

Desenhando a vivência: um estudo sobre sexualidade, trabalho e tabu de homens gays

Designing the experience: a study of sexuality, work and taboo of gay men

Henrique Luiz Caproni Neto

*Mestrando em Administração com ênfase em Estudos Organizacionais e Sociedade pela UFMG
henriquecap_adm@yahoo.com.br*

Paula Fernandes Furbino Bretas

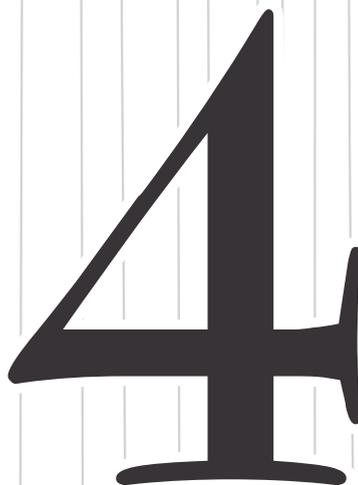
*Mestranda em Administração com ênfase em Estudos Organizacionais e Sociedade pela UFMG
paulaffb@gmail.com*

Luiz Alex Silva Saraiva

*Professor Adjunto do Programa de Pós-Graduação em Administração da UFMG
Doutorado em Administração pela UFMG
saraiva@face.ufmg.br*

Alexandra Nascimento da Silva

*Graduada em Administração pela UFMG
alexandra.nsilva@gmail.com*



Resumo

Neste artigo, buscamos analisar desenhos elaborados por trabalhadores homossexuais masculinos de Juiz de Fora/Minas Gerais sobre suas vivências nos níveis individual, social e laboral. A partir de uma pesquisa qualitativa baseada em construção e na análise de desenhos, chegamos a três categorias de análise (o tabu no nível social, o tabu e o trabalho e do questionamento do tabu aos sonhos), que, em conjunto, confirmam a complexidade dos estudos da sexualidade nas organizações. Estes, além de necessários, visando explorar e questionar os processos de discriminação e preconceito, precisam se valer de técnicas ricas como a apresentada, para darem conta da dinâmica social, da subjetividade e de seus tabus.

Palavras-chave: Desenhos. Sexualidade. Gays. Homossexualidades. Tabus.

Abstract

In this article, we analyze drawings done by gay men workers of Juiz de Fora - Minas Gerais about their experiences at the individual, social and employment levels. From a qualitative study based on the construction and analysis of designs, we arrive at three categories of analysis (the taboo on the social level, the taboo and the work and the challenge to taboo dreams), which together confirm the complexity studies of sexuality in organizations. These, as well as needed in order to explore and to question the processes of discrimination and prejudice, must avail of rich techniques as presented for realizing the social dynamics of subjectivity and their taboos. Keywords: Drawings. Sexuality. Gays. Homosexualities. Taboos.

Introdução

No presente artigo, buscamos analisar desenhos elaborados por trabalhadores homossexuais masculinos sobre suas vivências nos níveis individual, social e laboral. Esse tipo de discussão é relevante, haja vista que a sexualidade é escassamente problematizada nos estudos organizacionais e na administração. Pretendemos também dar continuidade ao debate social e organizacional a respeito da sexualidade e do preconceito social, como também do caráter de tabu, especialmente em relação às homossexualidades.

À medida que o preconceito quanto às homossexualidades atua na produção de experiências invisíveis implica menos direitos e a subordinação social, algo tido como naturalizado (PRADO; MACHADO, 2008), que se reflete nas organizações, dadas as relações de poder que estabelecem a heterossexualidade como norma, presumindo uma suposta coerência entre identidade, gênero, corpo e práticas sexuais, culminando em formas de discriminação e recusa do outro (BUTLER, 2003; SIQUEIRA *et al.*, 2009). Esse quadro é tido como pouco questionado devido ao ideal de homogeneidade do trabalhador (SARAIVA; IRIGARAY, 2009) e ao fato de as organizações lidarem com a sexualidade de maneira neutra e objetiva, mostrando-a como um aspecto oposto ao que as empresas representam (BREWIS; LINSTED, 2000).

A sexualidade é uma dimensão complexa e múltipla que envolve tanto os componentes individuais e subjetivos como os culturais e sociais. Ela é parte da vida social e influencia na identidade e construção das pessoas, permeando suas fantasias, imaginários, relacionamentos, desejos e emoções; mas, concomitantemente, no âmbito organizacional, em especial naquele formal, não é usualmente reconhecida, configurando-se como um tabu organizacional, ou seja, algo que possui um caráter de proibição e negação, raramente tratado de forma aberta, sendo um tema associado à marginalidade (AUGRAS, 1989; SILVA; SARAIVA, 2012).

Esse tabu tende a ser intensificado quando faz referência aos homossexuais. Mesmo que a homossexualidade tenha ganhado espaço público na sociedade e se tornado mais frequente nos estudos organizacionais, o cotidiano e a vivência dessas pessoas no âmbito organizacional ainda envolvem práticas discriminatórias, desiguais e homofóbicas. Logo, essa temática é relevante e recente por envolver aspectos como equidade, políticas de respeito à diversidade ou à diferença, liberdade de comportamento, satisfação, bem-estar no trabalho, homofobia, violência moral, assédio moral e violência simbólica (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006; SIQUEIRA *et al.*, 2009; BICALHO *et al.*, 2011).

Nesse contexto, o presente artigo está estruturado em uma discussão sobre a sexualidade como um tabu organizacional. Em seguida, dado o caráter de silêncio, de proibição do tabu, tratamos da homossexualidade nos estudos organizacionais, especialmente focando a vivência dos trabalhadores gays, uma vez que participaram desta pesquisa. Tendo em vista o caráter de subjetividade dessa temática, recorremos a uma metodologia qualitativa com desenhos, a qual se mostra interessante e ainda não é utilizada para se estudar gays e trabalho. A análise qualitativa dos desenhos abrange categorias como o tabu e a sociedade, o tabu no trabalho e do questionamento do tabu aos sonhos. Por fim, algumas considerações são problematizadas quanto à sexualidade como um tabu organizacional, haja vista o controle e as relações de poder sobre ela.

A sexualidade como tabu organizacional

A sexualidade como temática de pesquisa é ainda escassamente tratada no âmbito do trabalho e das organizações, sendo considerada algo raramente abordado ou discutido diretamente no contexto social e organizacional (ALTMANN, 2001; CARRIERI; AGUIAR; DINIZ, 2013). Nessa direção, as organizações têm sido consideradas a partir de ideais de objetividade, neutralidade e produtividade, não havendo um debate amplo sobre o tema, uma vez que “as organizações têm sido historicamente abordadas como entidades assépticas em que os indivíduos convivem de forma funcional e neutra em prol de objetivos econômicos” (SARAIVA; IRIGARAY, 2009, p. 338).

Corroborando essa perspectiva, Brewis e Linstead (2000) destacam que o sexo é geralmente entendido como algo contrário ao que as organizações representam, tendo em vista sua relação com controle, racionalidade instrumental, bem como na negação de instintos e emoções em função do serviço de produção. Nesse contexto, a sexualidade é construída como um tabu (AUGRAS, 1989; CANO; FERRIANI; GOMES, 2000; ALTMANN, 2001) envolto por ambiguidade na sociedade e no trabalho, sendo parte da constituição e vivência do ser humano no contexto social, inclusive relacionada ao prazer e às emoções, pois, “ao incluir os desejos, as fantasias, os sentimentos, as sensações e as interpretações, a categoria sexualidade transcende os limites do ato sexual” (ECCEL; FLORES-PEREIRA, 2008, p. 5); contudo, é considerada usualmente como pertencente ao ambiente privado, individual e pessoal (MOTTA, 2000). Desse modo, nas palavras de Castro, Abramovay e Silva (2004, p. 29),

a sexualidade é uma das dimensões do ser humano que envolve gênero, identidade sexual, orientação sexual, erotismo, envolvimento emocional, amor e reprodução. É experimentada ou expressa em pensamentos, fantasias, desejos, crenças, atitudes, valores, atividades, práticas, papéis e relacionamentos. Além do consenso de que os componentes socioculturais são críticos para a conceituação da sexualidade humana, existe uma clara tendência, em abordagens teóricas, de que a sexualidade se refere não somente às capacidades reprodutivas do ser humano, como também ao prazer. Assim, é a própria vida. Envolve, além do nosso corpo, nossa história, nossos costumes, nossas relações afetivas, nossa cultura.

