

"O problema do Brasil foi depois que Ricky Martin se assumiu gay": vivências de gestores/enfermeiros gays sobre feminilidade e orientação sexual

WILLEY MAX DE PINHO COSTA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (UFES)

Agradecimento à órgão de fomento:

Agradecimentos à Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e à Faculdade de Ciências Econômicas (UFMG), sem as quais não seria possível a execução desta pesquisa.

"O problema do brasil foi depois que ricky martin se assumiu gay": vivências de gestores/enfermeiros gays sobre feminilidade e orientação sexual

1. INTRODUÇÃO

A lógica heteronormativa que impera na sociedade se reflete nas organizações (CARRIERI, 2013). A matriz dominante valoriza o homem heterossexual e masculinizado em detrimento da mulher e tudo o que possui características femininas (SOUZA E CARRIERI, 2010). O homem gay, nesse contexto, sofre por representar uma subversão à ordem estabelecida, em especial o gay afeminado, que vai contra toda uma estrutura social que prega a masculinidade e heterossexualidade dos homens, como forma de dominação masculina (SIMÕES; FACCHINI, 2008).

Estudos anteriores sobre LGBTQI+’s em organizações mostraram que, de fato, as políticas sobre a diversidade existem apenas nos discursos, não tendo se efetivado na prática (CARRIERI, 2014). Entre outras pesquisas na área, tais como artigos de Irigaray (2007), Cândido e Pessoa (2017) e Moura e Nascimento (2017) também se viu a estigmatização e a homofobia no trabalho.

Entretanto, tais estudos abordaram apenas indivíduos nos setores hierarquicamente inferiores das organizações, ligados ao operacional e/ou o atendimento ao público, em cargos sem poder hierárquico nas empresas. Será que o mesmo acontece com aqueles que ocupam posições hierarquicamente superiores?

Esta pesquisa tem como objetivo identificar e analisar as relações de trabalho e as vivências de homens gays na área da saúde, especificamente a enfermagem, profissão historicamente dada ao feminino (LOPES; LEAL, 2005). Com as entrevistas, tentou-se fazer um recorte deste campo que mistura o cuidado e a gestão (de pessoas, de qualidade, de recursos produtivos) e apresentar um panorama que pudesse explicar as condições sociopolíticas em que se encontram estes sujeitos, levando em consideração a orientação sexual destes, o que, conforme Carrieri e Souza (2015) demonstraram, é um fator que impacta no ambiente organizacional.

Procurou-se ao máximo absorver e representar as formas de violência simbólica e resistência que os sujeitos de pesquisa apresentaram, avaliando diferentes níveis hierárquicos (estagiário, enfermeiro operacional, gestor de saúde) a fim de observar como se comportam as relações entre sujeito e organização, ou entre sujeito-sujeito no contexto de socialização que molda comportamentos e indivíduos (MOTTA, 1993).

A investigação que aqui habita se baseou principalmente em Pierre Bourdieu e seu livro “A Dominação Masculina” (2002), o qual traz reflexões sobre a supremacia do sexo masculino em detrimento do feminino e todas as normas sociais decorrentes desta constatação. Buscou-se ainda discursar a respeito do ideal de masculinidade associado ao sexo masculino, tomando como referência a obra “A Construção Social da Masculinidade” (OLIVEIRA, 2004), a fim de explicitar de que maneira a persona exigida do homem foi moldada para ser o oposto e estar em conflito direto com o feminino (e todo o universo de ideias atribuído a ele).

Este trabalho foi construído com a seguinte lógica: primeiramente, apresento uma breve revisão sobre os estudos de gênero em Administração, em seguida o texto discursivo sobre estigma na perspectiva de Goffman (1978). Depois, seguindo o pensamento de Bourdieu (2002), disserta-se sobre a dominância masculina e os seus mecanismos de ação. Também considerou-se pertinente apresentar aqui um breve retrato à respeito da enfermagem e sua origem ligada ao cuidado e ao sexo feminino (LOPES; LEAL, 2005).

Já a metodologia de estudo de casos e a exposição dos resultados através da análise de conteúdo de Bardin (1977), buscam compreender as trajetórias organizacionais e de que maneira o indivíduo gay sobrevive numa organização com normas sociais ligadas ao fator heterossexual, levando em conta que esse indivíduo ocupa um cargo de gestão: há um silenciamento por parte

da organização? Quais as resistências associadas?

Ao analisar a construção da masculinidade refletida em um ambiente ligado à saúde e ao cuidado, foi possível constatar em que nível a inflexibilidade à diversidade impacta o indivíduo como ser social em seu local de trabalho. Procurou-se também comparar a figura na qual o poder hierárquico se personifica nas empresas e os efeitos dos estereótipos associados.

Ressalto ainda que, ao longo desta obra, trata-se do poder hierárquico, formalmente atribuído, e das resistências a ele, segundo a teoria de Campos Organizacionais de Bourdieu (1983) e as discussões de poder simbólico apresentadas por tal autor, visto que, conforme Foucault (1989) demonstrou, existem outras facetas do poder além do formal (que não serão abordadas neste trabalho).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Relações de Gênero e Estudos Organizacionais

Através do contexto histórico, “o feminino tem sido tratado como subordinado ao masculino, o que favoreceu aos homens uma situação de prestígio, privilégio e poder” (SANTANA, 2010, p. 75). A dominação masculina está enraizada na sociedade, interferindo em todas as esferas, inclusive na organizacional. Dentro dela, uma heteronormatividade compulsória padroniza comportamentos, delega funções e oprime os que divergem dessa matriz heterossexual (CARRIERI, 2013).

O patriarcado, e sua conseqüente dominação masculina (BOURDIEU, 2002) contribuíram massivamente para a construção dessa sociedade, cujas relações de poder valorizam o masculino em detrimento do feminino, colocando o sexo masculino numa posição política, econômica e social superior ao sexo feminino (SOUZA E CARRIERI, 2010). Dessa forma, o controle sobre os corpos, o desejo sexual e sobre a identidade se reforçou e ganhou espaço nas organizações como forma de padronizá-las segundo uma lógica heteronormativa, causando sofrimento, alienação e silenciamento àqueles indivíduos que não se encaixavam, LGBTQI+’s (SOUZA E CARRIERI, 2010).

Logo, as organizações se tornaram espaços extremamente masculinizados e com isso, a valorização da masculinidade e de uma sexualidade viril, agressiva, jovem e materialista levou à estigmatização tanto de homens afeminados quanto maduros e velhos (SIMÕES; FACCHINI, 2008). Assim, o heterossexual masculino se mantém no poder.

Essa estigmatização que homossexuais inseridos em várias organizações e nos mais diversos níveis sofrem devido à feminilidade que apresentam revela a existência de normas, ou seja, um controle social por parte de um grupo dominante, que define e considera o que é “normal” (PEREIRA, 2009). Assim, nega-se a existência do homossexual (BOURDIEU, 2014) e surge a exclusão.

Conforme apregoam Galeão-Silva e Alves (2002), a política de diversidade sexual, que tinha como intuito combater o preconceito sexual dentro da gestão das organizações, não se efetivou em plenitude, porquanto a discriminação encontra-se enraizada no campo das ideias e se expressa mesmo quando se fita extingui-la. Souza, Silva e Carrieri (2012), assim como Irigaray (2007) afirmam que a diversidade existe de fato apenas nos discursos e não nas práticas empresariais.

