



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas (FACE)

Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA)

**ANA LUÍZA DE SOUTO SILVA**

**“NOSSA, MAS VOCÊ É LÉSBICA!?”: HETERONORMATIVIDADE E A  
CONSTRUÇÃO DO SER LÉSBICA NAS ORGANIZAÇÕES**

Brasília – Distrito Federal

2023

**ANA LUÍZA DE SOUTO SILVA**

**“NOSSA, MAS VOCÊ É LÉSBICA!?”: HETERONORMATIVIDADE E A  
CONSTRUÇÃO DO SER LÉSBICA NAS ORGANIZAÇÕES**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas da Universidade de Brasília (UnB) como requisito parcial à obtenção do título de Mestra em Administração.

**Orientador: Dr. Marcus Vinícius Soares Siqueira**

Brasília – Distrito Federal

2023

**ANA LUÍZA DE SOUTO SILVA**

**“NOSSA, MAS VOCÊ É LÉSBICA!?”: HETERONORMATIVIDADE E A  
CONSTRUÇÃO DO SER LÉSBICA NAS ORGANIZAÇÕES**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas da Universidade de Brasília (UnB) como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração.

**COMISSÃO JULGADORA:**

---

**Professor Dr. Marcus Vinícius Soares Siqueira, PPGA/UnB**

Orientador

---

**Professora Dra. Tatiane Paschoal, PPGA/UnB**

Examinadora Interna

---

**Professor Dr. Eloísio Moulin de Souza, PPGAdm/UFES**

Examinador Externo

---

**Professora Dra. Gisela Demo Fiuza, PPGA/UnB**

Examinadora Suplente

Brasília – Distrito Federal

2023

## AGRADECIMENTOS

À minha mãe, amiga de todos os dias, por me ensinar sobre a boniteza da vida e ao meu irmão, Geraldo Felipe, por sempre me apoiar incondicionalmente e me isentar inúmeras vezes de minhas atribuições para que pudesse me dedicar a este estudo. Amo muito vocês.

Ao meu orientador, professor Dr. Marcus Vinicius, por todos os ensinamentos que me foram transmitidos durante minha trajetória na Universidade de Brasília. E pela serenidade com que me orientou durante todas as fases deste trabalho.

Aos professores membros das bancas de qualificação e defesa, Dr. Eloisio Moulin (PPGADM/UFES) e Dra. Tatiane Paschoal (PPGA/UnB), por todas as contribuições e pelo tempo dedicado à leitura de minha pesquisa.

À querida amiga, pesquisadora e professora Dra. Bárbara Medeiros, pela disponibilidade e apoio concedidos a mim desde o primeiro dia de curso. Obrigada por me abrir tantas portas!

À Izabel Brandão, por todo apoio e carinho dispensados a mim na reta final desta pesquisa e pela generosidade e paciência em revisá-la.

A le amigue Inaê Barbosa, surpresa boa da minha vida, que “muitas vezes me esclareceu quando eu tentava às cegas” (Foucault, 1999b, p.78), pelos potentes debates e por todas as contribuições feitas a este trabalho.

Ao amigo Vinicius Andrade, parceiro de vida, pelo auxílio incondicional e por todos os dias de alegria. Você é incrível, amigo!

À grande irmã que a UnB me proporcionou, Mariana Fraga, minha parceira e interlocutora de teorias e afetos. Obrigada pelo acolhimento, incentivo e inúmeras reflexões!

À amiga Marília Cordeiro, por me indicar e encorajar a começar o mestrado e pela atenta leitura do meu projeto, e à amiga e rival Brunna Mendes, pelo apoio e por tantas ideias compartilhadas durante a escrita dele.

Aos amigos Crislayne Andrade, Gabriela Souto e Gustavo Souto, pelo grande auxílio nos dias de pressa. Obrigada pela solicitude de sempre!

À amiga, pesquisadora e professora Dra. Cândida Beatriz, pelas dicas, pelos encontros, e pelas críticas e prescrições feitas ao meu projeto de pesquisa. Muito obrigada por compartilhar seu vasto conhecimento e parco tempo comigo!

A todos os membros do Centro de Cultura e Estudos LGBT no Ambiente de Trabalho da UnB e do Núcleo de Estudos em Diversidade e Crítica Organizacional da UnB, em especial

a Taynan, Samuel, Gustavo e Talyson, por todas as contribuições ao meu desenvolvimento acadêmico e pela ajuda nos momentos de sufoco.

Ao querido amigo, pesquisador e professor Dr. Igor Guevara, pelas trocas realizadas desde a nossa graduação, pela imensa disponibilidade e por todos os convites acadêmicos despendidos a mim.

À minha irmã Bárbara Terol e à minha cunhada Camila Clerot, pelas imprescindíveis dicas de concentração. Sem elas, eu não conseguiria conciliar trabalho e estudos.

À amiga de classe (e virtual) Larissa Monteiro, por compartilhar aflições, risadas e memes.

À Luisa Andrade, por ter me escutado falar tanto e tanto sobre minhas descobertas, e pelo empenho em ler meu projeto.

À amiga Fernanda Pereira, pela eterna paciência em me ouvir.

À amiga Luciene Carvalho, pelas palavras de incentivo de sempre e por me indicar tantas pessoas para a realização das entrevistas.

À amiga Helena Salgado e ao amigo Marccone Junior, por sempre me ajudarem a espairer nos momentos de cansaço e cegueira acadêmica.

Ao amigo Rodrigo Santana e à amiga Luisa Pacheco, pelas incontáveis e prazerosas conversas que sempre me oportunizam ter contato com diferentes posicionamentos de mundo.

A todas as entrevistadas, por terem compartilhado suas histórias de vida e pela boa vontade em contribuir com esta pesquisa.

Enfim, a todas as pessoas que fizeram e fazem parte dessa constante caminhada: o meu muito obrigada!

Gritar sapatão em todas as ruas que passar até que ninguém ouse achar que é um insulto ser tão sapatão assim.

A primeira vez que me gritaram “sapatão” encheram a boca de ódio salivante.

Eu ainda não sabia, nem imaginava, mas pelo ódio babado na palavra achei mesmo que eu devia lutar muito para não ser uma.

Sapatão.

Eu grito para quem quiser ouvir no jantar da família. Tem vezes que me perguntam por que me esforço tanto para que todos saibam. Eu rio, eles não entenderiam.

*(Alexandra M.)*

## RESUMO

Tendo em vista os escassos estudos acerca dos efeitos em ser lésbica no ambiente de trabalho, a presente dissertação tem como objetivo o de se compreender os efeitos da heteronormatividade no ser lésbica nas organizações. A temática foi analisada à luz de referenciais foucaultianos, no que diz respeito à sexualidade e seus dispositivos, bem como de críticas tecidas por Butler quanto ao sistema heteronormativo, adotando, deste modo, um olhar *queer*, inspirado por uma perspectiva pós-estruturalista e pós-identitária de estudos que compreendem o gênero como uma construção social, cultural e historicamente situada. Foram utilizadas entrevistas em profundidade com trabalhadoras de diferentes áreas de atuação que se identificam, se definem, performam e reproduzem a categoria lésbica. Os achados foram submetidos à Análise do Discurso Foucaultiana (ADF), que possibilitou a investigação dos discursos construídos acerca da realidade social de lésbicas, assim como suas conexões às relações de poder inseridas em seus contextos sociais. Verificou-se que a subjetivação lésbica a partir da heteronorma envolve três aspectos principais, quais sejam, o silenciamento da sexualidade lésbica, a demanda pela performatividade feminina, e o empreendimento de comportamentos compensatórios. Não obstante, tendo em vista a possibilidade de resistência estabelecida em toda relação de poder, verificou-se três dimensões de resistência que ampliam as possibilidades do ser lésbica nos ambientes de trabalho, quais sejam, falar abertamente sobre ser lésbica, transitar entre performances de gênero não limitadas pelo binarismo heteronormativo, e formar coletivos LGBT. Estes achados contribuem para o avanço da pesquisa acerca de aspectos relacionados à sexualidade de diferentes indivíduos nas organizações, uma vez que rompem com o caráter predominantemente androcêntrico que permeia referido campo na Administração, auxiliando no preenchimento de uma lacuna na literatura referente aos modos pelos quais a heteronormatividade produz as lésbicas. Além disso, esses resultados também favorecem as pesquisas sobre as formas pelas quais o gênero é posicionado para

manutenção ou desvio de identidades ideais nas organizações, particularmente no que tange às íntimas relações delineadas entre gênero e sexualidades dissidentes.

**Palavras-chave:** Heteronormatividade. Lésbicas. Organizações.

## ABSTRACT

Considering the scarce studies about the effects of being a lesbian in the workplace, this dissertation aims to understand the effects of heteronormativity on being a lesbian in organizations. The theme was analyzed in the light of Foucauldian references, concerning to sexuality and its devices, as well as criticisms made by Butler regarding the heteronormative system, thus adopting a queer look, inspired by a poststructuralist and postmodern perspective-identity of studies that understand gender as a social, cultural and historically situated construction. In-depth interviews were used with workers from different areas of activity who identify, define, perform and reproduce the lesbian category. The findings were submitted to Foucauldian Discourse Analysis (ADF), which enabled the investigation of the discourses constructed about the social reality of lesbians, as well as their connections to the power relations inserted in their social contexts. It was found that lesbian subjectivation from the heteronorm involves three main aspects, namely, the silencing of lesbian sexuality, the demand for female performativity, and the undertaking of compensatory behaviors. However, in view of the possibility of resistance established in every power relationship, three dimensions of resistance were verified that expand the possibilities of being a lesbian in the work environment, namely, speaking openly about being a lesbian, transiting between gender performances not limited by heteronormative binarism, and form LGBT collectives. These findings contribute to the advancement of research on aspects related to the sexuality of different individuals in organizations since they break with the predominantly androcentric character that permeates that field in Administration, helping to fill a gap in the literature regarding how heteronormativity produces lesbians. In addition, these results also favor research on how gender is positioned to maintain or deviate from ideal identities in organizations, particularly about the intimate relationships outlined between gender and dissident sexualities.

**Keywords:** Heteronormativity. Lesbians. Workplace.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ADF – Análise do Discurso Foucaultiana

AIDS – Síndrome da Imunodeficiência Adquirida

CEP/CHS – Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências Humanas e Sociais

G - Gays

IST - Infecções Sexualmente Transmissíveis

LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros

LGBTQ+ – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros e outras dissidências de gênero e sexualidade

PCD – Pessoas com Deficiência

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UnB - Universidade de Brasília

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>20</b>
2.1 A EXISTÊNCIA LÉSBICA .....	20
2.1.1 Gênero, mulheres e lesbianidades .....	25
2.1.2 Epistemologias lésbicas .....	29
2.1.3 Um olhar <i>queer</i> quanto as interseccionalidades lésbicas.....	39
2.2 A HETERONORMATIVIDADE.....	42
2.2.1 Injúrias, ódio e homofobia internalizada na construção das lesbianidades .....	44
2.2.2 Práticas de violências discursivas e resistência na construção das lesbianidades ...	48
2.3 HETERONORMATIVIDADE E EXISTÊNCIA LÉSBICA NAS ORGANIZAÇÕES.....	50
2.3.1 A regulação da feminilidade e o armário no ambiente de trabalho .....	53
2.3.2 Lesbofobia, interseccionalidades e resistência lésbica nas organizações.....	59
<b>3 MÉTODO.....</b>	<b>64</b>
3.1 LEVANTAMENGO BIBLIOGRÁFICO .....	64
3.2 DEFINIÇÃO E SELEÇÃO DE PARTICIPANTES .....	65
3.3 ACESSO AOS PARTICIPANTES .....	66
3.4 PRODUÇÃO DOS RESULTADOS .....	67
3.5 PARTICIPANTES DA PESQUISA .....	69
3.6 ANÁLISE DE RESULTADOS.....	79
3.6.1 Análise do discurso foucaultiana.....	81
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>86</b>
4.1 O LUGAR DA LESBIANIDADE NAS ORGANIZAÇÕES.....	87
4.1.1 As políticas e práticas de diversidade.....	87
4.1.2 O advento da temática lesbianidade nas organizações .....	90
4.1.3 As percepções quanto o olhar organizacional sobre as lésbicas.....	93
4.2 SUBJETIVIDADES LÉSBICAS NAS ORGANIZAÇÕES.....	96
4.2.1 “Eu não saio aclamando o tempo inteiro que eu sou lésbica”: heteronormatividade e a produção da lésbica silenciosa.....	96
4.2.2 “Tudo bem ser lésbica, mas não sapatão”: heteronormatividade e a produção da lésbica que não pode parecer homem .....	102
4.2.3 “Não quero vacilar porque qualquer coisa “olha lá, tinha que ser sapatão”: heteronormatividade e a produção da lésbica perfeita.....	114
4.3 RESISTÊNCIAS LÉSBICAS À HETERONORMATIVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES.....	118

<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>128</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>131</b>
<b>Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....</b>	<b>153</b>
<b>Apêndice B – Roteiro de Entrevistas .....</b>	<b>155</b>
<b>Anexo A – Parecer do Comitê de Ética.....</b>	<b>157</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A conexão entre sexualidade e relação sexual povoa fortemente o imaginário social por meio de palavras, gestos, imagens e demais formas de referências que produzem e disseminam a ideia da sexualidade como algo íntimo, devendo ser silenciada ou reprimida (MISKOLCI, 2012). Entretanto, o que se percebe nas sociedades ocidentais contemporâneas não é uma efetiva repressão quanto ao sexo, mas uma explosão discursiva a seu respeito (FOUCAULT, 2020). A partir de vieses moralistas e de tentativas de minimizar a importância da sexualidade, o sexo é visto como origem de diversos males, fato que enseja a necessidade de exprimi-lo sob a forma de um discurso tido como racional para sua correção e controle (MONTEIRO; RIBEIRO, 2017).

Segundo Foucault (2020), as primeiras formas de produção desses discursos encontravam-se na igreja, onde as pessoas deveriam confessar seus pecados a uma autoridade religiosa, que, por sua vez, puniria ou perdoaria os pecadores de acordo com seus julgamentos de verdade sobre a confissão proferida. Os religiosos registravam nos atos de confissão tudo o que se relacionava ao sexo, com o cuidado de, segundo prescrição da Igreja, neutralizar as palavras empregadas pelos ditos pecadores. Com o passar do tempo, a confissão é incorporada a outros conjuntos de saberes, como a psiquiatria, passando a atuar sob novas configurações, como consultas e relatórios médicos, que descreviam, classificavam e interpretavam as verdades sobre o sexo com base em conjunto de saberes clínicos.

Dessa forma, o sexo é colocado em discurso não mais para fugir do pecado, mas para ser decifrado pela verdade científica e regulado segundo um padrão ótimo, sendo aqueles que o proferem tratados como normais ou patológicos. Esses discursos formam o que o filósofo nomeia de *scientia sexualis*, que ajusta as práticas de confissão religiosas às normas do discurso científico, ensejando verdades sobre o sexo, bem como a própria sexualidade enquanto algo economicamente útil e moralmente conservador.

Referida incitação à produção discursiva sobre o sexo coloca a sexualidade entre as técnicas de confissão e as normas da discursividade científica, tornando possível sua gestão e funcionamento segundo um padrão ótimo para o pretexto bem de toda a sociedade (MONTEIRO; RIBEIRO, 2017). Assim, as minuciosas tratativas sobre a sexualidade instalam-se em diversas instituições, dentre elas, as organizações de trabalho. Nos ambientes organizacionais, os discursos que atravessam a temática reforçam a crença de que a sexualidade se trata de um aspecto da vida privada e que, portanto, não possui relação com o local de

trabalho, tendo em vista a neutralidade desse ambiente (CECH; WAIDZUNAS, 2011; KELAN, 2009; NG; RUMENS, 2017; PRIOLA et al., 2018).

Todavia, como a sexualidade, para além do sexo, abrange afetos, desejos, autocompreensão e autoimagem, sendo esta muitas vezes formada a partir da visão do outro (MISKOLCI, 2012), sua presença na realidade organizacional é inequívoca, manifestando-se de inúmeras formas, como por exemplo, por meio de imposições organizacionais relacionadas a adequação de vestimentas próprias para homens e para mulheres, a regulamentação das formas ideais de adornos utilizados por cada gênero (HAMILTON et al., 2019; ROBERTS, 2020; SANTOS; CASSANDRE, 2016; TWEEDY, 2019) e até mesmo de situações que envolvem assédio sexual (ALIZAI; DONEYS; DOANE, 2017; FERGUSON; AYUTTACORN, 2019; SUTTON et al., 2021).

Isto posto, torna-se nítido que, conforme postulado por Foucault (2020), classificar a sexualidade como um assunto privado é algo ineficaz. Para o autor, ela pode ser percebida como um dispositivo, ou seja, uma rede estabelecida entre discursos e práticas sociais que criam verdades com relação a determinado assunto, logo, configura-se como uma verdade sobre o sexo, sendo constituída por elementos sociais heterogêneos que englobam o dito e não dito com relação ao tema. Assim, o dispositivo da sexualidade volta-se como uma estratégia de poder que envolve gerenciamento e controle social, sendo ordenada por situações concretas e proposições morais que negam, regulam, interditam e censuram possibilidades de existência de corpos. Dessa forma, para compreender ideais contemporâneos tangenciados ao corpo e à sexualidade, é necessário explorar conjuntos de relações que produzem corpos e práticas sociais aceitáveis ou inaceitáveis (WEEKS, 2018).

Nessa perspectiva, a heteronormatividade caracteriza-se como um conjunto de práticas e instituições que legitimam e privilegiam os heterossexuais e a heterossexualidade como naturais no interior de dado contexto social (POMPEU; SOUZA, 2019), atuando como ferramenta que silencia e marginaliza indivíduos que escapam a uma pretensa coerência entre sexo, gênero e desejo (VAN LAER, 2018), regulando-os de acordo com a heteronorma (PRINGLE, 2008; PRIOLA et al., 2018). Apesar de sua onipresença em todas as esferas da vida social, a potência ideológica da heteronormatividade encontra-se principalmente em sua invisibilidade disfarçada de universal (MCKENNA-BUCHANAN, 2017; YEP, 2003), com a presunção de que toda experiência humana é automaticamente heterossexual e, portanto, neutra (FERFOLJA, 2010; LEE, 2019).

Trata-se de um conceito cunhado por Warner (1993) ao firmar sólidas críticas quanto ao privilégio da cultura heterossexual traduzido em sua capacidade exclusiva de interpretar a si como espelho da sociedade. Para o autor, “a cultura [heterossexual] se considera a forma elementar da associação humana, o próprio modelo das relações intergêneros, a base indivisível de toda comunidade e o meio de reprodução sem o qual a sociedade não existiria” (p. vii). Sua gênese está imbricada a ideais desenvolvidos por Wittig (1980), para a qual a diferença sexual organizadora da sociedade, qual seja as relações patriarcais de gênero, tratar-se-ia na verdade do regime da heterossexualidade, sistema que produz as diferenças nas quais se baseia, determinando a história, a cultura, a linguagem e todos os fenômenos subjetivos; e por Rich (2010), para qual a heterossexualidade seria uma instituição política de domínio masculino sob as mulheres, exercido, dentre outras formas, pelo controle da maternidade, pela exploração econômica, pela família nuclear e pela ideologia que demanda heterossexualidade de forma compulsória.

Assim, considerando a presença da heteronorma em diferentes instituições, bem como o fato de que interações no ambiente organizacional ocorrem no limiar entre o trabalho e o social (PRINGLE, 2008), sendo as relações sociais indissociáveis de relações sexuais (SEDGWICK, 1985), reconhece-se a influência que a heteronormatividade empreende quanto a suposta neutralidade sexual no âmbito das organizações. Além disso, motiva imperativos morais que influenciam a vida das pessoas no ambiente de trabalho, abrangendo práticas corporais, eróticas, sexuais e afetivas, normas que regem essas práticas, instituições que as sustentam e os efeitos produzidos por elas dentro de cada pessoa (WIERINGA, 2012). Nesse sentido, pode-se afirmar que a heteronormatividade está entranhada nos processos organizacionais (VAN LAER, 2018), seja por meio de arranjos formais, seja por interações e comportamentos informais (PRIOLA et al., 2018).

Importante sublinhar que, embora a heteronormatividade também produza efeitos sobre a heterossexualidade, moldando formas inteligíveis de ser e vir a ser heterossexual (JACKSON, 2006) e classificando-as em modelos hegemônicos e subordinados (RUBIN, 1993), em ambientes organizacionais, trabalhadores heterossexuais possuem privilégios quando comparados às pessoas que se identificam como lésbicas, gays, bissexuais e transexuais (LGBT), que enfrentam desmedidos níveis de discriminação no contexto do trabalho (HOLMAN, 2019; KELLY; CARATHERS; KADE, 2021).

Diante desse cenário, episódios que envolvem violência física e ofensas abertas a trabalhadores LGBT foram usualmente verificados em estudos realizados em países onde os

direitos LGBT são limitados ou inexistentes (ALIZAI; DONEYS; DOANE, 2017; OZTURK, 2011). Em locais onde esses direitos são progressivamente reconhecidos como parte de reformas legais e sociais, a presença de violências psicológicas e simbólicas foi predominante, manifestando-se, principalmente, por meio atos discriminatórios sutis e interpessoais (CAPRONI NETO; BICALHO, 2017; DI MARCO et al., 2019; POMPEU; SOUZA, 2019; PRIOLA et al., 2014; UENO et al., 2020).

De Souza, Wesselmann e Ispas (2017) apresentam algumas formas de discriminação sutis como microagressões e ostracismo, que podem ocorrer de forma consciente ou inconsciente, possuindo consequências negativas semelhantes às formas não sutis de discriminação. Segundo os autores, tratam-se de violências ambíguas, indiretas e de difícil contestação. Essas ardilosas manifestações estão relacionadas à presença de estigmas sexuais, ou seja, características tidas como desacreditadas em determinados contextos em virtude de atribuições feitas sobre essas características (GOFFMAN, 2012), que podem afetar a forma pela qual um indivíduo se percebe e é percebido em seu ambiente de trabalho, suas experiências e relacionamentos com chefes e colegas, bem como o seu desenvolvimento em termos de carreira (BYINGTON; TAMM; TRAU, 2021; RUMENS, 2011).

Isto posto, reconhece-se que a heteronormatividade no ambiente de trabalho age, afora as expressões homofóbicas flagrantes, por meio de processos um tanto imperceptíveis que tornam sexualmente inteligíveis aqueles funcionários que expressam suas orientações sexuais de acordo com normas sociais predominantes de masculinidade ou feminilidade, baseadas no sexo atribuído ao nascimento (VAN LAER, 2018). Portanto, atua conforme analítica de poder concebida por Foucault (2020), segundo a qual o poder não se restringe à proibição e repressão da sexualidade, mas funciona como um exercício ou prática social positiva, ou seja, o poder não nega, mas produz processos de reconhecimento em categorias moldadas discursivamente.

Assim, depreende-se que examinar os meios de atuação da heteronormatividade nas organizações assume significado político importante, tendo em vista a possibilidade de desmistificação de seus mecanismos de poder, tornando visíveis certos costumes, aparências, direitos e privilégios associados à heterossexualidade e, a partir disso, de visualização de seu exercício não como um processo natural, mas como uma construção cultural desnudada à análise crítica (PRIOLA et al., 2018; SUÁREZ BRIONES, 2019; YEP, 2003).

Fazendo uso de diferentes perspectivas, uma corrente da literatura organizacional se dedicou a isso ao longo dos anos: enquanto alguns mantiveram o foco nos estudos sobre a construção das masculinidades (por exemplo, FERGUSON; AYUTTACORN, 2019; MUNOZ-

LABOY et al., 2015; OZTURK; RUMENS; TATLI, 2020; ROBERTS, 2020), outros examinaram como se dá o gerenciamento das identidades LGBT em meio a ambientes heteronormativos (por exemplo, HOOKER, 2019; LEE, 2022; LIN; TRAKULKASEMSUK; ZILLI, 2020; MCKENNA-BUCHANAN, 2017; OZTURK; RUMENS, 2014). Ainda outros investigaram como a heteronormatividade atua nas organizações, impactando vivências de diferentes trabalhadores (por exemplo, CECH; WAIDZUNAS, 2011; KELLY; CARATHERS; KADE, 2021; MCNAMARA et al., 2021; PRIOLA et al., 2018; RIACH; RUMENS; TYLER, 2014; UENO et al., 2020).

Esses estudos investigaram a heteronormatividade em experiências profissionais relativas a gays (BENOZZO et al., 2015; MIZZI, 2013; NG; RUMENS, 2017; OZTURK; RUMENS, 2014; OZTURK; RUMENS; TATLI, 2020; ROBERTS, 2020; RUMENS, 2007), bissexuais (MUNOZ-LABOY et al., 2015), lésbicas, gays, bissexuais e transexuais (BAKER; LUCAS, 2017; CECH; WAIDZUNAS, 2011; HASTINGS; MINEI; WARREN, 2021; JONES, 2019; LEE, 2019, 2020, 2022; LIN; TRAKULKASEMSUK; ZILLI, 2020; PRIOLA et al., 2018), *queers* e trans (KELLY; CARATHERS; KADE, 2021), lésbicas e gays (DI MARCO et al., 2019; DRYDAKIS, 2015; MCKENNA-BUCHANAN, 2017; MOORE, 2020; SKIDMORE, 2004), heterossexuais (FERGUSON; AYUTTACORN, 2019; RUMENS; SOUZA; BREWIS, 2019), transexuais (ALIZAI; DONEYS; DOANE, 2017; SCHILT; WESTBROOK, 2009); gays, lésbicas e transexuais (RIACH; RUMENS; TYLER, 2014), gays, lésbicas e bissexuais (GRAY, 2013; UENO et al., 2020), lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e heterossexuais (COMPTON; DOUGHERTY, 2017; GARCÍA JOHNSON; OTTO, 2019), lésbicas, gays, bissexuais e queer (WILLIS, 2012), gays e bissexuais (RUMENS, 2012), lésbicas (LEE, 2018) e sem restringir sexualidades (COTTINGHAM; JOHNSON; TAYLOR, 2016).

Tendo em vista esse corpo crescente de pesquisas, é nítido que estudos empíricos que buscam examinar os modos pelos quais a heteronormatividade afeta trabalhadoras lésbicas de modo específico são escassos, contudo, importantes, tendo em vista que os processos heteronormativos não operam da mesma forma quanto às identidades LGBT (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; DI MARCO; HOEL; LEWIS, 2021; GARCÍA JOHNSON; OTTO, 2019; RIACH; RUMENS; TYLER, 2014), bem como a imprescindibilidade de delineamento das disputas, conflitos e negociações que se constituem segundo diferentes posições de sujeitos (LOURO, 2001).

Ademais, mesmo em investigações que compreendem lésbicas no ambiente de trabalho incorporando-as a categorias de gênero e sexualidade mais amplas, os estudiosos concentram-se, desproporcionalmente, em experiências de homens gays em detrimento de outras sexualidades (RIACH; RUMENS; TYLER, 2014). Essa situação pode estar associada à invisibilidade que as lésbicas experimentaram e experimentam ao longo da história (DI MARCO et al., 2019; SARMET, 2018) em virtude da influência da misoginia e do patriarcado na construção do conhecimento humano, moldada por homens e para homens, fato que deslegitimou as relações afetivas e eróticas entre mulheres (WELZER-LANG, 2001).

Encontra-se nesse apagamento imensa dificuldade em encontrar documentações históricas que tratem sobre a sexualidade lésbica (VICINUS, 2012). Para Navarro-Swain (2000), a política de apagamento das lésbicas estaria vinculada a uma política de esquecimento, pautada pelo dispositivo da sexualidade, a fim de manter a categoria mulher dada como algo natural, tendo em vista que relacionamentos físicos e emocionais entre mulheres propiciam um caos na ordem natural heteronormativa dominada pelo masculino.

Não obstante, mesmo dentro de uma restrita literatura organizacional, é possível constatar que lésbicas enfrentam reveses singulares no ambiente de trabalho. Verifica-se, por exemplo, que a conformidade entre sexo, gênero e expressão de gênero é vigorosamente demandada dessas trabalhadoras (SANTOS; CASSANDRE, 2016), em vistas de produzir significados específicos de inclusão que recriam hierarquias e binários dentro da própria categoria (PRIOLA et al., 2018). Além disso, para participação em processos seletivos e para a manutenção do emprego durante trajetória profissional, desempenhar atos performativos femininos é considerado importante para lésbicas (SANTOS; CASSANDRE, 2016), pois mulheres que perturbam ideais normativos de feminilidade são facilmente mais interpretadas como tais (TWEEDY, 2019) e, por não corresponderem às expectativas de consonância heteronormativa, tornam-se mais sujeitas a atitudes lesbofóbicas<sup>1</sup> (BUTLER, 2019a), tendo seu status social desvalorizado (CORLETT; DI MARCO; ARENAS, 2021).

Ainda assim, há compreensão muito limitada acerca dos efeitos da heteronormatividade para lésbicas no ambiente de trabalho, ou seja, entende-se que os processos normativos afetam suas vidas profissionais, mas estudos que examinam a complexidade de como o ser lésbica é experimentado por meio da heteronormatividade presente em ambientes de trabalho são

---

<sup>1</sup>No presente trabalho, o termo lesbofobia será utilizado para tratar sobre as experiências de preconceito sexual sofridas especificamente por lésbicas, tendo em vista as assimetrias de gênero e orientação sexual que perpassam referida identidade (CAPRONI NETO; BICALHO, 2017).

limitados (MCKENNA-BUCHANAN, 2017), apesar de fundamentais para desafiar os sistemas que mantêm e reforçam a heteronormatividade nas organizações (DI MARCO; HOEL; LEWIS, 2021), para a compreensão de semelhanças e diferenças entre as distintas experiências dentro das categorias LGBT (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; DI MARCO; HOEL; LEWIS, 2021) e para o delineamento de melhores formas de apoio a essas trabalhadoras (KELLY; CARATHERS; KADE, 2021).

Nesse sentido, a necessidade de examinar a complexidade de como o ser lésbica é experimentado por meio da heteronormatividade presente em ambientes de trabalho aproxima-se às propostas de estudos *queer* que, na área organizacional, buscam expor os efeitos nocivos da heteronormatividade, bem como investigar a construção de identidades no ambiente de trabalho, ao explorar a ligação entre sexualidade e poder nas organizações (VAN LAER, 2018). Relacionam-se a uma vertente heterogênea de estudos sobre sexo, gênero e sexualidade, de origem estadunidense, constituídos como uma resposta de pessoas marginalizadas, ou *queer*, à uma ordem regulatória dos corpos, das sexualidades e de suas identidades (PELÚCIO, 2014). Possuindo bases epistemológicas predominantemente pós-estruturalistas e pós-identitárias, o pensamento ou a analítica *queer* (SOUZA, 2017) ressalta ainda a impossibilidade de se exaurir as categorias de gênero, tendo em vista o cruzamento dessas identidades com aquelas relativas à classe, à etnia, à raça e às tantas outras discursivamente constituídas (BUTLER, 2019a).

