

ASPECTOS DA DOMINAÇÃO MASCULINA NO ASSÉDIO MORAL AO PROFISSIONAL HOMOSSEXUAL NO POLO INDUSTRIAL DE MANAUS

Armando Araújo de Souza Júnior¹

Kleomara Gomes CerquinhI²

Ricardo Jorge da Cunha Costa Nogueira³

Daniel Reis Armond de Melo⁴

RESUMO

Este artigo tem como principal objetivo, investigar o assédio moral em profissionais homossexuais masculinos e femininos, a fim de identificar os aspectos da dominação masculina em empresas instaladas no Polo Industrial de Manaus. Essa temática é importante para a verificação das identidades sociais construídas a partir da dominação heterossexual androcêntrica de grupos sociais aos quais é negado tacitamente o status de membros da sociedade. Grupos que por sua natureza não são hegemônicos, tais como os gays e lésbicas, sujeitos desta pesquisa. Este artigo estuda alguns aspectos da dominação masculina no assédio moral ao profissional homossexual do Polo Industrial de Manaus. A metodologia utilizada foi à análise de discurso desenvolvida a partir de transcrições de entrevistas em grupo. Os resultados apontam mecanismos de operação da ideologia da dominação masculina em diferentes formas com predominância da Dissimulação e da Fragmentação. As conclusões permitem inferir que cada profissional pesquisado tem um caso de assédio moral a relatar no trabalho, mas raramente mencionam a influência da dominação masculina nas diversas atividades que executam no seu dia a dia.

Palavras chave: Dominação Masculina. Gênero. Diversidades.

ABSTRACT

This article has as main objective, to investigate bullying in professional gays and lesbians in order to identify those aspects of male domination in companies located in the Industrial Pole of Manaus. This theme is important for verification of social identities constructed from heterosexual domination androcentric social groups which is tacitly denied the status of members of society. Groups that by their nature are not hegemonic, such as gays and lesbians, subjects in this study. This article examines some aspects of male dominance in the professional bullying gay Industrial Pole of Manaus. The methodology used was a discourse analysis developed from transcripts of group interviews. The results point operating mechanisms of the ideology of male dominance in different forms with a predominance of Dissimulation and Fragmentation. The findings allow us to infer that every professional has researched a case of bullying to report at work, but rarely mention the influence of male dominance in the various activities they perform in their daily lives.

Keywords: Male domination. Genre. Diversity.

¹ Professor do Departamento de Administração da UFAM e Doutorando em Administração pela UFMG

² Professora do Departamento de Administração da UFAM e Doutoranda em Administração pela UFMG

³ Professor do Departamento de Administração da UFAM e Doutorando em Administração pela UFMG

⁴ Professor do Departamento de Administração da UFAM e Doutor em Administração pela UFBA

1. Introdução

Este artigo tem por objetivo investigar a temática assédio moral em profissionais homossexuais masculinos e femininos, a fim de identificar os aspectos da dominação masculina em empresas instaladas no Polo Industrial de Manaus.

Identificar a dominação masculina em um processo de assédio moral é um estudo importante para a verificação das identidades sociais construídas a partir da dominação heterossexual androcêntrica de grupos sociais aos quais é negado tacitamente o *status* de membros da sociedade. Grupos que por sua natureza não são hegemônicos, tais como os *gays* e lésbicas, sujeitos desta pesquisa.

O presente estudo traz consigo uma questão profissional que há muitos anos tem sido relegada a esses grupos em “passeatas” cada vez maiores, mas que não possuem voz na academia científica ou em congressos nacionais. Na esfera internacional, a comunidade científica americana considera o tema relevante e daí decorre boa parte dos materiais da temática homossexual (SOUZA e PEREIRA, 2010). Ela envolve as construções sociais dominantes ainda fortalecidas pela dicotomia dos sexos, a qual força os grupos a permanecerem sem vida pública, social e de Direito, mas que aos poucos vêm sendo quebradas às duras penas, preconceitos e humilhações.

Os estudos *queer* propõem um enfoque não tanto sobre populações específicas, mas sobre os processos de categorização sexual e sua desconstrução, ou seja, cada termo acompanha seu próprio conjunto de políticas (GAMSON, 1995) procurando causar um estranhamento na forma “normal” de se pensar.

Os estudos científicos apresentados por Irigaray, (2007), Eccel e Saraiva (2008), Siqueira, *et al.* (2009), Irigaray e Freitas (2009), Souza e Pereira (2010) entre outros já demonstram que essa construção social está sendo modificada e que a moralidade das pessoas frente a isso precisa ser reestruturada para que o diferente não seja tratado como aberração, mas como parte da flexibilidade humana construída no dia a dia.

Este artigo busca mostrar uma das visões do choque entre a imposição de padrões masculinos aos profissionais que preferem o não padrão, os quais enxergam uma sociedade igualitária, na qual os ideais de igualdade não sejam definidos pela construção sobreposta na biologia animal dos sexos, mas sob os diversos aspectos que o ser humano a pode construir.

Para a concretização dos objetivos desta pesquisa optou-se pela metodologia qualitativa, com coleta de dados por meio da aplicação de entrevistas em grupo seguindo um

roteiro semiestruturado (McCRAKEN, 1998), bem como com a utilização de questionários individuais, com análise do discurso.

Este trabalho está estruturado em cinco partes incluindo esta introdução. A parte dois descreve o quadro teórico da relação entre a teoria *Queer* e a Dominação masculina, da Temática Homossexual e o Assédio Moral, e da inserção da temática no contexto doPIM. A parte três aborda a metodologia utilizada no estudo. A parte quatro apresenta os resultados obtidos na pesquisa. A parte cinco e última, delinea as considerações finais a que este artigo chegou com as entrevistas e análises dos pesquisados relacionados aos estudos apresentados como base teórica. Desse modo, pretende-se construir um olhar crítico sobre as questões que envolvem a dominação masculina e o assédio moral aos profissionais respondentes da pesquisa.

2. Fundamentação Teórica

2.1 A teoria *queer* e a dominação masculina

De acordo com Gamson (2007), os teóricos *queer* enxergam a heterossexualidade e a homossexualidade não simplesmente como identidades ou como *status* social, mas como categorias de conhecimento, uma linguagem que expressa o que se conhece por corpos, desejos, sexualidades e identidades.

Souza e Carrieri (2010b) explicam que o pesquisador utilizar o conteúdo *queer* deve necessariamente romper com o uso de termos meramente estruturalistas e enxergar que as relações de poder, as quais enfatizam apenas o masculino e o feminino, são criações historicamente fundamentadas, não existindo a priori e muito menos sendo naturais.

O ser humano em processo de desenvolvimento se relaciona não apenas com um ambiente natural, mas com uma ordem social e cultural específica. O corpo que possui ao nascer está socialmente determinado (BERGER e LUCKMANN, 1985). Apesar disso, o indivíduo não nasce membro de uma sociedade, mas com uma predisposição à sociabilidade.