Brewis e Linstead (2000) defendem que o sexo engloba todos os aspectos das organizações e que elas permeiam a sexualidade. Destarte, entendem que o comportamento organizacional é influenciado pela sexualidade em disputas pelos gêneros, no assédio sexual, em estudos de profissionais que trabalham com criminosos sexuais e, ademais, pode ser utilizado para objetivos comerciais, como uma indústria. Também podemos pensar sobre a sexualidade como nos jogos de sedução envolvidos pelas relações de poder nas organizações para influenciar ou manipular o outro, em sua relação ao prazer e à transgressão, em sua associação às proibições e ao desejo, aos comportamentos que podem ser elucidados pelo sadismo e pelo masoquismo no trabalho, bem como nos relacionamentos e paixões que ocorrem nas organizações e seus desdobramentos.

Nessa direção, Willians e Giuffre (2011, p. 552) ressaltam que os defensores da perspectiva da sexualidade nas organizações a evidenciam como uma característica básica de todos os locais de trabalho, assim,

[...] a sexualidade nunca poderia ser removida do local de trabalho. Em vez disso, eles argumentaram, as organizações de trabalho se reproduzem através da gestão e desenvolvimento da sexualidade dos trabalhadores. Também fundamental para essa perspectiva é a afirmação de que certos grupos sociais são favorecidos pela sexualidade organizacional, enquanto outros são excluídos e oprimidos.

As relações de poder imbricadas na sexualidade evidenciam, por exemplo, que a mulher seja subordinada ao homem no mundo organizacional, dado o imaginário quanto ao ato sexual e ao papel submisso construído socialmente no feminino. Nesse sentido, poucas mulheres chegam ao pódio

organizacional e lidam com o fenômeno do teto de vidro, sendo a heterossexualidade a norma dominante e compulsória. Logo, o padrão é naturalizado e o tabu não questionado, não se podendo fugir de sua sanção estabelecida (WINICK, 1963), atuando como um instrumento de manutenção social, como espaço de poder conveniente para dominar e manter os outros afastados, convencidos de que o poder é perigoso (AUGRAS, 1989). Dessa forma, os tabus podem ser utilizados com a função de definir o “lugar” de cada grupo, uma vez que boa parte deles está relacionada aos símbolos de poder, e a ordem é mantida com a reafirmação contínua do hiato entre os sujeitos que exercem o poder e os demais (AUGRAS, 1989), de modo que a marginalização à sexualidade pode ser enfatizada.

Nesse contexto, o tabu tende a intensificar-se quando se trata da sexualidade voltada para grupos como homossexuais, dado que a negação e a invisibilidade mostram-se ainda maiores, sendo as identidades sexuais e de gênero produtos de leis e tabus (BUTLER, 2003). Desse modo, nota-se que

a sexualidade organizacional constitui um mundo mascarado. É algo que se nega, em nome de uma assexualidade ilusória. Nesse mundo, a homossexualidade ocupa os recônditos mais escuros, como se ela não tivesse qualquer direito à luz. Não há, de fato, qualquer tomada de consciência que a ilumine. [...] Na maioria das organizações é algo que deve ser escondido e nunca confessado. Caso não seja possível, dificuldades imensas na carreira e no cotidiano das organizações devem ser esperadas (MOTTA, 2000, p. 78).

Para Souza e Pereira (2013), a maneira de tratar a homossexualidade no Brasil sofreu modificações. Todavia, como tabu social e organizacional, pode ser analisada pela intolerância, homofobia e violência, que demonstram que essas modificações devem ser problematizadas, pois as práticas discriminatórias estão presentes. Percebemos que essas práticas persistentes podem ser pensadas como novas formas de controle e punição mais sutis, ou seja, a sexualidade é tratada como tabu. Essa realidade paradoxal é percebida nas organizações, pois, por mais que se tornem espaços mais heterogêneos para seus trabalhadores e que promovam a gestão da diversidade, continuam a ser administradas como entidades neutras e assépticas, nas quais todos trabalham ou deveriam trabalhar em prol de um objetivo comum (IRIGARAY; FREITAS, 2011).

Para compreender esse paradoxo, Freud (2006) aponta que o tabu não expressa apenas a força da proibição, mas também o imperativo do desejo,

proíbe-se o que é desejado e aquilo é desejado ao ser proibido, um mecanismo revelador dos tabus como criações humanas que servem para ajudar a resolver o problema de ter que lidar com a ambiguidade. Na mesma direção, Augras (1989) nos lembra que não se proíbe o que não se quer, ao contrário, proíbe-se aquilo que é desejado. Então, há um caráter dual e perturbador dos tabus, que são sagrados, profanos, desejados e evitados concomitantemente. Estão arraigados na vida humana, presentes nas culturas, ditando limites, de modo que transgredi-los acarreta uma severa punição como a morte, seja literal, seja simbólica. O medo que o tabu suscita é tão profundo que não se ousa falar sobre ele, visto que mencioná-lo já caracteriza a sua transgressão. Isso pode ser relacionado à perpetuação do silêncio em torno das sexualidades não hegemônicas, como criticado por Alves e Galeão-Silva (2004): a diferença em suas múltiplas perspectivas é reduzida a uma dimensão técnica pela gestão, em que não há debate sobre sua história e seu lugar na sociedade.

Esse silêncio associado ao tabu pela sexualidade expressa o que é socialmente hegemônico e que pode ser revelado quanto à estigmatização e à violência. A sexualidade não faz parte do mundo formal e reconhecido das organizações, pois há uma íntima relação entre os tabus e as palavras que os denominam, haja vista sua marginalidade. Segundo Guérios (1979), existem aqueles que acreditam em uma relação mística entre a coisa e a palavra que lhe dá nome, já que a palavra que denomina o tabu também se torna tabu, de modo que mencioná-la equivale a transgredi-lo, posto que todo sujeito se depara com expressões que não podem ser ditas (ALMEIDA, 2007). Nesse sentido, é mais fácil deixar um tema à margem e proibido do que discuti-lo abertamente (AUGRAS, 1989), o que também acontece em relação à homossexualidade nas organizações.

Dessa maneira, a sexualidade é tida como um tabu associado diretamente a uma dinâmica organizacional marginal (SILVA; SARAIVA, 2012), excluída dos interesses organizacionais, sendo as pessoas não conscientes de seus efeitos sobre a organização:

[...] quando as pessoas percebem comportamento sexuais nas organizações, geralmente os atribuem a desejos e ações individuais, deixando de lado as influências da hierarquia, dos papéis desempenhados no ambiente de trabalho e das normas organizacionais. Aparentemente, e bem ao contrário, a sexualidade é um comportamento público e organizacional, que pouco aparece nos livros e trabalhos na área de estudos organizacionais (MOTTA, 2000, p. 76).