Seguindo a linha de Tauches (2006), existe uma hierarquização na qual o homem, o heterossexual e o masculino estão em um nível maior que a mulher, o homossexual e o feminino. Essa hierarquia é um dos fatores que contribuem para a dominação masculina (BOURDIEU, 2002) e tudo a que é associado a este masculino (virilidade, pensamento racional) se sobreponham a características femininas, invadindo também o âmbito organizacional.

2.2 Estigma

A palavra “estigma” tem origem grega, e foi criada para designar os sinais corporais marcados em indivíduos para evidenciar algo de diferente ou o status moral que estes possuíam (GOFFMAN, 1978). Os sinais, feitos com cortes ou fogo sobre a pele, significavam que aquele indivíduo era um escravo, criminoso, traidor ou ritualmente poluído, e que deveria ser evitado, principalmente em ambientes públicos.

A noção de estigma mostra a necessidade de classificar e segregar as pessoas conforme suas características e o lugar social ao qual fazem parte (GOFFMAN, 1978). Vale ressaltar que o estigma é mais como uma linguagem de relações, sendo uma relação de atributo e estereótipo (GOFFMAN, 1978), sendo os padrões de “normalidade” definidos conforme o contexto histórico e social. Portanto, um mesmo atributo que normaliza alguém pode estigmatizar outro, sendo o atributo em si nem honroso nem desonroso:

Dessa forma, um mesmo sujeito estigmatizado pode ser considerado normal em outro contexto e/ou outro tipo de relação, desde que ele apresente as características consideradas “estigmatizantes”.

Goffman (1978) ressalta ainda que, apesar de existirem vários tipos de estigma, todos convergem para as mesmas consequências sociológicas, ou seja, todos aqueles que possuem “marcas” não aceitas socialmente são excluídos das relações sociais e seus traços estigmatizantes prevalecem sobre quaisquer outros que sejam considerados “normais”.

2.3 Violência, Dominação e Resistência

Através da obra “A Dominação Masculina”, Bourdieu (2002) denuncia estruturas existentes nas relações sociais, as quais se encontram ocultas, ou seja, não estão claramente delimitadas na consciência dos indivíduos, sendo *agentes* que estimulam continuidades e transformações em meio a relações de poder assimétricas, preservando uma visão natural sobre tais questões. Bourdieu (2002) salienta que essa dominação é simbólica, invisível, e que é aceita tanto pelo dominador quanto pelo dominado, se valendo de atributos culturais normatizadores dos corpos.

Tal dominação, portanto, seria uma forma de violência, situada no plano simbólico e parte integrante dos processos de socialização, atuando como um dispositivo de controle e poder (CARRIERI, 2013). Cabe ressaltar que o universo simbólico, segundo Bourdieu (1998), possui instrumentos inseridos na estrutura e que contribuem para a ordem social e a definição do que é moral (BOURDIEU, 1998).

A dominação simbólica deriva da concepção de poder simbólico dada por Bourdieu em seu livro “O Poder Simbólico” (2007), sendo esse poder uma capacidade de impor significações, que opera de forma violenta, mas também insensível, invisível e socialmente aceita (BOURDIEU, 2007).

Carrieri *et al* (2013), tomando Bourdieu (2002) como base, definiu violência simbólica como “uma violência institucionalizada, que se reproduz na diferenciação e na exclusão de ideias, modos de ver e agir de uns em detrimento da valorização, da legitimação de outros” (CARRIERI *et al*, 2013, p. 173).

Ao investigar a dominação masculina, Bourdieu percebe que esta resulta da dominação sobre os corpos – especificamente a dominação do corpo feminino pelo masculino. A “cosmologia androcêntrica” (BOURDIEU, 2002), ou seja, a organização dos espaços sociais, foi efetuada segundo uma lógica androcêntrica. Desse modo, o corpo (masculino e feminino) foi socializado com base em atributos sexuais, bem como o espaços sociais em que este deveria ocupar: o homem, como representante do corpo masculino, ocuparia uma posição social, econômica e política voltada para o alto (levando em conta a sua posição superior no ato sexual). Já a mulher, como representante do corpo feminino, ocuparia uma posição social, econômica e política voltada para baixo (dada a sua posição inferior no ato sexual

Surgiu assim uma ordem social masculina, na qual a divisão das coisas foi tão natural e inevitável quanto a divisão dos sexos (Bourdieu, 2002). Essa divisão das coisas, dos espaços e dos papéis sociais conforme o sexo se incorporou não apenas aos corpos dos atores sociais, mas também nos *habitus* destes (BOURDIEU, 2002). Conforme Bourdieu (2005) discutiu, o *habitus* é um “sistema de regras” socialmente construído (a estrutura social), que são interiorizados pelos indivíduos através da socialização, e passam a fazer parte de suas personalidades. Dessa forma, gostos, ações, escolhas e vocações são demonstrações do *habitus*, ou seja, a exteriorização de características adquiridas durante o processo de socialização.

O autor ressalta ainda que o *habitus* é formado por três partes: O *hexis* (as posturas, as condutas e as expressões corporais), o *eidós* (se refere aos julgamentos morais e estéticos, expressos na conduta dos agentes) e o *éthos*, (a dimensão ética que norteia a prática cotidiana) (BOURDIEU, 2005).

Bourdieu (2002) usa desse conceito para mostrar que através do *habitus*, os atores sociais incorporaram a dominação masculina, por meio de Instituições que contribuíram para a divisão entre os gêneros, como a Família, o Estado, a Igreja e a Escola (BOURDIEU, 2002). Corroborando para o mesmo raciocínio, a perspectiva de *agência* de Bourdieu (2005) é que ela é composta pelas experiências incorporadas pelo sujeito nos *campos sociais* em que ele circula, por meio da socialização (que também forma o *habitus*). A agência, por sua vez, é condicionada por e também constrói o *habitus*, orientando suas artimanhas para obter mais capital simbólico.

O *campo*, por sua vez, é um “microuniverso onde estão os agentes e as instituições que produzem, reproduzem ou difundem a arte, a literatura ou a ciência” (BOURDIEU, 1997, p.20). Ou seja, é um mundo social com regras específicas e uma autonomia relativa. É nesse local que ocorrem as lutas entre os agentes sociais que dele fazem parte, competindo por posições específicas (BOURDIEU, 1997), a fim de obter mais capital (social, cultural).

De acordo com o autor, todo campo “é um campo de forças e um campo de lutas para conservar ou transformar esse campo de forças” (BOURDIEU, 1997, p. 22-23). Assim, cada agente ocupa um determinado espaço e com base nele toma suas decisões, sejam elas para confirmar as normas existentes ou rejeitá-las e resistir.

Cabe ressaltar aqui, entretanto, que alguns teóricos discordaram de Bourdieu. O sociólogo francês Bernard Lahire (2002) argumentou que nem todo espaço pode ser considerado um campo de força, a exemplo da Família e das classes populares, nas quais é possível viver sem entrar em conflito. Já Nogueira e Nogueira (2009) afirmam que o conceito de campo deve ser usado apenas em espaços onde existam produção e consumo de bens.