Na vida de qualquer pessoa existe uma sequência temporal, no qual ela é induzida a participar da dialética da sociedade. O indivíduo só pode ser considerado como membro de uma sociedade quando chega ao grau completo de internalização, seja este processo sucedido ou não. O processo ontogenético pelo qual isso se realiza denomina-se socialização, indução ampla e coerente de um indivíduo no mundo objetivo de uma sociedade, ou em um setor desta.

A ordem do mundo, tal como está, com seus sentidos únicos e seus sentidos proibidos, em sentido próprio ou figurado, com seus direitos e deveres, obrigações e sanções, gera as relações de dominação masculina (BOURDIER, 2002), construídas socialmente pelos indivíduos (BERGER e LUCKMANN, 1985) e passam a ser vistas como condições aceitáveis e “naturais”.

Bourdieu (2002), sempre viu no modo como é imposta e vivenciada a dominação masculina, o exemplo da submissão do indivíduo a essa realidade, a qual denomina de violência simbólica, uma violência suave, insensível as suas próprias vítimas, impostas por vias simbólicas.

Para Devreux (2005), a relação entre homens e mulheres é uma relação social de sexo. A relação social é uma oposição estrutural dos dois gêneros assemelhado a classes com interesses antagônicos. Quando discute o conceito de relação social de sexo e gênero, faz referência ao sexo biológico para classificação social dos indivíduos, desde o nascimento destes, operando sob esse critério, uma representação social construída. Neste sentido as relações sociais constroem-se, em torno do marcador do sexo (do indivíduo ter ou não um “pênis”) e, finalmente, que o sexo é primordial, como representação operadora dessa classificação. O uso do “gênero” permitiu aos pesquisadores, mais especificamente, as pesquisadoras francesas serem percebidas como menos agressivas, menos “feministas”, por suas instituições e por seus colegas homens, uma forma de se chegar mais facilmente aos seus objetivos (científicos) sobre a questão da dominação masculina, mantendo-se mais politicamente corretas.

De acordo com Calás e Smircich (1999), as primeiras teorias do feminismo liberal estavam preocupadas com as desigualdades verificadas entre os “sexos”, ou seja, entre as categorias de pessoas (“masculino” ou “feminino”), identificadas por suas categorias biológicas. Posteriormente, a teorização distinguiu entre “sexo” biologicamente definido e “gênero” socialmente construído, um produto da socialização do homem.

Bourdier (2002) cita que as divisões constitutivas da ordem social, mais precisamente, as relações sociais de dominação e de exploração que estão instituídas entre os gêneros se inscrevem progressivamente em duas classes de *habitus* diferentes, sob a forma de *hexis* corporais opostos e complementares e de princípios de visão e de divisão, classificam todas as coisas do mundo e todas as práticas segundo distinções redutíveis à oposição entre o masculino e o feminino.

A dominação masculina encontra, assim, reunida todas as condições de seu pleno exercício conforme cita Bourdier (2002). A primazia universalmente concedida aos homens

se afirma na objetividade de estruturas sociais e de atividades produtivas e reprodutivas, baseadas em uma divisão sexual do trabalho de produção e de reprodução biológica e social, que confere aos homens a melhor parte, bem como nos esquemas imanentes a todos os *habitus* moldados por tais condições, portanto objetivamente concordes, eles funcionam como matrizes de percepções, dos pensamentos e das ações de todos os membros da sociedade, com transcendentais históricos que, sendo universalmente partilhados, impõem-se a cada agente como transcendentais.

Quando se faz referência ao ambiente do trabalho, a segregação sexual dos empregos não só é elevada como se faz acompanhar de trabalhos que variam segundo o fato de a vaga ser ocupada por homens ou mulheres (PERREAULT, 1996).

De acordo com Bourdier (2002), o princípio da inferioridade e da exclusão da mulher, que o sistema mítico-ritual ratifica e amplia a ponto de fazer dele o princípio de divisão de todo o universo, não é mais que a dessimetria fundamental, a do sujeito e do objeto, do agente e do instrumento, instaurada entre o homem e a mulher no terreno das trocas simbólicas, das relações de produção e reprodução do capital simbólico, cujo dispositivo central é o mercado matrimonial, que estão na base de toda a ordem social: as mulheres só podem ser aí ser vistas como objetos, ou melhor, como símbolos cujo sentido se constitui fora delas e cuja função é contribuir para a perpetuação ou o aumento do capital simbólico em poder dos homens.

Mathieu citado por Welzer-Lang (2004) afirma que a sociedade necessita superar o androcentrismo, afinal os conceitos sobre o sentido, as formas e as linguagens da dominação não são iguais para homens e mulheres. A visão natural que faz todos verem os homens como superiores às mulheres é intensificada pelas diferenças de aprendizagem social e pela ocultação do que vivem, tanto os dominantes como as dominadas.

Diante disso, Welzer-Lang (2004) conclui que a representação do feminino é o elemento central e antagônico ao masculino, tornando-se seu inimigo principal sendo o interior que deve ser eliminado. Nesse contexto de contradições dicotômicas a homofobia surge tão claramente definida e explicada como sendo a discriminação para com todas as pessoas que mostram ou apresentam atribuídos positivos ou negativos do gênero feminino. Torna-se, portanto, uma forma de controle social exercida entre os homens, desde os primórdios da educação dominante, de tal modo que a virilidade, a superioridade, a força e a competição se tornam os atributos essenciais do gênero androcêntrico e, os que se apresentam no outro polo se identificam com as mulheres e com os homossexuais.

2.2. Os Estudos sobre a temática homossexual e o assédio moral

Apesar do grande número de trabalhos sobre diversidade cultural nas organizações, a temática homossexualidade ainda pode ser considerada um tabu em periódicos e congressos no Brasil, diferentemente no que se observa nos países europeus e nos Estados Unidos.

O movimento *homossexual* coloca profundamente em questão a ordem simbólica que vigora, e de forma radical, com os discursos e teorias que produz, protesta sobre os fundamentos desta ordem (BOURDIER, 2002).

São vítimas dessa dominação tanto quanto a diferença de cor de pele, a feminilidade, que lhes ocultam a existência (como um *on* e *off*) por serem negativamente marcadas e estigmatizadas. Assim, os homossexuais assumem como forma de negação dessa vivência, uma existência pública invisível. É uma recusa legítima, pública, sem Direito e, que só insurge quando o movimento reivindica visibilidade. Para eles sobra a “discrição”, a “postura” dissimulada que são obrigados a assumir para não destoarem da “ordem natural” das coisas (BOURDIER, 2002).

Observa-se aí que a dominação simbólica não está sob signos visíveis, mas sobre uma prática sexual invisível, sob a definição dominante dessa prática em que o princípio masculino é o ativo o princípio feminino é o passivo.