Esse tabu organizacional em torno da sexualidade pode estar relacionado a um processo de dessexualização de múltiplas formas organizacionais como monastérios, prisões, fábricas, navios e organizações comerciais, destacando-se que as organizações não são locais de expressão da sexualidade, a qual é reprimida e expelida (BURREL, 2007). A racionalidade, a objetividade e o controle são exaltados nas organizações como relevantes nesse processo no qual as pessoas são como recursos para a produção de bens e serviços, ou seja, um artifício de objetificação pelo caráter de propriedade, de forma que não há espaço para a subjetividade e para a sexualidade (DAVEL; VERGARA, 2007).

Criticando essa objetividade e neutralidade, Garcia e Souza (2010, p. 1355) observam que as tentativas de “controlar a vida e as expressões relacionadas à sexualidade operam por mecanismos de exclusão dos indivíduos que apresentam comportamentos considerados não desejados”, de maneira que a sexualidade como tabu organizacional pode ser elucidada. Tendo em vista esse tabu quanto às homossexualidades, buscamos na seção seguinte explorar algumas inserções tratando dos gays nos estudos organizacionais brasileiros.

Homossexualidade e trabalho

Considerar a homossexualidade e o trabalho emerge como temática relevante no tocante às dificuldades dos homossexuais quanto a discriminação, homofobia e estereótipos, com vistas a reconhecer a busca por igualdade de direitos e as relações de poder assimétricas (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006), em face de sua imbricação com a temática da construção social e cultural dos gêneros e da heteronormatividade como coerção ao que foge à norma (BUTLER, 2003, 2004).

A (homo)sexualidade faz referência à vivência das pessoas de uma forma relevante, posto que

definir e identificar sexo, gênero e orientação sexual pressupõe, desse modo, uma classificação sociocultural que revela desníveis de poder na qual a trilogia macho-homem-heterossexual, de maneira geral, se apresenta como o modelo mais valorizado. Deste modo, as identidades homossexuais ou bissexuais, sejam elas femininas ou masculinas, normalmente encontram-se enquadradas como desvios, o que acarreta desafios específicos para estes indivíduos, inclusive no tocante a sua inserção profissional (ECCEL; FLORES- PEREIRA, 2008, p. 5.)

Refletindo sobre os gays nos estudos brasileiros em administração, surge primeiramente o trabalho de Irigaray (2007) sobre seus comportamentos e estratégias nas empresas para lidar com o tabu da sexualidade no ambiente organizacional, como, por exemplo, a estratégia de luta por direitos, a de ênfase em profissionalismo para não chamar a atenção para a sua sexualidade, a de comportar-se como um típico “machão” ou um homem “invisível”. Com relação a sair do “armário” nas organizações, Ferreira e Siqueira (2007) destacam as barreiras experimentadas pelos gays no tocante à vivência espontânea de sua sexualidade, tendo em vista o impacto do contexto e das relações sociais nessa escolha, o que dependeria de os representantes das organizações serem capazes de aceitar e respeitar essa atitude.

A homofobia é temática relevante nos trabalhos, haja vista as agressões e hostilidades perante os não heterossexuais, bem como sua relação com a disputa pelo poder justificada pela heteronormatização de comportamentos ou pela heterossexualidade compulsória (BUTLER, 2003; ALMEIDA; SOARES, 2012). Esse preconceito é estudado como violência moral, conforme Siqueira *et al.* (2009), que salientam a omissão das organizações para com aqueles que sofrem com agressões, punições, piadas etc. Há também a violência pela ótica simbólica de Bicalho *et al.* (2011), demonstrada pelas sutilezas na desqualificação do trabalhador, bem como em suas formas de “ajuste” e de controle em um ideal heteronormativo. Estudando bancos públicos e privados, Garcia e Souza (2010) notam nestes uma discriminação mais direta e restritiva de direitos e benefícios, porém as agressões indiretas incomodam mais tais trabalhadores, causando isolamento, desigualdade nas condições de trabalho, xingamentos etc. Logo, vê-se um quadro em que o tabu ligado à homossexualidade tem como consequência sofrimento e diversos tipos de violências.

A analítica *queer* é outra abordagem enfatizada com uma perspectiva crítica quanto à ideia de gêneros e da naturalização binária entre o masculino e feminino (BUTLER, 2003; SOUZA; CARRIERI, 2010). Então, destaca-se o estudo do gênero e dos dispositivos de poder relacionados à sexualidade, desconstruindo e problematizando por meio de uma visão histórica as classificações identitárias binárias. Essa epistemologia baseia-se em uma perspectiva foucaultiana pós-estruturalista e fragmentária da identidade, criticando que os binarismos reforçam os dispositivos de poder, deixando velhas práticas de controle quanto à identidade naturalizadas (SOUZA; CARRIERI, 2010). Souza e Pereira (2013), por exemplo, tratam da discriminação exercida pelos próprios homossexuais, que tipificaram os comportamentos masculinos como aceitáveis, rejeitando os homossexuais

efeminados, mesmo os entrevistados possuindo trejeitos efeminados. Logo, salientam uma naturalização do modelo heterossexual, sendo necessário desconstruir a oposição binária entre héteros e homossexuais para lidar com o preconceito.

Como buscamos evidenciar, as pesquisas brasileiras sobre a temática da homossexualidade tendem a demonstrá-la enquanto uma dimensão não questionada no cotidiano organizacional, sendo raras as organizações que buscam lidar com essa questão. O tabu se faz presente, seja pela negação da sexualidade, seja pelo tratamento conferido aos homossexuais. Assim, de certa forma, a violência e o preconceito são justificados ou intocáveis pela norma heterossexual (BUTLER, 2003, 2004). Porém, sua análise quanto às relações de poder destaca que a sexualidade enquanto gênero é uma dimensão que envolve construções sociais, culturais e políticas que possibilitam sua problematização, crítica e mudança.

Metodologia

Esta pesquisa se configura como qualitativa, baseada na construção de desenhos por trabalhadores homossexuais, destacando-se a relevância do caráter simbólico e subjetivo diante das estruturas sociais, bem como a interdependência entre o mundo objetivo e a subjetividade (HAGUETTE, 2003; CHIZZOTTI, 2008).

A construção de desenhos é um tipo de técnica projetiva que possibilita versatilidade, envolvimento e, principalmente, geração de ideias, de modo que o participante pode utilizar qualquer quadro de referência (CASTERALL; IBBOTSON, 2000). Nesse contexto, os desenhos podem ser associados ao resgate da subjetividade dos sujeitos de pesquisa.

[...] trata-se de uma técnica que visa estimular a manifestação de dimensões emocionais, psicológicas e políticas, pouco privilegiadas por técnicas de cunho racional. Existem diversos motivos para a sua utilização. O motivo maior é ir além das palavras escritas ou do que os discursos orais podem revelar (VERGARA, 2006, p. 173).

Alcadipani (2010) destaca que a elaboração de desenhos, por serem feitos de um modo mais livre do que as entrevistas, por exemplo, permite um contato mais próximo com a realidade, sendo o desenho uma técnica que pode recuperar a subjetividade e o sentido, afastando-se de limitações racionais. Logo, a elaboração de desenhos foi utilizada de forma não estruturada (VERGARA, 2006), possibilitando que os sujeitos desenhassem o que

consideravam mais interessante e representativo em suas vidas. Solicitamos aos entrevistados que desenvolvessem três desenhos nas seguintes vertentes: como é ser homossexual; o trabalho para si; e sua vida em sociedade. Após cada desenho, com um gravador de voz, pedimos que explicassem o que desenharam, sobre o que refletiram e analisaram para desenvolver os desenhos. Transcrevemos integralmente tais diálogos.