Dessa forma, existe uma relação entre *habitus*, campo e capital (social, cultural) onde os atores sociais vão se inserir na lógica da dominação ou da resistência (BOURDIEU, 1997). O *habitus* interage com as estruturas do mundo social e com as práticas, ou seja, os diferentes campos existentes.

Pereira (2015) afirma que os campos de força são como microcosmos, dotados de certa autonomia, mas ainda sim submetidos ao macrocosmo, ou seja, as leis sociais mais amplas. O grau de liberdade de cada campo varia conforme o quão bem estruturado é o mesmo (BOURDIEU, 1997).

Assim, o grau de autonomia do campo também vai definir o grau de resistência a pressões e outros fatores externos dele. Uma propriedade importante e comum aos campos é a presença de lutas por objetos específicos, pleiteados pelos agentes que, segundo sua posição no campo, podem ser considerados “pretendentes” (novos membros, que buscam estabelecer sua posição) ou “dominantes” (os que já estão ajustados e lutam para manter sua posição) (BOURDIEU, 1997).

2.4 A construção social da masculinidade

Derivada do latim “*masculus*”, o termo “masculinidade” passou a ser usado em meados do século XVIII, para estabelecer critérios mais claros para a diferenciação dos sexos (OLIVEIRA, 2004). O moderno ideal masculino não surgiu a partir do nada, entretanto foi fruto de complexas elaborações culturais, em especial devido às transformações ocorridas na transição da sociedade medieval para a moderna. Somaram-se a essas questões o fato de essa masculinidade ser o reflexo de valores sociais altamente cultivados, tais como lealdade, coragem, probidade e perseverança (OLIVEIRA, 2004).

Esse ideal encontrou, mais tarde, terreno fértil na formação dos Estados modernos, os quais necessitavam de uso da força para conquistarem e reafirmarem seus territórios. Para Weber (1999), por exemplo, a definição de Estados é a de homens dominando homens. Logo, viu-se a necessidade da criação de exércitos, nos quais os ideais de bravura e virilidade seriam fundamentais para o homem em sua masculinidade, exercida através das lutas travadas em prol da defesa da pátria (OLIVEIRA, 2004). Esse contexto colocava o indivíduo em uma condição de herói, quase divinizado.

A masculinidade foi então sendo moldada até chegar à forma atual, embebida em características tanto do guerreiro histórico quanto do homem comedido e sereno (OLIVEIRA, p. 44). Tal forma é observada no campo organizacional, onde os grandes executivos são responsáveis e prudentes, além de apresentarem um espírito empreendedor que valoriza a agressividade e ousadia nos negócios. Vê-se, portanto, um misto de elementos que formaram o “verdadeiro homem”: guerreiro, trabalhador, provedor, disciplinado e responsável (OLIVEIRA, 2004)..

2.5 A feminilidade e a homoafetividade

Para a reafirmação da masculinidade, fez-se necessária a existência de uma imagem oposta, que, consoante Oliveira (2004), serviria como não somente uma forma negativa, mas também como um limite de comportamento, o qual os indivíduos masculinos não deveriam ultrapassar, senão estariam fora do espectro “normal”, ou seja, divergente das exigências sociais. (OLIVEIRA, 2004).

Esse feminino seria uma espécie de antiparadigma, que foi responsável tanto por definir quais características pertenceriam a cada gênero, como também dividir o papel social e o trabalho conforme os sexos.

Portanto, para Oliveira (2004), a feminilidade seria o inverso da masculinidade: delicadeza, fragilidade, insegurança em oposição à força, bravura e racionalidade do homem-herói. Para a manutenção desses dois opostos, era cada vez mais evidente estabelecer e acentuar a diferença entre os sexos, o que manteria a sociedade e o Estado em ordem, dividindo e atribuindo cada comportamento a um gênero.

Nessa lógica, a presença de feminilidades em agentes masculinos converteria a posição simbólica de um homem em um status de desonra e desclassificação social (OLIVEIRA, 2004). Ser um homem com atributos femininos significava ser contra os valores heroicos, contra a família e inclusive contra o próprio Estado e a sociedade, se tornando num símbolo de desprezo e ódio (OLIVEIRA, 2004) e a maior ameaça à masculinidade.

A homoafetividade então, foi intensamente rechaçada e patologizada, sendo até mesmo medicada, por ser uma conduta desviante da sexualidade “normal”, observada como uma anomalia, ou fruto de algum trauma psíquico, ou ainda uma degeneração do impulso sexual (OLIVEIRA, 2004).

Louro (1997) se referiu à homofobia como uma espécie de terror relacionado à perda de gênero, ou seja, a possibilidade de não ser mais considerado homem ou mulher verdadeiro/a, já que existe uma associação entre a identidade de gênero e orientação sexual, o que, conforme Butler (*apud Mac Na Ghail*, 1996) é um equívoco.

2.6 A Enfermagem e a Gestão de Saúde

A Enfermagem nasceu como um serviço ligado ao feminino (LOPES; LEAL, 2005), historicamente associado ao cuidado e organizado pelas instituições sacras, coexistindo com o cuidado doméstico às crianças, aos doentes e aos velhos, associado à figura da mulher-mãe que desde sempre foi curandeira e detentora de um saber informal de práticas de saúde, transmitido de mulher para mulher (LOPES; LEAL, 2005).

Tal fato se confirma com a profissionalização tardia da enfermagem, o que em conjunto com a seletividade sexual sustentada por ideologias religiosas resultou numa organização dos serviços de saúde conforme uma lógica masculina (LOPES; LEAL, 2005), e as relações de trabalho passaram a ser reproduzidas sob a força hegemônica da medicina masculina.

A Enfermagem obtém cada vez mais importância para os sistemas de saúde, sendo o(a) enfermeiro(a) valorizado(a) pelo seu desempenho profissional e contribuição, bem como a implantação e manutenção nas políticas de saúde, e portanto, em gestão de sistemas de saúde (BARBOSA, 2004).

Aarestrup e Tavares (2008), também discutem sobre as competências do enfermeiro, demonstrando que, nas práticas cotidianas do trabalho, ele lida com gestão, assumindo cargos de coordenação e dirigindo pessoas e recursos. Barbosa *et al* (2004) também fala sobre as funções e experiências adquiridas pelo profissional de enfermagem, mostrando que este deve possuir bem mais do que apenas conhecimentos ligados à saúde.

Assim, a capacidade de gestão do enfermeiro vai depender do seu conhecimento dos processos sociais, de criar planos capazes de coordenar recursos e integrar ações sobre o ambiente, a coletividade, os serviços assistenciais e a esfera pública e privada (AARESTRUP; TAVARES, 2008).

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa possui caráter exploratório, ou seja, busca familiarizar-se com o fenômeno que está sendo investigado, a fim de interpretá-lo e atribuir significados a ele no processo de pesquisa e tentar compreendê-lo (GIL, 1999).

Os dados foram coletados através de entrevistas realizadas com enfermeiros gays e atuantes no campo da gestão da saúde, que se autodeclaravam afeminados ou não dentro do grupo dos gestores pesquisados.