Daí, os próprios homossexuais aplicam a si os princípios dominantes, já que se permitem ter nos casais uma divisão de papéis masculinos e femininos. Estigmatizados, os homossexuais, que ou se transvestem do “eu” escolhido ou, identificados por este “eu” pelos outros, muitas das vezes são direcionados para atividades que estejam ligadas às suas escolhas de gênero.

A forma aceita “naturalmente” pela sociedade é a apresentada por Buttelli (2008) em um quadro (1) que caracteriza a forma binária de oposições identificadas por Bourdier (2002).

Quadro 1: Forma binária de oposições de gênero.

Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Alto	Baixo	oficial-público	velado-doméstico
Fora	Dentro	sábio-conhecimento	astúcia
Seco	Úmido	frente	atrás
Acima	Abaixo	reto	curvo
Dia	Noite	duro	macio
Razão	magia-sensibilidade	feitos espetaculares	rotina vergonhosa
feitos poderosos	feitos humildes	ação	monotonia

Fonte: Buttelli, 2008.

Sob a ótica dessa dominação, verificar-se-á resumidamente os trabalhos sobre homossexuais apresentados nos últimos ENANPAD de Siqueira *et al.* (2006), Martiningo Filho e Siqueira (2007), Eccel e Flores-Pereira (2008), Saraiva e Irigaray (2009), Eccel e Saraiva (2009), Irigaray e Freitas (2009), Bicalho e Diniz (2009), Souza e Pereira (2010).

Para Siqueira *et al.* (2006), as fronteiras deixaram de existir e a diversidade culturais passaram a integrar as organizações de diversos países, inserindo-se, nesse contexto, a dimensão da orientação sexual do indivíduo, que passou a ser investigada com maior atenção. Os autores discutem o paradoxo da identidade *gay*, na qual existe uma diminuição da sociabilidade entre o homossexual e as outras pessoas de seu convívio, sendo o isolamento a única forma de proteção.

Martiningo Filho e Siqueira (2007) citam que são muitos os fatores que podem caracterizar o assédio moral no ambiente de trabalho. Normalmente o processo se inicia pela deterioração proposital das condições de trabalho do indivíduo que pode ser caracterizada por contestações sistemáticas de todas as decisões tomadas pela pessoa visada, críticas exageradas ou injustas a seu trabalho, atribuição sistemática de tarefas superiores às suas competências e instruções impossíveis de serem cumpridas que coloquem a vítima em dificuldade independentemente de sua orientação sexual.

A convivência entre indivíduos com orientações sexuais distintas é possível, conforme demonstrado no trabalho de Eccel e Flores-Pereira (2008) em uma livraria de um *Shopping Center*. Nessa organização, homossexuais assumidos trabalham e compõem a “diversidade” que se destaca com maior liberdade de expressão e poder de decisão. Porém os autores destacam que essa é uma forma estratégica da empresa, pois a “presença da ‘diversidade’ homossexual é tida como uma vantagem competitiva, um diferencial de mercado, pois busca tanto promover a identificação do público consumidor, como possibilita atrair e reter profissionais cujas competências interessam à organização” (ECCEL E FLORES-PEREIRA, 2008).

Saraiva e Irigaray (2009), analisaram o humor como forma de discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho tendo como amostra, trabalhadores heterossexuais e homossexuais de empresas localizadas nas regiões metropolitanas do Rio de Janeiro e São Paulo, entre 2005 e 2008. A pesquisa concluiu que o humor dos heterossexuais sobre os homossexuais é explícito e aparentemente legitimado socialmente, inclusive entre os próprios homossexuais que também utilizam o humor contra si próprios.

Irigaray e Freitas (2009) analisaram como as lésbicas se percebem no mundo corporativo. Validaram os estudos anteriormente realizados sobre a discriminação dos homossexuais no ambiente de trabalho, tanto explicitamente quanto implicitamente, quando os comentários e tratamentos diferenciados se escondem sob a máscara do humor e da informalidade. O processo discriminatório pode ser atenuado por outros fatores psicográficos como poder aquisitivo, cor da pele e conformidade com os padrões estéticos brasileiros.

Bicalho e Diniz (2009) pesquisaram as violências simbólicas vivenciadas por homossexuais masculinos em seus ambientes de trabalho. As violências mais recorrentes apontaram para a depreciação do homossexual através de ofensas, desprezo, de condição de inferioridade, de exclusão, discriminação e de acesso e/ou permanência no ambiente corporativo.

A discriminação de homossexuais a outros, é discutida no trabalho de Souza e Pereira (2010). Os autores concluem que a afeminação é muito forte nos homossexuais masculinos, porém, os entrevistados que têm um comportamento culturalmente definido como feminino preferem não se ver no grupo com essas características. Apresentam, assim, repulsa muito grande pelo grupo que consideram inferior e reproduzem a discriminação heterossexual entre si, sem se aperceberem da construção social em que estão envolvidos.

Para Corrêa e Carrieri (2007), o assédio moral é mais comum em ocasiões de uso do poder e visa atingir a autoestima, segurança ou imagem do indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência. Esses abusos podem ocasionar danos à personalidade do indivíduo, a sua dignidade, ou a sua integridade física ou psíquica, desestabilizando-o perante os colegas e a organização, e colocando em risco seu próprio emprego e sua ascensão profissional.

Diante dos trabalhos apresentados verifica-se que a dominação simbólica assume a forma de uma negação da existência pública de um indivíduo ou grupo de indivíduos (BOURDIER, 2002). A opressão como forma de “invisibilidade” traduz uma recusa à existência legítima, pública, isto é, conhecida e reconhecida.

Por sua vez, a investigação da dominação masculina no assédio moral ao profissional homossexual no âmbito das empresas instaladas no PIM tornou-se o objetivo principal deste artigo, principalmente no fato de abrigar empresas das mais diversas nacionalidades.

3. Método de Pesquisa

Para a concretização dos objetivos desta pesquisa, optou-se pela metodologia qualitativa que envolveu o estudo do uso e a coleta de uma variedade de materiais empíricos

provindas das experiências pessoais, entrevistas, que descreveram momentos e significados rotineiros e problemáticos na vida dos indivíduos entrevistados (CHIZZOTTI, 2008; DENZIN e LINCOLN, 2006).

A pesquisa seguiu um procedimento de coleta de dados por meio da aplicação de entrevistas em grupo seguindo um roteiro semiestruturado (McCRAKEN, 1998). O roteiro pré-estabelecido serviu de base para a realização das entrevistas e à medida que cada indivíduo fosse sendo entrevistado, novas questões e aprofundamentos foram sendo inclusos, possibilitando assim o enriquecimento das discussões no grupo e do material coletado no sentido de levar os pesquisados a exporem suas dificuldades morais diante de profissionais sob a “naturalidade” do simbolismo androgênico dominante no âmbito do trabalho.