Os encontros com os entrevistados ocorreram em julho de 2013, através de contatos pessoais dos pesquisadores e da técnica *snowball*, na qual um participante indica o outro. A realização dos desenhos aconteceu em locais públicos como bares, livrarias, lanchonetes e restaurantes de Juiz de Fora, Minas Gerais. Também garantimos a sigiliosidade dos dados a respeito dos entrevistados, que serão identificados pelas siglas E1...E6, conforme tabela a seguir.

Tabela 01 - Caracterização dos Entrevistados

	Etnia	Idade	Tempo de trabalho (anos)	Formação	Trabalho	Tipo de Empresa
E1	Branco	35	21	Filosofia	Professor e ator de teatro	Órgão público
E2	Branco	26	5	Direito	Assessor jurídico	Escritório de Advocacia
E3	Pardo	36	15	Técnico contábil	Analista Fiscal	Escritório Contábil
E4	Branco	38	26	Administração	Secretário	Órgão público
E5	Branco	21	2	Cursa Psicologia	Responsável por RH e RP	Organização estudantil
E6	Pardo	23	7	Ensino Médio	Cabeleireiro	Salão de Beleza

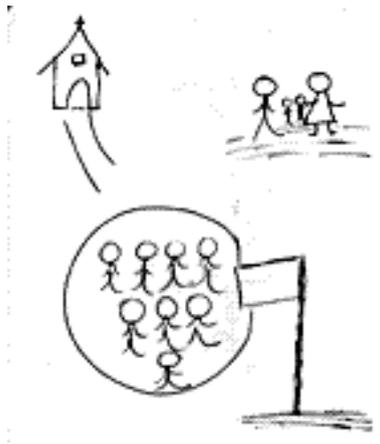
Fonte: dados da pesquisa

A análise dos desenhos foi realizada qualitativamente, tendo os pesquisadores se reunido e discutido as possíveis categorias a partir dos desenhos, das transcrições completas dos diálogos e do referencial teórico. As categorias estabelecidas foram: o tabu no nível social, o tabu e o trabalho e do questionamento do tabu aos sonhos, como veremos a seguir.

Análise dos desenhos

O tabu no nível social

A presente categoria busca analisar o tabu quanto à sexualidade e a suas reproduções nas instituições e sociedade. Nessa vertente, o desenho seguinte abrange a igreja na parte superior esquerda e do seu lado retrata a família. Já na parte inferior, evidencia um círculo composto por indivíduos e alçado por uma bandeira.



[...] igreja é um contexto muito forte dentro da sociedade e nesse contexto todo [...] eles também querem impor um modelo, mas, hoje em dia, talvez isso ainda seja um fator inconsciente, mas hoje em dia eu lido bem com essa situação, porque eu tento, eu faço uma leitura. Eu tento fazer essa leitura sexual um pouco distante do contexto de igreja, porque me ensinaram desde pequeno que isso não pode, isso está tudo ligado. O que é certo, o que é errado, o que pode e o que não pode. Então, tá tudo arraigado, então de uma certa forma isso acaba te influenciando pra tomar certas decisões, até mesmo para te influenciar enquanto sujeito [...] você tem uma formação que veio também desse contexto, pelos seus pais, pelos seus avós, pela própria sociedade. Os pais, que têm um papel muito importante na construção da personalidade dos filhos dentro da sociedade. Talvez eles não saibam a importância. Os mais esclarecidos, os que procuram se esclarecer, porque muitas vezes são os mais esclarecidos... porque muitas vezes você vê pessoas que você julga esclarecidas, mas agindo de forma que contradiz isso [...] (Entrevista de E3).

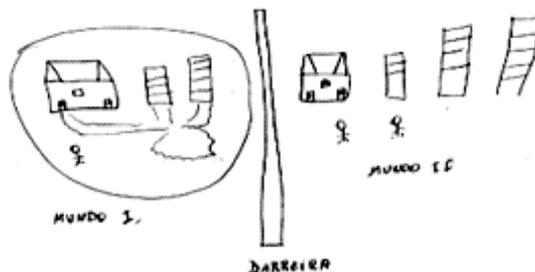
Podemos ressaltar que o âmbito religioso adquire expressão significativa, caracterizado no primeiro desenho elaborado pelo participante. Destarte, pela análise do entrevistado, abrange a reprodução de um modelo de sexualidade envolto por instituições como a igreja e a família – influenciada por aquela –, no sentido de valorizar a heterossexualidade (ADELMAN, 2000), de modo que está englobada na socialização transmitida pelos pais. Isso atua na reprodução social do tabu sobre as homossexualidades, definindo muitas vezes

seu cunho negativo como algo errado e proibido (ALTMANN, 2001; AUGRAS, 1989). Dessa forma, as são pessoas interpeladas e subjetivadas pelos discursos sociais como o da família e o da igreja, o que as leva a assumirem uma identidade sexuada e de gênero. Todavia, o entrevistado realiza uma leitura crítica a esse respeito, distanciando-se desses valores e demonstrando sua resistência e agência quanto a esses discursos (BUTLER, 1993). No tocante ao final do desenho, afirma:

[...] Essa bandeira é aquela coisa de você se perguntando, “eu realmente levanto uma bandeira? Eu tenho que levantar uma bandeira? Eu carrego uma bandeira diante da sociedade, diante do mundo? Até onde?”. Então são perguntas que às vezes nem a gente mesmo sabe responder. Até onde você deve carregar uma bandeira? Você tem que carregar essa bandeira? Mas eu acho que, de uma certa forma, a gente carrega a bandeira do que a gente acredita. E a gente levanta ela de vez em quando, às vezes, até de uma maneira até muito acanhada [risos] por medo ou por receio, digamos assim, receio da sociedade, que está voltada pra você [...] (Entrevista de E3).

Nesse contexto, “levantar uma bandeira” da sexualidade ou tomar uma posição aberta e de luta pela livre expressão da sexualidade envolve o medo ou receio, tendo em vista que o tabu atua mantendo a ordem social e definindo os “lugares” das pessoas (AUGRAS, 1989). Logo, é uma relação ambígua, porque levantar a “bandeira”, que pode ser entendida como sinônimo de questionamento, mesmo que de forma sutil ou “acanhada”, relaciona-se com sua resistência.

Com posição semelhante, o próximo desenho envolve dois mundos físicos similares, porém, destaca experiências subjetivas diferentes e uma barreira social entre eles.



[...] E esse mundo um, que é onde eu estou inserido, é um onde que tipo assim, eu vivo, mas eu ainda, eu preciso, eu tenho uma barreira, eu não consigo ser homossexual no mundo como um todo, eu preciso ter esse mundo um, e havendo essa barreira é depois que eu vou para o mundo dois. Essa barreira seria, por exemplo, porque, poucas pessoas sabem que eu sou [...] A minha família está no mundo dois, não sabe. O resto da sociedade da minha cidade tá no mundo dois, não sabe. Então, assim, tipo que eu tenho que viver em dois mundos (Entrevista de E4).

Na análise do entrevistado, evidencia-se uma dicotomia que envolve os desenhos de dois mundos, um em que ele teria liberdade para viver sua sexualidade e outro em que esta é podada, uma vez que as pessoas “não sabem” sobre sua sexualidade. Devido ao tabu envolto na homossexualidade, esse não saber ou se esconder é um modo de se proteger da discriminação e do preconceito, conforme observado por Irigaray (2007) e Bicalho *et al.* (2011). Detalhando:

[Quando você fala que tem uma barreira entre o mundo um e o mundo dois, que barreira é essa, como que é essa barreira?]

É a sociedade.

[A sociedade em que aspecto?]