Inspirada por esta analítica, para esta pesquisa, considera-se que a diversidade, mutabilidade e historicidade de práticas sociais são impeditivas para a existência de identidades fixas dentro de uma mesma categorização, fato que enseja recusa em se adotar modelos universais de lesbianidades que levem a acreditar que exista um formato único em ser lésbica (OLIVEIRA; MATTOS, 2018). Pensar o ser lésbica nas organizações implica o estabelecimento de um diálogo com diferentes campos de experiência que, segundo McClintock (1995) existem em e por meio de relações entre cada um deles. Reconhecer a complexidade das relações de poder e buscar compreender articulações de múltiplas diferenças, não apenas sexuais ou de gênero, mas diferenças<sup>2</sup> em sentido amplo (PISCITELLI, 2008) torna a compreensão da heteronormatividade no trabalho ainda mais complexa (MCKENNA-BUCHANAN, 2017), e também, mais fidedigna, tendo em vista a possibilidade de análises que

---

<sup>2</sup>Nesse contexto, o uso do termo diferença refere-se aos modos pelos quais as pessoas diferem uma das outras a partir de fluxos de identidades socialmente significativas – como gênero, raça, sexualidade, classe, entre outros (McDonald, 2015).

apreendam as interações entre possíveis diferenças em contextos específicos (PISCITELLI, 2008).

Diante do exposto, defende-se uma investigação sobre os efeitos da heteronormatividade para lésbicas no ambiente de trabalho. Para isso, este estudo vale-se das contribuições de autores de pesquisas que analisam a heteronormatividade nas organizações, os quais têm buscado criar condições laborais mais habitáveis para pessoas cujas existências não são totalmente reconhecidas em discursos exclusivos. Além de abranger referenciais foucaultianos no que diz respeito à sexualidade e seus dispositivos, bem como as críticas tecidas por Butler quanto ao sistema heteronormativo, inspirando-se, deste modo, por um olhar *queer*, e por uma perspectiva pós-estruturalista e pós-identitária de estudos que entendem o gênero como uma construção social, cultural e historicamente situada.

Enquanto questão de pesquisa, pretende-se responder: *Quais são os efeitos da heteronormatividade para lésbicas no ambiente de trabalho?* Logo, a presente dissertação tem por objetivo principal **compreender os efeitos da heteronormatividade no ser lésbica nas organizações**. Para este intuito, conta com quatro objetivos específicos: i) compreender de que forma as participantes se identificam com a categoria lésbica; ii) verificar os efeitos da internalização do discurso heteronormativo para lésbicas; iii) verificar a atuação da heteronormatividade na intersecção entre a identidade lésbica e outras identidades sociais no trabalho; iv) apreender formas de resistência exercidas por lésbicas no contexto sócio-organizacional.

Para além das reflexões iniciais, o estudo emerge da necessidade apontada por Paniza (2020) e Castro, Silva e Siqueira (2021) da realização de estudos sobre a vida de lésbicas no ambiente de trabalho, tendo em vista que o conhecimento sobre aspectos relacionados à sexualidade dos indivíduos nas organizações, apesar de estar se desenvolvendo no campo da administração permanece com um caráter predominantemente androcêntrico. Além disso, Garber (2001) ressalta que, mesmo dentro dos estudos *queer*, proeminentemente escritos por mulheres, lésbicas prevalecem desconsideradas.

Ao considerar o argumento da teoria *queer* no que diz respeito à produção de sexualidades a partir dos discursos heteronormativos, este estudo visa contribuir quanto à proposta de Crawley e Willman (2018), que apontam a necessidade de pesquisas que tratem sobre os modos pelos quais a heteronormatividade produz as lésbicas. Entretanto, concentra-se em contextos laborais, tendo em vista a importância em se verificar as formas pelas quais o gênero é posicionado para manutenção ou desvio de identidades ideais nas organizações

(COMPTON; BRANDHORST, 2021), campo que pressupõe um corpo heteronormativo de análise (TWEEDY, 2019).

A investigação da percepção de lésbicas quanto à heteronormatividade se justifica pelo fato de que estudos que englobam expectativas e opiniões de trabalhadores homossexuais contribuem para analisar as sobrecargas psicológicas a qual um homossexual está sujeito, sendo por muitas vezes objeto de estigma e preconceito nas relações sociais e organizacionais (CASTRO; SILVA; SIQUEIRA, 2021; DE SOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017; IRIGARAY; FREITAS, 2011; SIQUEIRA et al., 2009; SOUZA; PEREIRA, 2013).

Além disso, ao propor uma perspectiva interseccional à análise, bem como uma verificação de estratégias de enfrentamento, o estudo busca abranger diferentes subjetividades<sup>3</sup> organizacionais de lésbicas (ADAMSON, 2017), tendo em vista que a heteronormatividade não é homogênea, não produz efeitos uniformes (WIERINGA, 2012), e não restringe as experiências de identidades marginais à dor, discriminação e desigualdade, mas também a empoderamento e resistências (JONES, 2019).

Assim, a presente proposta é relevante por buscar compreender a heteronormatividade nas organizações, contribuindo com a compreensão de como se dão os mecanismos de reprodução desse discurso sobre lésbicas. Fato que torna possível a identificação de diferentes perspectivas relacionadas à visibilidade lésbica em contextos de trabalho, contribuindo para a ciência administrativa e aos estudos organizacionais de cunho crítico.

---

<sup>3</sup> O conceito de subjetividade aqui considerado refere-se aos “pensamentos e emoções conscientes e inconscientes do indivíduo, seu sentido de si mesmo e suas formas de compreender sua relação com o mundo” (WEEDON, 1987, p. 32) que, segundo a lógica pós-estruturalista, se mantêm em estado de fluxo constante.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O presente capítulo está distribuído em três grandes tópicos que não se excluem, mas interconectam-se uns aos outros, priorizando uma argumentação lógica onde o primeiro deles, intitulado “**A Existência Lésbica**” trata sobre as formas pelas quais os corpos e as identidades lésbicas foram e são produzidos em âmbito discursivo. A discussão abrange a análise de poder foucaultiana, que desloca o emparelhamento do poder como estritamente repressor, ao visualizar sua atuação por meio de mecanismos e tecnologias produtoras de saberes e subjetividades, verificando como as práticas discursivas desencadeadas pelo dispositivo da sexualidade transformaram a homossexualidade e, por sua vez, a lesbianidade, em categorias identitárias de desvio sexual.

O primeiro subtópico, “**Gênero, mulheres e lesbianidades**” integra a essa discussão o debate em torno do conceito de gênero, importante fator nas discussões sobre identidade na contemporaneidade. O subtópico “**Epistemologias lésbicas**” envolve a construção das identidades lésbicas a partir de diferentes olhares teóricos, estabelecendo um pequeno percurso histórico de transformação do pensar lésbico no decorrer dos estudos feministas, *gays* e *queer*. Assim, a perspectiva identitária da lesbianidade é desenvolvida considerando a influência dos aspectos problematizados nos pensamentos teóricos descritos, principalmente no que diz respeito aos atravessamentos do gênero e da sexualidade. Estabelecida a partir de um olhar *queer*, a subseção “**Um olhar queer quanto as interseccionalidades**” busca explorar a interseccionalidade como instrumento analítico, bem como as formas pelos quais marcadores variados constroem distintas subjetividades e experiências.

O segundo tópico, intitulado “**A Heteronormatividade**” trata sobre os discursos heteronormativos que se tornam alicerce dos processos de normalização de valores culturais dominantes, considerando seus efeitos sobre indivíduos LGBT, de modo geral, e sobre lésbicas, de modo específico, justificando-se em função do movimento de composição da heteronormatividade e suas dinâmicas com as relações de poder nela inseridas. A partir dessa perspectiva torna-se possível interpretar os desdobramentos da heteronorma para lésbicas no dia a dia do trabalho, a partir do terceiro tópico, “**Heteronormatividade e Existência Lésbica nas Organizações**”.

### 2.1 A EXISTÊNCIA LÉSBICA

O amor, o desejo e o sexo entre mulheres existem desde as primeiras sociedades, entretanto, são temidos, ignorados ou mesmo negados em virtude de uma limitação política

feminina vinculada à dificuldade das mulheres em testemunhar, por escrito, evidências históricas (RUPP, 2011). Dessa forma, a maior parte dos registros que tratam sobre a existência lésbica provém dos homens (TORRÃO FILHO, 2000), que fizeram uso de variadas nomenclaturas para designar as mulheres que se relacionavam entre si: tríbades, safistas, sáficas, invertidas, sodomitas, lesbianas, lésbicas, dentre outras (LARDIONOIS, 1995).

A palavra lésbica, termo mais empregado na atualidade, tem sua origem histórica vinculada à ilha de Lesbos, localizada na Grécia, sendo utilizada para designar as pessoas que nascem no arquipélago, seu idioma, bem como um verso específico da poesia helênica (MOTT, 1987). Seu uso atrelado à ideia do relacionamento afetivo e erótico entre mulheres ocorre em virtude de Safo, famosa poetisa e musicista nascida na ilha grega nas últimas décadas do século VII a.C., autora dos primeiros escritos redigidos por mulheres, na tradição ocidental, e que compunha e cantava sobre o amor entre elas, além de, supostamente, manter relações amorosas com suas companheiras (FLORES, 2017).

Entretanto, seria um equívoco considerá-la lésbica em virtude de suas relações afetivo-sexuais com mulheres, tendo em vista a impossibilidade de aplicação de determinantes contemporâneos para designá-la como tal (HOKI, 2021), já que categorizações de seres humanos, historicamente, foram realizadas segundo significados e valores que orientavam atos de cada época (NAVARRO-SWAIN, 2000). Dessa forma, divisões de corpos em gênero, sexualidade ou sexo nem sempre foram iguais, pois os critérios de classificação mudam de sentido com o passar do tempo (NICHOLSON, 2000) e dependem diretamente dos discursos dominantes de poder e saber de determinado período (NAVARRO-SWAIN, 2000).

Segundo analítica desenvolvida pelo filósofo Michael Foucault, o poder não é algo que possa ser essencializado, pois se trata fundamentalmente de uma relação, apresentando-se como uma complexa correlação de forças capazes de transformar os infinitos domínios que as constituem. Assim, atua de forma capilar, de modo que, ao transitar por todos os indivíduos, constitui seus corpos, discursos e subjetividades (FOUCAULT, 1979, 2020). Para o autor (2020), as unidades de dominação presentes nas sociedades não poderiam ser definidas como o poder em si, mas como suas formas terminais e, portanto, efeitos das correlações de forças que provocam estados perenes de poder que, devido a desigualdades, se estabelecem de forma hegemônica. Os elementos presentes nessas relações implicam uns aos outros, reforçando-se e esboçando dispositivos de atuação conjunta, os quais o autor intitula como dispositivos de poder.

Como expressões dos conjuntos das relações de poder, os dispositivos atuam sob os corpos, de modo a produzi-los em concordância às linhas de forças que têm por objetivo a hegemonia social (SOUZA, 2014). Dentro desses dispositivos o saber é elaborado e acoplado às práticas de poder para, a partir disso, ser produzido, reestruturado e para constituir as unidades de dominação, que, por sua vez, irão moldar os dispositivos para a produção de saber (FOUCAULT, 2020). Com isso, visualiza-se que as relações de poder não são meramente proibitivas, mas possuem eficácia produtiva, uma vez que buscam constituir os sujeitos por meio das relações de poder-saber (SOUZA, 2014).

Nessa acepção, a lesbianidade, em seus significados contemporâneos, possui parcialidades discursivas quanto a sua produção. O processo identitário pautado na nomenclatura *lesbianismo* surge durante o século XIX como forma de categorização médica, no sentido de inversão sexual nas mulheres (NAVARRO-SWAIN, 2009). Até então, não havia uma denominação específica para pessoas que se relacionam sexual e afetivamente com pessoas do mesmo sexo: a sodomia ou o tribadismo referia-se à prática sexual, e não a seu sujeito. Ao nomear determinados atos sexuais e afetivos como algo patológico, os sujeitos dos atos deixam de ser pessoas que cedem a um desejo a qual todos estão suscetíveis, transformando-se em uma nova espécie. Dessa forma, a homossexualidade caracteriza-se como uma construção discursiva do dispositivo da sexualidade surgida a partir do interesse médico em investigar o homossexual, a fim de corrigi-lo frente a seu suposto desvio (FOUCAULT, 2020).

Uma vez nomeada a espécie, elabora-se a identidade material e essencialista do sujeito em torno de sua sexualidade, moldada a partir da referência heterossexual (NAVARRO-SWAIN, 2009). Essa dicotomia discursiva baseada numa lógica binária se trata de uma construção constituída por meio de relações de poder que produzem categorias identitárias onde o sexo e a sexualidade se restringem a uma base conceitual biológica (PINAFI, 2015). Assim, o homossexual se configura como o oposto do heterossexual, havendo uma hierarquização das diferenças, onde um dos polos, o heterossexual, é valorizado em detrimento do outro, o homossexual (SOUZA, 2014).

Deste modo, percebe-se que os sujeitos homossexuais têm o início de sua existência pautado em discursos que os qualificam como incorretos, inapropriados e, por vezes, perigosos, sendo categorizado como inferiores (SOUZA, 2014). Diante disso, a sexualidade é vista como cerne de seus seres e, ao mesmo tempo, um segredo a ser escondido (FOUCAULT, 2020). No entanto, seria incorreta uma tentativa de resgate histórico que considere a homossexualidade de homens e mulheres, aqui tratadas, respectivamente, como homossexualidade *gay* e

lesbianidade, como homólogas, tendo em vista a impossibilidade de explicar a construção social de homens e mulheres nos mesmos termos (KATZ, 1996).

Portanto, pensar sobre lesbianidades requer considerar algumas estratégias de poder e saber que, segundo Foucault (2020), vincularam organicamente a existência das mulheres ao corpo social, tornando-as susceptíveis ao controle de fecundidade; ao espaço familiar, devendo ser elemento substancial e funcional da família; e à vida das crianças, atribuindo-lhes uma responsabilidade moral e biológica em cuidar e educar a prole. Dentre os conjuntos estratégicos que afetaram marcadamente a existência lésbica, enquanto mulheres, destaca-se a histerização do corpo da mulher, que foi assujeitado à sexualidade, sendo, por isso, patologizado; a pedagogização do sexo da criança, que tornou as crianças alvos de vigilância sexual constante por parte dos pais - principalmente das mães, tidas como elementos centrais do núcleo familiar; a socialização das condutas de procriação, que sujeitou as pessoas a pressões sociais quanto ao casamento, à constituição de família e ao controle de natalidade; e a psiquiatrização do prazer perverso, que dividiu o sexo com base em sua existência instintiva biológica e psíquico autônoma, permitindo a realização de análises clínicas quanto a anomalias que pudessem afetá-la, de modo que algumas condutas sexuais foram normalizadas, enquanto outras, as desviantes, patologizadas e especificadas de modo a serem adequadas.

Dessa forma, enquanto a homossexualidade *gay* era perseguida e criminalizada, a lesbianidade era construída como uma perversão da insuficiência, tendo em vista que, apesar de imoral, o sexo entre mulheres não era considerado sexo (AZEVEDO, 2020). Isso não significa dizer que as lésbicas eram aceitas socialmente, mas que não seriam capazes de praticar atos sexuais legítimos. Dessa forma, desapareciam dos discursos (NAVARRO-SWAIN, 2000) por sua ilegitimidade sexual, estabelecida por uma ordem falocêntrica que protege, sobretudo, a heterossexualidade (AZEVEDO, 2020), e, também, por seu vínculo estreito com o silenciamento das mulheres ao longo da história, devido principalmente às restrições de acesso destas ao espaço público, dado o papel social da mulher voltado ao matrimônio e à maternidade (VICINUS, 2012).

Não obstante à invisibilidade discursiva, ao não se conformarem à lógica de controle patriarcal relativa às mulheres, as lésbicas são vinculadas a estigmas criados como tentativas de manutenção de privilégios materiais e simbólicos dos homens heterossexuais (WELZER-LANG, 2001). Segundo Rupp (2009, pp. 6, 7):

As maneiras pelas quais o amor entre mulheres tem sido entendido, sugiro, incluem o seguinte: que uma mulher que deseja outras mulheres é masculina, que seu corpo a

marca como diferente de outras mulheres, que ela é lasciva, que é privada de acesso a homens, e que ela odeia os homens. Esses entendimentos emergem em diferentes concepções ao longo da história e das culturas [...] em alguns momentos, em alguns lugares, uma ou outra concepção prevalece. É por isso que podemos fazer comparações trans históricas sem assumir alguma “lésbica” essencialista que pode ser encontrada em todos os lugares.

Pontua-se aqui que o vínculo atribuído entre lésbicas e a masculinidade não é capaz de romper com o ideal normativo de uma essência feminina conferida às mulheres, fazendo com que suas relações afetivo-sexuais sejam vistas como assexuadas, ou que possuam relações pautadas predominantemente na amizade romântica, e não sexual. Entretanto, esse estigma é rompido quando o ato ocorre para o prazer sexual dos homens, tendo em vista que à mulher cabe o papel de objeto do desejo masculino e, dessa forma, a lesbianidade passa a ser vista como uma atração para os homens, que desempenham papel de expectadores (TOLEDO; TEIXEIRA FILHO, 2012).

Esses diversos processos de estigmatização relacionam-se estreitamente à formação das identidades lésbicas tendo em vista que a possibilidade de organização do ‘eu’ e da apresentação de uma identidade inteligível só é possível por meio da prática da sexualidade atrelada a uma sujeição/resistência às suas práticas de regulação (NAVARRO-SWAIN, 2002). Como pessoas que necessitam de espaço social, político e redes de apoio que constituam sentido às suas necessidades como indivíduos, as lésbicas tomam para si uma identidade que lhes é conferida e se unem em busca de pertencimento (BUTLER, 2019a), moldando suas identidades pessoais por meio de experiências coletivas do grupo (BRAH, 1991). Fato que, ao mesmo tempo em que reforça as próprias identidades como pilares de construção e de manutenção de uma ordem de domínio hegemônica (BALIBAR, 2021), torna possível o reconhecimento identitário mútuo e a criação de subculturas contra hegemônicas (TORRÃO FILHO, 2000).

O surgimento de uma subcultura lésbica, desenvolvida principalmente nas grandes cidades europeias, que continham bares, cafés e clubes frequentados por mulheres que, abertamente, relacionavam-se afetiva e sexualmente com outras mulheres (TORRÃO FILHO, 2000), permitiu maior visibilidade e compartilhamento de símbolos, experiências e referências lésbicas dentro e contra as normas, valores e expectativas da sociedade heterossexual (KAPLAN, 2019). Muitos arquétipos de representação lésbica foram popularizados a partir dessa subcultura, tendo como destaque a lésbica *butch* ou, no Brasil, caminhoneira, bofe ou *tomboy*, que toma para si atributos de gênero considerados masculinos (HALBERSTAM, 2008; SOARES; COSTA, 2011). Entretanto, diferente de outras subculturas baseadas em identidades sexuais, encontra-se, na lesbianidade, uma controversa dificuldade relacionada à utilização de

um conceito universal para definir quem são as lésbicas e, por conseguinte, quais pessoas estão dentro ou fora dessa subcultura (ALMEIDA; HEILBORN, 2008; VICINUS, 2012).

Nesse sentido, Navarro-Swain (2000, p.34) faz as seguintes indagações: “O que é ser lésbica? Um sentimento, uma emoção? Ou a prática de uma certa sexualidade? Como criar uma identidade individual ou de grupo em torno de uma preferência sexual, eventual ou sistemática?”. Essas reflexões revelam contrariedades e fragmentações presentes na ideia de lesbianidade, um termo de diferentes valores para diferentes grupos, podendo representar, dentre outras coisas, um corpo político, um público consumidor, uma sexualidade, uma predisposição genética, uma ameaça moral, uma fantasia erótica para a heterossexualidade masculina, ou mesmo combinações dos mesmos (KAPLAN, 2019).

Como a produção de identidades lésbicas está pautada em variados discursos e suas significações específicas no decorrer do tempo, queda-se explícito que perpassa questões relacionadas ao gênero e à sexualidade (SUÁREZ BRIONES, 2019), possuindo múltiplas dimensões significativas (MUTHIEN, 2020). Referidos constructos fazem parte de inúmeras discussões dentro dos feminismos e de teorias pós-modernas, refletindo e constituindo abordagens distintas dentro de correntes de pensamento plurais (DESCARRIES, 2000). Assim, ainda que a sexualidade não decorra do gênero, entende-se como necessária uma análise de suas relações.

### **2.1.1 Gênero, mulheres e lesbianidades**

Como ponto central nas discussões sobre a identidade lésbica na contemporaneidade, o gênero representa padrões de normalidade que reforçam os binarismos sociais (NAVARRO-SWAIN, 2002), tendo em vista que as práticas regulatórias que o governam são as mesmas que governam a inteligibilidade das identidades (BUTLER, 2019a). O surgimento de sua nomenclatura não advém de uma agenda de estudos de relações sociais, mas, assim como o sujeito homossexual, é fruto de discursos formados por um conjunto médico de saberes: na década de 50, John Money, um psicólogo estadunidense, ao realizar estudos que buscavam modificar os corpos e produzir subjetividades em bebês intersexuais – ou, evitando o anacronismo, hermafroditas – com vistas à conformá-los à ordem visual preexistente, tornou-se a primeira pessoa a utilizar o gênero, gramaticalmente, como ferramenta de diagnóstico clínico (PRECIADO, 2018).

Mais semelhante à sua utilização contemporânea, o termo foi resgatado por feministas estadunidenses como categoria de análise para evidenciar as construções sociais intrínsecas das

distinções baseadas no sexo, como as das definições normativas da feminilidade, dado que, historicamente, a sociedade transforma a sexualidade biológica em produto da atividade humana (SCOTT, 1995). Ao diferenciar o sexo, como um atributo biológico da natureza dos corpos, do gênero, como instituição cultural que cria as diferenças sociais entre os sexos, o movimento feminista constituiu uma importante ferramenta política que permitiu o delineamento de caminhos possíveis para transformação do papel de subordinação das mulheres frente aos homens (FRANCHETTO; CAVALCANTI; HEILBORN, 1980).

Entretanto, ao passo em que se rompia com uma perspectiva biológica de diferença entre os gêneros, instaurava-se uma ontologia que essencializava essa diferença ao buscar uma identidade feminina universal para a categoria mulher (HARDING, 1993). A universalidade pautada em atributos relativos ao corpo feminino, como a cultura da mulher, o parto, a maternidade, entre outras, era impeditiva para a articulação de diferenças entre as mulheres, além de conceber um sujeito constituído no gênero por meio de representações culturais, engendrando-o nas experiências relativas ao sexo, bem como em suas demais intersecções (DE LAURETIS, 1987).

A partir disso, militantes e teóricas feministas passam a desenvolver considerações e questionamentos quanto às diferenças coletivas circundantes à materialidade dos corpos sexuados (NAVARRO-SWAIN, 2002). Esse fato gera novas perspectivas quanto às relações de poder que envolvem o gênero, permitindo a inclusão de questões atreladas a raça, a classe, a homossexualidade, entre outras dimensões de classificação social (HEILBORN; RODRIGUES, 2018). Ao reconhecer a heterogeneidade inserida na categoria, amplia-se a percepção da ação de dispositivos sociais e institucionais capazes de produzir e implantar suas representações, denominados por De Lauretis (1987) de tecnologias de gênero, capazes de moldar comportamentos, personalidades e, também, as formas de aparecimento dos corpos (NICHOLSON, 2000).

Nesse sentido, essas tecnologias contribuem para a produção de subjetividades estereotipadas, perante as quais os sujeitos, em troca de reconhecimento, são divididos entre os binários opostos de gênero mulheres e homens: as imagens de mulheres sempre produziram e reproduziram características de fragilidade e incapacidade física e mental (NAVARRO-SWAIN, 2000), fato que pode estar relacionado à estratégia de poder discursiva vinculada à histeria feminina, conforme postulado por Foucault (2020). De acordo com Navarro-Swain (2002, p. 325):

Esses traços, desenhados por valores históricos, transitórios, naturalizam-se na repetição e reaparecem fundamentados em sua própria afirmação: as representações da “verdadeira mulher” e do “verdadeiro homem” atualizam-se no murmúrio do discurso social.

Nas relações sociais, a heterossexualidade concebida no ocidente como expressão natural, representa o modelo de feminilidade, imposto às mulheres, e o de masculinidade, ensinado aos homens. Essa diferença torna-se fundadora das identidades pessoais e das ordens social e simbólica (MATHIEU, 1991). A partir disso, estrutura-se uma matriz heterossexual, que diferencia o masculino e o feminino por meio das categorias sociais de gênero e das práticas do desejo heterossexual, produzindo identidades e verdades vinculadas a ideais deterministas onde sexo define gênero e gênero define sexo. Pessoas que não vivenciam a lógica estabelecida pela matriz tornam-se ininteligíveis, estando mais expostas a sofrer violência, assédio e patologização, já que arquiteturas e normas sociais delimitam a distinção entre público e privado, além de instrumentalizá-la às ordens das políticas sexuais (BUTLER, 2019a).

Assim, as formas de aparecimento e manifestação dos corpos, sem se restringir à dimensão biológica, são sensibilizadas por dimensões simbólicas e culturais (FLORES-PEREIRA; CAVEDON, 2009), incluindo a linguagem como sistema de diferenças, o que evidencia o papel discursivo em produzir e sustentar as relações hegemônicas de poder, perpetuadas por noções de existência heterossexuais, bem como enfatiza desafios relativos a discursos marginalizados ou não reconhecidos (DIAMOND; QUINBY, 1988). Nesse sentido, Butler (2019a), relaciona a performatividade de enunciados linguísticos, definida por um poder da linguagem em produzir um conjunto de efeitos, a uma performatividade corpórea a fim de entender a formação do gênero como um constructo ficcional.

Para a filósofa, a marca do sexo designada a uma criança no momento de seu nascimento, ou antes dele, molda uma categoria discursiva que irá determinar seu papel social de homem ou mulher por toda sua existência, sendo as expressões que não se encaixam nesse binarismo, resignadas à abjeção. Segundo Arán e Junior (2007, p. 134):

Certamente seria estranho, diante da imagem de um bebê numa ultrassonografia, afirmar que “se trata de uma lésbica”. Como este enunciado não faz parte de nossa inteligibilidade cultural, ele serve antes de tudo para demonstrar de maneira muito precisa como o ato de nomear é, ao mesmo tempo, a repetição de uma norma e o estabelecimento de uma fronteira.

Trata-se de uma inculcação psicossocial das normas de gênero que, mais do que impressas nos corpos de modo a marcá-los e estigmatizá-los, produz-os, não no sentido de

trazer à existência, mas no sentido de informar os modos de corporificação adquiridos com o tempo (BUTLER, 2019a). Deste modo, “se o gênero vem a nós em um primeiro momento como uma norma de outra pessoa, ele reside em nós como uma fantasia ao mesmo tempo formada pelos outros e parte da nossa formação” (BUTLER, 2019b, p. 37). Assim, passa a ser compreendido como uma ficção fundacional, interpelada de variadas formas, que precede e atua sobre os indivíduos para que representem os papéis de gênero que lhes foram atribuídos conforme determinados tipos de norma (ibidem), inclusive a heterossexual, ou seja, a identificação dos sujeitos como homens ou mulheres seria um produto de ações que reafirmam o gênero, sendo este, um exercício de repetição que define o sexo, configurando-se, assim, como categorias indissociáveis (FREITAS, 2018).

A performatividade de gênero é sustentada pelo anseio em informar à sociedade uma identidade coerente, isto é, aquela em que o gênero decorre de um sexo, que se volta a um desejo pelo sexo-gênero oposto. Ressalta-se, todavia, que a representação corporal dessas normas não possui consequências inteiramente previstas pelos discursos regulatórios, o que gera possibilidades de não conformidade. Segundo Foucault (1979, 2020), ainda que os indivíduos estejam submetidos ao poder, podem ser capazes de exercê-lo. A resistência não se dá como um resultado da força, mas como condição de existência do poder. Portanto, toda relação de poder é, inexoravelmente, uma relação de poder e resistência. Pontua-se, todavia, que a resistência não tem por objetivo tomar o lugar do poder, tornando-se uma unidade de dominação, mas postula desestabilizá-lo. Assim, ao reproduzir e recitar as normas de gênero, os sujeitos podem gerar desvios imprevisíveis, fazendo com que a fragilidade normativa seja exposta (BUTLER, 2019b).

Isto posto, sexo e gênero moldam-se como discursos constituintes das subjetividades por meio das relações de poder e resistência inscritas nos diferentes corpos (CALÁS; SMIRCICH, 1998). Pensar em identidades lésbicas, a partir desta perspectiva, demanda exercícios contínuos de desconstrução e desnaturalização de atributos da materialidade de corpos instituídos a partir de práticas discursivas fundadas por uma matriz heteronormativa.

As lesbianidades desafiam as normas de gênero predominantes, pois ultrapassam os limites do gênero feminino significado na matriz heterossexual a partir de sua relação com o masculino ao buscar liberdade performativa, bem como afeto de outras mulheres sem que isso consista numa tentativa de reprodução da dominação masculina. Segundo a lógica matricial, a masculinidade possui ligação inerte aos homens, mas, em realidade, pode ser realizada por

quaisquer corpos, conforme postulado por Halberstam (2008) ao defender uma masculinidade vivida por mulheres como alternativa à masculinidade hegemônica.

Contudo, ainda que a masculinidade possa ser performatizada por mulheres heterossexuais, o seu encontro com o desejo lésbico simboliza sua potência, tendo em vista as imposições da heterossexualidade quanto às identificações e expressões masculinas por mulheres: a masculinidade feminina é tolerada durante a infância de meninas e eliminada durante seu crescimento, por meio de processos de feminização, a fim de assegurar o desejo heterossexual, apagando a ameaça da lesbianidade (HALBERSTAM, 2008).

Mais do que uma prática sexual, a lesbianidade assim representa diferentes relações entre sexo-gênero-desejo, abrangendo inúmeras materialidades corporais que pairam entre masculinidades e feminilidades e suas relações entre mulheres (SANFELIU, 2007). Assim, para esta pesquisa, o gênero faz referência a qualquer construção social que tenha como objetivo discernir entre masculino e feminino, incluindo a produção de corpos, como tamanho de cabelo, depilação corporal, cor das unhas, possibilidade de crescimento de pelos, entre outros aspectos. Adota-se uma perspectiva butleriana pela qual ele inexistente como essência individual, sendo um fazer constante, produto de poderes, saberes e discursos históricos que moldam a semiótica dos corpos e das identidades com base no modelo da heterossexualidade.

Ademais, com base em uma lógica pós-estruturalista de pensamento, consideram-se todas as identidades como construções políticas, sociais, culturais e históricas, e, por isso, incoerentes, instáveis e com fronteiras precárias (SOUZA, 2014). Reconhecer seus caminhos constitutivos dentro de sistemas marcados por relações de poder, torna possível a verificação das epistemologias utilizadas para compreender os sujeitos no campo social (PINAFI, 2015).

### **2.1.2 Epistemologias lésbicas**

A década de 1970 foi marcada por uma série de manifestações que permitiram o aprofundamento de reflexões feministas a partir do ponto de vista de pensadoras lésbicas (GARBER, 2001) que, insatisfeitas quanto a visibilidade lésbica dentro dos movimentos feministas e *gay*, passaram a produzir críticas e a fomentar buscas por diferentes posturas teóricas e organizacionais por parte de ambos os grupos, provocando diversas tensões em suas relações (BARBOSA; GUERIM, 2020).