Como instrumento de pesquisa qualitativa, a entrevista permite segundo Rey (2005), um diálogo entre o pesquisador e o sujeito da pesquisa. As conversações geram uma corresponsabilidade devido a cada um dos participantes se sentirem sujeitos do processo, facilitando a expressão de cada um por meio de suas necessidades e interesses. Nesse processo, cada participante atua de forma reflexiva, ouvindo e elaborando hipóteses por intermédio de posições assumidas por ele sobre o tema de que se ocupa. Dessa forma, o pesquisador, diante de cada resposta, pode reagir de várias formas, dependendo da sua criatividade e de seus objetivos na pesquisa. Thiollent (1997) corrobora com esse pensamento ao afirmar que a entrevista semiestruturada, deve conter um pequeno número de perguntas abertas relacionadas com os problemas que foram julgados prioritários pelo pesquisador.

Foram entrevistados seis indivíduos homossexuais que atuam ou atuaram em empresas do PIM de origem americana, japonesa, coreana, alemã e brasileira e que se dispuseram a responder a pesquisa. A escolha dos sujeitos da pesquisa seguiu a dinâmica da bola de neve (*show ball*), em que o sujeito inicialmente contatado indicou outros e assim por diante, até a composição do grupo de seis sujeitos. Nesse sentido, utilizou-se uma amostragem não-probabilística. Nesse tipo de amostra o pesquisador se preocupa menos com a questão da representatividade do que com a do significado atribuído pelos atores (GOODE & HATT, 1979).

Os encontros tiveram uma duração média de 35 minutos e foram realizados em locais públicos da cidade de Manaus. Todas as entrevistas foram gravadas e depois de transcritas, geraram um documento de vinte e três páginas.

As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas na íntegra, preservando-se, de forma mais fiel possível, a fala dos entrevistados. Os textos resultantes das transcrições foram submetidos a uma Análise de Discurso (RESENDE & RAMALHO, 2006).

A Análise de Discurso considera o discurso como uma forma de ação sobre o mundo e sobre as pessoas, e critica a concepção de que a linguagem seria um meio de comunicação neutro, não-ambíguo e transparente. Ao contrário, a Análise de Discurso aponta para o fato de que a linguagem reflete e reforça ideologias e é um importante instrumento de poder e de manutenção do status quo. Assim, objetivou-se problematizar aquilo que parece natural, na tentativa de revelar formas de ser e agir, as relações de poder, as formas de dominação e resistência, bem como o modo de operação da ideologia por trás dos discursos dos entrevistados (THOMPSON, 2002), conforme descrito no Quadro 2.

Quadro 2: Modos gerais e estratégias típicas de construção simbólica

Modos Gerais	Estratégias típicas de construção simbólica
<p>Legitimação: Formas simbólicas são representadas como justas e dignas de apoio, Isto é, como legítimas.</p>	<p>Racionalização: cadeia de argumentos racionais que justificam as relações, tendo como objetivo a obtenção de apoio e persuasão.</p> <p>Universalização: interesses de alguns são apresentados como interesses de todos.</p> <p>Narrativização: o presente é tratado como parte de tradições eternas, que são narradas com o objetivo de mantê-las.</p>
<p>Dissimulação: Formas simbólicas são representadas de modos que desviam a atenção. Ocultação, negação ou ofuscação de processos sociais existentes.</p>	<p>Deslocamento: transferência de sentidos, conotações positivas ou negativas, de pessoa ou objeto a outro (a).</p> <p>Eufemização: ações, instituições ou relações sociais são referidas de forma a suavizar suas características de valoração mais positiva.</p> <p>Tropo: uso figurativo das formas simbólicas.</p> <p>-Sinédoque: tropo caracterizado pelo uso do todo pela parte, do plural pelo singular, do gênero da espécie, ou vice-versa.</p> <p>-Metonímia: tropo caracterizado pelo uso de atributo ou característica de algo para designar a própria coisa.</p> <p>-Metáfora: tropo que consiste na aplicação de termo ou frase a outro, de âmbito semântico distinto.</p> <p>-Silêncio: ocultação do processo social de desigualdade racial.</p>
<p>Unificação: construção de identidade coletiva, independentemente das diferenças individuais e sociais.</p>	<p>Estandarização (Padronização): as formas simbólicas são adaptadas a determinados padrões, que são reconhecidos, partilhados e aceitos.</p> <p>Simbolização da unidade: símbolos da unidade, de identidade e identificação coletivos são criados e difundidos.</p>
<p>Fragmentação: segmentação de grupos ou indivíduos que possam significar ameaça aos grupos detentores do poder.</p>	<p>Diferenciação: ênfase em características de grupos ou indivíduos de forma a dificultar sua participação no exercício do poder.</p> <p>Expurgodo outro: construção social de inimigo, a que são atribuídos características negativas, as quais as pessoas devem resistir.</p> <p>Estigmatizarão: adesapropriação de indivíduo(s) ou grupo(s) do exercício de sua humanidade pela valorização de uma deficiência ou corrupção de alguma condição física, moral ou social' (Andrade, 2004, p. 107-108).</p>
<p>Reificação: processos são retratados como coisas. Situações históricas e transitórias são tratadas como atemporais, permanentes e naturais</p>	<p>Naturalização: fenômeno social ou histórico é tomado como natural e inevitável.</p> <p>Eternalização: fenômeno social ou histórico é tomado como permanente, recorrente ou imutável.</p> <p>Nominalização: transformação de partes de frases ou ações descritas em nomes, ou substantivos, atribuindo-lhes sentido de coisa.</p> <p>Passifização: uso da voz passiva que leva à retirada das ações.</p>
<p>Banalização: diluição da realidade ou da importância do tema, induzindo à conformidade e ausência de reflexão crítica (GUARESCHI,</p>	<p>Divertimento: por meio do cômico, desvia-se a atenção de problemas fundamentais para assuntos secundários, ou para situações triviais ou ridículas.</p> <p>Fatos diversos: um fato diverso, ou seja, desvio do assunto, reorientando o foco para direção diversa; forma de lidar com a informação de maneira sensacionalista, perpetuando seu valor emocional.</p> <p>Ironia: consiste em dizer o contrário do que se pensa, deixando intencionalmente</p>

4. Análise dos Resultados

Inicialmente, foram coletados alguns dados categóricos dos seis sujeitos homossexuais da pesquisa (três homens e três mulheres) que foram utilizados para caracterizar o perfil dos entrevistados. A amostra da pesquisa revelou uma idade média de 37,3 anos de idade; 83,33% possuem curso superior completo; 66,67% vivem com companheiro (a); todos tem pelo menos um filho(a); experiência profissional média de 12,8 anos; Todos possuem casa própria. Os sujeitos da pesquisa e a origem das empresas foram identificados de acordo com o Quadro 3 para manter a confidencialidade resguardando o nome das empresas e dos sujeitos.

