA, R. D. **Diversidade sexual na educação: problematizações sobre a homofobia nas escolas**.

Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, UNESCO, 2009

PRADO, M. A. M.; MACHADO, F. V. **Preconceito contra homossexualidades: a hierarquia da invisibilidade**. São Paulo: Editora Cortez, 2008.

RAGINS, B. R.; CORNWELL, J. M. Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 86, n. 6, p. 1.244-1.261, 2001

RIOS, R. R. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. In: POCAHY, F. **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Políticas, teoria e atuação. Porto Alegre: Nuances, 2007

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração**

de Empresas, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348, Jul./Set., 2009

SARAIVA, L. A. S. Além dos estigmas profissionais. In: FREITAS, M. E.; DANTAS, M. **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage learning, 2012.

SIQUEIRA, M. V. S.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P.; LIMA, H. K. B.; ANDRADE, A. J. A. Homofobia e violência moral no trabalho no distrito federal. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 16, n. 50, p. 447-461. Jul./Set., 2009.

SIQUEIRA, M. V. S.; ZAULI-FELLOWS, A. Diversidade e identidade gay nas organizações. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, Recife, v. 4, n. 3, p. 70-81. Nov./Dez, 2006.

WELZER-LANG, D. A construção do masculino: dominação das mulheres e homofobia. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 9, n. 2, p 460-481, 2001.

Recebido em 2014-08-02
Publicado em 2014-10-15