Os estudos sobre sexualidade no âmbito feminista possuíam uma agenda voltada prioritariamente às demandas heterossexuais em torno do casamento, da maternidade, da prostituição, entre outros (NAVARRO-SWAIN, 2000), o que acarretava certa marginalização

quanto ao desenvolvimento de teorias sobre as lesbianidades, sendo realizadas de modo quase exclusivo apenas pelas mulheres que se anunciavam como lésbicas (SOARES; COSTA, 2011). Além disso, a associação da lesbianidade, vista como algo pejorativo, ao feminismo era e ainda tem sido utilizada como estratégia discursiva para desqualificar as proposições deste, produzindo abjeção das mulheres por meio de estigmas relacionados à masculinidade, à falta de sexo, ao ódio aos homens, entre outros (SOIHET, 2005).

Dessa forma, uma das tensões que marcavam a relação entre os grupos perpassava a problematização do movimento feminista em ser necessariamente identificado como um movimento de lésbicas ou de mulheres heterossexuais serem confundidas com lésbicas (FALQUET, 2013), fato que circunscrevia significativa resistência dos feminismos em incorporar demandas lésbicas em seu desenvolvimento teórico e político (SOARES; COSTA, 2011), levando ao silenciamento das lesbianidades em busca de um pretenso respeito social (FALQUET, 2013).

Quanto ao movimento *gay*, os atritos surgiam em função do machismo e do protagonismo dos homens em detrimento das mulheres (BARBOSA; GUERIM, 2020). Havia uma presença de maior visibilidade erótica masculina, além de reiterados episódios de misoginia explícita (OKITA, 1981). Ao tratar sobre mobilizações lésbicas ocorridas no Brasil, Fernandes (2018) verifica ações discriminatórias perpetradas por *gays* contra lésbicas inseridas em grupos de ação política, como quando as lésbicas eram silenciadas em encontros e debates, e, quando tinham a oportunidade de expressar suas opiniões, era com o objetivo de superar preconceitos que os *gays* tinham contra elas. Logo, as lésbicas passaram a tecer críticas quanto à misoginia, ao patriarcado e ao falocentrismo dentro do movimento (SOARES; COSTA, 2011), o que ocasionou situações de antagonismo e confrontos físicos entre os grupos (OKITA, 1981).

Assim, mesmo dispendo de causas em comum com os movimentos, as demandas lésbicas não eram contempladas em sua totalidade pois, por serem mulheres e homossexuais, possuíam lutas, significações e alcances políticos próprios dentro do sistema heteronormativo de organização social. Diante desse cenário, surgem diferentes escolas de pensamento e movimentos sociais, campos nunca separados (COLLING, 2018), que significaram e apropriaram as lesbianidades de diversas formas e com variados fins, destacando-se entre elas: o lesbianismo político, pautado na ideia de que a construção identitária de lésbicas trata-se de uma escolha política (GARBER, 2001); o movimento assimilacionista, que, imerso em ideais heteronormativos, entende as identidades LGBT como iguais às heterossexuais (COLLING,

2018); e os estudos *queer*, que trabalham a identidade com elementos de autorreconhecimento e pertencimento de múltiplos sujeitos (BARBOSA; GUERIM, 2020).

### **2.1.2.1 A lesbianidade política: uma questão de ginoidentificação.**

A lesbianidade entendida como política surge com o propósito de (re)criação de uma cultura e ética lésbicas, a fim de obter maior visibilidade a experiências específicas do grupo perante a sociedade (ALMEIDA; HEILBORN, 2008). Segundo Falquet (2013), trata-se de um movimento denominado lesbianismo político, apresentando-se sob diferentes formas e denominações e formado a partir de três grandes correntes, quais sejam os lesbianismos feminista, radical e separatista, sendo estes entrelaçados, sobrepostos e de difícil separação. Assim, para esta pesquisa, utilizados como sinônimos.

De modo geral, suas teóricas definem a lesbianidade em termos de uma ginoidentificação, expressão cunhada por Charlotte Bunch, ao propor que as lésbicas se comprometessem politicamente com todas as mulheres, inclusive as heterossexuais, com o objetivo de minar as relações opressivas advindas da ordem social que distribui os papéis de gênero a partir do sexo (SUÁREZ BRIONES, 2019).

A lesbianidade, para o movimento, engloba uma identificação política entre todas as mulheres e restringi-la à sexualidade beneficiaria os interesses do patriarcado, tendo em vista se tratar de uma categorização feita pelos homens para manutenção das dinâmicas heterossexuais (MARTÍNEZ, 2015). Desse modo, a identidade lésbica não implicaria necessariamente em uma atração física por outras mulheres, mas sim, um não pertencimento a nenhum homem, para, desta forma, desestabilizar a supremacia masculina, que perderia o trabalho doméstico, sexual e reprodutivo das mulheres (JEFFREYS, 1996).

Nesse contexto, Wittig (1980) defende que as lésbicas não são consideradas mulheres, tendo em vista que não se sujeitam ao desejo dos homens, tampouco ao controle social que engloba o feminino. A autora, estabelecendo que as categorias mulheres e homens não são biológicas, e sim, políticas, defende que, mesmo que tomem para si atributos de gênero considerados masculinos, como fazem as lésbicas *butch*, essas pessoas não querem ser homens. Assim, a recusa em ser mulher não se configura como um querer ser homem, conforme acusam muitas ofensas dirigidas às lésbicas, mas apresenta-se como um leque de possibilidades a partir do qual lésbicas podem assumir qualquer identidade fora do binarismo sexual estabelecido pela heteronorma. Logo, por meio do enjeitamento ao patriarcado, as lésbicas representam um corpo

político que vai de encontro à ordem instituída, transformando as relações de poderes vigentes nas normas sociais, como a heterossexualidade (NAVARRO-SWAIN, 2000).

Para Rich (2010), a heterossexualidade se trata de uma instituição política que, ao ser fixada como norma, demanda e ocasiona a invisibilidade lésbica em diversos campos da vida social. Destarte, a existência lésbica se constitui como dissidente ao negar aos homens acesso físico, econômico - guardadas as devidas proporções - e emocional aos corpos lésbicos, configurando-se assim como uma resistência às práticas de poder da heterossexualidade, imposta obrigatoriamente e mantida coercivamente sob um manto de sexualidade inata. Sua reflexão fomenta lutas contra a heterossexualidade compulsória que, conforme delineado por Foucault (2020), compõe estratégias de poder para controlar a fecundidade, o espaço familiar e os afetos das mulheres, além de promover o apagamento lésbico por meio de estigmas relacionados a perversões, crimes e doenças.

Ao reconhecer a invisibilidade lésbica como uma forma de violência, Rich (2010) pondera que lésbicas estão expostas a sofrer punições sociais relacionadas ao gênero e à sexualidade, sendo essas punições correlatas. Como alternativa ao domínio dos homens e como forma de sensibilizar mulheres e lésbicas quanto a necessidade de desnaturalizar a heterossexualidade, a autora propõe a ideia de um *continuum* lésbico. A partir desse conceito, contrapõe discursos que visualizam lésbicas como pessoas frustradas por não serem quistas por homens (SCHWADE, 2010), enfatizando a possibilidade de relações que ultrapassam a afetividade sexual entre mulheres, em contraposição a ideias normativas que incentivam sua rivalidade (NAVARRO-SWAIN, 2000).

Proponho que o termo inclua uma gama – ao longo da vida de cada mulher e ao longo da história – de experiências identificadas com mulheres, não simplesmente o fato de que uma mulher teve ou conscientemente desejou ter uma experiência sexual genital com outra mulher. Se o ampliarmos para que contenha muito mais formas de intensidade primária entre mulheres [...] começaríamos a compreender dimensões da história e da psicologia das mulheres que permaneceram inacessíveis em consequência de definições limitadas, principalmente clínicas, do lesbianismo (RICH, 2010, p. 65).

Refletindo sobre os relacionamentos entre mulheres de modo mais restrito e a partir de uma visão separatista, muitas teóricas argumentaram em favor da criação de espaços exclusivos para lésbicas. Isso se deve ao fato de que, para esse grupo, todas as mulheres são consideradas lésbicas, mesmo que ainda não tenham consciência disso (SILVA; ARAUJO, 2021). Essa concepção tem suas origens no trabalho de Johnston (1973), que argumentou que a lesbianidade seria o objetivo final do movimento feminista, já que a valorização de si mesma e de outras

mulheres levaria a uma redistribuição da energia emocional que normalmente é direcionada aos homens. Dentre os espaços simbólicos e físicos pensados encontram-se a música, a literatura e salões de vivência exclusivamente femininos. Essas teóricas enxergavam na separação total das mulheres a melhor forma de impor um fim para o domínio sexista.

Apesar de adotado por muitos, o ser lésbica em termos de lesbianismo radical foi ostensivamente criticado pela priorização do gênero em detrimento da sexualidade (SPARGO, 2012; SUÁREZ BRIONES, 2019), tendo em vista que, ao considerar a lesbianidade enquanto forma de apoio mútuo entre as mulheres, o movimento esvaziava a identidade de qualquer conteúdo sexual, fazendo com que todas as mulheres fossem vistas como lésbicas (ZIMMERMAN, 1985), e pela priorização do gênero sobre a raça (BOWLES, 1984; COLLECOTT, 1990), por desconsiderar diferentes níveis de opressões sobre pessoas negras.

Uma das primeiras pessoas a discutir a problemática em torno de um ideal universal de gênero e de suas intersecções foi Lorde (1984). A autora demonstra que as condições de opressão que experimenta como lésbica, como negra e como mulher não podem ser tratadas separadamente, ao mesmo tempo em que não representam as mesmas opressões de todas as lésbicas, todas as negras ou todas as mulheres e, portanto, um movimento que trate sobre lutas específicas, além de infrutífero, se torna excludente.

Assim, com a passagem do feminismo para outra onda, marcada por demandas interseccionais, o movimento radical lésbico debilitou-se e uma identidade que antes era predominantemente vista como uma manifestação política dá lugar a discursos que acreditam a homossexualidade como algo natural, assim como a heterossexualidade – ideia bastante reforçada pelo movimento *gay* (BARBOSA; GUERIM, 2020). Ressalta-se, entretanto, que, apesar das críticas, as ideias firmadas por Adrienne Rich relativas à heterossexualidade compulsória permeiam muitas teorias feministas e lésbicas posteriores ao lesbianismo radical, apropriadas por uma técnica chamada de desaparecimento em uma teoria posterior de uma anterior (GARBER, 2001). Dessa forma, o termo heterossexualidade compulsória é amplamente utilizado por estudiosos *queer*, mas suas raízes feministas radicais e lésbicas são comumente ignoradas.

#### **2.1.2.2 A lesbianidade assimilacionista: igual, mas diferente.**

Ao final da década de 70, o movimento *gay* afastou-se de um modelo de luta que visava mudanças sociais radicais, aproximando-se de um modelo que buscava promover uma imagem positiva de *gays* e lésbicas com vistas a garantir direitos e proteções legais na ordem social

vigente (SPARGO, 2012). Muitos homossexuais desejavam ser reconhecidos e incluídos socialmente dentro das normas de relacionamento heteronormativo, qual seja o monogâmico (PAIVA, 2007). Dessa forma, o movimento passou a preocupar-se com a construção de discursos que encaixavam *gays* e lésbicas em instituições até então suposta e exclusivamente heterossexuais, como o casamento (ALMEIDA, 2006).

Com isso, as identidades *gay* e lésbica adentram em uma política assimilacionista de inclusão, ou seja, em uma adequação ao status normativo de valores heterossexuais predominantes a fim de legitimar a homossexualidade (SEIDMAN, 1995), “assim, apresentava *gays* e lésbicas como um grupo minoritário singular, igual, mas diferente” (SARGO, 2012, p. 26). Isso permitiu, até certo ponto, um abrandamento da homossexualidade vista como doença ou como perversão, tendo em vista que a centralidade do discurso de inclusão ou tolerância para com os homossexuais passou a ser a afetividade existente entre duas pessoas, ou seja, o amor (TOLEDO; TEIXEIRA FILHO, 2012).

Porém, ao enfatizar exclusivamente a legitimação das relações entre pessoas do mesmo sexo, essa política passou a seguir uma lógica de mercado que, ao mesmo tempo em que permitiu desestabilizar os discursos hegemônicos do século XX sobre identidades homossexuais, como desvio, pecado, doença, entre outros, deixou de questionar a lógica heteronormativa presente na imagem pública de LGBT que projetavam, bem como o racismo de suas políticas ativistas (CAETANO; NASCIMENTO; RODRIGUES, 2018). Assim, o movimento assimilacionista ampliou as perspectivas de indivíduos cujas imagens conformavam-se ao padrão de inteligibilidade de gênero, mais próximos aos valores de uma classe média branca e burguesa, enquanto apartou aqueles indivíduos cujas corpos, atos e afetos não se enquadravam em seu ideal inclusivo (MISKOLCI, 2012; PAIVA, 2007), fato que desmantelou o imaginário de uma identidade *gay* e lésbica unificada, tal qual ocorreu no lesbianismo político (SPARGO, 2012).

Como fator adicional ao processo de cisão identitária, o surgimento da epidemia da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (Aids) estimulou discursos de (re)patologização da homossexualidade, principalmente dos *gays*, reforçando o controle biopolítico dos corpos por meio de disciplinas ideológicas de moralidade da saúde ao atrelar cientificamente a doença às práticas eróticas *gays* (PELÚCIO; MISKOLCI, 2009). Segundo ideais foucaultianos, enquanto as tecnologias do poder disciplinar atuam diretamente sobre a docilidade e produtividade de corpos individuais, em vista de torná-los obedientes, as tecnologias biopolíticas têm como

centro a vida humana enquanto espécie passível de governamentalidade<sup>4</sup>, agindo de modo a regular a população (FOUCAULT, 2008).

As disciplinas surgem como novas técnicas de controle entre os séculos XVII e XVIII, quando, imersos em um paradigma capitalista, os corpos deixam de ser instrumentos de prazer e moldam-se ao mercado, tornam-se reificados e submetidos às necessidades de produção de mercadoria. Assim, experimentam formas invisíveis de coerção, sujeição e controle frente às diversas operações que minuciam lugares, tempo, atividades, enfim, tudo aquilo que envolve suas formas de existência, de modo a classificar seus elementos por meio de variados sistemas de vigilância e de registros. Esse tipo de poder impõe aos indivíduos uma relação de docilidade, fazendo com que suas existências estejam atravessadas por demandas de utilidade e inteligibilidade, adestrando-os, hierarquizando-os e normatizando-os (FOUCAULT, 2001, 2008).

A biopolítica, por sua vez, compartilha dos objetivos das disciplinas, contudo, atua por meio de mecanismos de regulação que agem sobre uma população ao combater normalidades desviantes (FONSECA, 2011), obtidas pela análise de diferentes distribuições de normalidade extraídas do próprio comportamento da população (SILVEIRA, 2007). Segundo Foucault (2002), a biopolítica é definida como “uma tecnologia de poder que não exclui a técnica disciplinar, mas que a embute, que a integra, que a modifica parcialmente e que, sobretudo, vai utilizá-la implantando-se de certo modo nela, e incrustando-se efetivamente graças a essa técnica disciplinar prévia” (pp. 288, 289).

Assim, operando a partir da regulamentação de processos ordenados em nível populacional, a atuação do biopoder pautado nas disciplinas de moralidade da saúde desencadeou um crescimento exponencial da homofobia e das mortes de homossexuais, fazendo com que as conquistas obtidas por meio das estratégias assimilacionistas mostrassem-se vazias (MISKOLCI, 2012). Não obstante, destaca-se que, no Brasil, lésbicas e mulheres bissexuais possuíam imensa dificuldade de acesso às políticas públicas de ações contra o HIV, sendo sub-representadas nas tratativas históricas quanto à temática, tendo em vista que, para participar de referidas ações, tiveram que diluir suas pautas em outras como a das mulheres em situação de cárcere ou heterossexuais (CAETANO; NASCIMENTO; RODRIGUES, 2018).

---

<sup>4</sup> Segundo Burchell, Gordon e Miller (1991) a governamentalidade refere-se a uma prática de soberania política totalizante e individualizante, que visa produzir, além da docilidade, normalização e controle.

Exposta conjuntura demonstrou que aquilo que parecia aceitação para com os homossexuais era na verdade tolerância, ensejando novas coalisões radicais entre lésbicas e *gays*, pautadas não mais em bases identitárias, mas no compromisso de oposição às representações que atentavam contra a vida das pessoas afetadas pelo vírus (MISKOLCI, 2012; SPARGO, 2012). Nesse contexto de rejeição às políticas de assimilação e da epidemia da Aids, surge a política e teoria *queer* como um movimento sexual e de gênero, apoiado fortemente na teoria pós-estruturalista francesa, que provoca e é alimentado por mudanças nas agendas teóricas que passam de uma análise das relações de poder entre categorias sociais fixas para um questionamento das próprias categorias, suas noções de sujeito, de identidade e de agência (LOURO, 2001).

### **2.1.2.3 A lesbianidade *queer*: identidades em constante transformação.**

Os discursos sobre identidades no debate contemporâneo, principalmente os que consideram a sexualidade como um devir, ou seja, como um espaço para uma identidade vazia, um processo de formação nunca realizado e definido por completo (HALPERIN, 1995), surgem a partir do acervo de engajamentos intelectuais habitualmente conhecido como teoria *queer* (BARBOSA; GUERIM, 2020). Apesar do nome de teoria, o termo não designa um arcabouço conceitual único ou sistemático, havendo, inclusive, profundas divergências no interior do próprio pensamento, mas descreve um conjunto de práticas e prioridades críticas relacionadas ao sexo, ao gênero e à sexualidade, que possuem como catalisadores ideais foucaultianos quanto a construção discursiva da sexualidade (PEREIRA, 2012; SPARGO, 2012).

Imersas em um contexto em que imperavam discursos de que as pessoas LGBT eram iguais às heterossexuais e onde estabeleciam-se inúmeras hierarquias dentro das diversas identidades LGBT, inclusive a partir de perspectivas patologizantes sobre as identidades trans, militantes e estudiosas lésbicas passaram a receber influência dos estudos *queer*, fato que ensejou numa busca pela desestabilização da heterossexualidade como algo natural, na aderência a campanhas pela despatologização das identidades trans, bem como em reflexões sobre diferenças e pontos de contato entre orientação sexual e identidade de gênero (COLLING, 2018).

A expressão teoria *queer* foi concebida por Teresa de Lauretis, como título de uma conferência que buscava resistir à homogeneização cultural dos estudos acadêmicos relacionados às identidades *gays* e lésbicas nas universidades estadunidenses, tendo em vista que, apesar de tratados de modo singular pela academia, as lésbicas não possuíam a mesma

liberdade sexual que assegurava aos *gays* acesso a espaços coletivos como saunas, cruzeiros e viagens, e, além disso, possuíam forte e conflituosa relação com o movimento feminista, que levantava diversas questões relacionadas a outros movimentos interseccionais identitários (DE LAURETIS, 1987). A autora desejava com isso colocar em debate diferentes formas de dissidências sexuais e seus cruzamentos com outros marcadores identitários, a fim de contrastar a assimilação e reiteração da ordem hegemônica presente nas teorias sobre a sexualidade *gay*, subvertendo assim seu conservadorismo (HOLLANDA, 2020). Segundo Pelucio (2014, p. 294):

[A teoria queer] nasceu como uma resposta atrevida das pessoas marginalizadas por uma ordem regulatória dos corpos, das sexualidades e assim também das subjetividades. Uma ordem que recusa outros arranjos sexuais e de gênero que não estejam conformados a uma moralidade burguesa, medicalizada e marcadamente eurocentrada.

A palavra *queer* refere-se a um insulto e não possui uma tradução certa na língua portuguesa, assemelhando-se à nomenclatura estranho ou também ao xingamento bicha (MISKOLCI, 2012). Assim, o *queer* não pode ser definido, pois, devido a sua heterogeneidade e a seu caráter desconstrutivo, não faz referência particular a nada (HALPERIN, 1995). Trata-se então de um processo estratégico que questiona radicalmente quaisquer saberes e identidades normativas. A ideia da autodesignação *queer* está relacionada ao resgate de seu significado, que passa de uma adjetivação pejorativa para um conceito positivo, passando a representar um sentimento de orgulho não normativo (MOGROVEJO, 2020). Essa ressignificação é transgressora pois acrescenta ao discurso as possibilidades de existência de corpos *queer*, ou seja, traz ao campo do possível diferenças que não podem ser assimiladas, além de suplantando atos identitários e seus efeitos reificados em identidades, alterando atos tradicionais de performatividade e inserindo nos sujeitos possibilidades de transformação (PEREIRA, 2012).

Além disso, constata-se que, ainda que o *queer* tenha surgido em um contexto de crises identitárias dentro do movimento e dos estudos *gays*, sua formalização foi fomentada graças ao feminismo lésbico acadêmico, tendo em vista a própria radicalidade da identidade lésbica que, ao rejeitar a heterossexualidade, passou a denunciar o status político heteronormativo como disciplina (HOLLANDA, 2020). Algumas teóricas argumentam, inclusive, que a lesbianidade em si promove um projeto de desestabilização identitária ao negar a compulsoriedade da mulher à matriz heterossexual (MOGROVEJO, 2020; ORTUÑO, 2016). Contudo, devido a inúmeras diferenças conceituais dentro desses estudos, é necessário considerar especificidades de cada pensamento para que sua densidade propositiva não seja perdida (PEREIRA, 2012).

Na esteira das reflexões de Butler (2019a), uma das principais teóricas dos estudos *queer*, a lesbianidade pode ser definida como um devir. Esse esvaziamento categórico justifica-se a partir de avaliações realizadas pela autora, retomando críticas foucaultianas quanto ao poder positivo acerca da performatividade de gênero: ao considerar que determinadas expressões corporais de sexualidade são cerceadas por marcos normativos de gênero, percebe-se que a construção das identidades lésbicas implica uma constante negociação dos locais de gênero e sexualidade na lógica matricial heteronormativa em troca de inteligibilidade (BATISTA; SOUZA, 2019). Entretanto, se o sexo, o gênero e a sexualidade são categorias performativas dentro das quais os sujeitos repetem modelos heteronormativos de masculinidade e feminilidade, estas constituem-se necessariamente como efeitos da linguagem, inexistindo fora da realidade discursiva que as nomeia e constitui.

Dessa forma, torna-se impossível conceber categorias identitárias como estáticas pois, ainda que sejam normalizadas pela heteronormatividade, as subjetividades podem ser reformuladas e, assim, subverter as normas que as concebem (BUTLER, 2019a). Sob essa ótica, a identidade lésbica não se esgota em uma única verdade, pois faz parte de um processo de constituição permanente pelo qual os sujeitos que assim se identificam apropriam-se de diferentes atributos de gênero para dar sentido às próprias narrativas de si, moldando suas subjetividades de infinitas formas ao decorrer da vida e questionando, a partir de sua própria existência, práticas sociais heteronormativas estabelecidas nas fronteiras das binariedades (BARBOSA; GUERIM, 2020).

Ainda sobre as práticas dissidentes estabelecidas fora das fronteiras binárias e a impossibilidade de estabilidade das categorias identitárias, é importante destacar o papel das correntes transfeministas e lesbotransfeministas na compreensão e construção das identidades sexuais fragmentadas e na criação do conceito de cisgeneridade para “nomear e pensar sobre a identidade de gênero de quem se identifica com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento” (COLLING, 2018, p. 523). A partir disso, adaptam o conceito butleriano de matriz heterossexual para matriz cisheterossexual, uma vez que a norma de inteligibilidade contida na matriz, além de produzir sujeitos que devem se relacionar afetiva e sexualmente pelo gênero oposto, exige que estes se identifiquem com o sexo/gênero que lhes foi designado ao nascer (IABEL BARBOSA, 2023).

Assim, os conceitos *queer* de matriz heterossexual e de performatividade de gênero (BUTLER, 2019a) possibilitam visualizar a lesbianidade como um constante processo de formação, ao demonstrar sua subjetividade reflexiva e capacidade de desnaturalizar a

legibilidade das identidades (SOUZA; BREWIS; RUMENS, 2016). Esse entendimento será adotado por esta pesquisa de modo a auxiliar a leitura e discussão das narrativas das participantes do estudo. Ressalta-se, entretanto, que, ao considerar a ontologia performativa de gênero de Butler, não se pretende descartar a importância das categorizações identitárias, mas traçar possibilidades políticas a partir da visualização do caráter instrumentado dessas categorias (CAMINHAS, 2017). Não obstante, avalia-se que identidades são relevantes em todos os domínios da vida, pois auxiliam as pessoas a moldarem suas interações diárias (DI MARCO; HOEL; LEWIS, 2021), sendo, segundo Butler (2019a, pp. 23, 24), um mal necessário:

não é recusar a política representacional – como se pudéssemos fazê-lo. As estruturas jurídicas da linguagem e da política constituem o campo contemporâneo do poder; consequentemente, não há posição fora desse campo, mas somente uma genealogia crítica de suas próprias práticas de legitimação.

A postura da autora contesta a possibilidade de fixidez das identidades e, embora considere que suas formações se deem a partir de uma esfera política atrelada à heteronorma, visualiza possibilidades quanto o papel dessas identidades na subversão e desconstrução da heteronormatividade, tendo em vista que o exercício do poder tem como fruto o exercício das resistências (FOUCAULT, 2020). Avalia-se ainda que, dentro da complexidade que envolve a legitimação das relações de poder contemporâneas, diversas identidades, para além do gênero e da sexualidade, fazem parte da construção das lesbianidades, sendo, portanto, intrinsecamente necessário o estabelecimento de um diálogo quanto a suas interseccionalidades de modo a significar e compreender suas formas de atuação na formação de diferentes subjetividades (SOUZA; BREWIS; RUMENS, 2016).

### **2.1.3 Um olhar *queer* quanto as interseccionalidades lésbicas**

É por meio da experiência que se dá a produção de sujeitos no mundo (SCOTT, 1999) de modo que cada vivência individual leva à realocação contínua do sujeito em termos de pertencimento em suas coletividades (CHAVES, 2019), mesmo que essas experiências não sejam um reflexo da experiência do grupo (BRAH, 1991). Dessa forma, a intersecção entre identidades afeta as formas pelas quais os sujeitos se enxergam e se constituem (SOUZA; BREWIS; RUMENS, 2016).

Como instrumento analítico que permite a compreensão dos modos pelos quais o gênero se intersecta a outros marcadores identitários, contribuindo para a construção de experiências específicas nas relações de poder e resistência, a interseccionalidade é atualmente empregada em diversos contextos e conotações (SARDENBERG, 2015). O termo foi utilizado pela

primeira vez nas ciências jurídicas, por Crenshaw (1991), ao verificar as formas pelas quais a intersecção de identidades sociais minoritárias está diretamente relacionada às estruturas de dominação social (HOLLANDA, 2019).

Entretanto, sua origem epistemológica encontra-se no feminismo negro, que, ao questionar o privilégio branco existente na composição universal do sujeito mulher, coloca em pauta, nos estudos de gênero, a importância de se considerar diferenças, para além da sexual, existentes nas experiências das mulheres (BASSEL, 2010; BRAH; PHOENIX, 2004; DAVIS, 2008). Segundo Piscitelli (2008), algumas autoras passaram a defender a importância de se considerar marcadores de raça, classe e gênero (DAVIS, 1983; SCOTT, 1988), outras, a destacar a necessidade em verificar diferenças religiosas e culturais (SHOHAT, 1992), enquanto outras a defender a realização de análises conjuntas de diferenças (HARAWAY, 1991). A partir disso, verifica-se a existência de diversas correntes analíticas relativas à interseccionalidade.

Em meio à complexidade do campo teórico, bem como às diversas análises críticas que o atravessam, Prins (2006) diferencia as duas principais vertentes teóricas contemporâneas a partir de suas abordagens que, segundo a autora, dividem-se em sistêmicas ou construcionistas. Na primeira delas, fundada a partir da ideia da interseccionalidade como ferramenta de informação e reconfiguração das formas pelas quais “sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras” (CRENSHAW, 2002, p. 177), destacam-se as consequências materiais e simbólicas das estruturas sociais na formação das identidades de grupos ditos minoritários, fato que preconiza as diferenças como subordinações sociais, denotando o sentido repressivo do poder, em detrimento do positivo, e, como consequência, diminuindo as possibilidades de resistência a ele (PISCITELLI, 2008; VIGOYA, 2009).

Na segunda, a interseccionalidade seria uma ferramenta analítica dos processos pelos quais as relações estabelecidas entre as diferenças irão modificar as identidades (PRINS, 2006). Sob essa ótica, de forma contrária à primeira, seria incorreto inferir que um indivíduo pode possuir diferentes eixos de identidade que coexistem dentro de si, pois, ao fazê-lo, seriam estabelecidas hierarquias de opressão entre eles (SOUZA; BREWIS; RUMENS, 2016). De forma contrária, as identidades fluem entre aspectos subjetivos individuais (ANZALDÚA, 1991), infundindo-se umas às outras para, conjuntamente, transformar narrativas e gerar significados (SOUZA; BREWIS; RUMENS, 2016; SULLIVAN, 2003), o que atesta maiores

possibilidades de agência ao sujeito, isto é, aumenta sua capacidade de ação frente às regulações sociais e culturais (PISCITELLI, 2008).

Referidas abordagens proporcionam a visualização de um deslocamento quanto à necessidade de especificação de marcadores identitários específicos na realização de estudos interseccionais para uma atenção às configurações das diferenças, permitindo a realização de análises interseccionais entre diferenças que se apresentam relevantes em determinada situação (HENNING, 2015). Desse modo, a interseccionalidade é capaz de demonstrar o caráter efêmero das identidades, dadas as possibilidades de transformação identitária conforme diferentes circunstâncias temporais e contextuais (SMOOTH, 2013; YUVAL-DAVIS, 2012).

Ao recuperar a fluidez das lesbianidades, considera-se que viver estilos de vida que ultrapassam a heteronormatividade seja algo revolucionário e, ao mesmo tempo, desafiador, em virtude das coerções sofridas por diferentes interpelações relacionadas à violência de gênero e a outros sistemas de poder hegemônicos como o racismo e o sexismo, devendo, as lesbianidades, serem problematizadas em contextos interseccionais (MUTHIEN, 2020). Diferentes experiências religiosas, familiares, cisnormativas, transnormativas, diferentes relações com o corpo, com o local de trabalho, com a raça, afetam diferentes tipos de normas sociais e formam diversos tipos de lesbianidades (CHAVES, 2019). Deste modo, mesmo que compartilhem vivências enquanto lésbicas, intersecções entre múltiplos eixos de diferenciação moldam suas subjetividades para além da orientação sexual (FACCHINI, 2008).