As entrevistas foram coletadas entre novembro de 2018 e junho de 2019, e a seleção dos sujeitos entrevistados se deu através de cadeia de referência, ou seja, um sujeito de pesquisa indicou outro. Portanto, a técnica utilizada para acesso aos sujeitos de pesquisa foi a *snowball*, também conhecida como *snowball sampling* (BIERNACKI; WALDORF, 1981). Quanto aos instrumentos de coleta das entrevistas foi utilizado um roteiro semiestruturado, composto de catorze perguntas que abordavam o tema da masculinidade, virilidade e suas associações com o poder, assim como o comportamento dentro da organização, as atitudes dos demais trabalhadores, e a dificuldade em ser gay e estar num cargo de poder. As entrevistas foram gravadas em áudio através de um dispositivo gravador e foram transcritas de forma literal, através do programa *Microsoft Word*.

Como técnica de análise de dados, as entrevistas foram submetidas à análise francesa de conteúdo, na perspectiva de Bardin (2008). Foi utilizada a técnica de categorização temática de Bardin (2008), na qual as respostas foram sistematizadas em eixos temáticos que abarcam o tema da pesquisa. Em seguida, cada resposta dos entrevistados foi comparada de forma a analisar as vivências e identificar práticas semelhantes dos sujeitos.

Através da análise de conteúdo, foi feita uma associação entre as falas dos gestores buscando identificar estratégias de sobrevivência, indícios de resistência e quais são (caso existam), além de investigar as ideologias predominantes por trás de tais discursos.

Após as transcrições, as entrevistas foram divididas, elencadas e analisadas por cada pergunta. Buscou-se fazer uma comparação entre posições hierárquicas, visto que o retrato

é composto tanto de gestores médios quanto de estagiários e enfermeiros efetivados, todos ligados à Enfermagem. Assim, pôde ser constatado de que maneira as violências simbólicas agiam dependendo da hierarquia ocupada, bem como que tipo de comportamento de resistência foi adotado, sendo maior ou menor de acordo com o cargo ocupado.

Por fins de garantir a segurança e a integridade dos entrevistados, optou-se por omitir o nome e a organização dos sujeitos. Portanto, todos os nomes aqui citados são fictícios, bem como as instituições, que tiveram seus nomes substituídos por letras. Cabe ressaltar também que todos os sujeitos concordaram explicitamente com a entrevista e a gravação da mesma.

4. ANÁLISE DOS DADOS

Foram entrevistados cinco indivíduos, todos estes gays e assumidos tanto em suas vidas pessoais quanto profissionais. É importante salientar que os indivíduos analisados possuem experiência tanto como enfermeiros quanto como gestores de saúde (exceto o Entrevistado 1, David Bowie). A tabela abaixo sintetiza os dados de cada entrevistado, tais como cargo, tempo no atual cargo e tipo de organização:

Tabela 1 – Dados dos Entrevistados

Entrevistado	David Bowie	Ricky Martin	Elton Jhon	Freddie Mercury	Ney Matogrosso
Cargo	Estagiário em Enfermagem	Gestor de Qualidade	Enfermeiro e Supervisor	Coordenador de Hospital	Coordenador de Qualidade
Área	Atendimento direto ao público - infectologia	Auxilia na gestão da qualidade de duas unidades do hospital onde trabalha.	Unidade de decisão clínica	Diagnóstico laboratorial	Qualidade do atendimento ao paciente.
Tipo de instituição na qual trabalha	Hospital público de grande porte	Hospital privado de grande porte	Hospital público de grande porte	Hospitais públicos de grande porte	Pronto-socorro de médio porte. Hospital público de grande porte
Tempo no cargo	2-3 meses	5 meses	7 anos	1 ano no atual cargo, mas já atuou como gestor em outras áreas.	4 meses como coordenador. 5 anos como enfermeiro.

Fonte: Dados da Pesquisa

As entrevistas foram transcritas, sistematizadas e organizadas por resposta. Depois, de acordo com a técnica de categorização temática (BARDIN, 2008), foram criados cinco eixos temáticos:

- I. Trajetória Organizacional
- II. Vivência
- III. Relacionamento interpessoal e homofobia estrutural
- IV. Práticas de Resistência
- V. Práticas da Organização

A escolha de tais eixos temáticos foi fruto das entrevistas, nas quais foram recorrentes conteúdos acerca desses domínios. Assim, a análise sob o enfoque desses temas se construiu nos moldes das entrevistas.

4.1 Trajetória Organizacional e Carreira

Esse tema abrigou de forma sintetizada, a chegada de cada indivíduo em sua organização, e o ingresso no atual cargo em que estes desempenham. Também se incluem aqui a percepção de cada um dos entrevistados quanto à associação entre a sexualidade e a carreira, bem como as influências desse fator na trajetória laboral dos mesmos.

Para Ricky Martin, a sexualidade não interferiu em sua escolha de carreira, entretanto, é um fator que pode ser levado em conta em determinados cargos. Essa barreira é tratada pelo indivíduo em questão como uma ameaça ao seu crescimento hierárquico na instituição, dada a composição majoritariamente masculina da alta direção. Já Elton John afirma que sim, a sua orientação interferiu diretamente na sua carreira e na escolha da mesma. Ele inclusive acrescenta um fator biológico que impacta de forma clara na execução de determinadas tarefas, vendo isso como uma vantagem:

eu acho que, a cabeça do *homo*, assim, na verdade o cérebro de todas as pessoas é muito diferente, e o gênero ele influencia muito no cérebro, né? Na, na neurolinguística a gente tem vários estudos que comprovam isso, por exemplo o cérebro feminino ele tem conexões que o cérebro masculino não tem, e o cérebro homossexual, ele tem outras conexões, que nem o feminino e nem o masculino têm né? Então isso facilita muito em, em atividades que eu realizo mesmo no dia a dia, então na urgência por exemplo, eu tenho que, fazer várias coisas ao mesmo tempo. Um, um colega heterossexual ele tem mais dificuldade de fazer isso, homem, eu sinto. Uma mulher tem mais facilidade, mas o gay, ele reina, absolutamente (risos), entendeu? Porque a gente é muito ligado, a gente é sensível, *feeling, timing*, é muito mais aguçado entendeu? E isso pra urgência, pra minha área de atuação é, é essencial, assim, então eu acho que me ajudou muito, me fez hoje ter o, o fenótipo ideal pra ser quem eu sou. Eu tenho hoje 4 empregos de carteira assinada e faço várias coisas por fora ainda, então se meu dia tivesse 30 horas ainda seria pouco (risos), isso me ajuda muito, entendeu? Ser homossexual e ter essas conexões cerebrais que o meu gênero preconiza, é, me ajuda muito (ELTON JOHN).

Ou seja, o “reinado” (ou a glória) de homens gays que trabalham na área da saúde reside na capacidade de executar inúmeras tarefas simultaneamente. Assim, em termos de Bourdieu (2005), o fator biológico, na visão de Elton, contribui ativa e positivamente para o *habitus* (as características adquiridas na socialização dos sujeitos) e também nas *agências* (as experiências incorporadas pelo sujeito nos *campos sociais* em que ele circula).