Em todos os aspectos: de não aceitação, de crítica, de exclusão, de te excluir principalmente porque a minha cidade é cidade pequena... E se você fala que é gay, aí já é rotulado.

[É rotulado em que sentido?]

É rotulado em todos os sentidos: que não vale nada, que não presta, que é pessoa da... que tá amaldiçoado, que é prostituto, todos os sentidos que você possa imaginar, pejorativo mesmo. Eles não veem a pessoa como um ser humano (Entrevista de E4).

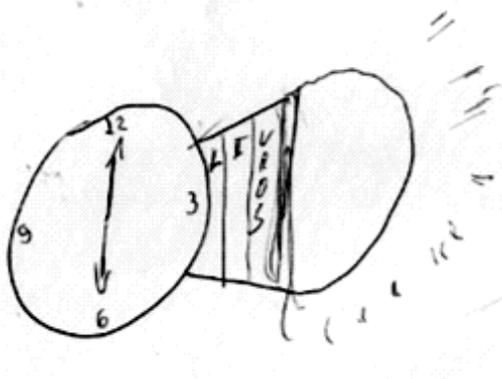
Nessa direção, a barreira é expressa pelo tabu perpetuado socialmente. Aqueles que sofrem o tabu têm praticamente uma morte simbólica (AUGRAS, 1989), como no rótulo negativo quanto aos gays, o que é percebido a partir do seguinte trecho “Eles não veem a pessoa como um ser humano”. As qualificações negativas envolvem uma visão conservadora e preconceituosa da homossexualidade, tratando o homossexual ora na figura do prostituto, ora de forma pejorativa, ora como um ser inferior e desqualificado,

conforme afirmam Bicalho *et al.* (2011), ora, ainda, diretamente como abjeto em referência àqueles sujeitos inabitáveis ou sem vida no domínio do social (BUTLER, 1993). Na seção seguinte, procuramos abordar as relações entre os tabus e o trabalho, considerando que o mundo do trabalho e das organizações é influenciado pelo tabu no nível social.

O tabu e o trabalho

Na presente seção, buscamos refletir sobre o trabalho na visão dos entrevistados, haja vista a (homo)sexualidade se configurar como um tabu organizacional (MOTTA, 2000; SILVA; SARAIVA, 2012). No desenho inicial, destaca-se um relógio seguido por uma estante de livros e uma “boca de palco”, que também expressa certo brilho ou luminosidade, nas palavras do participante:

Eu desenhei... Porque tem duas partes quando fala de trabalho pra mim. Uma é o trabalho formal, tipo assim, contratado e que eu já faço há algum tempo como professor, e a outra é o trabalho que eu faço como ator. Eu desenvolvo, eu sou meu próprio produtor. Então, são duas coisas que eu tentei mostrar no desenho [...] (Entrevista de E1).



Tem a questão do relógio, que mostra o tempo passando, esse tempo regular, esse tempo pra fazer as coisas. E esse trabalho formal tá dentro, te enquadrando no sistema, novamente enquadrando no sistema e você fica tolhido (Entrevista de E1).

O participante busca, por meio de metáforas, revelar como seus trabalhos são influenciados pela sexualidade como tabu (AUGRAS, 1989; MOTTA, 2000). Destarte, o trabalho formal remete ao relógio, um trabalho que é controlado pelo tempo, mas também um tipo de trabalho que demonstra o controle sobre a vida e a sexualidade, um trabalho que o “enquadra em um sistema” heteronormativo, tendo em vista a exaltação de objetividade e racionalidade nas organizações (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; DAVEL; VERGARA, 2007). Com uma visão diferente sobre seu trabalho como professor e ator de teatro, diz:

[...] Quando sempre, mesmo dando aula, eu dei aulas de teatro, sempre foi de uma maneira muito livre pra mim. Das ocupações todas, na minha cabeça, a arte é o que permite você ter a sua sexualidade independente do que as outras pessoas acham de você. Eu acho que a arte é mais aberta nesse sentido. E o que você produz ou tem ou não qualidade, independente da sua sexualidade. Ou seu quadro é bom ou ele não é bom, ou você atua bem ou você não atua bem. Você não precisa, né? E eu acho que é mais ou menos isso. Então, desenhei a parte, é o relógio, o que eu tentei colocar aqui como uma estante de livros, que abastece meu trabalho, essas leituras, tanto a pessoa quanto o autor e que também estabelece tipo uma fuga do dia a dia, porque, na leitura, eu consigo fazer bastante coisa. E, além dos livros, eu tentei fazer uma boca de cena, que é a parte da iluminação, que fica em frente ao palco, porque, aqui, neste lugar sagrado em que eu estou trabalhando, eu estou atuando, a sexualidade não interfere (Entrevista de E1).

Já no trabalho artístico, simbolizado por livros e pelo palco, o ambiente é aberto à sexualidade, a qual não se caracteriza como fator de exclusão ou tabu como proibição, porém, deve-se fazer um bom trabalho. A subjetividade e seu prazer são exaltados nesse trabalho como uma “fuga do dia a dia”, em seus livros ou na sensação de que o palco é um lugar sagrado para si. Esse aspecto também mostra que o tabu, mesmo fazendo parte de uma conjuntura ampla, é influenciado pelo grupo e pelo contexto no qual se configura (AUGRAS, 1989).

O desenho adiante trata da saída de um prédio do trabalho com uma representação positiva de si, nuvens cinzentas e uma representação de si triste dentro de sua sala de trabalho. Portanto:

Eu desenhei o prédio onde eu trabalho e um boneco me representando, na saída do serviço, bem alegre... Aí tem esse exemplo, que seria representando durante o trabalho.

Desenhei no caso, dentro do trabalho várias pessoas, porque é um lugar que tem várias pessoas. Eu, com a mesa, outra pessoa no trabalho, e seria meu pensamento durante o trabalho, bravo, com uma cara brava, às vezes triste, porque é um momento em que eu fico durante o trabalho. E logo depois eu fico feliz ao sair de lá, do trabalho, porque acabou mais um dia (Entrevista de E2).



[Por que que você se representou triste no trabalho?]

É, porque o trabalho é, eu tenho, eu acho que por um momento assim, eu tô ficando com muita raiva. Muita raiva, na maioria das vezes no trabalho e, em algumas situações, eu fico triste. Eu fico cansado no trabalho, por vezes sou obrigado a trabalhar com algumas pessoas que eu não gosto, mas tive que aprender também a trabalhar com algumas pessoas que eu não gosto e tem alguns dias que são perfeitos, mas tem também alguns dias que são bem cansativos, bem estressantes e eu saio do trabalho, na maioria das vezes, parece que eu trabalhei numa lavoura assim, muito cansado. E eu consegui fazer algumas amizades boas, são amigos assim com que eu consigo falar mais abertamente. Mas infelizmente ainda no meio de trabalho eu não sou o [nome de E2] de anteriormente, o [nome de E2] alegre. Eu tenho que ser um [nome de E2] sério, um [nome de E2] bravo, às vezes um [nome de E2] triste, pra eu poder ir vencendo o dia (Entrevista de E2).

O participante conta sobre sua insatisfação quanto ao trabalho de um modo geral, representando o ambiente de trabalho em si de uma maneira negativa, descrevendo-se como triste, bravo, por vezes estressado e cansado e, ainda, com algumas relações interpessoais desgostosas. Cabe refletir que o ambiente de trabalho é desenhado à direita, de um tamanho pequeno, em

contraposição à saída do trabalho, desenhada à esquerda em tamanho maior, algo provavelmente associado à negatividade que sentia no que concerne ao primeiro. Reconhece a necessidade de uma postura fechada e neutra no trabalho, falando abertamente sobre si apenas com seus amigos próximos, o que mostra a ênfase da objetividade na organização (SARAIVA; IRIGARAY, 2009) e seu apoio a ela, demonstrando que não se pode misturar vida profissional e pessoal. Podemos inferir que a sexualidade é como um tabu para si no ambiente profissional e seus modos de agir são formas de evitar alguma possível discriminação. Prosseguindo o diálogo:

[E isso também em relação a sua sexualidade?]