Quadro 3: Identificação dos Sujeitos

Sujeito	E1	E2	E3	E4	E5	E6
Sexo	Mulher	Mulher	Mulher	Homem	Homem	Homem
Empresa Atual	Estadunidense	Japonesa	Coreana	Alemã	Brasileira	Brasileira

Fonte: Dados da Pesquisa.

Os trechos dos discursos presentes no Quadro 4 são analisados sob a perspectivas relacionadas àquelas apresentadas no Quadro.

Quadro 4: Aspectos de dominação masculina identificada nos relatos

Sujeito	Relato	Principais aspectos identificados nos relatos
E1	“Nunca tive nenhum problema em participar de processos seletivos. Tenho uma postura profissional que independe de minha orientação sexual. Quando iniciei o processo de seleção para esta empresa, eu já tinha colegas (gays) que trabalhavam nessa empresa e, desta forma, já sabia que a empresa não tinha nenhum tipo de preconceito contra homossexuais. Isso me incentivou durante o processo de seleção”.	Dissimulação/Eufemização – o respondente oculta a relação de dominação masculina valorizando positivamente a instituição onde trabalha, por aparentemente não fazer distinção de gênero na contratação das pessoas.
	“Não considero que sofri algum tipo de discriminação. Algumas vezes, principalmente no setor de expedição, tinha uma piadinha sem graça. Atribuía a essas piadinhas a coisas de criança (quem tirava, geralmente era muito novo – uma criança mesmo). No mais, gerentes, coordenadores e até mesmo a diretoria sempre me trataram com a maior dignidade possível”.	Reificação/naturalização – o respondente trata as brincadeiras pejorativas como acontecimento natural.
	“Um fato interessante é que quando eu entrei na empresa, o gerente administrativo financeiro me chamou para conversar após o processo de integração e, para minha surpresa, após alguns minutos de conversa, perguntou se eu era lésbica. De pronto respondi que sim. Logo em seguida, ele me deu o primeiro grande desafio: ser assistente de um Coordenador cuja área era composta por aproximadamente 120 pessoas, todos homens. Perguntei o porquê dessa decisão e ele me respondeu que o meu perfil era perfeito para ocupar o cargo, pois a empresa precisava de uma pessoa centrada,	Dissimulação/Eufemização – a respondente valoriza a ação tomada pela chefia, como um exemplo de não discriminação, no entanto, a escolha de seu cargo se deu sob aspectos da dominação masculina, identificadas pela necessidade de uma mulher masculinizada para conviver com homens.

	decidida na vida e sem medo de questionar. Isso para mim foi como uma espécie de abertura de caminho. E, realmente, foi”.	
E2	“Sou lésbica assumida desde a adolescência. Porém, quem não me conhece não sabe desse meu lado. Sou muito feminina e não aparento ser gay. Também não saio por ai dizendo que sou. Nunca tive problemas para entrar numa empresa pelo fato de ser gay. Quando fiz a seleção para entrar nessa empresa não tive nenhuma dificuldade. Concorri normalmente com as outras garotas. Não sei se seria diferente se eles soubessem que sou gay”.	Unificação/Padronização – a respondente adota um referencial padrão do gênero feminino, agindo como as outras mulheres perante a sociedade e, portanto, oculta sua real identidade.
	“Tinha um supervisor que era gay e foi demitido logo após a minha entrada. Em meu setor tem uma meia dúzia de lésbicas. Elas me falaram que o gerente descobriu que o supervisor era gay e solicitou a sua demissão. Eles são muito preconceituosos, em todos os aspectos”.	Fragmentação/expurgo do outro – a pesquisada percebe que os homossexuais são demitidos na empresa que trabalha, a cada saída da invisibilidade, pois constitui obstáculo ao poder hegemônico.
E3	“Como trabalho em uma empresa oriental, sei que eles já discriminam a mulher normal, imagine uma sapatão. Eles são muitos preconceituosos e discriminam o brasileiro de um modo geral”.	Legitimação/universalização – a entrevistada generaliza o preconceito
	“Só quem convive diretamente comigo sabe que eu sou gay. Recebo cantada de homens quase que todos os dias na rua. Quem me vê, não imagina que sou gay e que gosto de mulheres. Toda vez que passo por uma seleção, não tenho problemas. Sou uma profissional e durante a entrevista não demonstro que sou gay”.	Unificação/Padronização – a respondente adota um referencial padrão do gênero feminino, age como o “natural” das outras mulheres e, portanto, oculta sua identidade.
	“Na empresa sou profissional e procuro dar o meu melhor. Me portando desta forma, ninguém vai mexer comigo. Prefiro ficar no anonimato nessa situação. Fora da empresa, tenho meu grupo e conversamos abertamente sobre a questão da homossexualidade. Na empresa, não tenho abertura para tal.”	Fragmentação/Diferenciação – a entrevistada distingue claramente os grupos que convive dentro e fora da empresa, aceitando passivamente a dominação androcêntrica.
E4	“Minha opção sexual não interfere em meu desempenho profissional. Busco continuamente aprimorar meus conhecimentos, já fiz duas pós-graduações e estou de olho no mestrado. Porém, todo esse meu esforço não é reconhecido pela empresa. Tenho certeza que o fato de eu ser gay, pesa no momento da promoção [o profissional desconfia que saibam de sua opção sexual e que por isso o discriminam, porém continua negando a sua identidade para todos da organização]. Considero eles [alemães] altamente preconceituosos”.	Fragmentação/Diferenciação – o entrevistado acredita que por ser homossexual não recebe promoção na empresa.
	“Trabalhei em uma empresa japonesa e o japa supervisor vivia em cima de mim. Me cobrava o tempo todo para que eu trabalhasse mais. Tinha um operário na minha frente que era muito lento e eu que era rápido ficava com toda a cobrança. Como eu era rápido, enchia o posto do coitado com as minhas peças. Porém, o japinha arrumava ajuda para o coitado do meu lado e voltava a me cobrar. Trabalhei nessa empresa uns 6 meses e depois pedi para sair.”	Fragmentação/expurgo do outro – o entrevistado indica que o chefe o assediava moralmente porque era homossexual e, que por conta disso sentiu-se obrigado a pedir demissão.
E5	“O cara é “homossexual”, porém não refresca para ninguém. Cobra o tempo todo, porém, estritamente profissional. Ele não tem diferenciação com quem é ou com quem não é. Ele é muito profissional”.	Dissimulação/Eufemização – o pesquisado valoriza positivamente a ação de seu chefe, como se fosse uma atitude universal. Ofusca, dessa forma, a característica de um grupo fragmentado da sociedade.
	“Nunca me senti assediado, todos se respeitam muito. Nos momentos mais íntimos, brincamos uns com os outros [homossexuais], porém, nada que caracterize assédio”.	Dissimulação/Eufemização – o pesquisado valoriza positivamente a fragmentação do grupo. Ignora que existe uma sociedade sob a dominação masculina.
E6	“Brincadeira todo mundo tira, principalmente nos horários em que não estamos trabalhando. Eu, particularmente, nunca me senti ofendido. O que importa é a minha postura profissional e todos me respeitam nesse sentido”.	Legitimação/racionalização – o respondente aceita a relação social que lhe é imposta.
	“Já fui promovido duas vezes em três anos de trabalho. Sou um	Dissimulação/Eufemização – o

pouco afeminado, porém, todos me respeitam e sabem que sou gay. Sinto que meu trabalho pode ser recompensado. Estou estudando inglês, pois minha próxima promoção é para compras internacionais. A empresa me ajuda a pagar o curso e isso me incentiva ainda mais”.	entrevistado valoriza positivamente a empresa, por conta do tipo de ação que ela promove, como se não existissem outras relações dentro da organização.
--	---

Fonte: Dados da Pesquisa.