Assim, defende-se que a interseccionalidade possibilita a identificação de formas de invisibilidade, silenciamento e outros modos de normalização, permitindo, a partir de uma ótica *queer*, a desconstrução de matrizes hegemônicas de relações de poder, como o pensamento heteronormativo (JAGOSE, 2009; MISGAV, 2016; RUMENS, 2016). Como exemplo, Butler (2019a), ao desestabilizar a ideia da categoria mulher como um sujeito existencial branco, heterossexual e europeu, repensa o ideal de universalidade abstrata feminina que, por sua vez, reforçaria as bases de composição de um sujeito epistemológico masculino. Deste modo, a autora converge com os ideais interseccionais de identidades dos sujeitos, apontando para diferentes relações de poder, como raça, gênero e classe, ligadas aos dispositivos de sexualidade.

A utilização de um olhar *queer* no que se refere às interseccionalidades permite melhor análise quanto às dificuldades em se transpor barreiras estruturais normativas dentro de forças heteronormativas, bem como amplia o escopo dos estudos das diferenças (CHAN; HOWARD, 2020), pois enfatiza ações de crítica às disparidades sociais que derivam e motivam as normas

a fim de transformar as estruturas que afetam a vida social, organizando-a ao redor do mercado, silenciando e invisibilizando pessoas não apenas por vias econômicas e políticas, mas por vias discursivas de manifestação do conhecimento ao construir diferenças baseadas em hierarquias sociais e identitárias, relegando parte da humanidade à não importância (MISKOLCI, 2012; SOUZA, 2014).

Isto posto, adotando um olhar *queer* sobre a interseccionalidade, esta pesquisa não considera determinar ou limitar marcadores identitários específicos para realização de suas análises, mas realizar uma busca por entrelaçamentos daqueles que se mostram contextualmente relevantes no contexto da lesbianidade (HENNING, 2015). Dessa forma, alinha-se às ideias de Davis (2008) que defende um uso não normativo da interseccionalidade, de modo a encorajar um envolvimento crítico das pesquisadoras com suas próprias hipóteses, desde que resguardados interesses por uma investigação reflexiva, crítica e responsável.

## 2.2 A HETERONORMATIVIDADE

Como um dos principais instrumentos de poder da sociedade moderna, o processo de normalização (FOUCAULT, 2020) – como forma simbólica, material e discursiva de controle social - tem como base um padrão utilizado como medida para deseabilidade, moralidade e outros valores culturais dominantes (YEP, 2003), sendo a heteronormatividade um de seus alicerces (MCKENNA-BUCHANAN, 2017), ao posicionar-se como eixo de definição social, interseccionando fatores de religião, classe, etnia, idade, sexualidade, entre outros (WIERINGA, 2012).

Berlant e Warner (1998) refinam seu significado ao utilizar o termo para fazer referência aos discursos que tornam a heterossexualidade não apenas coerente em termos de sexualidade, mas, sobretudo, privilegiada. Esses discursos assumem a existência de apenas dois gêneros, baseados no sexo atribuído ao nascimento, que devem ser expressos segundo atributos predominantes de masculinidade e feminilidade (HABARTH, 2015), contribuindo para a construção binária de sentido em ser mulher e em ser homem, baseados na construção de uma matriz heteronormativa, que relaciona inexoravelmente gênero, sexualidade e heterossexualidade (BUTLER, 2019a).

Ao vislumbrar preceitos heteronormativos por meio de uma matriz, Butler (2019a, 2021a), inspirada pelos ideais de Adrienne Rich, dá sentido conceitual a ideia de uma heterossexualidade presumida definida como uma economia autossustentável que delimita as possibilidades de inteligibilidade cultural ao tornar inteligíveis apenas aqueles sujeitos que

agem de acordo com as normas presentes na matriz. Assim, atua sobre pessoas que não se encaixam na lógica matricial, ao constituí-las como anormais e rechaçá-las (LEE; LEARMONTH; HARDING, 2008), bem como sobre aquelas que se encaixam, ao moldar suas subjetividades individuais para que se conformem à matriz, muitas vezes a altos custos psíquicos e somáticos (BUTLER, 2019b).

Sem perpassar apenas pelos afetos, mas pelas diferentes formas de organização de corpos (HOLLANDA, 2018), relaciona-se, portanto, a um modo de vida (JACKSON, 2006), pois produz infinitos aspectos e formas de arranjos sociais, como a nacionalidade, o Estado, as leis, a cultura, as organizações de trabalho, entre outros (BERLANT; WARNER., 1998). Nesse sentido, Miskolci (2009a, p. 156) define a heteronormatividade como “um conjunto de prescrições que fundamenta processos sociais de regulação e controle, até mesmo daqueles que não se relacionam com pessoas do sexo oposto”. Sua principal influência é a universalidade do sujeito heterossexual, que molda as subjetividades individuais, fazendo com que indivíduos se conformem, ignorando seu sofrimento, para que possam ser socialmente aceitos (YEP, 2003).

Pontua-se aqui a importância em diferenciá-la do heterossexismo, pois, enquanto a heteronormatividade se refere a uma ordem sexual (MISKOLCI, 2012), este está ligado a atitudes de segregação com base em orientações sexuais dissidentes (BORRILHO, 2010). Assim, tendo em vista que a heteronormatividade constitui-se como pré-requisito para que o heterossexismo ocorra, considera-se que esses conceitos se nutrem e reforçam, trabalhando de modo conjunto para excluir e invisibilizar indivíduos que adotam modos de vida fora dos padrões heteronormativos (CORLETT et al., 2022). A partir de uma ótica lésbico-feminista, o heterossexismo liga ideologias anti-homossexuais à opressão baseada em gênero, atuando por meio do preconceito que, segundo Herek (2004), pode ser definido como uma atitude negativa duradoura em relação a um grupo social e seus membros.

Assim, entende-se que viver uma identidade ou adotar um modo de vida não condizente com a heteronorma compõe um ato de subversão que contribui para a transformação da sociedade (MUTHIEN, 2020), entretanto, também traz consigo consequências sociais negativas. A demanda normativa compulsória provoca precariedade, entendida por Butler (2019b) como a condição de vulnerabilidade maximizada de determinadas populações expostas a diferentes tipos de violência às quais os instrumentos judiciais do Estado não proporcionam proteção suficiente. No que diz respeito a realidade de pessoas LGBT, percebe-se que a vulnerabilidade é marcada por aspectos da performatividade de gênero afetados de forma crucial pela homofobia (FERGUSON; AYUTTACORN, 2019).

Apesar de se constituir como um conceito de definição polissêmica (BORRILHO, 2010), por homofobia entende-se formas específicas de preconceito e discriminação direcionadas a pessoas que possuem ou aparentam possuir orientação sexual ou identidade de gênero diferente da heteronorma, ou sua representação social como inferiores ou anormais (ERIBON; HABOURY, 2003). Ciente do crescente questionamento acadêmico quanto ao uso do termo<sup>5</sup>, e de sua constante substituição por novas expressões como preconceito sexual e de identidade de gênero, anti-homossexualidade e anti-transgeneridade (DI MARCO; HOEL; LEWIS, 2021), esta pesquisa utiliza a palavra como sinônimo de LGBTfobia ao se referir às violências perpetuadas contra LGBT de forma ampla. Não obstante, o termo lesbofobia relaciona-se aos anteriores, mas é aqui utilizado em vistas de estabelecer significados específicos para as lésbicas, cis ou trans.

Os inúmeros mecanismos de ação de práticas heteronormativas na realidade de pessoas LGBT englobam violências discursivas, psíquicas, físicas e materiais, atingindo indivíduos por meio de diferentes intersecções identitárias, perpassando seus afetos, cognições e sensações corporais, bem como influenciando suas ações frente à sociedade (YEP, 2002). A seguir, serão discutidas algumas dessas práticas a fim de tornar mais nítidas as condições de materialização da heteronormatividade, bem como as diferentes situações de precariedade que envolvem a existência lésbica.

### **2.2.1 Injúrias, ódio e homofobia internalizada na construção das lesbianidades**

É geralmente durante a infância, especialmente na escola, onde existe o primeiro contato das crianças com ideais coletivos que demandam adequação de corpos e subjetividades (ALIZAI; DONEYS; DOANE, 2017; MISKOLCI, 2012), muitas vezes por meio de injúrias. A linguagem compreende dimensões somáticas que podem ter efeitos semelhantes aos de um ferimento, por isso, atos de fala enunciados de forma injuriosa causam medo, principalmente da exclusão e da violência (BUTLER, 2021b). Para evitar passar por experiências de abjeção, que ocorrem quando um indivíduo é socialmente considerado como repulsivo, tendo sua humanidade questionada (BUTLER, 2021a), muitas crianças LGBT recusam o seu modo de

---

<sup>5</sup>Referidos questionamentos ocorrem em decorrência do estreito vínculo do termo homofobia para com a sexualidade, o que desconsideraria pessoas de diferentes identidades de gênero, como as transexuais (JUNQUEIRA, 2007), bem como de suas conotações misóginas, uma vez que, socialmente, o uso do termo remete à homossexualidade masculina, fazendo com que as lesbianidades sejam negligenciadas e ignoradas (YEP, 2002).

ser, internalizando sentimentos de vergonha contra si mesmas, por serem desviantes do padrão heteronormativo, e gerando em si sentimento de culpa, ódio e ansiedade (YEP, 2003).

Assim, a homofobia internalizada caracteriza-se como um conflito intrapsíquico entre experiências de afeto ou desejo do mesmo sexo e sentir a necessidade de ser heterossexual (HEREK, 2004), podendo se perpetuar à medida que os indivíduos antecipam e percebem um tratamento mais negativo com base em sua identidade (MEYER; DEAN, 1998). Ao internalizar o preconceito daqueles que proferem a injúria, pessoas LGBT adotam o ponto de vista heteronormativo da sociedade, passando a desqualificar outras pessoas LGBT por seus comportamentos e atitudes, silenciando as próprias manifestações que fogem à heteronorma e ratificando o papel da heterossexualidade como algo natural (CAPRONI NETO; BICALHO, 2017; UENO et al., 2020).

Para as lésbicas, é comum que ocorram dificuldades em assumir relacionamentos sérios com outras mulheres, uma vez que tornar públicas essas relações é o mesmo que afirmar uma dissidência sexual de modo constante, o que faz com que lésbicas que possuam altos níveis de homofobia internalizada evitem relacionamentos íntimos e profundos, sendo suas relações pouco intensas (FROST; MEYER, 2009). Não obstante, muitas lésbicas, em vistas de não serem reconhecidas como tais, apresentam suas companheiras como amigas ou *roommates*, podendo, inclusive, relegar suas relações amorosas para uma parte secundária da vida, afastando-se de suas parceiras por possuírem dificuldades ou se sentirem incapazes de reivindicar direitos relacionados a vivência de seus afetos e desejos (TOLEDO; TEIXEIRA FILHO, 2012).

Entre aquelas que conseguem assumir socialmente seus relacionamentos, a homofobia internalizada também é visível em diversas situações, como por exemplo quando lésbicas ignoram a parceira frente a presença de familiares ou são excessivamente críticas com suas manifestações de gênero que dissidiam à heteronorma (CASTAÑEDA, 2007); e quando casais de lésbicas não demonstram carinho e afeto entre si na presença de crianças, ainda que casais heterossexuais o façam, pois visualizam a própria sexualidade como imoral e impura, devendo, por isso, ser mantida longe dos olhos infantis (SCHULMAN, 2010).

A homofobia internalizada também se relaciona a uma menor atividade sexual desempenhada por lésbicas em virtude da vergonha em tomar iniciativa em termos de flerte, tendo em vista este papel ser socialmente desempenhado por homens, bem como pela dificuldade de lésbicas não assumidas em expressarem sem inibição seu desejo por outras mulheres. Além disso, a maior parte das lésbicas, ao tentar negar sua homossexualidade,

relaciona-se sexualmente com homens, muitas vezes sem prazer, reprimindo seu verdadeiro desejo (CASTAÑEDA, 2007).

No que diz respeito aos relacionamentos não românticos, a homofobia internalizada pode afetar a relação das lésbicas com suas amigas, famílias, colegas de trabalho e demais relacionamentos interpessoais, uma vez que alguém que abriga pensamentos negativos sobre um aspecto de si mesmo está menos propenso a passar tempo com outras pessoas que possuem esse mesmo aspecto de identidade, como também a conversar com outras pessoas sobre referido aspecto de sua própria identidade (REED; LEUTY, 2016). Assim, quando presente em elevados níveis, a homofobia internalizada está associada a sentimentos de solidão, ansiedade, baixa autoestima, medo e a uma menor sensação de apoio da sociedade e apoio específico de outros LGBT (FROST; MEYER, 2009; RYAN et al., 2017).

Em geral, lésbicas motivadas pela homofobia internalizada sentem-se inferiores a outras pessoas e tendem a moldar suas ações de modo a compensar o fato de serem lésbicas, fazendo com que sejam demasiadamente exigentes consigo mesmas a fim de provar que podem satisfazer as demandas da maioria, além de atentarem-se demasiadamente às necessidades alheias, em detrimento das próprias, como tentativa de serem aceitas socialmente (CASTAÑEDA, 2007).

Ao considerar os impactos da homofobia internalizada em aspectos individuais, verifica-se seu papel central com relação a imagem corporal de lésbicas (ZIMMERMAN, 2004). Como os discursos injuriosos enrijecem a imagem de lésbicas como mulheres que querem ser homens, muitas delas preocupam-se obsessivamente com referida estigmatização, buscando reforçar padrões de feminilidade numa tentativa de se desvencilhar da imagem masculina das *butches*, fato que reitera a construção do sistema hegemônico binário de construção dos gêneros (TOLEDO; TEIXEIRA FILHO, 2012), bem como se relaciona a uma maior incidência de distúrbios alimentares em lésbicas, quando comparadas às mulheres heterossexuais (ZIMMERMAN, 2004).

A partir disso, percebe-se que a homofobia internalizada atua diretamente sobre as performatividades exercidas por lésbicas, tendo em vista sua manifestação psicológica contínua a partir da própria pessoa, ou seja, ela independe de situações diretas ou específicas de discriminação. Os modos de subjetivação<sup>6</sup> heteronormativos que desencadeiam na

---

<sup>6</sup> Esta pesquisa entende a subjetivação a partir de uma perspectiva foucaultiana, podendo ser definida como as “formas como os sujeitos fazem a experiência de si em um determinado período histórico e na singularidade de cada sociedade” (NARVAZ; NARDI, 2007, p. 71).

internalização da homofobia exigem dessas pessoas incessante vigilância de seus comportamentos, a fim de adequá-los frente a diferentes ambientes sociais, conduzindo-as a um estado de alerta constante e a elevados níveis de estresse, o que pode comprometer suas saúdes física e mental (FROST; MEYER, 2009). Assim, a homofobia internalizada atua como uma grande forma de sofrimento psicológico à medida que os indivíduos LGBT experimentam e lidam com a tensão e a vergonha relacionadas a suas identidades, sendo essa associação – homofobia internalizada e sofrimento psicológico – marcadamente forte para lésbicas (RYAN et al., 2017).

Ademais, como a sociedade tende a responder violentamente a expressões de atração homoafetiva/ homoerótica e a expressões de gênero não conformes (MISKOLCI, 2012), é comum que LGBT vivenciem situações de assédio, abusos verbais, discriminação, violência física e agressões sexuais, formas de ação caracterizadas como modos potentes de imposição da heteronormatividade (MUTHIEN, 2020). Referidas demonstrações de ódio possuem marcas características que as diferem de crimes realizados contra pessoas heterossexuais, sendo comum que as vítimas percebam pistas verbais, geralmente injuriosas, indicativas de homofobia por parte do agressor; que estejam presentes em locais voltados à cultura LGBT em momentos anteriores aos ataques; e que desempenhem atos ou profiram palavras que possam fazer com que sua orientação sexual desviante seja inferida por parte do agressor (HEREK et al., 1997).

Não obstante, essas respostas violentas geram sequelas psicológicas especialmente negativas para indivíduos LGBT pois atacam aspectos centrais de suas identidades, bem como de suas participação e envolvimento com a comunidade (HEREK, 2009), fazendo com que manifestem significativamente mais sintomas de depressão, raiva, ansiedade, estresse pós-traumático (HEREK; COGAN; GILLIS, 2002), autoeficácia diminuída, distúrbios de sono, perda de confiança nos outros e ideação suicida (KILICASLAN; PETRAKIS, 2019) e apresentem mais medos e crenças relacionados ao crime, menor senso de domínio e mais atribuições de seus reveses pessoais ao preconceito sexual quando comparados às pessoas heterossexuais vítimas de crimes (HEREK; GILLIS; COGAN, 1999). Assim, o impacto de um crime de ódio se estende além do trauma habitualmente associado à vitimização criminal, desafiando o senso de identidade da vítima como *gay*, lésbica, bissexual, entre outros.

Além disso, essas vítimas tendem a não realizar denúncias contra as violências sofridas por diversos motivos, como pela homofobia internalizada, já que vítimas que abrigam sentimentos negativos residuais sobre sua orientação sexual podem pensar que mereciam ser atacadas (MEYER, 1995); pelo medo de sofrer preconceito policial (HEIN; SCHARER, 2013);

bem como pelo receio de ter suas orientações sexuais divulgadas (HEREK; COGAN; GILLIS, 2002).

Importante destacar, ainda, que, dentre as minorias sexuais, *gays* são mais propensos a serem vítimas de crimes de ódio do que lésbicas (HEREK, 2009), mas, diferentemente dos *gays*, é comum que lésbicas sofram violência por parte de pessoas conhecidas (HEREK et al., 1997). Assim, seria impreciso conceituar a vitimização sofrida por pessoas LGBT apenas em termos de crimes de rua. Membros de minorias sexuais enfrentam assédio e violência em variados espaços como escolas, no local de trabalho e até mesmo dentro de suas casas (HEIN; SCHARER, 2013).

É comum que agressões sexuais direcionadas a lésbicas ocorram após fracassadas tentativas de conhecidos e amigos homens em seduzi-las, momento em que os agressores passam a contestar a lesbianidade das vítimas, ou a tentar provar que elas precisam de um homem certo para que se tornem heterossexuais (HEREK; COGAN; GILLIS, 2002). Dessa forma, violências representativas que permeiam a realidade de lésbicas configuram-se por meio de estupros corretivos e do feminicídio dessas mulheres, fato que evidencia a crueldade da heteronorma ao entender a recusa aos homens como uma das maiores ofensas à estrutura de poder matricial (MOTTER, 2018), bem como demonstra nítida intersecção entre marcadores de gênero e de sexualidade na existência lésbica.

Em virtude dos estigmas construídos a partir das assimetrias entre os gêneros e na primazia do falo (TOLEDO; TEIXEIRA FILHO, 2012), lésbicas masculinas se tornam mais vulneráveis à lesbofobia ostensiva e aos crimes de ódio quando comparadas às lésbicas femininas. O ódio contra as lésbicas age, assim, como uma forma de terrorismo, enviando uma mensagem a todas elas de que não estariam seguras, caso se tornem visíveis (HEREK; COGAN; GILLIS, 2002).

### **2.2.2 Práticas de violências discursivas e resistência na construção das lesbianidades**

Em ambientes laborais, familiares e sociais, indivíduos LGBT, por serem vistos como pessoas que possuem desvios de conduta moral (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010), tendem a ser estigmatizados, estando suscetíveis a formas de violência discursiva que envolvem “palavras, tom, gestos e imagens que são usados para tratar, degradar, patologizar e representar experiências lésbicas e *gays* de maneira diferenciada” (YEP, 2002, p. 170).

A diferenciação pode se dar por meio de perguntas intrusivas sobre a vida pessoal daqueles que vivem à margem da heterossexualidade compulsória, como por exemplo o

questionamento sobre como as lésbicas fazem sexo ou como transexuais eram antes de suas cirurgias de redesignação (DI MARCO et al., 2019; UENO et al., 2020; YEP, 2003). Além disso, esses indivíduos são, por muitas vezes, alvos de piadas baseadas em imagens estereotipadas (SIQUEIRA et al., 2009; SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006) tais como lésbicas sendo vistas como amorosas e casamenteiras (TOLEDO; TEIXEIRA FILHO, 2012).

Representações midiáticas também podem contribuir para violências discursivas, por meio da invisibilidade, ou seja, não representar indivíduos LGBT, relegando-os ao esquecimento; ou, ao representar quaisquer temáticas LGBT ligadas inexoravelmente a questões sociais, evidenciando assim, a neutralidade heterossexual frente às formas desviantes e marcadas de existência (JONES, 2019; YEP, 2003). Não obstante, a heteronormatividade pode ser notada em exposições televisivas que consideram estilos de vida lésbicos aceitáveis, desde que figurem retratos visuais de mulheres convencionais, ou seja, baseados em padrões heterossexuais de representatividade (PRESS, 2009), e de que não apresentem nenhum erotismo entre si (BELELI, 2009), exceto a título de espetáculo sexual para homens heterossexuais (YEP, 2003).

Os ideais que tomam as lésbicas como objeto de satisfação pornográfica aos homens vão de encontro com aqueles que deslegitimam a sexualidade lésbica: enquanto nestes a lesbianidade é vista como assexuada, aqueles fazem com que as lésbicas, principalmente as femininas, sejam vistas como promíscuas (TOLEDO; TEIXEIRA FILHO, 2012). Dessa forma, a construção incoerente e contraditória do discurso heteronormativo torna as lésbicas criaturas impossíveis (HALPERIN, 1995), pois, se por um lado, são entendidas como incapazes de praticar atos sexuais legítimos, por outro, são fetichizadas serviço do prazer dos homens (TOLEDO; TEIXEIRA FILHO, 2012). Segundo Reinoso (2005), ambos os discursos surgem como forma de atenuar a angústia heteronormativa frente a possibilidade da existência de mulheres que não necessitam sexualmente dos homens.

Destaca-se, entretanto, que referidos discursos, como todas as relações de poder, abrem margem às resistências, que atuam de modo a desestabilizar aquilo que se apresenta como estável (SOUZA, 2014), utilizando-se, principalmente, da linguagem como estratégia (BUTLER, 2021c). Assim, considerando um ideal performativo que torna possível a existência social dos corpos, atribui-se à linguagem uma agência com o poder de ferir, por meio de discursos interpelados a partir dela, bem como de se posicionar frente ao ferimento (BUTLER, 2021b), por meio de deslocamento, adesão parcial, fusão, subversão ou rejeição absoluta aos discursos dominantes (WIERINGA, 2012). Por uma égide butleriana, a produção

contradiscursiva busca reverter a atuação do poder, sem necessariamente realizar novos discursos, mas também apropriar-se dos antigos, de modo a invertê-los ou transformá-los.

Atentando-se que a construção social de lésbicas se perfaz a partir de discursos situados em uma matriz de poder pautada por uma lógica de inteligibilidade, e que a repetição das normas construídas por estes discursos é instável, têm-se que a existência lésbica, como elemento constituinte da referida relação de poder, é capaz de gerar possibilidades de resistência à heteronorma (SOUZA, 2017), ao requerer uma reorientação da normalidade, de modo a legitimar os próprios desejos e viveres, eliminando a estigmatização e a vergonha e a culpa por ela produzidas (WIERINGA, 2012).

Conceitualmente, a resistência não é algo que possa ser precisamente definido, pois possui um caráter polissêmico, inconstante e instável (ASHCRAFT, 2005), podendo, no contexto da heteronormatividade, se caracterizar por uma recusa em performar identidades normativas ou mesmo uma visão de si que ameaça uma perturbação do sujeito, tornando-o abjeto por não se enquadrar em categorias identitárias e, assim, tornar-se ininteligível (HARDING et al., 2011). Dessa forma, pode ser vista como um *continuum* de diferentes práticas e motivações subversivas.

Para Irigaray et al. (2021), as resistências envolvem um conjunto de práticas e necessidades de afirmação de modos de existência que subvertem as normas inseridas nos discursos hegemônicos. Segundo Wieringa (2012), essa subversão pode abranger intenções políticas, ativistas e atos simbólicos invisíveis e até mesmo autodestrutivos, como o suicídio, tendo em vista que o sistema heteronormativo envolve prazeres e violências físicas e simbólicas. As lutas políticas e ativistas, geralmente físicas e visíveis, incluem atos de rejeição ao modelo sexual imposto e reivindicações de agência no discurso dos direitos humanos, enquanto os atos simbólicos estão ligados a práticas relativamente encobertas. Essas atividades envolvem diversos fatores de intersecção, tendo em vista que as formas de ação da heteronorma não são homogêneas e tampouco produzem efeitos uniformes.

### 2.3 HETERONORMATIVIDADE E EXISTÊNCIA LÉSBICA NAS ORGANIZAÇÕES

Os desafios às proposições científicas sobre sexualidade, gerados a partir das transformações conceituais que orientam os estudos que permeiam a temática, bem como por diferentes movimentos sociais, desencadearam mudanças no debate acadêmico quanto a normalidade dos padrões de sociabilidade, as políticas identitárias e, por conseguinte, a heteronormatividade (HOLLANDA, 2020; OLIVEIRA; MATTOS, 2018). Estudiosos das

organizações passaram a questionar discursos que reforçam a neutralidade sexual no ambiente laboral, realizando pesquisas voltadas à diversidade organizacional (GARG; SANGWAN, 2021).

A partir da adoção de práticas de diversidade, as organizações seriam capazes de respeitar a individualidade de seus empregados, bem como as formas pelas quais eles se percebem por meio de suas múltiplas identidades (SARAIVA; IRIGARAY, 2009), o que, para os trabalhadores LGBT, seria de grande ganho pois, dentre os grupos ditos minoritários atingidos pelo preconceito e pela desigualdade no acesso às oportunidades, aqueles que possuem orientação sexual e de gênero distinta da maioria tendem a ser menos aceitos pelos demais grupos (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006), devido a institucionalização da heterossexualidade como norma ou padrão idealizante (FOUCAULT, 2020)

Entretanto, é sensível que nem todas as organizações que adotam políticas de diversidade organizacional têm por objetivo emancipar o trabalhador LGBT, pois não questionam a ordem capitalista de exploração estabelecida e, apesar de seguirem se apresentando como algo humanizado, adotam políticas de gestão de diversidade destinadas ideologicamente a buscar o controle social de empregados, gerar uma imagem socialmente responsável às empresas, e a provocar a admiração dos consumidores (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

Além disso, apesar de crescente, a diversidade como pauta social e de estudos e práticas organizacionais, quando encontrada em realidades ocidentais imersas em paradigmas neoliberais, possui um caráter predominantemente heteronormativo, desencadeando políticas que mantêm desigualdades e que fomentam novas conformidades de existência que marginalizam formas de existências distintas (PRIOLA et al., 2018). Isso não significa dizer que as organizações não estejam fazendo progressos com relação ao fomento por locais de trabalho mais inclusivos, mas, que o próprio discurso inclusivo pode ser permeado pela heteronormatividade (BENDL; FLEISCHMANN; WALENTA, 2008; MCKENNA-BUCHANAN, 2017).

O pensamento heteronormativo pode ser considerado um atributo subjacente de todas as instituições sociais contemporâneas (RICHARDSON, 1996), sendo objeto de estudo nas organizações de trabalho (PRIOLA et al., 2018), nas instituições educacionais (LOURO, 2001; MISKOLCI, 2012), nas famílias (HENNEKAM; LADGE, 2017), nas linguagens (BORBA, 2015; COLLING; ARRUDA; NONATO, 2019), entre outras. Devido a esse enraizamento, é evidente que indivíduos não conformes possuem dificuldades sistemáticas em termos de

reconhecimento, de acesso a direitos, de proteção contra atos discriminatórios e de alcance à cidadania (YEP, 2003). Pessoas LGBT, em diversos países, têm dificuldades para se casar (PRIOLA et al., 2014), para adotar crianças (DRUCKER, 2018), para garantir licenças trabalhistas relacionadas à morte de parceiro (YEP, 2003), dentre outros direitos geralmente garantidos a pessoas heterossexuais. Dessa forma, a representatividade LGBT nos discursos organizacionais e nos espaços de poder instituídos possuem significado simbólico, mas não é certo que podem propiciar transformações reais nas condições de vida dessa população.

Em culturas marcadas por ideais neoliberais, torna-se nítida uma ênfase discursiva no individualismo e em limitadas intervenções governamentais em termos políticos e econômicos (CAIRNS; JOHNSTON, 2015), gerando sob os indivíduos a responsabilidade na determinação de seu sucesso ou fracasso pessoal e profissional. Dessa forma, discursos neoliberais buscam distanciar noções de responsabilidade pessoal e institucional, desviando a atenção de condições estruturais que banem pessoas não conformes, por meio da auto responsabilização quanto à própria emancipação ou marginalização desses indivíduos (PRIOLA et al., 2018).

Além disso, a dinâmica do poder encontrada sob os princípios de privatização e de liberdade individual, embutidas no normativo neoliberal, busca definir formas desejáveis e apropriadas de realização do corpo e de suas subjetividades, fazendo com que os sujeitos busquem equilibrar suas características pessoais de modo a alcançar metas de negócios (ADAMSON, 2017). As organizações possuem, portanto, vasto interesse em moldar as formas ideais de comportamento de atores sociais (MOTTA, 1993), atuando, segundo Alvesson e Billing (2009) como agentes de normalização de condutas que buscam fortalecer os modelos tradicionais de gênero.

Ao sistematizar evidências disponíveis na literatura organizacional sobre as manifestações de heteronormatividade no local de trabalho, Corlett et al. (2022) identificaram sua atuação em três níveis, quais sejam, institucional, interpessoal e individual. No primeiro deles, verificaram a reprodução heteronormativa na configuração do espaço, nas políticas organizacionais e no acompanhamento de seu cumprimento pelas lideranças, no segundo, na interação entre os funcionários baseada em presunções heterossexuais e em sistemas de recompensa e censuras quanto à conformidade heteronormativa e, no terceiro, na realização do gênero de modo a fortalecer a presunção heterossexual.

Acker (1990) argumenta que se espera que lésbicas e *gays* dentro das organizações se adequem a heteronorma, de modo que restrinjam qualquer expressão de seu comportamento desviante dentro da organização. Assim, a narrativa heteronormativa estabelece normas e

convenções que restringem as condições de vida dos trabalhadores, que, por sua vez, se utilizam de inúmeras estratégias para lidar com a heteronorma no ambiente de trabalho, como manter sua aparência de acordo com a estética que as normas de gênero impõem (GRIFFIN, 1991; ROBERTS, 2020); compartilhar sua orientação sexual, ou estar fora do armário, apenas com colegas de trabalho considerados de confiança (CORLETT; DI MARCO; ARENAS, 2021; HOOKER, 2019); estar fora do armário mas performar masculinidades e feminilidades em acordo com a heteronorma (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010); utilizar pronomes de gênero neutros ou invertê-los propositalmente quando indagado sobre relacionamentos amorosos e estado civil (LIN; TRAKULKASEMSUK; ZILLI, 2020); evitar situações que favoreçam conversas sobre a vida privada (FERREIRA; SIQUEIRA, 2007), entre outras.

A partir disso, percebe-se que, para verificar a heteronormatividade no ambiente de trabalho, é necessário distinguir quais normas permitem às pessoas viverem suas diferenças de forma plena, garantindo assim a diversidade, e quais se utilizam dessa roupagem, mas, ao mesmo tempo, evisceram as condições de vida dos trabalhadores (BUTLER, 2019b). No que concerne a esse ponto, este capítulo trata sobre desafios identificados na literatura de estudos organizacionais impostos a partir da heteronorma e vivenciados pelos LGBT e, especificamente, por lésbicas no ambiente de trabalho.