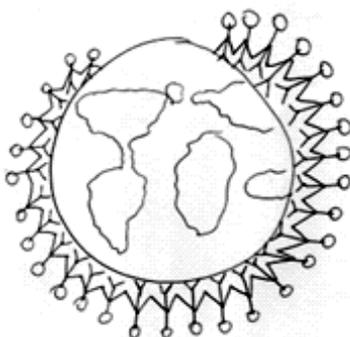
Também, eu acredito que sim. Porque na maioria das vezes eu creio que pelo... que as pessoas falam de mim, mas não chegam pra mim e falam. Alguns vêm falar por terceiros: ah é porque ele tá bêbado... Aconteceu um caso que eu vou até relatar de um garoto que trabalhava comigo. Aí, eu já até conhecia ele, ele acabou indo trabalhar no mesmo local que eu. Aí, nós já tínhamos ficado, ficamos juntos e, aí, depois que ele foi trabalhar comigo, nós ficamos duas vezes juntos. Só que não deu certo, porque ele é uma pessoa que tem um gênio muito difícil e acabou misturando as coisas, porque eu sempre fui a favor assim, que no ambiente de trabalho tem que ter um pouco de... Não é nem questão de... Discernimento, seria. E ele acabou misturando assim. Algumas pessoas que me respeitavam, me colocando como forma de deboche, contando pra todo mundo... coisas... que eu acho que tinha que partir de mim, e não dele, pra poder contar coisa minha, pessoal. Então aí, hoje em dia, a gente trabalha perto, mas não se fala, um não olha na cara do outro, assim. Não conversa, porque eu cheguei à conclusão de que não tem mesmo como conviver bem. Uma situação que foi o pivô de tudo foi quando a gente tava junto e ele tirou uma foto minha mais íntima no âmbito, e já ia mandar pra uma amiga nossa do trabalho. Ele falou que tava brincando e, aí, eu falei que não gosto desse tipo de brincadeira e ele é do tipo que ele faz, ele posta no *facebook*, fala que fez, aonde que ele tava, com quem ele tava. E eu sou mais fechado, não gosto desse tipo de situação. E eu falei também que, por envolver ambiente de trabalho, tinha que ser uma coisa que existia muita confiança e responsabilidade das duas partes. E eu acho que com isso ele não soube bem lidar e ele veio falar assim que muitas pessoas já sabiam de tudo, mas ninguém chegou pra mim pra falar. E ele aproveitou desse momento pra poder sair falando de mim pros outros no ambiente de trabalho. Então,

foi uma coisa complicada. Então, eu preferi terminar antes que a situação ficasse pior (Entrevista de E2).

Questionado sobre a sexualidade, comenta que é tratada por meio de fofocas, como no caso do conflito de relacionamento com outro rapaz, ou como se fosse um comportamento que ocorre em virtude do álcool, embora os colegas não falassem diretamente com ele a esse respeito, destacando, assim, o tabu e o silêncio acerca da homossexualidade (AUGRAS, 1989; MOTTA, 2000) e de sua desqualificação (SIQUEIRA *et al.*, 2009; BICALHO, *et al.*, 2011), o que demonstra a não abertura das pessoas e das organizações no que tange à homossexualidade (FERREIRA; SIQUEIRA, 2007). Tal situação provoca a reflexão sobre questões de pesquisa e profissionais, como, por exemplo, em como gestores e trabalhadores podem lidar com conflitos de relacionamentos amorosos ou paixões e seus desdobramentos nesses contextos, como tem sido a experiência de trabalhadores nesse sentido e se, porventura, ainda são considerados diferentes níveis hierárquicos.

Adiante, há um contraponto em que pessoas estão de mãos dadas em torno do planeta Terra. Inicialmente, o depoente conta sobre a organização e sua representação no desenho:

Só pra te contextualizar, eu trabalho na maior organização gerida por jovens universitários do mundo [...] E a gente faz isso através da oportunidade do aperfeiçoamento dos membros, de virar líderes e de fazer intercâmbio. É uma organização que tem seus valores, igual, buscar agir com integridade, com sustentabilidade, buscar a excelência e um dos valores é viver a diversidade [...] (Entrevista de E5).



[...] Então, assim, além de você ter a diversidade de pessoas que têm uma cultura totalmente diferente que a sua, que

igual, às vezes assim, a gente vai de um bairro pro outro e já tem coisas diferentes, imagine então de países, que tiveram outro tipo de formação, outra língua, outro idioma, outro clima, tudo. Então, assim, e a [nome da organização] [risos], ela é conhecida como uma organização muito gay, sabe? Então, assim, tem muito gay, tem muita lésbica, tem muito bi, tem muita gente aberta, tem muita gente moderna lá. Então, assim, lá é bem tranquilo [...]. Às vezes, eu comento uma coisa assim, “nossa, fulano é bonitinho e tal” e é de boa, sabe? Eu cultivei lá umas das minhas maiores amizades, a grande parte tá lá. E foi muito bom, sabe? Muito bom mesmo. Aí, o desenho é todo mundo ao redor, unido, com igualdade e tudo mais, porque eu acho que se todo mundo tivesse o espírito do pessoal que tem lá, sabe, que vive mesmo os valores da [nome da organização], acho que o mundo seria muito melhor, de verdade (Entrevista de E5).

Nota-se uma visão diferente quanto à sexualidade nessa organização, formada por jovens universitários, que lidam diretamente com a diferença cultural. Nesse sentido, o entrevistado salienta a aceitação de sua sexualidade nesse ambiente, tendo em vista também que nele há uma constante presença de homossexuais (IRIGARAY; FREITAS, 2011). Podemos enfatizar a subjetividade do participante ao enxergar a organização positivamente como uma forma de união entre pessoas diferentes, de sociabilidade e de experiências positivas. Logo, é importante destacar uma visão aberta no que concerne à sexualidade, haja vista o caráter de construção social do tabu no contexto de determinado grupo (AUGRAS, 1989).

Do questionamento do tabu aos sonhos

A terceira categoria visa representar os sonhos dos entrevistados como a quebra do tabu aos homossexuais. Dessa maneira, adiante, foi desenhada uma pessoa em um jardim florido em um dia ensolarado, com um arco-íris no céu.



Bom, na primeira imagem eu quis descrever, seria um boneco me representando. Me veio o sol, as nuvens, o jardim, bem florido onde existia muito verde e tinha um arco-íris. Eu criei um momento de felicidade e de liberdade. Um momento no caso que seria de bastante felicidade e realização [...] Esse boneco, na verdade é o que eu queria ser no mundo. É o eu hoje que eu não sou, mas gostaria de ser. Viver livre, tranquilo, num mundo colorido, onde todos são iguais e são felizes [...] Os momentos em que eu estou com amigos e que eu posso ser eu mesmo e posso rir, brincar, conversar de tudo e sem restrições e posso ser descontraído. Posso ser o [nome do entrevistado] que é realmente (Entrevista de E2).