Adicionalmente, a partir das anotações adicionais das entrevistas, foi possível observar algumas questões adicionais, a seguir relatadas.

A profissional (E1) da empresa americana, por exemplo, embora não explique claramente o que seja postura que independe da opção sexual, ou ainda, porque escolheu ir trabalhar em uma empresa que “aceita” e indica profissionais homossexuais. Por sua vez, ocultar a orientação sexual também foi uma opção apresentada no grupo pela respondente (E2) da empresa japonesa. Para a profissional, a invisibilidade significa a abertura de oportunidades profissionais, da possibilidade de concorrer em igualdade de condições com outras candidatas em um processo de seleção como se observa em alguns fragmentos de discursos anteriormente transcritos (Quadro 4).

Verifica-se que uma determinada cultura pode produzir expectativas de conduta para homens e mulheres que são estimuladas e ensinadas pelas diversas instituições sociais, como a família, a escola, a mídia, e o próprio ambiente do trabalho. O indivíduo, como resultado de uma construção (BERGER E LUCKMANN, 1985), cria sua identidade e busca a sua legitimação. Ao avaliar a variável discriminação, percebe-se, principalmente nas empresas de origem asiática, uma forte influência cultural, onde o gestor asiático, sob o alicerce de sua masculinidade, discrimina a mulher que labuta e o profissional homossexual conforme observado nos fragmentos de discurso de uma telefonista da empresa coreana (E3) e da respondente da empresa japonesa (E2).

Na empresa brasileira, o relacionamento entre subordinado e superiores apresentou-se na forma mais profissional dentre as empresas, independentemente da orientação sexual, conforme observado no discurso de um operário do setor de injeção (E5) ao comentar sobre a postura do chefe. As oportunidades de crescimento dentro das organizações de origem estrangeira, principalmente quanto aos níveis gerenciais, privilegiam os profissionais que são enviados da matriz para a filial em Manaus. Ser mulher e homossexual nesses lugares significa perda das oportunidades. Na empresa coreana, a mensagem repassada retrata muito bem essa situação, conforme evidenciado no discurso do respondente E3.

As organizações brasileiras apresentaram-se mais receptivas quando o assunto é a possibilidade de ascensão profissional. Além de demonstrarem maior tolerância quanto à questão da homossexualidade no trabalho, de certa forma, o profissional homossexual percebe

que, mediante sua formação, desempenho e conduta ascendem posições hierárquicas superiores nas duas organizações pesquisadas, conforme evidenciado pelos entrevistados E5 e E6.

No fragmento de discurso de E6, o entrevistado faz questão de expor publicamente a sua opção diante da sociedade, expôs que apresenta claramente traços femininos para que seja identificado como *gay*. No entanto, essa exposição já lhe rendeu problemas em outra empresa. O entrevistado conta que quando trabalhou em uma empresa japonesa, a situação foi diferente, pois seu chefe imediato lhe atribuía tarefas em excesso, forçando-o a trabalhar mais e mais. Mesmo sendo mais rápido que o colega antecedente na linha de montagem, o chefe japonês arrumava mais pessoas para ajudar o trabalhador ao lado só para que o serviço se avolumasse ao seu redor. Cansado de lutar contra a pressão moral de que “não dava conta do serviço”, teve que pedir demissão após seis meses de trabalho. Diante do fato processou a empresa e ganhou danos morais relativo ao abuso.

As leis brasileiras não permitem a discriminação, assim, para que uma pessoa “fora do padrão”, mas profissional capacitado, não faça mais parte do grupo de trabalhadores surgem formas morais de coagi-lo a pedir demissão: erros imaginários, brincadeiras pejorativas, marginalização, entre outras.

Na organização alemã, o preconceito ao profissional homossexual é considerado alto pelo entrevistado (E4) e profissional em planejamento de materiais, conforme observado no fragmento de discurso. Percebe-se que a afirmativa de ser reconhecido como *gay* é um desabafo e um grande medo interno de ser reconhecido entre os “iguais”, pois desde o momento de sua contratação, o pesquisado não expôs e continua a esconder a sua orientação sexual, acreditando que foi a decisão mais acertada que teve, já que o preconceito dos “*gringos alemães*” com os *gays* é grande. Ele contou histórias de colegas que foram demitidos arbitrariamente (sem motivos aparentes) somente por serem *gays*. Um deles confidenciou a ele que entrou na justiça contra a empresa, pedindo danos morais pelos assédios sofridos pelo chefe em frente aos demais colegas e não sabe qual foi o desfecho da situação. Percebeu-se durante a entrevista, que nessa empresa existe uma variedade as histórias de demissão por discriminação homofobia e, que na percepção deste profissional, só permanece trabalhando no local quem se mantém na invisibilidade. Para os que se optam pela existência plena, sobram os maus-tratos, os gracejos, enfim as demissões.

Na empresa americana, ao contrário do que foi observado nas empresas de origem asiática e europeia, o gerente administrativo financeiro e contratante, buscou informações sobre a orientação sexual respondente E1 a fim de lhe atribuir o primeiro desafio dos demais

que vêm ocorrendo durante seu tempo de trabalho no local. Quanto à discriminação por parte dos colegas de trabalho, todos os entrevistados, em algum momento, afirmaram ser vítimas, principalmente de piadinhas, conforme observado nos fragmentos de discursos de E1, E4 e E6.

Observa-se nos fragmentos de discurso acima que as representações sociais acerca dos homossexuais são discriminatórias, na interação com seus colegas de trabalho e que as brincadeiras refletem a realidade da dominância masculina em que as representações sociais dizem muito a respeito da masculinidade, referem-se a sua imagem como dominantes, socialmente representadas, sob a ótica do masculino hegemônico que define e espera-se minimamente do comportamento de um homem, para que um determinado indivíduo possa ser considerado como tal. A percepção de ser *gay* efeminado ou lésbica masculinizada é, de certa forma, pejorativo para a sociedade no geral e, como resposta, atos discriminatórios, de forma consciente ou inconsciente, são fatos presentes na vida desses profissionais.