Elton ainda salienta que, se por um lado as características que ele possui e atribui à homossexualidade o auxiliam nas tarefas do dia a dia, por outro lado já o prejudicaram, inclusive sendo um fator decisivo que o eliminou de um processo seletivo de um emprego:

Por exemplo, a gente tem um hospital em Belo Horizonte que é um hospital católico né? O Hospital J (nome omitido), e, na época, eu acho que hoje mudou porque eu tenho até colegas homossexuais que trabalham lá atualmente. É... elas preferiam não contratar homossexuais, né? Era uma política da instituição, como também têm hospitais que eu já trabalhei que quando vinha por exemplo, uma mulher negra, com cabelo afro, eles não contratavam, né? Porque não era o perfil de pessoas que o hospital queria. E aí o feedback depois, eu, eu liguei porque foi uma amiga que tinha me indicado, eu falei: “olha, não entendi, eu, fechei a prova técnica, a entrevista foi super bem...” aí ela me falou: “olha, não te contrataram porque você é homossexual, né? Depois que eu descobri, se eu soubesse eu não tinha nem te indicado, você me desculpa...” eu falei: “não, tá tudo bem, tranquilo”, entendeu? Mas acontece, né? (ELTON JOHN).

Para Freddie, a orientação sexual não interferiu em sua escolha, mas interfere nas organizações na medida em que elas se valem de atributos culturais normatizadores dos corpos que geram a dominação (BOURDIEU, 2002), além dos valores dentro delas cultivados, sendo mais ou menos estigmatizantes. Ney Matogrosso ressaltou a rejeição do mercado devido a homofobia, citando um processo seletivo para o qual não conseguiu aprovação, também em decorrência de sua sexualidade.

4.2 Relacionamento Interpessoal e Homofobia Estrutural

Aqui, pretende-se examinar a relação que o sujeito mantém com outros membros na organização, bem como as marcas (explícitas e implícitas) que se encontram nas falas dos membros e a maneira como eles lidam com o diverso. Primeiro foi perguntado como é o relacionamento entre o sujeito e outros membros, num segundo momento foi perguntado o relacionamento com os médicos, por estarem em um nível hierárquico diferente e ser uma profissão historicamente ligada ao masculino, e, conseqüentemente, sob influência da dominância masculina (BOURDIEU, 2002).

Inicialmente ambos os cinco entrevistados afirmaram possuir um bom relacionamento com os outros membros da organização (entre colegas e superiores hierárquicos), além de boas experiências com os pacientes. O espaço de trabalho dos mesmos é predominantemente ocupado por mulheres, bem como Ney sintetizou: “*a equipe de enfermagem, com certeza é mais mulheres, no corpo clínico médico, mais homens do que mulheres*” (NEY MATOGROSSO).

Entretanto, ao serem abordados sobre o relacionamento com os médicos, os sujeitos mudaram suas falas e relataram problemas em lidar com essa classe de trabalhadores (à exceção de Ricky, que lida apenas com mulheres enfermeiras). David relatou um conflito indireto com o médico:

[...] teve um doutor, no, lá, nesse mesmo departamento, eu não me recordo do nome dele. Ele, quando eu entrei, o meu colega que me indicou pra vaga de, de estágio voluntário, ele falou assim, que esse doutor tava morrendo de raiva de estar entrando mais um homem, gay, nesse departamento, que ele queria que, que, já tava cansado de homem gay no departamento, que, tava faltando mulher lá dentro. (DAVID BOWIE).

Quanto à sexualidade, os entrevistados manifestaram receio de sofrerem estigmatização dos colegas de trabalho. Dito isso, percebe-se que a dominação masculina opera de forma inconsciente nos indivíduos, no plano simbólico (a imagem do homem hétero), associando à sexualidade até mesmo ao caráter, de acordo com o que se vê na fala de Elton em sua experiência com uma supervisora:

eu não acho que eu tenho que chegar e falar: "olha eu sou homossexual" se você me perguntar, né? Vou falar porque não tem porque mentir [...]. Mas aí depois disso

assim, um dia ela sentou comigo e falou: "ah eu fiquei tão triste quando você não me contou", realmente ela assumiu como se fosse a minha mãe, entendeu? Assim, mas, "eu fico muito feliz, que você é uma pessoa muito boa, você é uma pessoa muito íntegra, e tem coisas muito piores né? Tipo, quem rouba, quem mexe com drogas..." Aí eu olhei (risos) e falei assim: "você tá comparando então a minha afetividade com roubar e usar drogas?" Aí ela falou assim: "não, não é isso que, que eu ia dizer", e aí mas é questão de choque cultural mesmo, entendeu? (ELTON JOHN).

Ney narrou que, de acordo com a sua percepção, existe ainda uma diferença nos processos e cumprimento de tarefas, quando estas partem dele ou de um gestor heterossexual.

eu acredito que há uma diferença entre uma imposição de uma pessoa hétero, e de uma pessoa homoafetiva. [...] É como se eu não tivesse, como se minha fala não tivesse um peso tão grande com os demais colegas de trabalho, mesmo ocupando um cargo de coordenação. [...] Por exemplo: entre um coordenador hétero e eu gay, é... se a gente pede as mesmas coisas eu acredito que o pedido dele tende a ser mais é.. resolvido mais rapidamente do que o meu, apesar que isso não é uma cultura explícita dentro da instituição, (NEY MATOGROSSO).

4.3 Vivência

Este tema buscou analisar as experiências homofóbicas que os sujeitos de pesquisa vivenciaram na organização, como participantes (sofrendo a ação) ou observadores (**vendo** outros colegas de trabalho sofrendo a ação).

Foram considerados para a análise tanto as violências horizontais (originadas de colegas de mesmo nível hierárquico) quanto verticais (originadas tanto por indivíduos de hierarquias superiores, como a alta direção, quanto por classes mais baixas, incluindo a homofobia originada de um paciente).

David afirmou nunca ter passado por situações homofóbicas, o que entra em conflito direto com o questionamento acerca do relacionamento com a equipe, onde ele descreve a insatisfação de um médico quanto à presença de homens gays no departamento, o que é claramente uma atitude homofóbica. É interessante que David não tenha se dado conta dessa situação *a priori*, pois ela evidencia o quão estrutural e sutil foi essa dominação e imposição do masculino, ou seja, uma violência insensível e inconsciente (BOURDIEU, 2002) que foi aceita tanto pelo dominador quanto pelo dominado, agindo como um dispositivo de controle e poder. Todavia, David reconhece sua posição de *agente no campo de força* da saúde, observando que o enfermeiro ocupa um lugar superior em relação ao paciente, comparando isso a uma relação de poder. Ademais, o estagiário acrescentou um conflito no qual a violência se manifestou de forma direta e verbal, partindo do médico e direcionada a outro colega:

Eu lembro uma vez que um colega meu de trabalho, o estagiário que me indicou pra vaga de voluntariado, ele tava contanto que ele ia numa festa, uma, uma balada gay. Aí vai, aí as enfermeiras comentaram: "Nossa, eu não tenho mais ânimo pra esse tipo de festa, esse tipo de local". aí vai, o médico foi e falou assim: "ah não, vai nessas festas pra ficar correndo perigo" e tipo assim ela falou "correndo perigo" no sentido de, de pegar IST's, Infecções Sexualmente Transmissíveis. aí, o estagiário se defendeu: "não, eu sei muito bem o que eu faço nesses lugares", aí ele (o médico) foi e falou assim: "ah sei, eu sei muito bem o quê que acontece nesses lugares e eu nem vou" (DAVID BOWIE).