### **2.3.1 A regulação da feminilidade e o armário no ambiente de trabalho**

Em ambientes de trabalho formais, existem normas sociais que delimitam expectativas a respeito de comportamentos, gestualidades, relacionamentos e vestimentas próprias para homens e para mulheres (SANTOS, 2018), demarcando corpos e precisando características masculinas e femininas. As formas pelas quais esses corpos são demarcados formam a feminilidade e a masculinidade, resultados da inscrição forçada de signos cujo estoicismo é vinculado a relações de disciplina, regulação e punição (BUTLER, 2019a), acarretando privilégios e desvantagens aos indivíduos que carregam suas marcas (LOURO, 2001). Dessa forma, surgem por meio de atributos, funções e papéis socialmente atribuídos como masculinos ou femininos em determinados contextos, o que facilita a inteligibilidade de homens e mulheres, bem como sua construção hierárquica dentro de sistemas de gênero (CONNELL, 2012).

Considerando a citação de normas de gênero (BUTLER, 2019a), bem como seu caráter flutuante e intercambiável, formado por categorias vazias e transbordantes (SCOTT, 1995), torna-se nítido que qualquer indivíduo é capaz de praticar masculinidades e feminilidades. Contudo, as mulheres - e alguns homens - não são socialmente aptos a cumprir ideais de

masculinidades hegemônicas em suas práticas de masculinidade, tendo em vista sua relação inexorável com a feminilidade, que sempre ocupa posição relacional e subordinada nas hierarquias de gênero (OZTURK; RUMENS; TATLI, 2020). Para as mulheres, por exemplo, a heterossexualidade compulsória (RICH, 2010) molda um trajeto de vida ligado ao casamento, à maternidade e à sujeição à dominação masculina (YEP, 2003), tendo em vista normas sexistas presentes em relacionamentos entre homens e mulheres. Referidas relações conjugais geralmente são marcadas por uma carga de trabalho que sobrecarrega mulheres, responsáveis pelo trabalho doméstico e pela criação dos filhos, além do trabalho profissional (HIGA, 2016).

Pesquisas que tratam sobre gênero e organizações mostram que, tradicionalmente, homens que possuem comportamentos e características sociais masculinas são considerados trabalhadores ideais e, portanto, privilegiados quanto à contratação e desenvolvimento de carreira nas empresas (ACKER, 1990; ADAMSON, 2017; DOZIER, 2019). Na tentativa de obter sucesso e parcial inclusão, mulheres tentam equilibrar suas feminilidade e masculinidade conforme os interesses do mercado neoliberal, que determina o que é permissível e desejável às mulheres (ALEXANDERSSON; KALONAITYTE, 2021).

Ao buscar compreender as maneiras pelas quais as mulheres internalizam e lidam com suas tensões identitárias negativas nas organizações, Banerjee e Memon (2021) perceberam a existência de uma gestão da feminilidade, na qual mulheres líderes buscavam administrar padrões tradicionalmente percebidos como femininos, a fim de lograr posições sociais ocupadas por homens. De modo semelhante, Alexandersson e Kalonaityte (2021) verificaram que, para empreender, mulheres são coagidas a seguir papéis sociais masculinos, de modo a esconder sinais pessoais de vulnerabilidade, enquanto, concomitantemente, devem reforçar certos aspectos de sua feminilidade, como simpatia ou capacidade de conciliar trabalho e maternidade.

A partir disso, é certo que discursos organizacionais ensejam em realidades paradoxais, tendo em vista que depreciam o feminino, ao mesmo tempo em que o utilizam como forma de empoderamento, fato que reitera, assim, a impossibilidade de uma reconfiguração significativa das desigualdades de gênero. Dessa forma, pode-se afirmar a existência de formas de feminilidade legítimas, construídas a fim de servir determinados ideais de hegemonia masculina, e feminilidades párias, que não possuem serventia ao domínio patriarcal (SCHIPPERS, 2007).

Entretanto, a masculinidade não é necessariamente geradora de recompensa no local de trabalho, tendo em vista que mulheres que incorporam determinados atributos socialmente masculinos, como ser sexualmente inacessíveis a homens, podem ser sancionadas por isso

(DOZIER, 2019; SCHIPPERS, 2007). Exemplo comum é a utilização do xingamento sapatão para afirmar o poder masculino diante das mulheres que transgridam papéis tradicionais de gênero (WRIGHT, 2016). Essa regulação social interfere nas formas de expressão dos indivíduos, pois, ao comportarem-se em desacordo com as normas sociais predominantes de masculinidade ou feminilidade, estão sujeitos a passar por um processo específico de estigmatização baseado em visões estereotipadas quanto à sexualidade: a homossexual (SEDGWICK, 1985).

De modo geral, homens que se aproximam de comportamentos lidos como femininos são taxados como *gays*, enquanto mulheres que se aproximam de comportamentos lidos como masculinos, de lésbicas. Isso ocorre porque as práticas de feminilidade e masculinidade exercidas de modo a contestar expectativas sociais sobre como homens e mulheres devem se parecer e se comportar desafiam a heteronorma, e a subalternidade das identidades desviantes serve de base e manutenção para a heteronormatividade à medida que pune discursiva e materialmente indivíduos não conformes (OZTURK; RUMENS; TATLI, 2020). Assim, quando a heteronorma é ameaçada, também o são os discursos de poder nas organizações, que agem sobre aspectos da performatividade de gênero de forma crucial pelo assédio sexual e pela homofobia (FERGUSON; AYUTTACORN, 2019), de modo que indivíduos tenham suas vidas restritas ao serem coagidos a cumprir normas de gênero por meio de constante vigilância, isolamento, chantagens, ameaças e atos de humilhação e discriminação (ALIZAI; DONEYS; DOANE, 2017).

Nesse sentido, em ambientes corporativos, trabalhadores LGBT considerados discretos usualmente são incluídos e normalizados, enquanto outros, que exibem seus corpos e subjetividades não conformes, permanecem excluídos, fato prejudicial às formas de sexualidade alternativas (COLGAN; RUMENS, 2015). É comum que trabalhadores e empregadores do sexo masculino presumam que todas as mulheres que exerçam profissões usualmente exercidas por homens sejam lésbicas, o que influencia a experiência das próprias lésbicas quanto ao seu campo de trabalho (HOLMAN, 2019; WRIGHT, 2016). Além disso, baseadas numa divisão binária de gênero, culturas organizacionais usualmente normalizam formas aceitáveis de existência lésbica, de modo que aquelas que não seguem determinado padrão de feminilidade sejam excluídas (SANTOS; CASSANDRE, 2016), devido, muitas vezes, ao julgamento de serem vistas como pessoas que desejam desempenhar o papel social atribuído aos homens (BAÉRE; ZANELLO; ROMERO, 2015).

A partir disso, lésbicas podem optar por não agir fora das normas sociais devido à incerteza quanto às percepções alheias e suas possíveis respostas (HASTINGS; MINEI; WARREN, 2021). Muitas vezes, são capazes de se passar por heterossexuais desde que estejam de acordo com a estética que impõe a feminilidade (CORLETT; DI MARCO; ARENAS, 2021), mas, ao fazê-lo estão sujeitas a uma vida de medo, permeada por uma administração constante de sua sexualidade (DI MARCO; HOEL; LEWIS, 2021; HOOKER, 2019). Além disso, muitas delas, por possuírem características estereotipadas, não dispõem da opção de tentar esconder sua orientação sexual, estando mais suscetíveis a julgamentos implícitos e precisos sobre sua sexualidade. Dessa forma, mesmo que optem por não revelar sua orientação, podem sofrer lesbofobia devido a possíveis inferências sobre sua vida sexual (BRYANT-LEES; KITE, 2021).

Segundo Sedgwick (2007) o armário é um regime de regulação da sexualidade, um não lugar no qual pessoas que assumem sexualidades não heterossexuais em suas vidas públicas encontram-se fora dele, enquanto pessoas que não assumem encontram-se dentro. A autora defende que referido regime é marcante para a vida social de pessoas homossexuais tendo em vista que, ao terem sua homossexualidade preterida à esfera da vida privada, contabilizam a todo momento as consequências morais e políticas em revelarem ou não revelarem sua orientação sexual às pessoas de seu convívio.

Isso posto, o processo decisório que envolve a saída ou a permanência no armário é importante componente da subjetividade lésbica, tendo em vista a função do próprio armário como dispositivo de sexualidade (FOUCAULT, 2020), ao constituir elementos sociais que reforçam a lesbofobia concedendo e restringindo à heterossexualidade os espaços públicos (KOPELSON, 2002; MISKOLCI, 2009b; RASMUSSEN, 2004). Assim, essa decisão envolve o silenciamento de afetos em virtude de sentimentos como a angústia em “ser descoberto”, a vergonha e a culpabilização causadas pela lesbofobia internalizada, o não pertencimento, o medo da violência física, entre outros (KERRY; SILVA; FILHO, 2014). Nesse sentido, em virtude da estigmatização das identidades lésbicas, bem como seu caráter ocultável, a permanência de uma pessoa no armário permitiria a realização de uma performance cultural alusiva a heterossexualidade dominante, com o objetivo de obter os mesmos privilégios sociais deste grupo (BYINGTON; TAMM; TRAU, 2021).

Entretanto, a divulgação da sexualidade não deve ser reduzida a apenas uma única decisão em sair do armário, primeiramente porque a presunção da heterossexualidade faz com que LGBT estejam sujeitos a realizar infinitas revelações durante suas vidas (SEDGWICK, 2007), e, em segundo lugar, pela própria instabilidade do conteúdo do armário, tendo em vista

que a identidade das pessoas que o vivenciam nunca se estabelece por completo (BUTLER, 2021b; HALPERIN, 1995).

Seja por meio de leituras que essencializam ou que ressaltam a fluidez do dispositivo do armário, são consistentes as tensões e dilemas que o cercam dentro de uma perspectiva do trabalho (HARRYS, 2008). É nesse sentido que estudos relacionados aos processos de saída do armário em ambientes laborais emergem como algo vital para análise de lesbianidades nas organizações. Evidenciar ou ocultar a orientação sexual nas organizações é uma decisão correlata a diferentes fatores que atuam em nível pessoal, interpessoal e institucional (MCNAMARA et al., 2021), como estar em um relacionamento com uma pessoa do mesmo sexo, receptividade dos colegas de trabalho, atitudes gerenciais com relação a discriminação percebida, entre outros (FERREIRA; SIQUEIRA, 2007; WESSEL, 2017).

A literatura que envolve a gestão de identidades no trabalho destaca dois principais motivos para que indivíduos, mesmo com as consequências evidenciadas a partir dos estigmas sexuais, revelem sua sexualidade nesses ambientes. A primeira delas se relaciona a ganhos de confiança entre colegas de trabalho (DEJORDY, 2008; RUMENS; BROOMFIELD, 2012), e a segunda à pressão social atrelada à ideia de que os LGBT são responsáveis por revelar suas identidades (BYINGTON; TAMM; TRAU, 2021).

Trabalhadoras lésbicas fazem uso contínuo de estratégias de revelação e ocultação de sexualidade, ou de gerenciamento de identidade, a depender de diferentes pessoas e situações (KING et al., 2017). No ambiente organizacional, a mesma trabalhadora lésbica, por exemplo, aplicará diferentes decisões de gerenciamento de identidade a depender de pessoas específicas com as quais terá que interagir, podendo, portanto, revelar sua orientação sexual para algumas delas, enquanto busca escondê-la de outras.

Clair, Beatty e Maclean (2005) identificam seis estratégias utilizadas para gerenciar as informações sobre identidades sexuais para terceiros: normalização, diferenciação, sinalização, fabricação, ocultação e discrição. A normalização ocorre quando o indivíduo fala sobre sua orientação sexual como apenas mais uma característica de si mesmo; a diferenciação, quando faz uso da orientação sexual para diferenciar-se das demais pessoas; a sinalização, quando envia mensagens ambíguas aos interlocutores no que diz respeito à sua orientação sexual; a fabricação, quando finge ser heterossexual; a ocultação, quando esconde deliberadamente informações sobre sua sexualidade; e, a discrição, quando evita conversas nas quais assuntos de cunho pessoal são abordados.

Não obstante, muitos estudos criticam a expressão da sexualidade como uma relação de poder individual (FLEMING, 2007). Van Laer (2018) defende o importante papel desempenhado pelos colegas de trabalho nas relações entre LGBT e o dispositivo do armário. Para o autor, ao considerar que apenas as próprias minorias sexuais possuem o poder em revelar ou ocultar intencionalmente suas identidades sexuais no ambiente de trabalho por meio de estratégias específicas, a literatura sobre administração da sexualidade nas organizações negligenciou aspectos relacionais que garantem que a sexualidade tenha uma existência discursiva. Nesse sentido, a saída ou permanência no armário, para ele, é um fator que extrapola as capacidades individuais das pessoas, tornando-se um processo incontrolável à medida que os colegas de trabalho tornam impossível a existência de indivíduos sem uma sexualidade determinada, atuando assim para que todos os funcionários sejam sexualmente inteligíveis e vinculados a uma identidade sexual clara.

Dessa forma, lésbicas tidas como passáveis - aquelas capazes de esconder ou disfarçar características estigmatizadas e estereotipadas com o intuito de parecer heterossexuais - podem adotar estratégias que mantenham seu status de “normal” dentro da organização, entretanto, à medida que as complexidades identitárias tornam-se mais visíveis, essa tarefa torna-se árdua, fato que evidencia que a apresentação de gênero de lésbicas pode influenciar suas experiências com discriminação (HOLMAN, 2019) e que sublinha inerentemente a interconexão entre a heteronormatividade e a (in) visibilidade das identidades desviantes e reforça o papel reprodutor de estruturas dominantes residente na regulação performativa (MCKENNA-BUCHANAN, 2017).

Ao analisar estratégias discursivas utilizadas por mulheres lésbicas, bissexuais, *queers* e pansexuais para revelação de orientação sexual no local de trabalho, Helens-Hart (2017) verificou que a maior parte das trabalhadoras incorporava, de modo implícito, informações sobre sua sexualidade em conversas cotidianas, de modo a evitar liberdades sexuais por parte de colegas de trabalho, bem como para diminuir o estigma atribuído ao papel da mulher em campos de trabalho dominados por homens.

Lésbicas também revelaram preocupação no que concerne à segurança do ambiente de trabalho antes da revelação, principalmente em ambientes militares (MOUNT; STEELMAN; HERTLEIN, 2015; VAN GILDER, 2017). Em estudos realizados com lésbicas militares estadunidenses, Mount, Steelman e Hertlein (2015) constataram que o sentimento de medo de que pessoas que não o terapeuta soubessem de sua orientação sexual era compartilhado por muitas mulheres em serviço, enquanto Mattocks et al (2015) apuraram que um terço das

lésbicas tinham receio de que eventuais crenças religiosas de seus superiores ocasionassem em discriminação por orientação sexual caso suas sexualidades fossem reveladas.

Ambientes de trabalho com climas percebidos como discriminatórios levam a maior marginalização dessas lésbicas, que optam, muitas vezes, por tentar esconder sua orientação sexual para evitar discriminações e consequências negativas em suas carreiras (BRYANT-LEES; KITE, 2021), o que pode ocasionar em tensão psicológica, aumento do estresse e isolamento (RAGINS; CORNWELL, 2001), distração cognitiva e menor comprometimento organizacional (DEJORDY, 2008). Além disso, o ambiente de trabalho afeta também os colegas que presenciam as ações discriminatórias, desencadeando em espirais de violência que geram consequências tanto para os profissionais quanto para a organização (DI MARCO et al., 2019; MISKOLCI, 2012). Em contrapartida, ambientes com apoio organizacional percebido, seja por parte dos líderes (WAX; COLETTI; OGAZ, 2018), seja por parte dos colegas de trabalho (WESSEL, 2017), bem como aqueles que contam com políticas de não discriminação levam a maior integração dessas trabalhadoras.

Muitas trabalhadoras enfrentam prejuízos profissionais como demissão, alteração de funções e assédio (OZTURK, 2011) ao sair do armário ou mesmo ao se manter nele, mas não ser capaz de performar um gênero normativo, e, priorizam, a partir disso, a escolha de carreiras que permitam esconder sua orientação sexual (HOOKER, 2019), que mitiguem os efeitos negativos em ser lésbica ou que permitam que outras identidades, para além da sexual, sejam enfatizadas (BYINGTON; TAMM; TRAU, 2021). Além disso, como forma de enfrentamento utilizada para mitigar os danos às suas carreiras, é comum que lésbicas optem por permanecer em empregos tradicionalmente vinculados ao sexo oposto ou que busquem vias autônomas de sustento (HOOKER, 2019).

### **2.3.2 Lesbofobia, interseccionalidades e resistência lésbica nas organizações**

Violências presentes no mundo social operam sobre as cargas mentais de LGBT para além do ambiente de trabalho (HASTINGS; MINEI; WARREN, 2021). Relações familiares, marcos legais, declarações políticas, ocorrência de crimes de ódio, dentre outras situações externas às organizações interferem nas expressões de identidades não normativas, mesmo quando as políticas organizacionais não as excluem abertamente.

Dessa forma, embora grande parte de situações de homofobia ocorra fora desse espaço, injúrias e ataques exteriores ao ambiente profissional moldam a compreensão de como um LGBT pode se expressar ou ser visto em sua organização. Além disso, é comum que

funcionários LGBT recebam mensagens diretas e indicações de que sua identidade é estigmatizada por outras pessoas dentro da organização (HASTINGS; MINEI; WARREN, 2021).

As lésbicas, em particular, merecem atenção no ambiente organizacional, pois suas experiências com a homofobia podem ser exacerbadas por conotações sexistas (HOLMAN, 2019). Herek (2009) demonstra, por exemplo, que *gays* são significativamente menos propensos do que as lésbicas a perceber homofobia durante processos de contratação em organizações.

Muitas formas de violência lesbofóbica sofrida por trabalhadoras lésbicas são sutis, manifestando-se na invisibilidade e no silenciamento dessas pessoas (CAPRONI NETO; BICALHO, 2017). Referidas violências ocorrem mesmo em ambientes onde comportamentos abertamente hostis contra LGBT não são manifestos, demonstrando-se, muitas vezes, por meio de microagressões (MOORE, 2020). Exemplo disso encontra-se em comentários jocosos e piadas relacionadas às sexualidades LGBT, expressões comuns em locais de trabalho (DI MARCO et al., 2019; KELLY; CARATHERS; KADE, 2021). Caracterizadas como forma de discriminação indireta devido às formas veladas de ofensa (SOUZA; PEREIRA, 2013), tendem a ser naturalizadas fazendo com que a maior parte das pessoas não perceba o constrangimento gerado por elas (POMPEU; SOUZA, 2018). Porém, demonstram preconceito contra colegas não heterossexuais (FERREIRA; SIQUEIRA, 2007), servindo para a manutenção da heteronormatividade no ambiente organizacional.

Priola et al. (2018) destacam dois grupos discursivos que reforçam a heteronormatividade no ambiente de trabalho como regime normativo, sendo centrais para a distinção entre hétero e homossexuais: a separação da vida pública e privada de indivíduos e a negação da discriminação. O primeiro grupo é correlato a ideais que promovem a discricção de LGBT no local de trabalho e o silenciamento de assuntos que envolvam sexualidade, amparado no respeito à privacidade de cada pessoa. O segundo grupo é formado por discursos que negam a necessidade de políticas e práticas formais de inclusão LGBT no local de trabalho, incentivando que os próprios indivíduos LGBT desenvolvam recursos autônomos de superação a estigmas.

Como a homossexualidade não é um aspecto visível de identidade, é comum que violências discursivas ocorram sem a intencionalidade do falante em atacar o ouvinte LGBT, como por exemplo quando um colega de trabalho tece comentários negativos acerca da homossexualidade de outros colegas a uma funcionária lésbica, sem ter conhecimento quanto a

sua orientação sexual. Apesar da aparente não agressão, os comentários são maldosos, provocam emoções dolorosas e conscientizam a pessoa de que sua identidade sexual pode resultar em consequências negativas para ela, como fofocas semelhantes ou mesmo ameaças à sua subsistência (HASTINGS; MINEI; WARREN, 2021).

Outras formas de discriminações veladas regularmente identificadas em ambientes organizacionais envolvem o ostracismo, situações nas quais LGBT são ignorados e excluídos (DE SOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017); o uso de linguagem incivil, que engloba, além das piadas e comentários jocosos citados anteriormente, comportamentos verbais e não verbais utilizados de modo a dissimular a natureza preconceituosa e estereotipada da linguagem (DI MARCO et al., 2019); situações de assédio, principalmente aquelas que envolvem assédio moral (FERFOLJA, 2010; KELLY; CARATHERS; KADE, 2021); e a generificação de profissões, onde a performance de gênero torna-se elemento de dificuldade para que um LGBT exerça profissões que requeiram competências percebidas como masculinas ou femininas, fazendo com que essa população seja levada a ocupar postos culturalmente generificados (CECH; WAIDZUNAS, 2011; FERGUSON; AYUTTACORN, 2019; SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

Além disso, as experiências de discriminação também são moldadas pelas diferentes construções subjetivas dos trabalhadores LGBT, formadas por meio da intersecção de suas identidades, o que implica em maior dinamicidade nas negociações sociais (KELLY; CARATHERS; KADE, 2021). Nas organizações, a interseccionalidade é considerada indispensável para a compreensão das formas pelas quais pessoas que se identificam como lésbicas vivenciam o dia a dia no trabalho (MCKENNA-BUCHANAN, 2017).

Sobre o tema, Berdahl e Moore (2006), ao verificar os modos pelos quais o sexo e a etnia poderiam afetar a incidência de assédio sexual e ético no trabalho, perceberam que indivíduos que possuíam diferentes identidades sociais estigmatizadas relataram níveis mais altos de discriminação do que indivíduos que se identificavam com apenas um grupo estigmatizado.

Em pesquisa realizada na África do Sul, Isaacs et al (2020) concluíram que mulheres LBT sofrem mais discriminação e assédio em seus locais de trabalho, quando comparadas àquelas cis heterossexuais. No que tange o processo de educação formal, enfrentam mais adversidades relacionadas à marginalização social, ocasionando em maiores níveis de evasão escolar. Não obstante, os autores destacam que, ao realizar um recorte de raça, mulheres LBT negras formam maioria das trabalhadoras domésticas do país, possuindo os menores salários.

Averett et al (2013) e Kehoe (1989), ao buscarem compreender diferentes formas de preconceito contra mulheres lésbicas mais velhas, constataram que a maior parte das participantes percebe discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho, em suas famílias e em ambientes públicos, além de uma diminuição na interação com grupos de lésbicas com idades menos avançadas, o que afasta as pessoas mais velhas de redes de apoio LGBT. Apurando como indivíduos de diferentes países lidam com sua sexualidade no ambiente de trabalho, Corlett, Di Marco e Arenas (2021) verificaram que diversos aspectos culturais, como por exemplo aqueles ligados à religiosidade e aos regimes jurídicos e de governo, diferenciam as formas pelas quais funcionários LGB são vistos em cada país, bem como o papel que o contexto sociocultural representa em termos de adequação às identidades sexuais estigmatizadas.

Como consequência de reiteradas formas de violência, o silenciamento de trabalhadores LGBT é frequente em situações em que o indivíduo esconde sua sexualidade não conforme de modo a se submeter às condições institucionais das quais faz parte (SIQUEIRA et al., 2009). O silêncio LGBT contínuo é uma condição base de perpetuação de ambientes heteronormativos, sendo comumente visto como uma escolha individual e pessoal e não como resultado de uma conjuntura social (MOORE, 2020), conforme Priola et al. (2014, p. 495) destacam: “os colegas ou as políticas pouco podem fazer se os homossexuais não se aceitam e "escolhem" permanecer em silêncio”.

Assim, conforme postulado por Sedgwick (1985), o desejo deliberado de não conhecer a sexualidade de uma pessoa pode ser um ato de poder sobre ela. Como visto, ao considerar as organizações como construções sociais, onde estruturas objetivas e subjetivas convivem, mecanismos discursivos de poder e de controle sobre as relações sociais de trabalho são revelados (FARIA, 2009).

Nos ambientes de trabalho, as resistências geralmente estão pautadas em processos microemancipatórios que, mesmo sem produzir mudanças radicais nas organizações, desestabilizam algumas estruturas, sendo efetivas em seus intuitos (THOMAS; DAVIES, 2005). Assim, mesmo que uma pessoa aceite publicamente a hegemonia normativa, suas ações revelam atos de resistência, configurando-se, conforme Scott (1999, p. 137), em “transcrições ocultas à resistência ideológica disfarçada”. Nesse sentido, Fingerhut (2011) destacou o importante papel da construção de alianças entre LGBT e aliados heterossexuais na desconstrução de espaços de trabalho heteronormativos. Além disso, a própria coletividade LGBT pode ser uma forma de resistência às violências discursivas causadas pelos dispositivos

da heteronorma, inclusive o armário, à medida que transforma o sentimento de vergonha e homofobia internalizada em motivo de luta e reconhecimento (DI MARCO; HOEL; LEWIS, 2021; ERIBON, 2008).

Na esteira da visibilidade enquanto subversão, Ward e Winstanley (2006) defendem que o próprio silenciamento da sexualidade pode ser considerado uma forma de resistência, pois permite que os indivíduos não façam parte dos discursos heteronormativos da maioria social. Por outro lado, Moore (2020) destaca que, embora seja uma decisão intrinsecamente individual, o ato de sair do armário pode ser considerado como uma importante resistência à heteronormatividade, tendo em vista proporcionar uma quebra aos ideais de (a)normalidade que privam inúmeras possibilidades de socialização, bem como a bipolarização hierárquica entre heterossexuais e homossexuais. Nesse sentido, Sullivan (2014) enxerga o silenciamento sexual no ambiente de trabalho uma estratégia discursiva contraproducente, devido a impossibilidade em de desvincular relações de trabalho e sexualidade. Assim, defende a erotização do trabalho como forma de resistência à medida que relações profissionais acontecem entre seres sexuais.

Outras formas de resistência identificadas em organizações referem-se à resignificação das injúrias por meio do humor, que pode ser exercida através de ironias e práticas corporais que afirmam a identidade LGBT; a regulação da injúria, que prevê sanções para pessoas que exerçam condutas ofensivas e pejorativas; e o enfrentamento à ordem discursiva do silêncio, enquanto a realização de práticas performativas alinhadas aos estigmas como forma de comunicar identidades marginalizadas (CASTRO; SIQUEIRA, 2020).

### 3 MÉTODO

Esta pesquisa é orientada por um conjunto de estudos críticos formados por uma perspectiva pós-estruturalista e pós-identitária que entendem o gênero como discursos de poder, normas e convenções culturais, sem defini-lo com base numa primazia biológica. Inspirada por esta ótica, ao estudar a visão de lésbicas quanto à heteronormatividade nas organizações, considerando os quatro paradigmas sociológicos de análise organizacional propostos por Burrell e Morgan (1979), este estudo comunga com elementos do paradigma de análise humanista-radical, tendo em vista seu viés subjetivista, mas considera a abertura infinita de possibilidades dos debates pós-modernistas, que conceberam uma nova forma de vislumbrar os paradigmas modernistas para desenvolvimentos teóricos (SILVA; NETO, 2015), por meio de questões relacionadas às relações de poder, decolonialidade, dominação, precariedade, entre outras.

Para atender seu objetivo principal, qual seja “**compreender os efeitos da heteronormatividade no ser lésbica nas organizações**“, a pesquisa se utiliza de uma abordagem qualitativa, pois toma como base a busca pela compreensão da realidade construída por meio das práticas individuais dos sujeitos frente ao seu mundo social (GODOI; BALSINI, 2010), se revestindo de um caráter profundo e fluido a respeito das experiências de profissionais lésbicas. Ademais, considerando as possibilidades de procedimentos qualitativos propostas por Creswell (2010), a pesquisa adota a narrativa como estratégia de investigação empírica, por meio do uso de entrevistas em profundidade que proporcionam observar como se dá a realidade profissional dessas trabalhadoras.

A seguir serão detalhados o percurso do levantamento bibliográfico da pesquisa e os demais procedimentos metodológicos, compreendendo a definição, seleção e acesso às participantes e a coleta e análise dos dados.

#### 3.1 LEVANTAMENGO BIBLIOGRÁFICO

Para o desenvolvimento da pesquisa, inicialmente, foi realizado levantamento bibliográfico quanto aos estudos referentes a lésbicas e heteronormatividade nas organizações. Primeiramente foram definidos os termos de busca com base na questão de pesquisa: Quais são os efeitos da heteronormatividade para lésbicas no ambiente de trabalho? A partir disso, foram definidas as palavras-chave, suas possíveis combinações e realizadas buscas na base de dados *Web of Science*. A escolha da base se deu em virtude de sua caracterização como uma das

principais bases de trabalhos acadêmicos de diversos campos científicos, inclusive das ciências sociais (DE JESUS et al., 2018).

Assim, a primeira busca foi operacionalizada com base na seguinte construção: ("heteronormativity") AND ("Organization\*" OR "Workplace\*"). A pesquisa foi orientada pelo campo *KeyWords Plus*, sem restrição de período, o que resultou 90 artigos. Esses artigos foram selecionados e importados para um gerenciador de referências, onde, a partir da leitura dos títulos, resumos e palavras-chave, foram excluídos aqueles que não possuíam relação com a temática, restando 88 artigos para leitura e análise.

O segundo levantamento foi operacionalizado com base na seguinte construção, orientada pelo campo *KeyWords Plus*: ("lesbian") AND ("Organization\*" OR "Workplace\*"), com um retorno de 1007 artigos. Devido à imensa dispersão de resultados, optou-se pela realização de uma segunda busca com a construção ("lesbian") AND ("Workplace\*"), com um retorno de 367 artigos. Ao realizar uma leitura superficial dos títulos, resumos e palavras-chave destes trabalhos, foi percebido que muitos dos achados mais antigos não guardavam relação com o propósito deste estudo, de modo que se realizou a opção da utilização de um filtro de data, restringindo a seleção para os últimos 10 anos, com um resultado de 223 artigos. A partir de nova leitura dos títulos, resumos e palavras-chave, foram selecionados aqueles considerados relevantes ao tema proposto, restando 143 artigos para leitura e análise. Destaca-se que os artigos encontrados se voltavam, predominantemente, à ampla população LGBT, portanto, em relação aos aspectos decisivos para caracterização da relevância destes artigos, pode-se dizer que foram selecionados aqueles que citavam de modo específico ou realizavam análises voltadas às lésbicas.

Após a seleção e leitura dos artigos, a partir da observação de citações realizadas, foram adicionados livros e outros artigos que tangenciam as duas grandes temáticas, tornando possível a construção do capítulo introdutório e do referencial teórico da pesquisa.

### 3.2 DEFINIÇÃO E SELEÇÃO DE PARTICIPANTES

A definição dos sujeitos de pesquisa foi realizada a partir de uma perspectiva *queer*. Assim, foram consideradas as formas pelas quais os participantes se identificam, se definem, performam e reproduzem a categoria lésbica, de modo a evitar colocar em primeiro plano a anatomia genital do corpo, conforme proposta realizada por Souza, Brewis e Rumens (2016) ao discutirem o uso de categorias fixas de gênero em pesquisas organizacionais empíricas baseadas em conceitos *queer*.