As brincadeiras pejorativas institucionalizadas há anos pelos heterossexuais, as piadas jocosas sobre o *gay* são comuns no trabalho, partem e provém de todas as direções. Em geral caracteriza a homofobia exacerbada, um comportamento típico de quem quer se manter a distância do “estranho”. Nas fábricas dos pesquisados, participantes do PIM, fazem parte do dia a dia e dependendo do nível hierárquico são escondidas (alto nível) ou abertas (operacional).

No entanto, os entrevistados não demonstram apresentar um desconforto em relação a esse comportamento. Pelo olhar individual, a sua orientação sexual não interfere no desempenho profissional desses indivíduos e não pode ser caracterizado como um conflito a partir das diferenças de orientação dentro do ambiente empresarial.

As coisas mudam de figura quando os entrevistados relataram sua aceitação no ambiente familiar, onde inevitavelmente não podem esconder suas escolhas. Nesse ambiente sofrem pressão para permanecer na “normalidade” e são maltratados, diminuídos, até afastados da convivência com seus amigos e parentes, que não aceitam a divergência com a dominação institucionalizada. Alguns familiares e amigos “aceitam” a posição escolhida e poucos foram os que deram apoio emocional aos entrevistados.

A opção por viver em um mundo invisível diante da sociedade é uma das características dos grupos que não encontram o seu lugar no meio social por não pertencerem ao padrão imposto. No caso dos profissionais homossexuais dessas fábricas do Polo Industrial, evidenciam-se nos fragmentos de discurso analisados, que a grande parte está nessa situação, não por escolha, mas por medo de que as “chefias” possam vir a transformar sua

vida profissional, denegrindo suas habilidades por conta da institucionalização da dominação masculina.

O Polo Industrial de Manaus, repleto de diversidades, de culturas de várias nacionalidades, do “elo dourado” do desenvolvimento sustentavelmente correto e reconhecido mundo afora, abriga um grupo de profissionais homossexuais que vivem em um mundo paralelo e são discriminados das mais diversas formas, conforme se relatou nas entrevistas.

5. Conclusões

O objetivo deste artigo foi estudar o assédio moral sofrido por profissionais homossexuais masculinos e femininos para identificar os aspectos da dominação masculina nas pessoas que trabalham em algumas empresas instaladas no Polo Industrial de Manaus – PIM. A metodologia utilizada foi qualitativa, com base na análise do discurso com base na categorização proposta por Thompson (2002) e desenvolvida nas etapas de pré-análise das entrevistas transcritas, exploração do material e tratamento com a categorização dos resultados, aplicados através de roteiro semiestruturado em entrevista de grupo.

Os resultados encontrados apontam que foram identificados nos discursos dos entrevistados, mecanismos de operação da ideologia de dominação masculina em suas diferentes formas (Thompson, 2002): Legitimação; Dissimulação; Unificação; Fragmentação e Reificação. Observou-se a predominância do Modo Geral Dissimulação e a estratégia típica de construção simbólica de Eufemização, com cinco ocorrências nos discursos dos sujeitos. O segundo Modo Geral mais indicado pelos entrevistados foi o de Fragmentação, dividido entre as estratégias de expurgo do outro e diferenciação (duas ocorrências de cada).

No ambiente de trabalho, os comportamentos contra o trabalhador homossexual ocorrem de forma direta, principalmente na forma verbal, pouco fácil de ser detectada e de virar prova documental do fato para ser caracterizado como assédio moral. Em algumas situações, comportamentos homofóbicos aterrorizam o dia-a-dia desses profissionais e são expressos nas mais diversas formas de discriminação, como o ataque a autoestima de um dos respondentes (E4) quando lhe obrigam a pedir demissão por trabalho excessivo (demissão forçada) fato que corrobora os achados de Corrêa e Carrieri (2007).

Percebe-se, porém, que mesmo o homossexual, aceita nessa construção social, continuar invisível aos olhos de todos, desistindo de sua existência plena, construindo para si um mundo paralelo ao da organização e às vezes até da sociedade, com o intuito de não sofrer o assédio moral a que já foi submetido no ambiente familiar e de amizades. A forma particular

de dominação simbólica de que são vítimas os homossexuais, marcados por um estigma que, à diferença da cor da pele ou da feminilidade, pode ser ocultado (ou exibido), impõem-se, segundo Bourdier (2002), por meio de atos coletivos de categorização que dão margem a diferenças significativas, negativamente marcadas, e com isso a grupos ou categorias sociais estigmatizadas.

Há também situações relatadas como positivas, pois um dos profissionais (E5) ao ter encontrado campo de trabalho onde a chefia é homossexual, tem a percepção de que o ambiente de trabalho deixa de ser hostil para ser agradável. No entanto, essa positividade está em um mundo paralelo ao da dominação androcêntrica. Essa constatação complementa os resultados de Souza e Pereira (2010).

Alguns se masculinizam ou afeminam corporalmente para atender a dicotomia dominante e isso suscita certa ambiguidade nos profissionais pesquisados, conforme se observa no Quadro 1. Outros se aproximam do ideal de masculinidade dominante, representando a si próprios de forma diferenciada em relação aos que demonstram ou lutam pela homossexualidade abertamente, sugerindo de que se trata de algo agressivo à sociedade – devendo os homossexuais, portanto, para terem seus direitos assegurados, serem minimamente masculinos (mulheres) e femininos (homens) e principalmente, serem sempre discretos, mantendo o que eles chamam de “postura”.

Percebe-se que a ideologia é mais efetiva quando sua ação é menos visível. Quando o indivíduo se torna consciente de que um aspecto do senso comum (no caso estudado, a dominação masculina) sustenta desigualdades de poder em detrimento de si próprio, tal aspecto tende a perder a potencialidade de sustentar desigualdades, conforme observam Resende e Ramalho (2006).

Verificaram-se elementos de assédio moral na fala dos sujeitos. No entanto, os entrevistados não conseguem identificar essas ações como sendo de assédio moral, o que pode indicar o inconsciente da dominação masculina – o que vai ao encontro da estratégia de construção simbólica da “Dissimulação”, onde uma criação social é ocultada, negada ou obscurecida (Thompson, 2002). Uma exceção encontrada no grupo pesquisado é do respondente E4, que identificou o assédio moral da demissão forçada. Cabe mencionar que o entrevistado recorreu aos meios jurídicos e obteve ganho de causa.

Dentro das organizações, institucionalizar o poder da dominância masculina, uma construção social arraigada a ideias “naturais” da dicotomia dos sexos, induz os profissionais homossexuais, a conviver com uma realidade na qual passa a ser o *quer* no meio das coisas “ditas” corretas. Porém, são seres humanos, possuem sonhos, procuram, sobretudo, serem

simplesmente pessoas comuns independentemente de sua escolha sexual e, como todos, buscam ascender na sua profissão.