Fica claro o estigma carregado por gays quanto à serem indivíduos contaminados, portadores de doenças como a AIDS, HPV e outras, além da insinuação de promiscuidade dessa população (algo também citado por Ricky), contida nas entrelinhas da fala do médico. De forma semelhante, Ricky considera esses conflitos como uma espécie de homofobia "não agressiva", que é mantida em segundo plano:

[...] se hoje há pessoas que, que têm algum tipo de preconceito, pra mim ainda é imperceptível, ou se há algum preconceito fica nos bastidores, porque comigo nunca ninguém falou, exceto numa reunião, que eu estava, que um dos coordenadores fez uma brincadeira falando que “o problema do Brasil foi depois que o Ricky Martin se assumiu gay”, né? Foi uma brincadeira, né? Infelizmente esses tipos de brincadeiras são muito comuns, mas eu não vejo com bons olhos pelo tom preconceituoso que foi carregado o que ele falou (RICKY MARTIN)..

Já as vivências de atitudes homofóbicas originadas pelo paciente se mostraram mais desveladas aos enfermeiros do que os gestores. Dessa forma, os pacientes algumas vezes chegam a recusar o atendimento de enfermeiros gays, fato que Freddie presenciou:

havia um profissional prestando uma assistência e aí além dele ser homossexual ele possui é.. algumas lesões na pele, característico de uma patologia que ele tem, e aí logo após ele sair, ele foi buscar um material, aí antes de ele retornar, o cara comentou com outro, “ah não quero que esse cara me atende, ele é gay, não sei quê, ele não me deixa bem, *parara pururu*”, aquele trem todo, aí rapidinho a gente percebeu aquilo dali que eu tava passando eu e mais outra colega, a gente comunicou a coordenação daquele rapaz, pra pedir, pra pedir outra pessoa pra prestar a assistência (FREDDIE MERCURY).

A classe médica foi apontada por David como um fator que exerce repressão sob a enfermagem, em especial aos enfermeiros gays, uma vez que a masculinidade compulsória lhes é imposta de forma a controlar seus corpos, o que ainda é dificultado com a falta de empoderamento, tanto da profissão enfermeiro quanto do ser homem gay. Esse pouco empoderamento é somado ao espaço reduzido que enfermeiros gays ocupam na saúde, a fim de reafirmar sua posição como agentes do campo da saúde, através de lutas entre dominadores e dominados:

Homossexuais, independentemente de homem ou mulher, eles vão, vão sempre travar batalhas dentro da empresa com as pessoas pra que eles possam se posicionar e conquistar o seu lugar, talvez com muito mais, muito mais, dificuldade do que uma pessoa hétero, porque uma pessoa que é hétero ela não tá pensando nisso, então ela não fica o tempo todo pensando que tem que se parecer, se portar “normal” pra ser aceita dentro de um grupo, afinal de contas todo mundo precisa pagar as contas, né? (RICKY MARTIN).

Nesse sentido, o enfermeiro gay ainda tem um longo caminho a trilhar a fim de conquistar sua posição no campo de força em que está inserido: a unidade de saúde. A necessidade constante de desconstruir a associação entre o público gay e falta de capacidade técnica reflete os valores machistas que se encontram nas organizações, visto que a simples presença de características “femininas” nesses gestores os rebaixam diante do homem hétero, visto como o membro mais racional e preparado para a empresa.

4.4 Práticas de Resistência

Este eixo temático abordou quais as repostas que os indivíduos, ao vivenciarem a ação violenta (violência simbólica), deram à organização, a fim de manter a integridade de seus *habitus*, e permanecer naquele ambiente, assumindo ou não máscaras sociais, ou performando características socialmente aceitas de acordo com o gênero que pertencem. Quando perguntados sobre como enfrentariam a questão das vivências homofóbicas, todos os sujeitos apontaram o caminho formal, buscando meios institucionais para se resolver o problema. Todavia, quando perguntados sobre feminilidade, os entrevistados relataram práticas que eles mesmos efetuavam na organização para conseguirem permanecer naquele ambiente de forma “harmônica”: Nas palavras de Elton:

Acho assim que, como é um tipo de comentário que, que não tem a ver com o profissional, você tem que trazer pro lado profissional e dizer pra aquela pessoa que você está ali profissionalmente, e a orientação sexual, a orientação afetiva na verdade, a afetividade da pessoa, se ele é homoafetivo, heteroafetivo, multiafetivo, isso não vai interferir na, na qualidade técnica do trabalho dele, é, na forma dele se relacionar profissionalmente com as pessoas, eu acho que a gente tem que ter respeito. (ELTON JHON).

Ou seja, existe todo um movimento subjetivo de dissociar-se em duas personas: a profissional e a pessoal. Esse discurso se manifestou de maneiras diferentes em cada sujeito desta pesquisa. David por exemplo acredita ser mais ou menos afeminado conforme o ambiente em que se encontra:

Às vezes sim , às vezes não, depende do local onde eu tô inserido. Por exemplo, no local de trabalho, eu acho que eu assumo muito mais uma posição heteronormativa do quê, por exemplo, numa festa (DAVID BOWIE).

Tal comportamento é explicado por Butler (1990), a qual afirma que a lógica heteronormativa dominante condiciona os sujeitos a manterem uma coerência entre sexo, gênero e orientação sexual. Ou seja, o indivíduo do sexo masculino deve ser masculinizado (homem forte, viril, etc) e heterossexual (relacionar-se sexual e amorosamente com mulheres), assim como a pessoa do sexo feminino deve ser feminilizada (mulher frágil, mãe, dona de casa) e também heterossexual (relacionar-se sexual e amorosamente com homens). Assim, o gênero é um ato intencional, um gesto performativo que produz significados (BUTLER, 1990).

Sob a perspectiva de Bourdieu e seus conceitos de campo (1983), a enfermagem é um microcosmo, um espaço social que reflete as mesmas regras sociais cultivadas no macrouniverso social ou seja, a sociedade de forma geral. Assim, a lógica da dominação masculina, violência simbólica que se encontra arraigada no plano estrutural das organizações (BOURDIEU, 2002), exige dos indivíduos homens um comportamento masculinizado, assim como exige das mulheres um comportamento feminizado. Tais comportamentos compõem o capitais social e cultural que naquele ambiente são cultivados e necessários para que uma pessoa se reafirme como pertencente e participante ativo dentro de tal espaço.

Assim, tanto os dominantes quanto os dominados (a minoria desse ambiente) aceitam as regras desses jogos sociais e vão agir de maneira correspondente, buscando ocupar posições ali dentro e reafirmarem sua identidade. Os dominados, mesmo que possuam um capital cultural diferente do capital majoritariamente cultivados, aceitam as regras (e consequentemente a dominação masculina) a fim de conseguirem sobreviver e permanecer naquele ambiente, pois desejam fixar posições representativas nesse espaço social.