Dessa forma, a categorização de lésbica foi compreendida como qualquer pessoa que se identifica como tal, independente de questões biologicistas. Por sua vez, a seleção se baseou em dois critérios relacionados a autopercepção de si como lésbica, bem como a possuir vivências profissionais prévias, fossem formais ou informais.

Com base em sua orientação qualitativa, originada a partir da natureza exploratória e interpretativa da pesquisa (MARSHALL; ROSSMAN, 2006) e, tendo como referência investigação realizada por Ozturk (2011), onde verificaram-se as experiências de trabalhadores lésbicas, gays e bissexuais em diversos negócios, realizou-se aqui uma busca fluida acerca das experiências de profissionais lésbicas em diferentes organizações.

Para isso, considerando os diversos impactos sociais que permeiam a lesbianidade, bem como a impossibilidade de distinção definitiva de uma lésbica a partir de recursos visuais, sendo uma identidade visível apenas por meio da autoidentificação ou pela atribuição de terceiros (GARCIA; DE SOUZA, 2010), optou-se pela bola de neve como prática de construção da rede de contatos, devido a sua capacidade em alcançar populações pouco conhecidas ou de difícil acesso a partir de redes de indicações (VINUTO, 2014).

Trata-se de uma abordagem útil para estudos em que participantes em potencial possam necessitar de anonimato sobre sua sexualidade em vistas de evitar consequências pessoais dispendiosas (OZTURK, 2011). Sua realização se faz por meio de um apontamento inicial de uma pessoa ou grupo de pessoas com o perfil compatível à pesquisa a ser realizada e, a partir disso, as pessoas indicadas são solicitadas a indicarem mais pessoas, a fim de expandir a rede de prováveis participantes (LINDSTROM, 2016).

### 3.3 ACESSO AOS PARTICIPANTES

Nesta seção, utilizo a primeira pessoa do singular para descrever o processo de acesso aos participantes. Defendo que a utilização entrelaçada de diferentes tempos verbais na construção do estudo reverbera um olhar *queer* que escancara a expressão da subjetividade no discurso científico, que não se apresenta a si próprio e que se dá, inclusive, na tentativa de criação do caráter de objetividade presente na impessoalidade discursiva (NASCIMENTO; BESSA, 2020).

Após a aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais (CEP/CHS) da Universidade de Brasília, em novembro de 2022, conforme Anexo A, houve a primeira tentativa de contato realizada por meio de grupo de *WhatsApp* intitulado

Divulgações, do qual faço parte. Trata-se de um grupo de divulgações sobre assuntos gerais voltado a mulheres lésbicas cis e trans, lésbicas não binárias<sup>7</sup>, e mulheres e pessoas não binárias bissexuais, pansexuais e monodissidentes, com 186 participantes provenientes de diferentes regiões do país. Este grupo foi originado a partir de um projeto intitulado Bike Sapatão, criado com o objetivo inicial de realizar passeios de bicicleta, aumentar a rede de afetos e promover saúde, bem-estar e momentos de interação entre lésbicas do Distrito Federal.

Sendo assim, enviei uma breve mensagem ao grupo, contendo explicações quanto objetivo do estudo, bem como pedido de participação em entrevista que abordava as experiências dos sujeitos no trabalho e na vida social, oferecendo possibilidade de anonimato e sigilo. Embora o número de pessoas que manifestaram interesse em participar do estudo tenha sido proporcionalmente baixo (em torno de 5% do total de participantes do grupo), e ainda, que algumas dessas pessoas, após contato inicial, tenham ignorado mensagens direcionadas à marcação de eventual data para um encontro, foi possível realizar quatro entrevistas com participantes que, em seguida, indicaram amigas para serem convidadas a participar da pesquisa. Essas pessoas indicadas também foram indicando outras.

Ademais, um colega de mestrado, homem *gay* cis, também auxiliou na construção da rede de contatos ao indicar uma amiga lésbica advogada que, além de participar do estudo, forneceu meu número de telefone para outra amiga que posteriormente entrou em contato para conceder entrevista. Não obstante, algumas entrevistadas me procuraram voluntariamente para participação por meio de indicação de amigos e familiares e por menção do trabalho em *stories* postados no meu perfil pessoal da rede social *Instagram*.

### 3.4 PRODUÇÃO DOS RESULTADOS

Inspirada por um olhar *queer*, bem como pelas ponderações de Riach, Rumens e Tyler (2016), a escolha do título deste capítulo não se deu por mera casualidade, tendo sido realizada a partir da concepção de que dados não preexistem à pesquisa, pois são gerados por ela. Dessa forma, considera-se o próprio processo de pesquisa como performativo, constituído pelos sujeitos, bem como pela pesquisadora, ainda que sejam realizados esforços para torná-lo o mais reflexivo possível (ELLINGSON, 2008).

---

<sup>7</sup> Atualmente, por se tratar de uma categoria em disputa, a identidade não binária pode ser compreendida de diversas formas e vem sendo utilizada com diferentes significados e propósitos. Para esta pesquisa, as identidades não binárias caracterizam-se como aquelas que se articulam para além da binariedade de gênero sustentada pela matriz heteronormativa (LABEL BARBOSA, 2023).

Assim, para a produção dos dados de pesquisa, foram utilizadas entrevistas em profundidade, definidas como um tipo de entrevista qualitativa aberta cujo objeto de investigação constitui-se pelas experiências, ideias, valores e estruturas simbólicas das pessoas entrevistadas (SIERRA, 1998). O estilo aberto dessa prática permite a obtenção de grande riqueza informativa ao mesmo tempo em que proporciona ao investigador o seguimento de perguntas e respostas em uma interação direta e flexível (GODOI; MATTOS, 2010).

Para operacionalização das entrevistas, foram observadas três condições essenciais definidas por Godoi e Mattos (2010): que os entrevistados pudessem se expressar livremente face ao estímulo da entrevistadora, que a fragmentação e ordem das perguntas não prejudicassem essa livre expressão e que existisse, para a entrevistadora, a possibilidade de inserção de novas perguntas ou participações no diálogo, conforme surgissem oportunidades e com vistas ao alcance do objetivo geral da entrevista. Dessa forma, foram realizadas com suporte de um guia como ferramenta reflexiva auxiliar (APÊNDICE B), no sentido de apoio para memorização de assuntos que deveriam ser abordados durante as conversas, sem restringir, contudo, a possibilidade de inserção de novas perguntas conforme cada contexto, fato que, ainda segundo os autores, não implica a previsibilidade da conversação.

O guia de entrevista foi composto por algumas temáticas principais. A primeira refere-se aos aspectos pessoais das pessoas entrevistadas, como profissão, idade, local de trabalho, entre outros. A segunda relaciona-se às formas pelas quais essas pessoas lidam, entendem e se identificam com a categoria lésbica, o que, segundo Souza, Brewis e Rumens (2016), viabilizaria a verificação de como as lesbianidades são construídas e desconstruídas. Também fazem parte desse tema intersecções que atravessam as pessoas entrevistadas por meio de diferentes marcadores sociais. A terceira temática relaciona-se às escolhas ou adequações quanto a área de atuação profissional das entrevistadas, de modo a verificar a influência da orientação sexual em suas motivações e na percepção dos benefícios e das adversidades em se atuar na área escolhida. A quarta temática está ligada às subjetividades do ser lésbica a partir de diferentes interações no trabalho, como com chefes, colegas e clientes, de modo a verificar as nuances existentes no dia a dia das lésbicas. A quinta diz respeito a expectativas sociais quanto ao comportamento das entrevistadas durante o seu dia a dia. E a sexta, por sua vez, busca verificar barreiras e lesbofobia percebidas pelas entrevistadas, bem como suas possíveis estratégias de enfrentamento, a fim de compreender a existência de relações de poder e resistência.

Houve um esforço exploratório para obtenção de informações com autenticidade de significado, condicionado nos detalhes contextuais na vida pessoal e profissional das pessoas entrevistadas, buscando a construção de relatos sobre como a heteronormatividade influencia o ser lésbica em diversos ambientes de trabalho e se existem estratégias particulares reativas frente a práticas discriminatórias. Algumas entrevistas foram realizadas de modo presencial e outras, de modo virtual, considerando a preferência de cada pessoa entrevistada, bem como a viabilidade de deslocamento decorrente da distância geográfica existente entre pesquisadora e entrevistados.

O número de respondentes foi condicionado à saturação das informações referentes ao objeto de estudo, considerando a percepção da pesquisadora quanto a densidade da absorção teórica relativa a novos dados coletados (FONTANELLA; RICAS; TURATO, 2008). Assim, julgou-se como satisfatória a quantidade de 20 entrevistas para a realização do estudo, uma vez que as informações começaram a se repetir (VINUTO, 2014). Essas entrevistas não tiveram limites máximo ou mínimo de duração, tendo por média 60 minutos, e ocorreram em horários e locais definidos pelas pessoas entrevistadas, respeitando a disponibilidade de cada uma. Algumas foram realizadas de modo virtual, pela plataforma Microsoft Teams, e outras de modo presencial, variando entre cafés e bares frequentados majoritariamente pelo público LGBT, padarias e residências das entrevistadas.

As entrevistas realizadas de modo virtual foram gravadas e transcritas pelo próprio aplicativo Teams, enquanto as entrevistas realizadas de modo presencial foram gravadas em aparelho celular, sendo transcritas com o auxílio da ferramenta Microsoft Office 365. Ambos os casos demandaram a escuta dos áudios e correções por parte da pesquisadora. Destaca-se que a técnica de transcrição utilizada foi a naturalizada, sendo mantidas na escrita as expressões informais da língua, como gírias e vícios de linguagem, conforme ocorrem nos atos de fala (OLIVER; SEROVICH; MASON, 2005). Segundo Nascimento e Steinbruch (2019), essa técnica é indicada para a condução de análises discursivas, pois captura detalhes essenciais para a interpretação dos achados.

### 3.5 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Considerando o caráter singular inato à trajetória de vida de todas as pessoas, participaram deste estudo 20 lésbicas com histórias distintas, podendo ser verificadas diferenças quanto às suas naturalidades, tendo em vista os locais de nascimento contemplarem cidades localizadas em todas as regiões do Brasil; idades, demonstrando uma diferença de mais de 20

anos entre a entrevistada mais velha e a mais nova; locais de residência, que abarcam diferentes cidades satélites do Distrito Federal e cidades do estado de Goiás; identidades de gênero, sendo a maioria composta por mulheres cisgêneros e duas pessoas transgêneros; raças com as quais se identificam, variando entre branca e negra; condições econômicas, abarcando pessoas de classes baixa, média e alta; religiões e diferentes formas de vivê-las; níveis de escolaridade, que variam desde o ensino médio completo até a pós-graduação completa; estados civis, tendo em vista terem participado mulheres solteiras, casadas e divorciadas; dentre outros aspectos.

Além disso, a pesquisa alcançou pessoas que atuam na mesma profissão há anos, bem como aquelas que exerceram mais de uma profissão durante sua trajetória; pessoas que trabalharam em diversas organizações e que relataram diferentes perspectivas com relação a cada uma delas, bem como pessoas que atuaram em uma única organização; pessoas provenientes de empregos no setor público e na iniciativa privada, bem como pessoas empreendedoras e autônomas; pessoas que ocupam altos postos de trabalho e pessoas que tiveram suas experiências apenas no mercado informal; pessoas assumidas e não assumidas em seus locais de trabalho.

A partir dessas e de outras diferenças sociais e organizacionais observadas durante as narrativas, tornou-se possível verificar as experiências coletivas que aproximam esses distintos sujeitos. A seguir, traça-se uma breve história de cada participante, estando cada uma delas reunidas de modo sintético no Quadro 1, que abarca informações gerais sobre seus perfis. Cabe considerar que os dados relativos aos nomes dos participantes foram ocultados e substituídos por nomes fictícios, de modo a não comprometer o seu sigilo, conforme pactuado no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), disponível no Apêndice A.

Adrielle tem 46 anos, entende-se como mulher lésbica, se declara negra, é natural e residente em Brasília. Para ela, ser lésbica significa liberdade e orgulho. Não é aceita pela família, exceto pelo pai, ainda que tenha outros parentes *gays*. Cresceu em meio à religião católica, mas hoje é praticante do candomblé, onde afirma ser aceita sem preconceitos ou julgamentos. Acredita que é difícil ser lésbica pois é constantemente confundida com homens em espaços públicos, como banheiros. Foi casada durante quinze anos com uma mulher e, atualmente, apesar de separadas, são grandes amigas. No ambiente de trabalho, Adrielle enfrenta olhares, falas e piadas preconceituosas, que afirma ser uma modalidade de *bullying* disfarçado, mas acredita que cada um é responsável por impor limites de onde o outro pode chegar. É administradora e, atualmente, trabalha em uma organização privada, local em que é abertamente lésbica.

Audre tem 29 anos, entende-se como mulher lésbica, se declara negra, é natural de Belém do Pará e residente em Cidade de Goiás. Para ela, ser lésbica é um ato revolucionário e uma liberdade política de seu corpo e de sua pessoa. Foi expulsa de casa quando disse à família que era lésbica. Na adolescência, acreditava que lidar com a própria sexualidade era uma perda de tempo, tendo em vista que possuía coisas mais urgentes com o que se preocupar, como por exemplo trabalhar para não morrer de fome. No ambiente de trabalho, acredita que sua vida se torna mais difícil quando se depara com mulheres brancas em cargos de chefia, pois, segundo Audre, fica potencialmente mais exposta a situações de racismo. Acredita que, por ser uma mulher negra e lésbica, precisa trabalhar mais do que seus colegas de trabalho homens para que receba o mesmo reconhecimento por parte das organizações. Entende que, por morar em uma cidade do interior, sempre é a única lésbica assumida em seus locais de trabalho. É mestre em educação e, atualmente, trabalha como professora da rede pública de ensino de Goiás, ministrando aulas na educação infantil e no ensino superior.

Berenice tem 32 anos, entende-se como mulher lésbica, se declara branca, é natural de Rio Maria e residente em Brasília. Para ela, ser lésbica significa se relacionar com outras mulheres. Nunca falou abertamente com sua família sobre sua lesbianidade e acredita que seja algo prescindível, uma vez que nunca deixou de ser quem realmente é em suas relações familiares. De educação católica, frequentou grupos de igreja até o início da vida adulta, quando, por entender possibilidades de existência para além da vivência religiosa, rompeu com a instituição. Apesar disso, enxerga grande valor na educação pautada em valores cristãos, pois atribui a isso sua constituição como uma pessoa empática, humilde e que respeita os mais velhos. Para que conseguisse sair da casa dos pais, casou-se com um homem, de quem logo se separou ao aceitar-se como lésbica. No ambiente de trabalho, fala sobre sua sexualidade apenas com pessoas próximas. Possui graduação incompleta e, atualmente, trabalha como escrevente notarial em um cartório.

Carolina tem 34 anos, entende-se como mulher lésbica, se declara branca, é natural de Goiânia e residente em Brasília. Para ela, ser lésbica é um conceito cada vez mais amplo e um lugar de constante construção que passa por um posicionamento político, por uma forma de existência, por uma forma de se colocar no mundo, por uma forma de se enxergar, por uma forma de agir e por outras dimensões ainda em desenvolvimento. Tinha medo de contar à família sobre sua sexualidade dissidente e, em 2015, disse à mãe que era bissexual. Três anos depois, entendeu-se como lésbica, mas afirma que isso não foi um problema, já que sua mãe havia atribuído um status de lesbianidade à sua bissexualidade e que, por isso, não sentiu a

necessidade de conversar novamente sobre sua orientação sexual. Acredita que Goiânia seja uma cidade bastante tradicional e heteronormativa, sendo um local muito difícil para que pessoas LGBT consigam expressar suas individualidades. Quanto ao trabalho, afirma que optou por uma carreira no serviço público devido à estabilidade oferecida, uma vez que seu cabelo, suas roupas e seu posicionamento político não afetariam diretamente a sua permanência no emprego. Assim, se sente mais segura do que pessoas que trabalham em empresas privadas. Carolina possui pós-graduação completa e, atualmente, é servidora pública, atuando em um órgão público federal.

Catarina tem 33 anos, entende-se como mulher lésbica, se declara branca, é natural de Boa Esperança e residente em Brasília. Para ela, ser lésbica significa ser mulher e gostar de mulheres. De origem interiorana, acredita que se não tivesse se mudado para Brasília, ainda estaria dentro do armário, tendo em vista o conservadorismo das pessoas que vivem no interior de Minas Gerais. Acredita que o ser lésbica influenciou sua trajetória pessoal no sentido de uma quebra de expectativas quanto ao casamento e à necessidade de ter filhos. No trabalho, afirma que a maior dificuldade encontrada é nas tratativas para com os clientes homens, que duvidam da capacidade de mulheres, lésbicas ou não, em lidar com determinadas situações. Afirma que chefia e colegas de trabalho sempre esperam que ela seja capaz de carregar materiais considerados pesados, mas acredita referida expectativa não à sua lesbianidade, mas ao seu porte físico forte. Catarina é administradora, já trabalhou como garçonne, caixa, monitora infantil e, atualmente, está desempregada.

Cris tem 33 anos, entende-se como lésbica não binária, se declara branca, é natural e residente em Brasília. Para ela, ser lésbica significa um apanhado de diferentes coisas: se relacionar com mulheres; um espectro de quem ela é como pessoa, no sentido de não ser *apenas* lésbica, mas *também* ser lésbica; e, ser casada com uma mulher. Entretanto, não se visualiza como uma mulher e como alguém que ama mulheres, mas como uma pessoa que ama pessoas, afirmando-se como não binária. Cris afirma que teve bastante aceitação por parte de sua família ao se entender como lésbica, ainda na adolescência, e que, desde então, luta contra estereótipos de gênero que atribuem intrinsecamente às mulheres características femininas. Optou por casar-se com sua companheira para que pudessem fazer parte das estatísticas de LGBT casados civilmente no país, de modo a fomentar medidas governamentais com relação a essa população. No trabalho, entende que nunca sofreu atitudes lesbofóbicas e acredita que o ser lésbica faz parte de sua identidade criativa. Cris é publicitária e, atualmente, autônoma.

Daniela tem 24 anos, entende-se como mulher lésbica, se declara parda, é natural e residente em Brasília. Para ela, ser lésbica representa uma questão de luta condicionada ao gênero e à sexualidade, é um papel político de se entender como uma pessoa que precisa enfrentar diversos preconceitos não somente com relação à sexualidade, mas também quanto ao machismo, é olhar e desconstruir diariamente vários padrões do que disseram que é o ser mulher. Ela sente que, quando se relacionava com homens, possuía um olhar para com as mulheres totalmente diferente daquele que possui hoje, sendo lésbica. Um olhar que perpassa o afeto e a atração sexual, relacionando-se à forma de encarar o ser mulher, principalmente no que diz respeito a expectativas normativas quanto formas de se vestir e de se portar. Antes de se assumir, Daniela tinha medo de ser expulsa de casa e de ficar sem família, mas encontrava na escola professores aliados com quem se sentia à vontade em conversar. Em seu dia a dia, opta por frequentar restaurantes, bares e casas de festa onde sabe que a maior parte do público será LGBT, pois se sente mais à vontade. No trabalho, considera importante que lésbicas ocupem cargos de chefia para mostrar a todas que isso é possível. Já optou por mudar de empresas quando percebia que aquelas em que trabalhava não atuavam em prol de pautas LGBT e feministas. Daniela já trabalhou como freelancer e, atualmente, é comunicadora social, atuando em órgão governamentais.

Ellen tem 32 anos, entende-se como mulher lésbica, se declara branca, é natural de Goiânia e residente em Brasília. Para ela, ser lésbica significa, de modo amplo, gostar de uma mulher, sendo mulher e ter prazer com isso e, de modo individual, não ter vergonha de ser uma mulher que gosta de mulher. Quando estava na faculdade, teve sua orientação sexual descoberta pelo pai, que a violentou psicologicamente atacando-a por meio da religião, por ameaças de morte à mãe de Ellen e por ameaças suicidas, bem como pela realização de cortes financeiros que garantiam a subsistência de Ellen em Brasília, tendo em vista que a entrevistada ainda não trabalhava. Namorou um homem para demonstrar sua heterossexualidade à família. Frequentava a Igreja Católica, mas, depois que se entendeu como lésbica, cortou vínculos com a instituição. Se afastou dos avós por não se sentir à vontade em levar namoradas ou responder perguntas direcionadas à sua sexualidade e, após a morte deles, se arrepende disso. No local de trabalho, durante muitos anos, se apresentava como lésbica apenas às pessoas abertamente LGBT e aos amigos mais próximos. Acredita que ser feminina a livra de muitas atitudes lesbofóbicas, e considera que ser lésbica afetou sua trajetória profissional e pessoal. É médica especializada em medicina de comunidade, já trabalhou em diversos hospitais particulares e, atualmente, trabalha numa Unidade Básica de Saúde (UBS), local em que é abertamente lésbica.

Gabriela tem 30 anos, entende-se como mulher lésbica, se declara branca, é natural de João Pessoa e residente em Brasília. Para ela, ser lésbica é um constante desafio para consigo mesma e para com o mundo. Após se assumir lésbica, aos 15 anos, notou que a relação com sua família não era mais a mesma. A escola foi a pior época de sua vida, pois era conhecida como “a sapatão” e julgada como subversiva pela coordenação, mesmo com as melhores notas da turma. Ela acredita que sua orientação sexual a ajudou na formação de seu caráter. Agradece a Deus todos os dias por ser homossexual, porque considera a vida da mulher hétero muito triste. Começou a trabalhar quando veio para Brasília, e conta que o fato de nunca ter sofrido um ato de homofobia ou não ter sido provocada em nenhum momento foi devido a se assumir como lésbica para todos, não deixando espaço para ninguém falar de sua vida. Não se sente confortável e não busca amizade com homens heterossexuais. É médica ginecologista e, atualmente, trabalha em hospitais e clínicas, locais em que é abertamente lésbica.

Helena tem 31 anos, entende-se como mulher lésbica, se declara branca, é natural do Rio de Janeiro e residente em Brasília. Para ela, ser lésbica significa ser livre, ser autêntica e viver com medo. É assumida desde os 14 anos e, devido a diversas formas de *bullying* sofridas na escola, acredita que adotou uma postura de agressividade como ferramenta de defesa. Afirmar que vive constantemente em um estado de alerta, gerador de desconforto físico e mental, pois sente medo em exercer a lesbianidade em diversos ambientes sociais. No trabalho, é abertamente lésbica com colegas e chefes, e busca não tratar sobre sua orientação sexual com seus pacientes, tendo em vista acreditar que pode perdê-los caso descubram sobre sua sexualidade dissidente. Ademais, acredita que o fato de trabalhar em ambientes que tenham outras pessoas lésbicas ou outros aliados não traz segurança para suas vivências. Helena é pós-graduada e, atualmente, trabalha como psicóloga e empresária.

Judith tem 27 anos, entende-se como mulher lésbica, se declara branca, é natural de Brasília e residente em São Paulo. Para ela, ser lésbica significa amar outras mulheres e sentir atração sexual por mulheres. Ao se assumir como lésbica, não notou mudanças de comportamento com relação ao seu núcleo familiar próximo, mas não sentiu o mesmo acolhimento quanto a parentes mais distantes. Acredita que, por ser lésbica, não se sente aceita em todos os lugares que frequenta, fato que gera dificuldades em termos de confiança. No trabalho, não sente abertura para tratar sobre sua orientação sexual, pois entende que está inserida em ambientes predominantemente brancos, machistas, com poucas mulheres e extremamente homofóbicos, o que faz com que se torne ansiosa, hiper vigilante e menos expressiva. Entende que colegas de trabalho progressistas são mais receptivos e acolhedores do

que colegas conservadores, tendendo a manter amizades apenas com pessoas que tenham visões políticas de cunho esquerdista. Judith é médica anestesista e, atualmente, trabalha em diferentes hospitais e clínicas.

Laura tem 46 anos, entende-se como mulher lésbica, se declara branca, é natural de Nova Granada e residente em Brasília. Para ela, ser lésbica significa empoderamento, é o contrário de vergonha, é ter orgulho. Laura afirma ter passado 32 anos de sua vida fingindo ser heterossexual, tendo em vista que, nos ambientes em que estava inserida, ser LGBT era sinônimo de chacota, de doença e de algo vergonhoso. Define o momento em que se aceitou como lésbica como libertador, sentindo-se, desde então, como ela mesma ou “como uma borboleta que saiu do casulo”. Entendendo-se como atea, acredita que a maioria das religiões exerce influência extremamente negativa nas vivências lésbicas, por não serem inclusivas. No trabalho, aposentou-se precocemente devido a reiterados atestados psiquiátricos decorrentes de quadros depressivos causados por perseguição e assédio moral ligados diretamente à sua expressão de gênero. Entretanto, conseguiu reerguer-se após se apaixonar por vender objetos que estavam guardados em sua casa, adentrando no ramo de brechós. Laura possui graduação completa, trabalhou como enfermeira e, atualmente, é dona de brechó.

Luciana tem 29 anos, entende-se como mulher lésbica, se declara branca, é natural de Goiânia e residente em Brasília. Para ela, ser lésbica relaciona-se com sua identidade, sobre quem ela é, com sua autenticidade e com sua liberdade. Acredita que ser lésbica a torna mais livre para tomar decisões sobre a própria vida, tendo em vista que, ao assumir essa identidade, existe uma quebra de expectativas familiares e religiosas quanto a caminhos que deveriam ser percorridos. As inúmeras manifestações LGBTfóbicas vivenciadas durante a faculdade de engenharia fizeram com que ela desistisse de se formar. No trabalho, em detrimento de procurar uma carreira pública ou uma carreira empresarial dentro de organizações, optou pelo empreendedorismo para não precisar se adequar a algumas estruturas. Entretanto, para ser capaz de obter sustentabilidade financeira, sentiu a necessidade de associar-se com pessoas que cumpriam os requisitos dos padrões heteronormativos. Dessa forma, entende que possuir sócias heterossexuais garante oportunidades em termos de trabalho, ao mesmo tempo em que a experiência lésbica garante oportunidades em termos de lugar de fala. Luciana possui ensino superior incompleto e, atualmente, é empresária.

Lux tem 33 anos, entende-se como lésbica não binária, se declara parda, é natural e residente em Brasília. Para ela, ser lésbica significa algo político, é uma pessoa que se vê e que quer ser vista como uma mulher que ama mulheres. Atesta que, até o presente momento, se

entende como lésbica, ainda que seja uma pessoa não binária, mais por se identificar politicamente com isso do que por se definir como alguma coisa, tendo em vista que não descarta outras possibilidades de amar. Lux afirma que, por serem muito jovens, seus pais sempre foram muito abertos e liberais e, portanto, sempre foram muito receptivos quanto à sua sexualidade. Entretanto, por ser masculinizada, sofreu lesbofobia na escola, sendo taxada como anormal. Com relação ao trabalho, acredita que é definida pela forma que a sociedade lhe percebe, sentindo-se, frequentemente, um incômodo em diversos ambientes, principalmente os religiosos, tendo em vista que trabalha com casamentos. Lux é cineasta e, atualmente, empresária, atuando no ramo de fotografia e vídeos.

Maitê tem 40 anos, entende-se como mulher lésbica, se declara parda, é natural e residente em Brasília. Para ela, ser lésbica significa ser uma mulher que ama ou sente atração por outra mulher. Filha de mãe católica, pai militar e nordestino, enfrentou problemas ao contar aos pais que era lésbica tendo em vista as crenças religiosas de ambos. Apenas durante a faculdade conseguiu se desvincular dos ensinamentos que recebeu da igreja sobre sua sexualidade. Por ser lésbica, acredita que seus colegas de trabalho a veem como um ser mais livre, com mais disponibilidade, já que não tem filhos e não é casada. Apesar disso, ela é a única lésbica de sua organização e afirma que sempre tem que aumentar o tom de voz para ser ouvida. Já foi professora e, atualmente, trabalha como assistente administrativa em uma organização privada, local em que é abertamente lésbica.

Marina tem 42 anos, entende-se como mulher lésbica, se declara negra, é natural de São Paulo e residente em Brasília. Para ela, ser lésbica é uma opção pessoal e ao mesmo tempo representa alguns conflitos no meio de familiares e de trabalho, sendo esses conflitos neutros em lugares específicos, é uma preferência que nasce com a pessoa e não tem relação com cultura. Ela enxerga a lesbianidade como algo indiferente com relação à sua família, uma vez que possui autonomia e independência financeira. Não frequenta e nunca frequentou ambientes religiosos, e acredita que a igreja não possui questões específicas com o ser lésbica, mas com a sexualidade como um todo. Nesse sentido, também não visualiza a lesbianidade como pauta estatal, apontando que há questões mais urgentes para serem discutidas nesse âmbito, como comida, trabalho e direitos básicos. Acredita que ser lésbica lhe proporciona uma maior dedicação à vida profissional, uma vez que não é casada e não tem filhos, apesar de ressaltar que isso poderia ter acontecido independente de sua orientação sexual. No ambiente de trabalho, já ouviu piadas e comentários homofóbicos não direcionados a si e entende não ser necessário falar sobre sua vida privada com colegas. Afirma nunca ter vivenciado nenhum tipo de

preconceito com relação à sua orientação sexual, apenas alguns comentários que não chegaram a ser ofensivos. Marina possui pós-graduação completa e, atualmente, é servidora pública, atuando em um órgão público federal.

Nalva tem 33 anos, entende-se como mulher lésbica, se declara branca, é natural de Bocaiuva e residente em Brasília. Para ela, ser lésbica é vivenciar a vontade de se relacionar com mulheres, é ter a liberdade de escolher vivenciar essa vontade, é estar com mulheres e ter se encontrado nesse lugar. Nalva participava ativamente de grupos de jovens da igreja católica, mas, pelo incessante apregoamento quanto à necessidade de constituição de uma família heteronormativa e de procriação, optou por não frequentar mais esses ambientes, passando a exercer sua religiosidade consigo mesma. Considera que, apesar de aceita e respeitada, suas vivências familiares não são algo fácil em virtude de comentários lesbofóbicos ouvidos reiteradamente em seu dia a dia. No trabalho, afirma ter liberdade para tratar sobre sua sexualidade, apesar de não se sentir completamente à vontade para dizer aos outros que é lésbica, falando sobre o assunto apenas com pessoas que considera próximas. Percebe comentários depreciativos no sentido de julgamento por manter seu cabelo curto, mas não sabe se ocorrem pelo fato de ser lésbica ou de ser mulher. Nalva possui graduação completa e, atualmente, é servidora pública, atuando em um órgão público federal.

Patrícia tem 25 anos, entende-se como mulher lésbica, se declara negra, é natural e residente em Goiânia. Para ela, ser lésbica é uma desconstrução e um enfrentamento diários. Denota que a sociedade associa lésbicas a putaria, drogas e fracasso, ressaltando que coube a ela desconstruir esses ideais perante sua família. Espírita, percebe que a doutrina religiosa mascara e ignora a existência lésbica nas tratativas sobre livros e passagens. Acredita que sua lesbianidade a tornou uma pessoa menos submissa, em virtude da necessidade de se posicionar diante de situações de injustiça. Patrícia não visualiza relação entre suas escolhas profissionais e o fato de ser lésbica. No ambiente de trabalho, acredita que falar demasiadamente sobre sua orientação sexual pode contribuir para situações de homofobia e, apesar de não tratar de modo aberto sobre sua sexualidade, afirma que todos sabem que ela é lésbica e que não se sente excluída por isso. Afirma não gostar de conversar muito com ninguém e entende que não precisa expor aspectos de sua vida pessoal nas redes sociais profissionais. Patrícia é fonoaudióloga e, atualmente, trabalha em uma clínica médica.