No presente estudo, nas empresas brasileiras e estadunidenses a invisibilidade não parece ser requisito para ascensão profissional. Nas demais, o não revelar-se é primordial para se manter o emprego e obter promoções. Essa característica foi encontrada mais fortemente nos relatos dos respondentes das empresas orientais (japonesas e coreanas) e alemã. Não foi intuito deste artigo esgotar o tema, mas trazer ao campo da administração questionamentos sobre o porquê algumas chefias continuam a internalizar e perpetuar práticas da dominação masculina em pleno século XXI, esquecendo-se do mais importante: o desempenho organizacional das pessoas.

Ressalta-se como limitação da pesquisa o pequeno quantitativo de respondentes, resultante da dificuldade de encontrar sujeitos dispostos a participar da pesquisa. Outro limite está porque não se entrevistou pessoas em cargos de gerência, mas trabalhadores em vários campos de atuação, mais expostos a posição de subordinação, caracterização primordial para o assédio moral. Propõe-se que outras pesquisas sejam realizadas com um maior número de profissionais com essa característica e ainda, que sejam grupos isolados de homossexuais homens e de homossexuais mulheres, para que as opiniões possam ser identificadas por suas singularidades.

O tema levantado neste artigo considerou o discurso de assédio moral de seis indivíduos homossexuais, participantes dessa sociedade construída sob o aspecto masculino dominante. Tem sua relevância na pesquisa em administração, porque traz o discurso de um grupo, que está dentro das organizações, muitas das vezes isolado em “mundos paralelos” e sem voz ativa, por conta da perpetuação de práticas androcêntricas.

6. Referências

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2009.

BAUER, M.W. Análise de conteúdo clássica: uma revisão. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (Org.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Tradução Pedrinho A. Guareschi. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 189-217.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A Construção social da realidade**. Petrópolis: Vozes, 1985.

BICALHO, R. de A.; DINIZ, A. P. R. Violência Simbólica e Homossexualidade: um estudo em capitais brasileiras. In: ENANPAD, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.

BOMFIM, R.; BOTELHO, L. **Zona Franca de Manaus**: condicionantes do futuro. Manaus: Editora Valer, 2009.

BOURDIER, P. **A Dominação masculina**. 2. ed. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002. 160 p.

BUTTELLI, F. G. K. **Ritos e igualdade de gênero: uma análise da potencialidade de construção de (des)igualdade de gênero nos ritos**. **Revista Horizonte**, Belo Horizonte, v. 6, n. 12, p.127-143, jun. 2008. Disponível em:http://www.pucminas.br/documentos/horizonte_12_artigo_06.pdf. Acesso em: 20.04.2012.

CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999. v. 1, p. 275-329.

CORRÊA, A. M. H.; CARRIERI, A. P. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.47, n. 1, p.22-32, 2007.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais**. 9. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, I. S. Introdução à disciplina e prática da pesquisa qualitativa. In: **Planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed Bookman, 2006.

DEVREUX, A. M. A Teoria das relações sociais de sexo: um quadro de análise sobre a dominação masculina. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 20, n. 3, p. 561-584, 2005.

ECCEL, C. S.; FLORES-PEREIRA, M. T. A Inserção da “diversidade” homossexual em uma livraria de *Shopping Center*: um estudo crítico. In: ENANPAD, 32, 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

ECCEL, C. S.; SARAIVA, L. A. S. Masculinidade, Auto-imagem e Preconceito: um estudo das representações sociais de homossexuais. In: ENANPAD, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.

GAMSON, J. Must identity movements self-destruct? a queer dilemma. **Social Problems**, 42, p. 390-407, 1995.

GAMSON, J. As sexualidades, a teoria *queer* e a pesquisa qualitativa. In: Denzin, et. al. **Planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed Bookman, 2007. p. 345-362

GOODE, W. J.; HATT, P. **Métodos em pesquisa social**. 7.ed. São Paulo: Nacional, 1979.

GUARESCHI, P. A. **Ideologia**. In: STREY, M. N. Psicologia social contemporânea. Petrópolis> Rio de Janeiro, Vozes, 2000. p. 89-103.

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

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. Sexualidade nas organizações brasileiras: um estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. In: ENANPAD, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.

JONES, G. **Multinationals and global capitalism**. New York: Oxford, 2005, p. 147-165.

KATZ, R. L. Skills of an effective administrator. **Harvard Business Review**, n. 74509, Sep./Oct. 1974.

MARTININGO FILHO, A.; SIQUEIRA, M. V. S. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. ENANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

McCRAKEN, G. **The long interview**. Canadá: SagePublications, 1988.

PERREAULT, M. A Diferenciação sexual no trabalho: condições de trabalho diferentes ou uma questão de sexo? In: CHANLAT, J. F. **O Indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1996. V. 2, p.233-251.

REY, F. G. **Pesquisa qualitativa e subjetividade**: os processos de construção da informação. São Paulo: Thompson Learning, 2005.

RESENDE, V. M. & V. RAMALHO. **Análise de Discurso Crítica**. São Paulo: Contexto, 2006.

RODRIGUES, M. S. P.; LEOPARDI, M. T. **O Método de análise de conteúdo**: uma versão para enfermeiros. Fortaleza: Fundação Cearense de Pesquisa e Cultura, 1999.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Humor e Orientação Sexual nas Organizações: um estudo sobre histórias de vida. In: ENANPAD, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.

SILVA, P.V.B. **Racismo em livros didáticos**: estudos sobre negros e brancos em livros de língua portuguesa. Belo Horizonte: Autêntica, 2008.

SIQUEIRA, M. V. S.; FERREIRA, R. C.; ZAULI-FELLOWS, A. *Gays no Ambiente de Trabalho: uma Agenda de Pesquisa*. In: ENANPAD, 30., 2006, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2006.

SIQUEIRA, M. V. S. *et al.* Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. **Organização & Sociedade**, Salvador, v. 16, n. 50, p.447-461, 2009.

SOUZA, E. M. de.; PEREIRA, S. J. N. As Categorias identitárias que (re)produzem discriminações: estudo da discriminação exercida por *gays*. In: ENANPAD, 34., 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

SOUZA, E. M. de.; CARRIERI, A. P. A Analítica *Queer* e seu rompimento com a concepção binária do gênero. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 3, 2010.

SUPERINTENDÊNCIA DA ZONA FRANCA DE MANAUS. Disponível em: <<http://www.suframa.gov.br>>. Acesso em: 02 out. 2010.

THIOLLENT, M. J. M. **Crítica metodológica, investigação social e enquete operária**. São Paulo: Polis, 1987.

_____. **Pesquisa-ação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1997.

VALA, J. A Análise de Conteúdo. In: A.S. Silva; J. M. Pinto (Org.). *Metodologia das Ciências Sociais*. 12. ed. Porto: Edições Afrontamento, 2003. p. 101-128.

WELZER-LANG, D. Os Homens e o Masculino numa Perspectiva de Relações Sociais de Sexo. In: Monica Schpun, org. **Masculinidades**. São Paulo: Bomtempo Editorial, 2004.