O entrevistado remete ao desenho uma representação de um momento na sua vida que seria de felicidade, liberdade e realização. Esse momento seria um ideal de vida que hoje ele não vive plenamente. O céu, mesmo estando ensolarado, apresenta um arco-íris, fenômeno que geralmente acontece quando se combinam gotas de chuva e luz solar. Mesmo sem a chuva, a presença do arco-íris pode estar ligada à questão da homossexualidade, como símbolo do movimento LGBTI, o que insere a perspectiva da pacificação e da sexualidade na representação do desenho, como tratado pelo entrevistado no trecho “onde todos são iguais e são felizes”. Mesmo desenhando-se sozinho, ele busca extrapolar seus sentimentos em uma visão ampla, inclusive considerando seus amigos e pessoas que aceitam sua sexualidade. Podemos relacionar essa reflexão com o questionamento dos movimentos sociais e feministas em busca de igualdade, democracia e ampliação de vidas habitáveis e corpos que possuem relevância e inteligibilidade no domínio social (BUTLER, 1993, 2004; SCOTT, 1995).

Em seguida, há o desenho de um rio com águas correntes e uma pessoa em pé nele. O desenho faz uma alusão à filosofia de Heráclito, na qual tudo flui, sendo impossível percorrer duas vezes o mesmo rio.



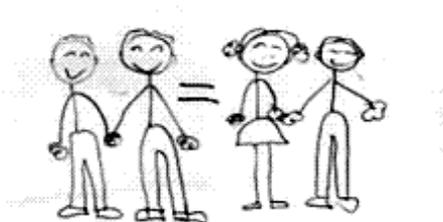
Eu desenhei um argumento filosófico na verdade. A questão do rio, do Heráclito. O rio corre, o homem entra dentro do rio. Essas águas nunca serão as mesmas águas. Este homem nunca será o mesmo homem mesmo que ele vá neste rio duas vezes. Ou seja, a sociedade caminha independente do homem, o homem será modificado por essa sociedade e essa sociedade também será modificada pelo homem. Nunca serão a mesma coisa, caminharão juntos, sempre uma coisa mudando a outra. Essa mudança nunca termina [...] (Entrevista de E1).

A fluidez do rio pode ser associada à dialética da mudança, pois não se trata de uma visão de um sujeito com uma identidade fixa e unificada, mas de um sujeito que tanto é socialmente subjetivado quanto, concomitantemente, possui capacidade de agência, uma visão que pode ser elucidada na metáfora da inconstância das águas do rio (BUTLER, 1993).

[...] Pra onde vai o rio, a gente não sabe. Mas ele vai sempre ser modificado, as águas nunca serão as mesmas, o homem nunca vai ser o homem. Vai ser sempre o homem acrescido de mais um dia, acrescido de mais umas horas, acrescido de mais um tempo e, portanto, de mais experiências e o rio também vai ter trajetórias novas pra ele. A sociedade pra mim é isso, é um fluxo constante que traz coisas boas, que traz coisas ruins. As coisas ruins você tenta não ser afetado por elas, as coisas boas você tenta adquirir e seguir em frente [...] (Entrevista de E1).

Portanto, a luta pelos direitos humanos, igualdade e democracia pode ser vista como possibilidade de mudança. Essa luta aberta e a não omissão política configuram-se como uma busca da quebra do tabu da sexualidade e do ideal de neutralidade. Evidencia-se também uma luta social entre aqueles que apoiam a ampliação dos direitos aos homossexuais e aqueles que não apoiam, como em “A sociedade pra mim é isso, é um fluxo constante que traz coisas boas, que traz coisas ruins”. Além disso, essa é uma forma de desnaturalizar a visão de que a homossexualidade é algo agressivo para a sociedade e que, desse modo, os homossexuais deveriam ter direitos minimizados, ficando à margem da sociedade (PRADO; MACHADO, 2008).

No seguinte desenho, o entrevistado representou dois casais, um heterossexual e um homossexual, com um sinal de igualdade entre eles.



[...] a gente está no século XXI, hoje os mesmos, até mesmo os mesmos direitos que um casal hétero tem, a sociedade homossexual vem lutando pra que a gente possa ter os mesmos direitos. Então, eu não sei por que as pessoas hoje, ainda hoje, olham a gente como se fossem pessoas de outro mundo. É normal a gente ver duas pessoas na rua, do mesmo sexo, de mãos dadas. A gente vem lutando pra que possa ter direito ao casamento, que a gente possa adotar filhos [...] (Entrevista de E6).

O desenho representa a luta por direitos dos casais homossexuais, refletida pelo símbolo de igualdade, que inclui direitos no âmbito da justiça e também da sociedade, como casamento, adoção e andar de mãos dadas nas ruas. O fato de andar de mãos dadas revela tanto um direito social como um ato simbólico, no sentido de não chocar as pessoas e não ser considerado falta de respeito, sendo um direito à diferença e à segurança, bem como uma quebra de tabu pela livre expressão dos afetos, considerando a existência da homofobia e sua eventual violência conjunta.

Considerações Finais

Neste artigo, buscamos analisar desenhos elaborados por trabalhadores homossexuais masculinos de Juiz de Fora, Minas Gerais, sobre suas vivências nos níveis individual, social e laboral. Para tanto, discutimos sobre como a sexualidade nas organizações tem sido considerada um tabu, em um ideal de neutralidade e objetividade. Tratamos de alguns estudos que envolvem a temática da homossexualidade nos âmbitos organizacionais nacionais, reconhecendo-a como um tabu organizacional. Nessa perspectiva, procedemos a uma pesquisa de cunho qualitativo. A análise dos desenhos foi realizada qualitativamente em conjunto pelos pesquisadores, com a elaboração das seguintes categorias: o tabu no nível social; o tabu e o trabalho; e do questionamento do tabu aos sonhos.

Em uma visão ampla, os tabus podem ser (re)produzidos por instituições como a família e a igreja, no sentido de um “enquadramento” do indivíduo em um modelo de sexualidade historicamente valorizado e heteronormativo. Esses tabus e sua naturalização também demonstram que aqueles que fogem a essa norma são qualificados negativa e pejorativamente, “enquadrando” os indivíduos e impondo barreiras para a aceitação de sexualidades não hegemônicas, bem como elencando o “lugar” de cada um na sociedade. No trabalho e nas organizações, os tabus expressos por meio dos desenhos mostram que, muitas vezes, não se pode vivenciar a sexualidade de um modo espontâneo, uma vez que esta é controlada para valorizar o padrão heterossexual, tratada como aspecto neutro, objetivo e marginal, negando-se, dessa forma, a sua influência no tecido social e na vida das pessoas. A homossexualidade como tabu organizacional é envolta pelo silêncio, especialmente no âmbito formal, e por sua negação. Então, vale refletir: a quais propósitos servem deixar esse debate na escuridão das organizações? Como algo pertencente somente ao plano individual e privado? Quem se beneficia e quem é esquecido? Explicitar esse debate no trabalho pode levar a quê? Essas questões não são simples, mas também merecem atenção.

Contudo, o tabu também diz respeito ao grupo e ao contexto organizacional. Em alguns casos, é possível expressar a sexualidade no trabalho artístico, ou seja, em uma organização aberta às diferenças culturais, conforme os achados. Como o tabu é envolto por uma construção social, destaca-se o papel da luta por direitos e por igualdade, consoante demonstrado na categoria do questionamento do tabu aos sonhos. Os entrevistados refletem por meio dos desenhos que os padrões sociais e os preconceitos associados à sexualidade podem ser alvo de mudança e de luta. Seus sonhos e o mundo que buscam prezam pela igualdade de direitos e por um tratamento de aceitação em referência à sexualidade, tal como uma quebra dos tabus, algo que deve ser estendido ao âmbito e debate organizacional.