A questão de esconder a homossexualidade e performar uma heteronormatividade fica clara nos relatos dos entrevistados, como uma estratégia de sobrevivência no ambiente do trabalho:

Então, por exemplo, às vezes eu tô numa reunião com as pessoas, com homens que estão ali falando de mulheres e eu fico quieto na minha. ou então eu tô numa reunião de mulheres que estão falando de homens que são bonitos e, se eu tivesse com os meus amigos eu também ia comentar, mas como eu tô no ambiente profissional, eu fico calado, justamente porque eu sei que alguma coisa pode ter uma interferência (RICKY MARTIN).

Ney Matogrosso apresenta tanto uma autovigilância quanto uma fluidez de performances de acordo com as situações dentro de sua organização:

Assim, já falaram... que.. Alguns momentos eu rebolo, mas assim dentro da empresa infelizmente eu... isso é uma coisa que eu me controlo também, em momento de reuniões, é onde eu to com equipes que não são a minha equipe eu tenho posicionamento diferente quando estou com a minha equipe que eu gerencio, quando eu to com minha equipe que gerencio eu me permito mais eu sou mais tranquilo.. não fico muito preso, [...] e quando eu vou pra uma reunião maior onde tem as coordenações das outras áreas, a diretoria, aí eu mudo um pouco a minha postura, meu posicionamento, minha forma de falar é, pra que não faça essa associação de que talvez o meu jeito é não condiz com uma prática segura com um profissional de respeito que talvez ele julga muito a aparência postura e fala muito é.. sem levar em consideração a sua capacidade de fato então eu tento dá umas seguradas nesses momentos, mas na medida do possível (NEY MATOGROSSO).

Freddie se empodera da linguagem homofóbica para ressignificar sua identidade e reafirmá-la de forma a retirar do agente violento o poder sobre o oprimido. Porém, é necessário pontuar que dentro das organizações as relações interpessoais são afetadas pela hierarquia: Freddie ocupa um cargo ligado à alta gestão, e conseqüentemente uma posição de destaque naquele lugar. Logo, ele goza do privilégio de possuir maior liberdade para expressar sua identidade, diferentemente de Davis, que é apenas um estagiário, a mais baixa posição hierárquica em uma empresa. Na ótica de Bourdieu (1983), Freddie consegue produzir essa resistência porque ela não ameaça a sua posição no campo de força (o hospital em que ele trabalha, nesse caso). David, como forma de resistência, relatou uma prática de retaliação na relação enfermeiro-paciente:

[...] não podemos negar que quando um paciente “maltrata a gente”, alguns enfermeiros maltratam o paciente, pegam uma agulha de calibre maior, por exemplo, então assim, é aquela situação de poder, entendeu?(DAVID BOWIE).

4.5 Práticas da Organização

Por fim, buscou-se analisar como a organização lida com a diversidade, no sentido de apresentar caminhos

para se mediar conflitos da ordem da sexualidade e outros ligados à LGBTQI+’s, bem como quais foram as atitudes destas quando um de seus membros procurou resolver algum conflito de razão homofóbica, através de caminhos formais.

Quando perguntados sobre a existência de canais para mediar conflitos da ordem da sexualidade/gênero, os sujeitos apontaram que não existem meios formais pelos quais possa se recorrer. Freddie, que trabalha em dois hospitais, afirmou que não há “*uma via diretamente pra relacionar as questões de preconceito*” (FREDDIE MERCURY) e que a discussão sobre a diversidade ainda sofre censura:

Eu creio que ainda seja um tabu dentro do estabelecimento de saúde por as pessoas julgarem que esse tipo de comportamento é.. não existem em locais onde tem pessoas com níveis de qualificação, e eles existem (FREDDIE MERCURY).

Ricky afirmou que na instituição onde trabalhou existem políticas genéricas quanto ao preconceito, “*mas quando se pensa em relações de gênero, relações, principalmente relações de gênero e relações de poder, essa discussão não acontece*” (RICKY MARTIN).

5. CONCLUSÃO

Essa pesquisa produziu um *corpus* muito interessante, possibilitando, conforme os objetivos desta pesquisa (identificar e analisar as relações de trabalho e as vivências de homens gays na área da saúde, especificamente a enfermagem), perceber que os gestores gays na área da saúde apresentaram várias vivências homofóbicas, fruto de regras sociais que exigiam destes

uma masculinidade sempre presente e uma supressão de suas características consideradas femininas. Já as práticas de resistências se deram principalmente pelo uso do empoderamento do discurso homofóbico, desde que isso não representasse uma ameaça aos cargos que os entrevistados ocupavam.

A violência simbólica, em especial a dominação masculina, que foi aqui trabalhada, opera de maneira tão eficiente que em alguns momentos, os entrevistados não se davam conta de que estavam relatando uma situação de homofobia, a exemplo de citarem um bom relacionamento com os colegas de trabalho e nunca terem vivenciados nenhuma forma de homofobia dentro da organização, mas em seguida relataram vivência homofóbicas, percebidas por eles mesmos como apenas uma “brincadeira” típica do dia a dia do trabalho. Todos os entrevistados afirmaram uma necessidade de se portar, de se policiar quanto ao comportamento e evitar transparecer a sua sexualidade, o que indicou situação contrária ao pressuposto desta pesquisa, que partiu da ideia que os gestores gays sofriam menos homofobia por estarem em cargos mais altos, entretanto, eles sofrem uma violência considerável, só que de maneira mais indireta, estrutural, fixada no plano dos valores (alguns até cultivados pelos próprios entrevistados) e das ideias de “como se portar adequadamente”. Pôde-se constatar que a violência simbólica, especificamente a dominação masculina e suas manifestações homofóbicas se encontravam tão presentes quanto em outros ambientes, só que de maneira distinta. Quanto maior a hierarquia, mais estrutural ficou a violência. ela não desaparece, mas reestrutura-se de outro modo, manifestando-se de forma mais direta nos níveis mais baixos da hierarquia.

O universo da enfermagem ainda é um ambiente predominantemente ligado e ocupado pelo feminino: tal situação vem mudando com a entrada maior de homens, entretanto, verifica-se que estes são gays, e conforme Elton afirmou, uma das respostas pode ser as características “femininas” que homens gays apresentam e que ajudam na realização de tarefas.

O homem gay, dentro da enfermagem, sofre tanto quanto aquele indivíduo inserido em ambientes masculinizados. O espaço da enfermagem é destinado à mulher, e o homem gay além de ocupar um espaço que socialmente não lhe é permitido, ainda subverte a visão de gênero na profissão.

Pode-se dizer que os gestores gozam de “maior proteção” quanto à homofobia direta por estarem hierarquicamente num ponto mais alto que os enfermeiros e os estagiários, o que não significa que eles sofram menos que os de baixo escalão. Se por um lado eles são menos alvos de brincadeiras pejorativas, por outro eles sofrem uma violência mais elaborada, sutil, que predomina na estrutura da organização e nos processos sociais que ali existem, manifestando-se pela imagem heteronormatizada de um gestor, pela linguagem não verbal (fotos por exemplos) e pelas ideias, rechaçando a diversidade e impondo um *habitus* “normal”.