Sandra tem 29 anos, entende-se como mulher lésbica, se declara negra, é natural e residente em Brasília. Para ela, ser lésbica é amar outra mulher. Possui uma relação complicada com seus familiares, que são cristãos protestantes, pois acreditam que a lesbianidade de Sandra

se trata de uma fase que logo irá passar. Apesar de ser abertamente lésbica para com sua mãe e irmãos, ela prefere esconder sua sexualidade de seu padrasto, tido como conservador e preconceituoso. Considera que sempre foi uma pessoa muito fechada e envergonhada e, na adolescência, não tinha muitos amigos. De modo geral, guarda para si mesma assuntos que permeiam sua orientação sexual, pois sente muito medo em falar sobre isso. No trabalho, sente-se extremamente insegura em ambientes organizacionais atrelando a isso o fato de ser gorda, lésbica e negra. Se obriga a usar vestuários tido como femininos, apesar de odiar essas vestimentas. Sandra é advogada e, atualmente, exerce sua profissão de modo autônomo.

Tereza tem 32 anos, entende-se como mulher lésbica, se declara parda, é natural e residente em Brasília. Para ela, ser lésbica é um lugar de amar e se envolver com pessoas e não necessariamente uma identificação como lésbica, é estar nesse lugar e manifestar seu amor, seu afeto por sua companheira, é ser livre para amar outra pessoa, independente de gênero e identidade. Na adolescência, seus pais submeteram-na a um tratamento psicológico de “cura gay”, que bloqueou, durante 13 anos, todas as memórias relativas ao seu primeiro namoro com uma menina. Ela enxerga a atitude de seus pais como uma opressão, contudo, considera que a situação a tornou mais forte. No trabalho, já vivenciou situações de lesbofobia, tendo em vista se tratar de um ambiente masculino e pautado na lógica da produtividade. Afirma que pensar e tratar sobre sua lesbianidade pode ser, por muitas vezes, algo desconfortável, mas considera que se sente à vontade para falar abertamente sobre o assunto em ambientes organizacionais, expondo, inclusive, fotos dela e de sua esposa em suas redes sociais profissionais e pessoais. Tereza é médica ginecologista e, atualmente, trabalha em clínicas e hospitais.

**Tabela 1-** Caracterização das pessoas entrevistadas

Nome Fictício	Identidade de Gênero	Idade	Escolaridade	Profissão	Naturalidade	Local de Residência	Estado Civil	Raça	Religião
Adrielle	Mulher Cis	46	Graduação	Administradora	Brasília, DF	Brasília, DF	Divorciada	Negra	Candomblé
Audre	Mulher Cis	29	Mestrado	Professora	Belém, PA	Cidade de Goiás, GO	Solteira	Negra	Não Possui
Berenice	Mulher Cis	32	Graduação Incompleta	Escrevente	Rio Maria, PA	Brasília, DF	Solteira	Branca	Não Possui
Carolina	Mulher Cis	34	Especialização	Servidora Pública	Goiânia, GO	Brasília, DF	Solteira	Branca	Não Possui
Catarina	Mulher Cis	33	Graduação	Administradora	Boa Esperança, MG	Brasília, DF	Solteira	Branca	Não Possui
Cris	Pessoa Não Binária	33	Graduação	Publicitária	Brasília, DF	Brasília, DF	Casada	Branca	Não Possui

Nome Fictício	Identidade de Gênero	Idade	Escolaridade	Profissão	Naturalidade	Local de Residência	Estado Civil	Raça	Religião
Daniela	Mulher Cis	24	Graduação	Comunicadora Social	Brasília, DF	Brasília, DF	Casada	Parda	Não Possui
Ellen	Mulher Cis	32	Graduação	Médica da Família	Goiânia, GO	Brasília, DF	Solteira	Branca	Não Possui
Gabriela	Mulher Cis	30	Graduação	Médica Ginecologista	João Pessoa, PB	Brasília, DF	Solteira	Branca	Não Possui
Helena	Mulher Cis	31	Especialização	Psicóloga	Rio de Janeiro, RJ	Brasília, DF	Casada	Branca	Não Possui
Judith	Mulher Cis	27	Graduação	Médica Anestesista	Brasília, DF	Brasília, DF	Solteira	Branca	Não Possui
Laura	Mulher Cis	46	Graduação	Empresária	Nova Granada, SP	Brasília, DF	Casada	Branca	Ateísmo
Luciana	Mulher Cis	29	Ensino Médio	Empresária	Goiânia, GO	Brasília, DF	Casada	Branca	Não Possui
Lux	Pessoa Não Binária	33	Graduação	Cineasta	Brasília, DF	Brasília, DF	Solteira	Parda	Não Possui
Maitê	Mulher Cis	40	Graduação	Professora	Brasília, DF	Brasília, DF	Solteira	Parda	Não Possui
Marina	Mulher Cis	42	Mestrado	Servidora Pública	São Paulo, SP	Brasília, DF	Solteira	Negra	Não Possui
Nalva	Mulher Cis	33	Graduação	Servidora Pública	Bocaiuva, SP	Brasília, DF	Solteira	Branca	Não Possui
Patrícia	Mulher Cis	25	Graduação	Fonoaudióloga	Goiânia, GO	Goiânia, GO	Solteira	Negra	Espírita
Sandra	Mulher Cis	29	Graduação	Advogada	Brasília, DF	Brasília, DF	Solteira	Negra	Não Possui
Tereza	Mulher Cis	32	Graduação	Médica Ginecologista	Brasília, DF	Brasília, DF	Casada	Parda	Não Possui

*Nota:* Elaborada pela autora a partir da pesquisa de campo (2023).

### 3.6 ANÁLISE DE RESULTADOS

A partir de um olhar *queer* e pós-estruturalista, os achados desta pesquisa foram submetidos ao procedimento analítico denominado Análise do Discurso Foucaultiana (ADF). Trata-se de uma abordagem voltada à identificação de práticas sociais relacionadas a determinados padrões de linguagem, bem como das formas pelas quais essas práticas formam aspectos constitutivos da sociedade e das pessoas que a compõem (NOGUEIRA, 2001).

Embasada por uma premissa foucaultiana pela qual os discursos constroem e constituem as práticas sociais por meio de relações de poder e resistência, sendo por isso meios fluidos em constante mudança, esse tipo de análise preocupa-se prioritariamente em verificar quais são, para que servem e como se desdobram os discursos disponíveis sobre determinados tópicos

(NOGUEIRA, 2001). Assim, considera-se a análise apropriada para o alcance do objetivo proposto, uma vez que possibilita a investigação dos discursos que permeiam a construção de aspectos da realidade social de lésbicas bem como suas conexões com aspectos mais amplos de relações de poder imersos em seus contextos sociais (POZZEBON; PETRINI, 2013).

Conforme discussão iniciada no capítulo teórico intitulado “A existência lésbica”, Michael Foucault desloca o emparelhamento do poder como estritamente repressor, ao visualizar sua atuação por meio de mecanismos e tecnologias produtoras de saberes e subjetividades. Assim, compreende-o a partir de uma dimensão positiva, uma vez que verifica a constituição dos sujeitos por meio de relações de poder e saber (SOUZA, 2014). Essas relações permeiam dois grandes movimentos de reflexões metodológicas esboçadas pelo autor: a arqueologia e a genealogia (REVEL, 2005). Segundo Foucault (1979, p. 162) “Enquanto a arqueologia é o método próprio à análise da discursividade local, a genealogia é a tática que, a partir da discursividade local assim descrita, ativa os saberes libertos da sujeição que emergem desta discursividade”.

Verifica-se um fluxo expansivo em termos analíticos categóricos que passam a verificar não somente as práticas discursivas, mas seus modos de ação enquanto práticas de poder, estudadas pelo autor enquanto dispositivos de poder. Entretanto, é nítida a complementariedade dos movimentos e a fragmentação de suas fronteiras, tendo em vista que as teorias provenientes da própria noção de discursividade servem de base para as reflexões do autor quanto aos procedimentos discursivos ordenadores dos poderes (VANDRESEN, 2010).

Dessa forma, torna-se impossível uma divisão rígida que vincule inerentemente a analítica do saber à arqueologia e a analítica do poder à genealogia, sendo elementos que se articulam sob a análise das práticas discursivas (ARAÚJO, 2001). Em que pese a busca pelo entendimento das formas pelas quais a heteronormatividade presente nas organizações produz lesbianidades, defende-se a utilização de um quadro analítico foucaultiano que explique práticas discursivas e sociais, aqui entendidas como indissociáveis, relativas à sexualidade na esfera do poder por meio da articulação entre arqueologia e genealogia.

Uma vez que inexistem configurações fixas para a realização da ADF, na sequência, recuperam-se alguns elementos da obra de Foucault que permitiram a realização da análise e discussão dos resultados adotados neste estudo, tornando possível a compreensão da função produtiva do discurso e seus efeitos de verdade sobre a construção dos sujeitos.

### 3.6.1 Análise do discurso foucaultiana

O poder figura-se como categoria de análise fundamental para Foucault, devendo ser compreendido como um feixe aberto de relações (FOUCAULT, 1979) e analisado de modo indutivo, ascendente e heterogêneo (FOUCAULT, 2007). Por meio de uma analogia, Silveira (2007) sugere que as relações de poder podem ser mais bem visualizadas pela ideia de uma rede de pesca com diversos nós, onde cada um geraria uma rede de poder com outro por meio de uma linha, que, no caso das relações de poder não seria estável ou consistente, mas, assim como a rede de pesca, dependeria das demais linhas para se sustentar. A instabilidade e inconsistência das linhas são resultados do atrito entre as forças relacionais de poder e resistência. Nesse sentido, segundo Foucault (1979, 2020), ainda que os indivíduos estejam submetidos ao poder, podem ser capazes de exercê-lo.

Para o filósofo (2020), as unidades de dominação presentes nas sociedades não poderiam ser definidas como o poder em si, mas como suas formas terminais e, portanto, efeitos das correlações de forças que provocam estados perenes de poder que, devido a desigualdades, se estabelecem de forma hegemônica. Os elementos presentes nessas relações implicam uns aos outros, reforçando-se e esboçando dispositivos de atuação conjunta, os quais o autor intitula como dispositivos de poder. O termo dispositivo significa

um conjunto decididamente heterogêneo que engloba discursos, instituições, organizações arquitetônicas, decisões regulamentares, leis, medidas administrativas, enunciados científicos, proposições filosóficas, morais, filantrópicas. Em suma, o dito e o não dito são os elementos do dispositivo. O dispositivo é a rede que se pode estabelecer entre estes elementos (FOUCAULT, 1979, p. 244).

A partir desses insumos, a analítica de poder foucaultiana examina dois principais mecanismos de poder, as disciplinas e a biopolítica (SILVEIRA, 2007). Cabe aqui resgatar a discussão iniciada no subcapítulo “A lesbianidade assimilacionista: igual, mas diferente”, onde se constata que as tecnologias disciplinares visam tornar os corpos submissos, enquanto as biopolíticas agem de modo a regular a população. Segundo Foucault (2008), mesmo que façam uso de instrumentos distintos, a biopolítica não exclui as disciplinas como tecnologia de poder, mas modifica-as, operando a partir da regulamentação de processos pautados em nível populacional e que são inerentes à vida, como o controle da natalidade, de doenças, entre outros. Isto posto, tratam-se de processos complementares, e não excludentes, sendo a biopolítica instalada a partir de operações reguladas pelo Estado, interessado em fenômenos que, perceptivelmente, produzem efeitos sobre o corpo coletivo, e não sobre os corpos individuais.

Como elemento de destaque na atuação de ambos os mecanismos de poder, encontra-se a sexualidade. Isso ocorre por sua capacidade de impor aos corpos dos indivíduos técnicas disciplinares de controle e vigilância articuladas aos mecanismos de regulação de processos da vida coletiva. Conforme Foucault (2002, p. 300):

A sexualidade, enquanto comportamento exatamente corporal, depende de um controle disciplinar, individualizante, em forma de vigilância permanente [...]; e depois, por outro lado, a sexualidade se insere e adquire efeito, por seus efeitos procriadores, em processos biológicos amplos que concernem não mais ao corpo do indivíduo mas a esse elemento, a essa unidade múltipla constituída pela população. A sexualidade está exatamente na encruzilhada do corpo e da população. Portanto, ela depende da disciplina, mas depende também da regulamentação.

Isto posto, a sexualidade é ordenada por uma lógica biologizante e produzida por redes de poder e saber que não proíbem ou silenciam, mas incitam o discurso sobre o sexo, sendo este fundado e mantido por meio de discursos que produzem e disciplinam os corpos, dividindo-os, classificando-os e legitimando suas possibilidades (FOUCAULT, 2020). Assim, sexualidade e poder possuem ligação produtiva, existindo um conjunto de relações que realizam corpos e práticas sexuais desejáveis ou não desejáveis.

Infundindo-se por todo tecido social, institucional e organizacional, essas práticas discursivas englobam o conjunto de tudo aquilo que é dito e não-dito, ordenando o pensamento de cada época e lugar, bem como suas subjetividades (VEIGA-NETO, 2003). Segundo Foucault (2007), não se deve ignorar ou negar referidas práticas, geralmente tomadas como naturais na sociedade, mas visualizá-las como resultado de um complexo processo produtivo que as permite se apresentar de determinada forma e em determinado momento, em detrimento de outras que são excluídas ou tidas como falsas.

Não se trata de interpretar o discurso, buscando significados ocultos por trás deles, mas pensá-los a partir de suas condições de existência, localizando seus efeitos de verdade. É tentar desnaturalizar, por exemplo, a regulação da feminilidade como algo justificável dentro das organizações, que necessitam de pessoas com perfis adequados a uma demanda neoliberal de mercado. Assim, entende-se o discurso “na qualidade de monumento” (FOUCAULT, 2007, p. 157).

Essa propriedade delimita a forma pela qual esta pesquisa aborda os materiais analisados, pois é impeditiva para que se tome os discursos como mera expressão do real, tendo em vista que, quando enunciados, produzem efeitos materiais (FOUCAULT, 1999). Há, portanto, o reconhecimento de uma ordem discursiva, entendida como um exercício de poder.

Em *A Arqueologia do saber* (2007), Foucault considera os enunciados como manifestações de um saber aceito, transmitido e repetido naturalmente, seja por seus efeitos de verdade ou pela função social do enunciador ou instituição que o ampara (VEIGA-NETO, 2003). Nesse sentido, para a realização das análises quanto aos processos de subjetivação lésbica nas organizações a partir do discurso heteronormativo, se faz necessária a descrição dos enunciados que, nesse tempo e lugar são tidos como verdadeiros, fazendo-se práticas cotidianas e interpelando sujeitos (FISCHER, 2001).

Para reconhecê-los, diferenciando-os de simples frases, Fischer (2001) aponta a necessidade em se fazer revelar seus referentes, ou seja, aquilo que define as possibilidades de aparição do valor de verdade do enunciado; seus sujeitos, que não precisam ser necessariamente os autores do enunciado; seus campos associados, entendidos como outras formulações que se reforçam e compartilham do mesmo status enunciativo; e suas materialidades, sendo marcas constitutivas dos próprios enunciados.

Assim, ao analisar todas as especificidades dos enunciados, torna-se possível verificar a visibilidade das questões colocadas em jogo pelo próprio enunciado, as posições que devem ser ocupadas pelos indivíduos para que possam ser seus sujeitos, o conjunto amplo de enunciados que sustentam uns aos outros, bem como o registro material de seus signos. Esse conjunto de possibilidades faz funcionar a formação discursiva ou, segundo Foucault (1999), uma matriz de sentidos formada pelo conjunto de enunciados.

O autor identifica, a priori, quatro formações discursivas relativas à formação do objeto, ou à formação dos objetos ou sujeitos sociais nos discursos; à formação de modalidades enunciativas, ou ao assujeitamento do sujeito ao enunciado; à formação de conceitos, ou às formas de organização do campo enunciativo; e à formação de estratégias, ou ao status que um enunciado pode adquirir a depender do tempo e espaço no qual está inserido (FOUCAULT, 1999).

Para o filósofo, a análise dessas formações não deve excluir, mas buscar determinar, a partir do enunciado, os exercícios de poder que tornam factíveis sua existência (FOUCAULT, 2007). Nesse sentido, verifica-se que, o poder, ao tornar-se hegemônico, é controlado interna e externamente por meio de mecanismos que buscam assegurar a continuidade dessa hegemonia. Segundo ele, “a produção do discurso é controlada, selecionada, organizada e redistribuída por procedimentos que conjuram seus poderes e perigos, dominam seu acontecimento aleatório, esquivam sua pesada e temível materialidade” (FOUCAULT, 2007, p.9).

Em sua obra, *A Ordem do Discurso* (1999), o autor então delinea algumas dimensões externas ao discurso, que permitem perceber normas que funcionam como sistemas de exclusão, impondo-lhe limites para sua circulação. Essas dimensões são formadas pela interdição, pela separação e rejeição e pela vontade da verdade. O procedimento de interdição busca controlar aquilo que pode ou não ser falado, sob quais circunstâncias e por quem (FOUCAULT, 1999). Por sua vez, a separação e rejeição verifica quais os silêncios responsáveis pela separação e rejeição do discurso e qual discurso é tido como irracional ou nulo (CASTRO; SIQUEIRA, 2020), tendo em vista que “se é necessário o silêncio da razão para curar os monstros, basta que o silêncio esteja alerta, e eis que a separação permanece” (FOUCAULT, 1999, p. 13). Já a vontade da verdade vincula-se intimamente aos saberes e relaciona-se à busca pela verdade verdadeira, definindo as práticas de saber que constituem a verdade sobre determinado objeto, bem como as instituições responsáveis por disseminar referidas práticas (CASTRO; SIQUEIRA, 2020).

A partir disso, ao considerar a íntima relação do primeiro procedimento com a sexualidade, tendo em vista que a própria prática discursiva forma o seu objeto, o silenciamento e ostracismo que permeiam a vida de lésbicas, bem como as verdades discursivas instaladas no ambiente organizacional em que estão inseridas, tem-se em conta a importante função desses procedimentos no processo analítico que compõe este estudo, mesmo que não se caracterizem, propriamente, como categorias teóricas. Não obstante, também houve a necessidade de considerar à análise, as estratégias limitantes para a formação discursiva.

Como dimensões internas, desempenhadas pelo próprio discurso com o fim de controlar a extensão de seu acontecimento, em termos de aleatoriedade e dispersão, têm-se o comentário, o autor e as disciplinas (FOUCAULT, 1999). A primeira refere-se aquilo que surge aleatoriamente por meio do discurso e passa a integrar o próprio discurso, podendo suscitar novos discursos; a segunda nega a posição filosófica do sujeito como origem de sentido, conferindo-lhe um status meramente enunciativo, logo, faz referência não a um indivíduo, mas a um princípio de agrupamento e restringe-se apenas aos discursos que exigem um autor que preceda de determinada maneira para que possa ocupar essa função discursiva; e a terceira, formada pelas disciplinas enquanto campo de saberes, compreende um conjunto específico de métodos que são por ela definidos e que permeiam o que é ou não considerado como verdadeiro (RIBAS, 2017). A essas dimensões, acrescenta-se à análise, também, um procedimento denominado rarefação, definido por Foucault como conjuntos de rituais que atuam como pré-requisitos para que um indivíduo possa adentrar na ordem discursiva (FOUCAULT, 1999).

Isto posto, procurou-se nesta seção elucidar o conceito foucaultiano de discurso na qualidade de ferramenta, contemplando aspectos referentes a suas reflexões arqueológicas e genealógicas, utilizadas, neste estudo, de modo articulado para a análise das práticas discursivas que permeiam a existência das lésbicas nas organizações. Entende-se que, como o autor não atrela sua analítica a caminhos específicos a serem seguidos, os métodos delineados para a ADF devem se adequar a cada circunstância e contextos estudados, podendo ser retificados no decorrer de cada pesquisa (FERREIRA NETO, 2015).

Dessa forma, os conceitos aqui discutidos serviram de orientação quanto ao uso da ADF para a formulação metodológica, para a organização e composição de *corpus* de pesquisa e para a análise do material coletado. Enquanto procedimento analítico, este estudo, com base em seus objetivos específicos, apropriou-se dos enunciados coletados nas experiências de vida de pessoas lésbicas, tornando possível o reconhecimento de formações discursivas, analisando-os de modo a destrinchar relações de poder e resistência e seus dispositivos e mecanismos de controle. Seus resultados serão analisados e discutidos no próximo capítulo.

#### 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para responder o problema de pesquisa que direciona este estudo, “quais são os efeitos da heteronormatividade para lésbicas no ambiente de trabalho?”, este capítulo traz a interpretação dos resultados conduzida nos termos da análise de discurso foucaultiana, tomando como pano de fundo a multiplicidade teórica *queer*, descrita em maiores detalhes no capítulo 2 desta dissertação.

Destaca-se que, conforme apontado por Facchini (2008), a existência de regularidades no uso da categoria lésbica, que tornou possível a composição do material de análise desta pesquisa, não significa a completude das identidades lésbicas, tampouco tipos estáveis de identidade ancorados a determinadas organizações. Embora todas as participantes tenham afirmado se considerar lésbicas, os motivos que justificam a identificação com a categoria variam. A maior parte delas não recorreu a características descritivas como gostar de mulheres ao pensar o que é ser lésbica, tendo suas respostas transitado entre uma orientação sexual, um papel político, um sentimento de liberdade e orgulho, uma autodeterminação do próprio corpo e um desafio.

No decorrer das conversas, notou-se que, ainda que algumas entrevistadas não se identifiquem como mulheres e ainda que algumas mantenham ou não descartem a possibilidade de ter relacionamentos afetivos e sexuais com homens ou com pessoas de quaisquer outros gêneros, todas percebem a identidade lésbica como sendo formada a partir do relacionamento afetivo e sexual entre mulheres. Esse movimento, ao mesmo tempo em que demonstra a impossibilidade de estabelecer limites para as categorias identitárias (BUTLER, 2019a), tendo em vista que nem todas as lésbicas se alinham à identidade de gênero mulher ou se relacionam apenas com mulheres, evidencia a importância que fatores relacionados ao gênero assumem na constituição das identidades (DE LAURETIS, 1987), tendo em vista que todas percebem o ser lésbica a partir do gênero mulher.

Percebeu-se a utilização dos termos “sapatão”, “sapatona”, “sapa”, “lésbica” e “gay” para referirem-se a si ou a outras lésbicas, sendo o termo “sapatão” mais utilizado para exemplificar momentos em que receberam agressões verbais de terceiros ou quando indicavam algumas características estigmatizadas de si de modo a aproximarem-se da categoria lésbica. A feminilidade, na maior parte das entrevistas, foi tratada como algo natural, enquanto a masculinização como algo que é adicionado ou adquirido pelas mulheres, e não parte de sua natureza original, sugerindo que as mulheres precisam se esforçar ou mudar algo em si mesmas

para adquirir traços ou comportamentos considerados masculinos, fato que contribui para reiterar noções hegemônicas e dissidentes de fazer gênero que distribuem os corpos em posições hierárquicas que organizam e disciplinam o desejo (BENTO, 2021; FACCHINI, 2008).

Além disso, foi possível perceber que muitas das entrevistadas que se autodeclararam brancas apontaram a questão racial como fator de diferença atrelado à frequência e à intensidade de acontecimentos de atos lesbofóbicos. Entre as lésbicas que se autopercebem como negras, foi comum encontrar o uso da categoria raça na referência a episódios de lesbofobia, demonstrando que a intersecção entre as identidades afeta as diferentes formas de autopercepção e de constituição dos sujeitos (SOUZA; BREWIS; RUMENS, 2016).

Isto posto, os inúmeros discursos por meio dos quais as lésbicas desta pesquisa se posicionaram de formas variadas foram comumente localizados nas narrativas de várias participantes e incluíram as dimensões de análise denominadas como: 1) O Lugar da Lesbianidade nas Organizações; 2) Subjetividades Lésbicas nas Organizações; 3) Lésbicas e as Resistências à Heteronormatividade nas Organizações.

#### 4.1 O LUGAR DA LESBIANIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Em nível organizacional, sabe-se que a heteronormatividade se reproduz nas políticas organizacionais e no monitoramento do cumprimento dessas políticas pelas lideranças (CORLETT et al., 2022). Ao reconhecer que as organizações exercem influência sobre como a heteronormatividade é manifestada e negociada pelas participantes da pesquisa (OZTURK; RUMENS, 2014), neste capítulo, identificou-se, indutivamente, os modos pelos quais as organizações em que as pessoas entrevistadas trabalham ou já trabalharam, como espaços de materialização de poder, constituem e restringem posições de assuntos viáveis sobre e para lésbicas, exteriorizando como contribuem para a manutenção da heteronormatividade no ambiente de trabalho.

##### 4.1.1 As políticas e práticas de diversidade

Ao serem questionadas sobre a existência de políticas de diversidade em suas organizações, a maior parte das entrevistadas afirma que não existe nenhuma voltada à população LGBT, tampouco à população lésbica de maneira específica. Nesse sentido, Judith afirma que: “Nenhuma. Inclusive, eu acho que se for sugerido, ia ser motivo de chacota”.

O enunciado de Judith sugere que, mesmo que a organização busque a adoção de políticas voltadas aos LGBT, elas seriam motivo de piada. Isso demonstra como a interdição de

um discurso pode ser incorporada pelos sujeitos interditados, uma vez que a entrevistada manifesta certo conformismo quanto a anulação da alteridade discursiva LGBT.

Por outro lado, a entrevistada Berenice afirma a existência de algumas medidas de combate à LGBTfobia por parte de sua organização: “não há políticas propriamente, mas existem cartazes falando sobre respeito e discriminação”. Ao ser indagada sobre sua percepção quanto a adoção dessa prática no dia a dia do trabalho, Berenice aponta:

Eu acho que fez muita diferença, porque desde que isso foi implementado, melhorou muito. Comentários, piadas homofóbicas. É uma forma das pessoas terem contato e perceberem que sapatão também é gente. Viado também é gente (Berenice).

Verifica-se uma situação paradoxal na qual a adoção de políticas de diversidade LGBT, se adotada pela organização, poderia causar chacotas, mas, ao mesmo tempo, como sugerido por Siqueira et al. (2009), seria uma ferramenta para inibi-las. A afixação de cartazes com mensagens inclusivas indicam uma quebra ao padrão heteronormativo presente na maior parte das organizações onde a normalização da heterossexualidade se mostra fisicamente expressa por meio de signos, no caso, dos cartazes, que tratam apenas sobre aquilo que é considerado a norma (MEER; MÜLLER, 2017).

Reconhece-se ainda no enunciado de Berenice que, mesmo quando as práticas de diversidade voltadas à população LGBT não estejam inseridas em políticas formais, sendo por muitas vezes abordadas de modo restrito, colocam em circulação temáticas silenciadas e cerceadas pela heteronorma (CORLETT; DI MARCO; ARENAS, 2021), o que torna possível o aparecimento de instabilidades normativas. Ao afirmar que “sapatão também é gente” Berenice rejeita a visão heteronormativa que restringe o reconhecimento de sujeitos como humanos e dignos de respeito para aqueles com relações tidas como coerentes e contínuas entre sexo, gênero e desejo/prática sexual e que torna ininteligíveis aqueles que quebram referida coerência (BUTLER, 2019b). Assim, recusa o entendimento normativo que define um objeto já pronto (FOUCAULT, 1999), entendendo que lésbicas também merecem ser reconhecidas como seres humanos iguais em dignidade e respeito.

A presença dessas políticas foi apontada por apenas uma participante:

Formais não. Informais, sim, e eu que crio elas, é estranho falar, tipo assim, dar méritos. Mas em relação à quando a gente não aceita um cliente, como a gente responde, como a gente contrata, ao que a gente publica, às nossas campanhas de marketing, às nossas campanhas de bolsas. E aí eu coloco LGBTQIA+ dentro de uma categoria de diversidade, que entra junto com questões raciais e de PCD. Eu tenho hoje um ambiente de trabalho, uma escuta em relação a isso, mas a escolha não é por uma ideia, sabe? Assim “não vou mandar a proposta [para um cliente abertamente

homofóbico] porque a Luciana não se sente bem”, e não: “eu não vou mandar a proposta porque realmente existe uma questão por trás da opinião da Luciana” (Luciana).

Luciana acredita que suas sócias, heterossexuais, acatam suas sugestões quanto ao delineamento dessas políticas, sem, entretanto, formalizá-las, por saberem que ela se identifica como lésbica e, por conseguinte, parte dessa minoria. No que se segue, duas entrevistadas afirmam que:

Isso [práticas de diversidade] só acontece quando alguém, dentro do próprio judiciário, é da comunidade. Mas no geral a maioria, não [adota referidas práticas]. Como instituição não, não (Sandra).

Isso [práticas de diversidade] faz falta, e, como eu falei, o subchefe lá, o coordenador é gay. Deveria partir dele também né, e não parte (Ellen).

Os enunciados de Luciana e Sandra permitem interpretar que o papel das pessoas heterossexuais nas políticas e práticas de diversidade voltadas aos LGBT é omissivo, já que ambas vinculam a adoção destas à presença de pessoas LGBT como responsáveis para tanto. Existe aqui uma confluência discursiva de Luciana, Sandra e Ellen no sentido de distanciamento entre responsabilidade pessoal e institucional no que tange a adoção de referidas práticas e políticas, seguindo uma lógica neoliberal com ênfase na auto responsabilização LGBT quanto a seus processos emancipatórios (CAIRNS; JOHNSTON, 2015). Ademais, demonstram a importância que os líderes organizacionais possuem quanto à proposição e ao cumprimento de políticas e normas de diversidade, tendo em vista que podem silenciar diretamente as conversas relacionadas à sexualidade e, em extensão, à diversidade sexual no trabalho, bem como incentivar a permanência de indivíduos no armário (COMPTON; DOUGHERTY, 2017; CORLETT; DI MARCO; ARENAS, 2021).

Assim, quando organizações assumem posturas exíguas quanto à prestação de assistência para que pessoas LGBT superem adversidades no ambiente de trabalho, contribuem com a manutenção da heteronorma, em termos de exercício de poder, tendo em vista que essa omissão leva à imobilidade e à preservação do *status quo* (PRIOLA et al., 2018). Não obstante, algumas entrevistadas apontaram a não adoção de políticas e práticas de diversidade por parte das organizações como reflexo de fatores contextuais relacionados ao governo Bolsonaro.

Nesse governo eu acho difícil que qualquer lugar da esfera pública tenha adotado ou que adote qualquer política de diversidade porque eles têm uma política totalmente de perseguição a minorias, ditas abertamente (Judith).