Além disso, os desenhos se mostraram como uma forma rica e inovadora de se aproximar do simbólico e da subjetividade dos trabalhadores homossexuais quanto à sua vivência nas organizações, no trabalho e no mundo social. Desse modo, entrelaçam-se desenhos, subjetividade, sexualidade e sociedade, por meio de metáforas, analogias ou sonhos. Isso foi possível principalmente pelo fato de não terem nenhuma delimitação sobre o que poderiam desenhar, expressando o que lhes fosse interessante e de sua perspectiva, com análises e reflexões abordadas inclusive pela entrevista.

Por fim, destacamos a importância da problematização da sexualidade nas organizações envolvidas por relações de poder. É notória a negação da subjetividade e que as organizações são influenciadas por ideais de neutralidade e de objetividade no controle da sexualidade. Contudo, há possibilidades de contribuições e questões a serem exploradas, como a experiência das emoções, paixões e suas transgressões, seus desdobramentos e conflitos nas organizações. Além disso, a busca por igualdade e aceitação no que tange aos homossexuais deve ser uma agenda tanto acadêmica como social e organizacional. Ainda, é importante que os gestores reconheçam o tabu envolto na sexualidade como algo construído social e contextualmente, com o intuito de não desqualificar “diferentes” como homossexuais. Levar o tabu ao debate e à reflexão diz respeito a questões pertinentes.

Referências

- ADELMAN, M. Paradoxos da identidade: a política de orientação sexual no século XX. *Revista de Sociologia e Política*, Curitiba, n. 14, p. 163-171. Jun. 2000.
- ALCADIPANI, Rafael. Violência e masculinidade nas relações de trabalho: imagens do campo em pesquisa etnográfica. *Cadernos Ebape.br*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 93-110, mar. 2010.
- ALMEIDA, Laura. *À guisa de uma tipologia para tabus linguísticos*: proposta para um glossário. 2007. 372 f. Tese (Doutorado em Semiótica e Linguística Geral) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. 2 v.
- ALMEIDA, Marco Bettine; SOARES, Alessandro da Silva. O futebol no banco dos réus: o caso da homofobia. *Movimento*, Porto Alegre, v. 18, n. 1, p. 301-321, jan./mar. 2012.
- ALTMANN, Helena. Orientação sexual nos parâmetros curriculares nacionais. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 575-585, 2º sem. 2001.
- ALVES, Mário Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.
- AUGRAS, Monique. *O que é tabu?* São Paulo: Brasiliense, 1989. 78 p.
- BICALHO, Renata de Almeida *et al.* 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.
- BREWIS, Joanna; LINSTEAD, Stephen. Introduction. In: BREWIS, Joanna; LINSTEAD, Stephen. *Sex, Work and Sex Work: eroticizing organization*. London/New York: Routledge, 2000. p. 1-16.
- BURREL, Gibson. Prazer, Sensualidade e diversão nas organizações. In: DAVEL, E.; VERGARA, Sylvia Constant. *Gestão com Pessoas e Subjetividade*. São Paulo: Atlas, 2007. p. 18-33.
- BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.
- BUTLER, Judith. *Undoing Gender*. New York: Routledge, 2004.
- BUTLER, Judith. *Bodies that matter: on the discursive limits of “sex”*. New York: Routledge, 1993.
- CANO, Maria Aparecida Tedeschi; FERRIANI; Maria das Graças Carvalho; GOMES, Romeu. Sexualidade na adolescência: um estudo bibliográfico. *Revista Latino-am Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 8, n. 2, p. 18-24, abr. 2000.
- CARRIERI, Alexandre de Pádua; AGUIAR, Ana Rosa Camillo; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 165-180, Mar. 2013

CASTERALL, Miriam; IBBOTSON, Patrick. Using projective techniques in education research. *British Educational Research Journal*, London, v. 26, n. 2, p. 245-256, apr. 2000.

CASTRO, Mary Garcia; ABRAMOVAY, Miriam; SILVA, Lorena Bernadete. Introdução. In: CASTRO, Mary Garcia; ABRAMOVAY, Miriam; SILVA, Lorena Bernadete. *Juventudes e sexualidades*. Brasil: Unesco, 2004. p. 29-47.

CHIZZOTTI, Antônio. *Pesquisa em ciências humanas e sociais*. São Paulo: Cortez, 2008.

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant. Subjetividade e Objetividade nas organizações. In: DAVEL, E.; VERGARA, S. C. *Gestão com Pessoas e Subjetividade*. São Paulo: Atlas, 2007. p. 3-29.

ECCEL, Claudia Sirangelo; FLORES-PEREIRA, Maria Tereza. A Inserção da "Diversidade" Homossexual em uma Livraria de Shopping Center: um Estudo Crítico. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ENANPAD, 2008.

FERREIRA, Renata; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 21., 2007, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ENANPAD, 2007.

FREUD, Sigmund. *Totem e tabu e outros trabalhos*. Rio de Janeiro: Imago, 2006.

GARCIA, Agnaldo; SOUZA, Eloisio Moulin. 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.

GUÉRIOS, Mansur. *Tabus linguísticos*. São Paulo/Curitiba: Nacional/Universidade Federal do Paraná, 1979.

HAGUETTE, Teresa Maria Frota. *Metodologias qualitativas na sociologia*. Petrópolis: Vozes, 2003.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. A. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; FREITAS, Maria Ester de. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. *Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 18, n. 59, p. 625-641, out./dez. 2011.

MOTTA, Fernando Prestes. *Relatório de Pesquisa: masculino e feminino nas organizações*. São Paulo: FGV/EAESP, 2000. Disponível em <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3070>>. Acesso em: 19 out. 2013.

PRADO, Marco Aurélio Máximo; MACHADO, Frederico. *Preconceito contra homossexualidades: a hierarquia da invisibilidade*. São Paulo: Cortez, 2008. 144 p.

SARAIVA, Luis Alex Silva. Além dos estigmas profissionais. In: FREITAS, Maria Ester de; DANTAS, Marcelo (Org.). *Diversidade sexual e trabalho*. São Paulo: Cengage, 2012. p. 149-168.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. 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.

SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 1 - 35, jul./dez. 1995.

SILVA, Aleksandra Nascimento; SARAIVA, Luiz Alex Silva. Tabus organizacionais a olhos vistos: um estudo em banheiros. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE PODER LOCAL, 12., 2012, Salvador. *Anais...* Salvador: CIAGS/UFBA, 2012.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares *et al.* Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. *Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 16, n. 50, p. 447-461, jul./set. 2009.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; ZAULI-FELLOWS, Amanda. Diversidade e identidade gay nas organizações. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, Recife, v. 4, n. 3, p. 70-81, nov./dez. 2006.

SOUZA, Eloisio Mouin; CARRIERI, Alexandre Pádua. A analítica *queer* e seu rompimento com a concepção binária de gênero. *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 46-70, maio/jun. 2010.

SOUZA, Eloisio Moulin; PEREIRA, S. J. N. (Re)produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 14, n. 4, p. 76-105, jul./ago. 2013.

VERGARA, Sylvia Constant. A utilização da construção de desenhos como técnica de coleta de dados. In: VIEIRIA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. *Pesquisa qualitativa em Administração*. Rio de Janeiro: FGV, 2006. p. 173-184.

TEIXEIRA, Renata; OTTA, Emma. Grafitos de banheiro: um estudo das diferenças de gênero. *Estudos de Psicologia*, Natal, v. 3, n. 2, p. 229-250, 1998.

WILLIAMS, Christine; GIUFFRE, Patti. From Organizational Sexuality to Queer Organizations: Research on Homosexuality and the Workplace. *Sociology Compass*, Oxford, v. 5, n. 7, p. 551-563, 2011.

WINICK, Charles. Taboo and disapproved colours and symbols in various foreign countries. *The Journal of the Social Psychology*, Abingdon, v. 59, p. 361-368, apr. 1963.