

**PROBLEMATIZANDO A IDENTIDADE SEXUAL: Aproximações Entre a Teoria Queer e os Estudos Organizacionais**

**DIEGO COSTA MENDES**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO (UFPE)

**JOSÉ RICARDO COSTA DE MENDONÇA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO (UFPE)

**IRANEIDE PEREIRA DA SILVA**

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE PERNAMBUCO (IFPE)

### **PROBLEMATIZANDO A IDENTIDADE SEXUAL: Aproximações Entre a Teoria Queer e os Estudos Organizacionais**

#### **Introdução**

Neste artigo, trata-se diversidade como um termo relacionado a noção macro das diferenças, uma aplicação funcionalista ao reconhecimento da pluralidade humana, que visa englobar tudo e todas as diferenças ao mesmo tempo. Já o termo diferença refere-se ao infinito humano em si, a um olhar que busca compreender as especificidades que contribuem para a contínua formação das identidades, para a compreensão da multiplicidade de formas que o sujeito pode manifestar individual e coletivamente.

#### **Problema de Pesquisa e Objetivo**

Este texto visa fugir dos reducionismos que a discussão em torno da diversidade humana pode trazer aos Estudos Organizacionais a partir da Teoria Queer, a qual questiona os efeitos da categorização da identidade humana e a ideia de normalidade atrelada ao modelo de identidade sexual heteronormativo. Buscou-se apontar caminhos pelos quais as diferenças e as identidades humanas possam ser problematizadas no ambiente organizacional, possibilitando um olhar mais crítico diante dos estudos que envolvem as diferenças humanas nas organizações, nomeadamente aquelas relacionadas à sexualidade.

#### **Fundamentação Teórica**

A problematização sobre a categorização, que fixa a identidade humana em uma ordem sexual “normal”, constitui um dos pilares da discussão na Teoria Queer. A citada ordem normal promove reificações, homogeneizações, naturalizações e totalizações que excluem as múltiplas possibilidades sexuais. A referida teorização binária heterossexualidade/homossexualidade constitui uma reprodução da ideologia heteronormativa e limita a multiplicidade e a proliferação das categorias de gênero e sexualidade ao excluir outras manifestações de orientação sexual (FILAX et al, 2015).

#### **Discussão**

A construção da identidade no trabalho é mediada por um aparato discursivo que dita normas indutoras de performances. As identidades não são fixas nem estáveis, contudo estão imersas em uma lógica binária que fabrica hierarquias dentro das estruturas organizacionais, estabelecendo o que se espera de conduta padrão (SOUZA,2017). A Teoria Queer possibilita compreender o conjunto de normas que antecedem, submetem e sobre-excedem a vontade do indivíduo que executa a ação e está inserido no contexto organizacional e as performances que derivam dessas normas e convenções performativas (BUTLER,1993).

#### **Conclusão**

A Teoria Queer desafia o sistema hegemônico vigente (SILVA, 2013; FILAX et al., 2015; SOUZA, 2017), fornecendo alternativas para se superar a perspectiva gerencialista sobre as diferenças nas organizações, a partir de um olhar mais crítico, que problematiza a ideia de normalidade e os padrões. Os Estudos Queer podem fornecer temas pouco usuais nos Estudos Organizacionais, como identidade sexual e trabalho, relação entre sexualidade e poder nos espaços laborais, interseccionalidades entre sexualidade e outras diferenças humanas, bem como a heterogeneidade da composição social nas organizações.

#### **Referências Bibliográficas**

BUTLER, J. Critically Queer. GLQ: A Journal of Lesbian and Gay Studies. v. 1. 1993. p. 17-32. FILAX, G. et al. Teoria Queer/Abordagem lésbica e gay. In: SOMEKH, Bridget; LEWIN, Cathy (orgs.). Teoria e métodos de pesquisa social. Petrópolis/RJ: Vozes, 2015. SILVA, T. T. da. Documentos de identidade: uma introdução às teorias do currículo. 3 ed. 4 reimp. Belo Horizonte: Autênciã Editora, 2013. SOUZA, E. M. de. A Teoria Queer e os Estudos Organizacionais: Revisando Conceitos sobre Identidade. RAC, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, art. 2, pp. 308-326, Maio/Jun. 2017.