Os sujeitos, para sobreviverem no ambiente em que trabalham, suprimiram parte de suas identidades, admitindo uma autovigilância quanto à maneira de andar, desse vestir, de falar e de portar, pois acreditam que suas atitudes representam um incômodo tanto para os colegas de trabalho quanto para os pacientes. Assim, eles “vestem” uma “máscara social” quando estão no ambiente laboral, performando menos feminilidade. Sob a perspectiva de campos de força, a heteronormatividade é um capital cultural cultivado no campo da saúde, nos quais os detentores de maior poder são os indivíduos da classe médica, historicamente vista como uma classe a ser ocupada por homens, enquanto que a enfermagem é associada ao feminino, por estar diretamente ligada ao cuidado, assim como o feminino é reservado o papel de cuidar da casa, dos filhos, etc (BOURDIEU, 2002).

Como contribuição, este estudo inovou em analisar a estigmatização de gays no trabalho em diferentes cargos, visto que estudos anteriores analisaram apenas indivíduos de baixa

hierarquia. Ao analisar comparativamente sujeitos de níveis hierárquicos mais altos e mais baixos, a maneira pela qual a violência simbólica age em relação a LGBTQI+’s fica mais clara.

Aconselha-se que em pesquisas futuras sejam feitos estudos comparativos com mulheres lésbicas, travestis e principalmente transgêneros, visto que podem possuir vivências diversas e atravessadas por outros fatores.

Os estudos de gênero em Administração ainda precisam avançar muito, além de serem efetivamente aplicados dentro do ambiente de trabalho, dentro das práticas organizacionais. Não cabe à Administração apenas estudar processos e eficiência dos recursos a fim de aumentar lucros, mas também estudar as organizações como espaços sociais que interferem na vida humana, que perpassam todos os sujeitos ali presentes e os impõem a uma realidade de exclusão, a exemplo da homofobia, aqui tratada.

A homofobia, assim como o racismo, o machismo e outras formas de violência simbólica marginalizam e prejudicam a identidade dos sujeitos no processo de se afirmarem como indivíduos dotados de racionalidade, emoção e características diversas que os compõem. Isso não apenas impacta negativamente no indivíduo, como também na organização e na qualidade das relações entre os seus membros, e conseqüentemente no resultado final que ela emprega. A lógica da dominação masculina é reproduzida como peça componente da sociedade e das relações sociais, mas também é quebrada em parte por estes indivíduos que não se encaixam nessa heteronormatividade.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AARESTROP, C.; TAVARES, C. M. M. **A formação do enfermeiro e a gestão do sistema de saúde.** Revista Eletrônica de Enfermagem [online], 2008 p. 228-234. Disponível em: <<http://www.fen.ufg.br/revista/v10/n1/v10n1a21.htm>>.

ANDRADE, Á. L. S. *et al.* **Gênero nas organizações: um estudo no setor bancário.** In: RAE- eletrônica - vol. 1 · nº 1 · jul-dez, 2002.

BARBOSA, M. *et al.* **Reflexões sobre o trabalho do enfermeiro em Saúde Coletiva.** Revista Eletrônica de Enfermagem, v. 06, n. 01, p.09-15, 2004. Disponível em: <https://www.fen.ufg.br/revista/revista6_1/pdf/f1_coletiva.pdf>.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo.** 7ª edição. Lisboa. 281p. 2008.

BIERNACKI, P.; WALDORF, D. Snowball Sampling: Problems and techniques of Chain Referral Sampling. In: **Sociological Methods & Research**, vol. nº 2, November. 141- 163p, 1981.

BOURDIEU, P. **A Dominação Masculina.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. Cap. 1 – Uma Imagem Ampliada.

BOURDIEU, P. **Algumas propriedades dos campos.** In: BOURDIEU, P. Questões de sociologia. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1983. p. 89-94.

BOURDIEU, P. **O poder simbólico.** Tradução Fernando Tomaz. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

BOURDIEU, P. **Os usos sociais da ciência: por uma sociologia clínica do campo científico.** São Paulo: UNESP, 1997. 86 p.

BOURDIEU, P. **Questões de sociologia.** Rio de Janeiro: Marco Zero, 1983.

BUTLER ; J. **Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity.** New York, (USA): Routledge. 1990

CARRIERI, A. P.; AGUIAR, A. N. R.; DINIZ, A. P. R. **Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual.** Cadernos Ebape.br. Rio de Janeiro. v. 11, nº 1, artigo 10, p. 165-180. Mar. 2013

CARRIERI, A P; SOUZA, E. M.; AGUIAR, A. R. C. **Trabalho e Violência e Sexualidade: Estudo de Lésbicas, Travestis e Transexuais.** RAC.Revista Contemporânea de

Administração (Online), v. 18, p. 78-95, 2015. Acesso em novembro/2017.

ELIAS, N. **O Processo Civilizador**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar. 1994.

GALEÃO-SILVA, L. G., & ALVES, M. A. A crítica do conceito de diversidade nas organizações. **Anais do Encontro de Estudos Organizacionais**. Recife, PE, Brasil, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas S. A., 1999.

IRIGARAY, H.A.R. **Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho**. In: ENANPAD, 31, 2007. Rio de Janeiro, Anais..., 2007.

IRIGARAY, H. A. R. (2007, setembro). **Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?** Anais Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 31.

LOPES, M. J. M.; LEAL, S. M. C. **A Feminização Persistente na Qualificação Profissional da Enfermagem Brasileira**. Cadernos. Pagu [online]. 2005, n.24, pp.105-125.

LOURO, G. L. **Gênero, Sexualidade e Educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis: Vozes, 1997. Cap 1 – A emergência do Gênero. p. 14-36

MOURA; R. G., NASCIMENTO; R. P. **O Estigma da Feminilidade nas Organizações: Um Estudo com Homossexuais Masculinos Inseridos em Organizações do Estado do Rio de Janeiro**. XLI Encontro da ANPAD – EnANPAD 2017. 2017.

NOGUEIRA, M. A.; NOGUEIRA, C. M. **Bourdieu & a educação**. 3 ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2009.

OLIVEIRA, P.P. **A construção social da masculinidade**. Belo Horizonte. Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ. 2004.

PEREIRA, E. A. T. **O conceito de campo de Pierre Bourdieu: possibilidade de análise para pesquisas em história da educação brasileira**. Revista Linhas. Florianópolis, v. 16, n. 32, p. 337 – 356, set./dez. 2015.

SILVA, A. H.; FOSSÁ, M. I. T. **Análise de Conteúdo: Exemplo de Aplicação da Técnica para Análise de Dados Qualitativos**. Qualitas Revista Eletrônica. 2015. vol. 17. SOUZA, E. M.; CARRIERI, A. P. **A Analítica Queer e seu rompimento com a concepção binária de gênero** (Edição Especial Temática sobre Diversidade e Inclusão nas Organizações). *RAM, Revista de Administração Mackenzie*, v. 11, p. 46-70, 2010.

TAUCHES, K. (2006). **Transgendering: challenging the "normal"**. In S. Seidman, N. Fischer, & C. Meeks (Eds.), *Handbook of the new sexuality studies* (pp. 173-179). New York: Routledge.

WEEKS, J. (2006). **The social construction of sexuality**. In S. Seidman, N. Fischer, & C. Meeks (Eds.), *Handbook of the new sexuality studies* (pp. 14-20). New York: Routledge.

WEBER, M. **Economia e Sociedade: Fundamentos da Sociologia Compreensiva**. Brasília. Editora Unb. 2v. 1999.