Agora tem muita gente ruim saindo do armário, né? Saindo do esgoto, então tem muito ódio ao LGBT depois que esse homem foi eleito. Eu acho que a gente teve um avanço enorme antes desse presidente em relação à inclusão LGBT nas empresas. Só que depois que ele entrou, tá tendo um retrocesso, porque, quando eu digo que saíram do armário as pessoas odiosas, elas estão em tudo quanto é lugar. Não tem como. Não me diga que essas pessoas são imparciais, porque não são. E tem gente na... em todos os lugares, em todos os órgãos públicos, em todas as empresas vai ter gente com raiva, com ódio de pessoas lésbicas. Não tem como adotar nenhuma política assim (Laura).

Ao refletir sobre visões institucionais mais amplas reproduzidas em diferentes esferas, as entrevistadas percebem que a adoção de políticas e práticas organizacionais favoráveis às pessoas LGBT não são desprezadas de valor político (PRIOLA et al., 2018). Os excertos evidenciam que os discursos que creditam aos LGBT a incumbência do fomento e da adoção de referidas políticas e práticas associados à presença de posicionamentos políticos abertamente homofóbicos por parte do governo conduzem ao descaso das organizações, e de seus gestores, de assumirem operativos claros com relação às vivências lésbicas. Ademais, coadunam com Halperin (1995), ao afirmar que a ausência de coerções explícitas por parte do Estado contribui para a construção do silêncio em torno de assuntos que permeiam os LGBT.

#### **4.1.2 O advento da temática lesbianidade nas organizações**

Tendo em vista a escassez de políticas de diversidade voltadas à população LGBT, indagou-se de que forma temas relativos às lésbicas são abordados pelas organizações. Foi possível observar que, em organizações voltadas à saúde, o advento da temática que permeia as lesbianidades geralmente está voltado a saberes médicos que vinculam a homossexualidade a doenças sexualmente transmissíveis.

Na saúde isso é bastante complicado porque sempre a gente tenta ter um raciocínio voltado para a doença, né? Vou te dar um exemplo: foi um casal lá lésbico na unidade. Isso é muito recente, foi agora que estourou essa *monkeypox*. E aí eu vi um comentário: “ah, ela tá com uma lesão, diz que tá com uma lesão” Aí as técnicas: “ah, mas será que *gay* mulher pega isso?” Aí a outra: “não, é só *gay* homem”. Então qualquer casal homossexual que chega, as técnicas já querem fazer testes rápidos. Se fosse um casal heterossexual não iriam querer fazer nenhum teste rápido, só se tivesse alguma queixa, né? “Tem alguma queixa sexual?” Na verdade, nem pergunta se tem alguma queixa sexual. Um casal homossexual não, já pergunta: “E aí está tudo bem?” e já oferece um teste rápido porque pressupõe do homossexual, tanto feminino quanto masculino, quanto trans e tudo, um comportamento de risco (Ellen).

O discurso, como um saber médico, se apresenta de modo a explicar os motivos que ligam o surgimento da temática lésbica em organizações hospitalares à *monkeypox*, numa tentativa de elucidar como se dá o pensamento médico: “Na saúde isso é bastante complicado porque sempre a gente tenta ter um raciocínio voltado para a doença, né?”. Entretanto, de modo incoerente e tensionado pela normativa, o enunciado mostra que o saber médico possui um

raciocínio voltado à doença, mas ainda sim destaca que o comportamento de risco é pressuposto para todo LGBT.

Segundo Foucault (2008), o discurso não é único, possuindo sua origem a partir de outros discursos já pronunciados. A *monkeypox* retomou uma memória histórica discursiva que traz a Aids à contemporaneidade, (re)estimulando a patologização da homossexualidade, principalmente a masculina, já que: “ah, mas será que *gay* mulher pega isso?”, “não, é só *gay* homem”. Dessa forma, por meio de disciplinas ideológicas de moralidade à saúde, “pressupõe do homossexual, tanto feminino quanto masculino, quanto trans e tudo, um comportamento de risco”, reforçando um controle biopolítico ao vincular a doença às práticas sexuais LGBT (PELÚCIO; MISKOLCI, 2009).

É possível verificar a atuação do saber médico (FOUCAULT, 2020) na delimitação das abordagens discursivas entre IST e lésbicas, uma vez que estas estão inseridas na ampla categoria LGBT, sendo também expostas pelas profissionais de saúde que trabalham com Ellen como pessoas que possuem comportamentos de risco. Entretanto, denota-se a construção incoerente do discurso heteronormativo (HALPERIN, 1995) uma vez que, mesmo associadas a um grupo de pessoas que apresentam comportamento de risco epidemiológico, fato evidenciado pelo trecho “qualquer casal homossexual que chega, as técnicas já querem fazer testes rápidos”, não são consideradas como possíveis portadoras do vírus, “não, é só *gay* homem”.

Ainda no que diz respeito às organizações médicas, Gabriela destaca que

Existe, pelo Ministério da Saúde, um manual de atenção para a população LGBT, e é algo que todos os profissionais da saúde deveriam conhecer, mas principalmente os ginecologistas, e eu tenho certeza de que nem 25% conhece, entendeu? Por ser uma mulher lésbica, isso chega ao meu conhecimento mais fácil (Gabriela).

A entrevistada evidencia que a maioria dos ginecologistas desconhece a existência do manual e atribui à sua lesbianidade o fato de conhecê-lo, sugerindo que a atenção à população LGBT não é foco dos profissionais de saúde, à exceção de homossexuais. O exposto converge com os enunciados de Luciana e Sandra, expostos no subitem em epígrafe, no que diz respeito à omissão de heterossexuais nas políticas e práticas de diversidade voltadas a LGBT.

O despreparo dos profissionais de saúde quanto ao atendimento à população lésbica é reafirmado por outras entrevistadas.

Universidades estão formando profissionais de saúde que não têm a mínima noção do que é o tratamento com uma lésbica no consultório, principalmente o consultório

ginecológico. Eles não têm noção nenhuma, eles são, eles são uma aberração de tanto preconceito (Laura).

Eu tenho que quando você se assume sapatão, você tem dificuldade de achar métodos de prevenção de IST [infecções sexualmente transmissíveis], né? Você não consegue encontrar, você não encontra um ginecologista que saiba, você não tem nenhum tipo de assistência profissional, nenhum tipo de políticas de saúde. Tudo o que é falado de LGBT é mais pra G. Tudo G, G, G, G, G [gays]. Então, eles já têm muito mais representatividade, já têm campanhas. Para lésbica não tem nada (Carolina).

Laura e Carolina ressaltam a invisibilidade de lésbicas com relação ao atendimento médico hospitalar, principalmente ginecológico, o que pode também ser inferido pelos enunciados “ah, mas será que *gay* mulher pega isso?” (Ellen) e “algo que todos os profissionais da saúde deveriam conhecer, mas principalmente os ginecologistas, e eu tenho certeza de que nem 25% conhece” (Gabriela). Isto posto, como, ao longo da história, lésbicas experimentam reiteradas situações de apagamento (DI MARCO et al., 2019; RICH, 2010), entende-se que a invisibilidade lésbica empreendida nesses ambientes está diretamente relacionada à dificuldade de situação dessas pessoas em nível discursivo.

Ademais, corroborando com a invisibilidade observada, o excerto “Tudo o que é falado de LGBT é mais pra G. Tudo G, G, G, G, G [gays]. Então, eles já têm muito mais representatividade” (Carolina), demonstra o protagonismo de *gays* em termos de representatividade LGBT (BARBOSA; GUERIM, 2020). Fato igualmente denunciado por movimentos lésbico-feministas que reivindicaram materiais informativos e educativos que abordassem especificidades lésbicas de modo a sensibilizar gestores e profissionais de saúde sobre o acolhimento adequado para essas pessoas (FERNANDES, 2018), bem como por De Lauretis (1987), na conferência gênese do movimento *queer*, ao apontar diferenças vivenciadas entre lésbicas e *gays* em termos de liberdade sexual, que acabavam por assegurar, a estes, amplo acesso a espaços públicos.

Dessa forma, os enunciados demonstram o machismo e o sexismo presentes na ideia de uma identidade LGBT homogênea (FERNANDES, 2018), destacam a importância de se considerar diferentes verdades, identidades e realidades que permeiam a vida de cada sexualidade, corpo e prazer, bem como apontam para a necessidade de uma reflexão política sobre diferentes corpos dissidentes (BUTLER, 2019b). Nesse sentido, ressalta-se que, de maneira distinta à questão racial, em que muitas lésbicas brancas falaram sobre entrecruzamentos entre o ser lésbica e o ser negra no que tange o tratamento dispensado a estas nas organizações, nenhuma das entrevistadas pontuou sobre o possível despreparo de urologistas no atendimento a lésbicas trans, ou apontou para dificuldades imagináveis às quais

lésbicas que têm pênis podem estar submetidas, fato que demonstra a centralidade da vagina nos discursos que permeiam a saúde sexual das lésbicas.

No que diz respeito a tratativas sobre lésbicas quanto a outros agrupamentos organizacionais, que não os médico-hospitalares, não se constatou o surgimento de nenhum tópico que abordasse sobre lésbicas de maneira específica. Apesar disso, foi possível observar que áreas ligadas à arte, como design e cinema, são vistas pelas entrevistadas como mais receptivas para que assuntos que atravessam as lesbianidades sejam colocados em pauta, mesmo que não o sejam. Assim, como silêncio e segredo são tomadas de posições institucionais com vistas à definição e à normalização dos sujeitos (LOURO, 2000), defende-se que a lesbianidade torna-se ininteligível nesses ambientes, pois dela não se fala.

#### **4.1.3 As percepções quanto o olhar organizacional sobre as lésbicas**

A investigação acerca da visão das entrevistadas no que diz respeito ao ser lésbica nas organizações em termos de cotidiano de trabalho tornou possível verificar algumas de suas percepções sobre as formas pelas quais suas organizações enxergam as funcionárias lésbicas. Ao serem indagadas sobre processos de seleção, de promoção de pessoal e de remuneração, observou-se que algumas delas entendem que as organizações contemplam o ser lésbica como algo vantajoso, conforme apontado por Judith e Maitê:

Acaba que eles meio que preferem mulheres que tenham menor perspectiva de engravidar, porque teria que ter um afastamento (Judith).

Eu vejo ser lésbica como vantagem porque as empresas também querem mostrar, assim, que é uma empresa inovadora. Tem muita empresa que procura pessoas *gays* para trabalhar, não é? Quer mostrar que é uma empresa descolada, moderna, mostrar que não tem preconceito. A gente vê isso nas propagandas, na TV (Maitê).

O enunciado de Judith, pressupondo a cisgeneridade das lésbicas, não exclui a possibilidade de lésbicas tornarem-se mães, mas vincula-se ao estigma que afasta as lésbicas da maternidade ao afirmar que estas possuem menos perspectivas de gestação. Segundo Rich (2010), a maternidade torna a mãe um ser imaculado e, portanto, assexuado, fato que anula as diversas possibilidades de vivências eróticas das mulheres. Como o ato sexual entre mulheres não está relacionado à reprodução, as lésbicas são comumente vistas como pessoas que não pretendem ter filhos. Entretanto, como a maternidade é fonte de discriminação vivenciada por mulheres no mercado de trabalho (CORLETT et al., 2022; GARCÍA JOHNSON; OTTO, 2019; SKIDMORE, 2004), Judith atribui ao estigma, ou seja, lésbicas romperem com expectativas

normativas quanto ao que é socialmente esperado que as mulheres sejam (GOFFMAN, 2012), no caso, mães, uma vantagem com relação às mulheres heterossexuais.

Por sua vez, pelo excerto de Maitê, é possível verificar que a diversidade como discurso empresarial, com o objetivo de provocar nos consumidores uma sensação de deslumbre (SARAIVA; IRIGARAY, 2009), gera uma compreensão quanto ao lugar de pessoas LGBT como sujeitos privilegiados em termos de contratação. Isso acontece uma vez que a diversidade do corpo de funcionários não é entendida por Maitê como meio de diminuir desigualdades sociais entre grupos hegemônicos e dissidentes, mas como uma vantagem competitiva a ser explorada pelas empresas, que dariam prioridade de contratação a lésbicas e *gays* em detrimento de outras pessoas, pois precisariam mostrar aos outros uma imagem inovadora e livre de preconceitos.

Contudo, ao refletirem sobre a composição do quadro de funcionários das organizações em que estão inseridas, as entrevistadas afirmam que:

Não tem outra lésbica na minha empresa, só tem eu (Maitê).

É um ambiente [de trabalho] predominantemente branco, machista, com poucas mulheres e também extremamente homofóbico (Judith).

Isso demonstra como a inclusão desses sujeitos nos regimes heteronormativos situados nesses espaços, “branco, machista, com poucas mulheres e também extremamente homofóbico”, é frágil e contraditória (PRIOLA et al., 2018), uma vez que excluem indivíduos que não se conformam ao regime hegemônico, entendidos de forma implícita no enunciado de Judith como os negros, as mulheres e as pessoas LGBT, mesmo em empresas que buscam “mostrar que não tem preconceito”. A existência lésbica nas organizações é assim atravessada pela contradição de ser repelida desses espaços, já que “não tem outra lésbica na minha empresa”, enquanto parece vantajosa em termos de contratação.

Além disso, a perspectiva positiva com relação ao momento da entrada no trabalho não se perpetua quanto à progressão de carreira.

Eu não vejo colegas lésbicas em posições de chefia nesse tempo em que eu estou aqui, ano que vem faz dez anos que eu estou lá, eu nunca vi nenhuma lésbica em cargos mais altos é sempre naquele cargo que ela entrou, nenhuma lésbica entra ocupando um DAS por exemplo, então eu acredito que com certeza isso [ser lésbica] tem influência nas promoções (Nalva).

Mas em questão de progressão não tem nenhuma perspectiva, eu acho que por ser um ambiente majoritariamente masculino (Judith).

Eu consigo enxergar assim, eu sinto falta de um papel feminino dentro das instituições de trabalho, principalmente no meu trabalho, que a maioria dos chefes são homens (Maitê).

As três entrevistadas percebem a falta de oportunidades em termos de ascendência vertical na carreira de pessoas abertamente lésbicas. Torna-se nítido que Judith e Maitê vinculam referida situação ao domínio masculino no trabalho, dando a entender que a presença de mulheres em cargos de chefia geraria uma maior perspectiva em termos de promoção de carreira para lésbicas.

Apesar destes enunciados convergirem com ideais tradicionais de que organizações privilegiam homens e construções heterossexuais de masculinidade para cargos gerenciais (KELAN, 2009), percebe-se a incitação de um discurso de verdade (FOUCAULT, 2020) sobre o que se espera da sexualidade masculina, vinculada aos homens, e feminina, vinculada às mulheres, o que contribui para o reforço de binarismos de gênero nas organizações e para a normalização de determinados ideais e estilos de gestão e de liderança (ADAMSON, 2017).

Ademais, a presença de mulheres em cargo de liderança nas organizações não significa uma quebra do status *quo*, tendo em vista que, para que possam alcançar e manter referidos cargos, as mulheres, em geral, buscam reproduzir comportamentos masculinos hegemônicos com base em suas percepções de como os homens se comportam nas organizações (BANERJEE; MEMON, 2021; COMPTON; BRANDHORST, 2021), não havendo movimentos de abertura de espaços para outras mulheres ou efeitos de melhoria nas condições de igualdade de gênero no trabalho (ECCEL; GRISCI, 2011).

Todavia, denota-se que, mesmo que reproduzam determinados comportamentos masculinos hegemônicos, mulheres também necessitam reforçar alguns atributos socialmente entendidos como femininos para que possam alcançar e manter referidos cargos (ALEXANDERSSON; KALONAITYTE, 2021), conforme pode ser percebido na fala de Daniela:

De duas, uma: ou as empresas não consideram que aquela pessoa pode ser uma pessoa LGBT, tipo quando você vai trabalhar de salto ou quando tem um cabelão, ou as empresas deixam aquela pessoa sofrendo violência né? Sofrendo abuso. Aí a gente precisa de mais pessoas como nós [lésbicas] no mercado e em cargos de chefia, mas ao mesmo tempo, quando eu tenho uma oportunidade de colocar essa pessoa nesse lugar, quando minha empresa me pede uma indicação, eu não coloco porque eu tenho medo dela sofrer violência lá e porque, sabe, então é um ciclo. Mas é isso. É uma atividade quase que diária de pensar em pessoas como nós que têm que ocupar aquele lugar se sentindo agredidas e ofendidas (Daniela).

Daniela sugere a existência de pressões exercidas pelas organizações para que sujeitos alterem comportamentos de modo a alinharem-se às demandas heteronormativas, como “quando você vai trabalhar de salto ou quando tem um cabelão”, evidenciando uma norma informal regulatória de códigos de vestimenta que reforçam noções binárias de sexo e gênero (COMPTON; DOUGHERTY, 2017). Além disso, demonstra que, dentro de um contexto de violências e abusos, adequar-se aos valores heteronormativos é uma forma de construir um senso de normalidade sobre si (RUMENS; KERFOOT, 2009), especialmente quando as agressões e ofensas praticadas por meio desses valores inviabiliza as possibilidades de ocupação de cargos de trabalho.

## 4.2 SUBJETIVIDADES LÉSBICAS NAS ORGANIZAÇÕES

Para Foucault (1979), ao realizar processos analíticos que envolvam a subjetivação de sujeitos, deve-se atentar a duas tarefas, quais sejam, reconhecer que as práticas que fazem do sujeito um objeto de determinados saberes transformam humanos em sujeitos, objetivando-os de modo contínuo; e perceber as formas pelas quais, a partir de técnicas, indivíduos constituem-se como sujeitos de sua própria realidade.

No decorrer das entrevistas, constatou-se a presença de atitudes heteronormativas produzidas e legitimadas por variadas instâncias sociais que integram os processos de subjetivação das entrevistadas. Durante os diálogos, ao apresentarem suas trajetórias de vida, as lésbicas evidenciaram o papel de diferentes instituições em suas experiências. Essas instituições compuseram esferas que participaram ativamente na produção de suas formas de existência, influenciando, dessa forma, o ser lésbica no ambiente de trabalho.

Considerando o exposto, esta seção apresenta e discute modos de se fazer lésbica nas organizações, identificados a partir de enunciados que ratificam quais práticas de objetivação e de subjetivação concebem o ser lésbica, verificando processos de naturalização discursiva e seus efeitos de verdade, e analisando as relações de poder que determinam comportamentos aceitáveis enquanto rechaçam os inaceitáveis.

### 4.2.1 “Eu não saio aclamando o tempo inteiro que eu sou lésbica”: heteronormatividade e a produção da lésbica silenciosa

Ao considerar os procedimentos de análise utilizados para esta pesquisa, entende-se que o discurso heteronormativo, assim como todos os discursos, é estruturado por relações de poder-saber que, em determinado tempo e espaço, legitimaram a heterossexualidade como normal,

definindo, por meio dos órgãos sexuais e da sexualidade, a identidade dos corpos (SMITH; ABREU, 2017). Essas atribuições foram construídas de modo a regular as formas pelas quais os indivíduos exercem suas vivências, constituindo-se como uma tecnologia biopolítica de controle, uma vez que busca a docilidade dos corpos (MÉLLO, 2012).

Assim, mantém seu sustento por meio da naturalização, percebida por meio de enunciados como o de Ellen, uma das entrevistadas, ao tratar sobre como sua lesbianidade influenciou a formação de sua singularidade:

Eu acho que, na verdade, isso [a lesbianidade] faz parte de quem a gente é. Eu acho que o peso para um heterossexual ele é quase nulo porque é como se fosse aquilo ali, é o natural. A pessoa acho que nunca pensa muito. É aquele livro, você é aquilo. Pronto para você, já nasce com aquela certeza. Eu acho que eles não ficam se questionando. A gente não, né? (Ellen).

O enunciado, afora a naturalização, evidencia ainda que, ao visualizar sua lesbianidade como algo distinto da heterossexualidade, tida como certa ou dada, Ellen atribui à norma uma diferença, reconhecendo-se a partir dela. Segundo Louro (2001), as sociedades demarcam fronteiras entre indivíduos consoantes à norma e os que vivem fora dela, fazendo com que os processos de autoconhecimento da identidade sejam instituídos por desigualdades e hierarquias que marcam apenas os indivíduos localizados à margem.

Sobre o tema, algumas entrevistadas citam a presença de comentários maldosos ocorridos quando pessoas heterossexuais tomam ciência de suas orientações sexuais dissidentes.

Nossa, você é lésbica?! Mas você é formada, uai! Nossa, você é uma pessoa tão legal, suave, tranquila e é lésbica (Patrícia).

Eu acho que antes do preconceito, é comum uma linha do susto assim: “Caralho, mas é sapatão?” Um olhar muito grande de espanto. “Como você chegou até aqui?” Tipo, como você é bonita, como você é inteligente, como você é articulada, como você quer ter uma profissão. É como se eu, que estava naquele contexto [frequentar a faculdade], tivesse vencido um mundo degradante de pessoas horríveis e deploráveis (Helena).

Observa-se nos enunciados uma relação direta entre ser lésbica e ser heterossexual, onde heterossexual está ligado às normalidades, logo, ser formado, legal, suave, tranquilo, bonito, inteligente, articulado, ter uma profissão, enquanto lésbica às anormalidades, logo, o oposto das características descritas, ou aquilo que está implícito no discurso, atuando como um complemento do dito (RAGO; ORLANDI; VEIGA-NETO, 2002).

É possível verificar a ação da interdição como mecanismo de exclusão, à medida que pessoas dissidentes à heteronorma, por não serem tomadas como referência, e sim como o outro,

ficam suscetíveis ao silenciamento, pois não podem ser os sujeitos que falam. Segundo Foucault (2020), as sexualidades marginalizadas pelos discursos não possuem verbo, estando resignadas ao silêncio. De outro modo, a heterossexualidade, como grupo hegemônico, “fala por si, pelos outros e sobre outros” (LOURO, 2000, p. 9).

Pelas entrevistas, evidencia-se que, por muitas vezes, o primeiro contato de lésbicas com o silenciamento normativo advém da instituição família, que, por meio da naturalização de violências discursivas, possui a heteronormatividade como atributo adjacente (HENNEKAM; LADGE, 2017). Nesse sentido, apresenta-se o enunciado de Adriele:

A maior herança que meu pai me deixou foi: “se você quer respeito, se dê ao respeito”. Então assim, a gente [Adriele e companheira] tinha o máximo de respeito possível porque nem todo mundo está preparado para ver algumas situações (Adriele).

Na enunciação, compreende-se um pressuposto de associação da lesbianidade à degradação moral, interiorizada por Adriele, bem como a uma necessidade de adequação. O uso da expressão “algumas situações”, busca mascarar situações relativas às relações lésbicas, designando um silenciamento ordenado socialmente. Assim, torna-se nítido que, para ter respeito ou, para adentrar à ordem discursiva, as lésbicas devem esconder manifestações que as tornam lésbicas. Entende-se que, tendo em vista o papel central da mulher para a manutenção da família heterossexual (FOUCAULT, 2020), as lésbicas tornam-se um ponto chave de desestabilização da idealização familiar e, por isso, o discurso do declínio moral aqui verificado age em vistas de silenciá-las.

Nesse sentido, Ueno et al. (2020) atestam que indivíduos LGBT conformam-se aos ideais hegemônicos heteronormativos após internalizarem o preconceito daqueles que proferem a injúria, podendo silenciar as próprias manifestações que fogem à heteronorma, conforme algumas entrevistadas, que buscavam se relacionar com homens, reprimindo seus desejos genuínos. De acordo com Castañeda (2007), trata-se de uma situação comum na vivência de lésbicas que tentam negar sua homossexualidade.

Eu, desde os 12 anos, eu sabia que eu sentia atração por mulher. Só que por conta da minha base religiosa e da minha família conservadora eu sabia que eu não podia pensar nisso, que eu não podia sentir isso, eu tipo assim: “Não, não posso isso. Não tem como isso acontecer”. Então eu namorei, eu peguei homem pra caralho. Tipo assim, namorei muito muito muito, nossa, rodei mais que notícia ruim, pra tentar de alguma forma preencher aquilo que eu sentia dentro de mim, um vazio assim, uma coisa de: “caralho, esse cara pode me dar o mundo que pra mim é uma merda”, tipo assim, ou então, “vou namorar para ocupar minha cabeça de alguma forma”, porque óbvio que, apesar de não ser aquilo que o que eu queria, eu tive homens legais, eu tive relações legais, saudáveis. É, mas muitas vezes não era o que eu queria, não queria estar pegando aquele cara, não queria estar namorando aquele cara (Berenice).

Eu me forcei a viver situações com homens que, com um relacionamento, é.. não chegou a ter um relacionamento propriamente dito, mas pelo menos eu tentei, né? Pra ver se tinha realmente alguma coisa de errado comigo (Patrícia).

Percebe-se na fala de Berenice a presença de um discurso advindo da família e da religião, que institui a heterossexualidade como única forma de verdade possível, consoante à ideia de que “realmente tinha alguma coisa de errado comigo” (Patrícia). Ambas buscam se relacionar com homens de modo a cumprir anseios heteronormativos, visivelmente introjetados em suas falas pelos trechos “Não, não posso isso” (Berenice) e “pelo menos eu tentei” (Patrícia). A violência praticada por meio desses discursos pode inviabilizar a capacidade de indivíduos em nutrir sentidos viáveis de identidade (BUTLER, 2021a), fazendo com tenham dificuldades em se expressar, conforme demonstrado por Judith:

Por muito tempo eu tinha medo de demonstrar alguma coisa, então eu sempre fui muito hiper vigilante com expressão, até como mostrar que eu estava atraída por alguma mulher, então acho que isso me deixou mais ansiosa, mais hiper vigilante, menos expressiva (Judith).

Nessa perspectiva, Eribon (2008) verifica que um dos aspectos marcantes da subjetivação *gay* é a impossibilidade de viver sua orientação sexual de modo livre, fato que interfere diretamente na agência desses indivíduos, que buscam reprimir ou esconder suas sexualidades, comparando suas vivências às vivências heterossexuais que, por sua vez, não precisam reivindicar sua vida pública. Durante esta pesquisa, observou-se que muitas das profissionais entrevistadas se posicionaram por meio de discursos que racionalizavam seus silêncios com relação à sexualidade, como Maitê: “eu acho que na questão do trabalho, geralmente a sua vida pessoal, sua sexualidade, não deve interferir nas relações de trabalho”.

Em ambientes organizacionais, é comum a presença de discursos que restringem aquilo que pode ser falado com relação à (homo)sexualidade, atrelando-a a um aspecto da vida privada dos indivíduos (NG; RUMENS, 2017). O mecanismo de exclusão presente no discurso heteronormativo restringe, assim, aquilo que pode ser falado nos ambientes organizacionais, fato que, como apontado por Priola et al. (2018), é central para a separação entre hétero e homossexuais no ambiente de trabalho, tendo em vista que a heterossexualidade constitui aspecto da vida pública e, por isso, não é silenciada em ambientes organizacionais. Isso ocorre porque formas heteronormativas de intimidade são apoiadas pelo discurso social com relação ao casamento, ao direito de família e às arquiteturas do trabalho e da política (BERLANT; WARNER., 1998).

E aí toda hora era uma coisa de falar assim: “seu marido não sei o quê, seu marido não sei o que é lá”, mas ninguém ficava assim: “qual o nome do seu marido?” Isso eles não falavam, mas ficavam falando e, infelizmente, eu, eu falava.. eu deixava eles pensarem. Eu não falava nada. Mas não com vergonha, mas porque às vezes eu tinha um sentimento de que “ah eu não preciso dar satisfação da minha vida pessoal para eles”. Só que eu não percebia que não era só a satisfação, eu também estava me privando de falar muita coisa (Ellen).

O enunciado de Ellen evidencia as formas pelas quais o discurso atua nas relações dos sujeitos consigo mesmos, agindo como técnicas de si, permitindo com que os indivíduos empreendam ações sobre seus pensamentos, corpos e condutas de modo a transformarem a si próprios (FOUCAULT, 1990). Ellen se posicionava como alguém que não devia satisfação de sua vida aos colegas de trabalho, produzindo um saber sobre si, alicerçada na normatividade da separação da vida pública e privada de homossexuais (LEE, 2019).

Observa-se, ainda, uma naturalização do discurso normativo de não precisar falar sobre isso, como também pode ser notado no enunciado de Marina, que compõe o título deste subcapítulo, e no de Patrícia: “mas eu não vejo essa necessidade de todo o tempo está pontuando ou mostrando o que eu sou” (Patrícia). Isso parece ser visto como algo positivo pelas entrevistadas, que não se sentem compelidas a marcar seus lugares como lésbicas nos ambientes organizacionais, entretanto, a partir de uma ótica *queer*, as construções discursivas que fazem com que o calar diante da sexualidade pareça uma escolha do LGBT alinham-se com comportamentos e valores que não perturbam a heteronormatividade (WARNER, 1993).

As entrevistadas Sandra e Judith também afirmam que não falam sobre o fato de serem lésbicas em seus locais de trabalho, contudo, fica nítido em suas colocações, que elas não entendem referida situação como uma escolha:

Não, não, eu sou muito fechada em relação a isso [ser lésbica]. Não falo muito sobre isso no dia a dia com as pessoas. Não tenho muitos amigos. Eu só vivo, sigo. Quando eu tô no meio do pessoal que eu me sinto mais à vontade é... Agora, no dia a dia do trabalho, totalmente fechada (Sandra).

Eu não falo sobre eu ser lésbica no meu trabalho. Eu não tenho liberdade. Eu fico refém da situação e das pessoas que estão ao meu redor pra poder falar alguma coisa. Eu nunca falei pra nenhum cirurgião. Eu fico na minha mesmo. Eu sempre busco primeiro analisar as pessoas, tanto a equipe cirúrgica, mas também a equipe de enfermagem e os meus colegas do dia, para tentar mesmo traçar um perfil. Eu só me relaciono com pessoas que eu me identifico, amizade, até busca por estudo, auxílio, se não for uma pessoa que eu me identifique, que eu saiba que eu vou ser aceita e acolhida, eu não me relaciono ou eu tenho uma relação extremamente distante (Judith).

Ao contrário de Ellen, Patrícia e Marina, que parecem silenciar-se em busca do estabelecimento de relações dentro da organização informal, ou seja, para integrarem-se a uma

maioria heteronormativa, Sandra e Judith estabelecem uma existência de isolamento para com esses grupos, o que pode gerar consequências negativas para a carreira, tendo em vista que interações informais são determinantes para ascensão no trabalho (STEIL, 1997) e para a saúde, tendo em vista as tensões psicológicas geradas em longo prazo (RAGINS; CORNWELL, 2001).

Dessa forma, o que se entremeia nos enunciados supracitados é a submissão dos sujeitos ao dispositivo do armário (SEDGWICK, 2007), de modo que, mesmo que as entrevistadas sejam abertamente lésbicas, ainda fazem uso de subterfúgios que as levam de volta ao dispositivo. Outrossim, demonstram, conforme Ozturk e Rumens (2014), que o ser abertamente lésbica no trabalho também é algo mediado por discursos heteronormativos, tendo em vista que essa abertura não é irrestrita, pois, apesar de serem assumidas, Maitê e Ellen não revelam detalhes de suas vidas “privadas” aos colegas e Marina e Patrícia não ostentam sua sexualidade nesses ambientes.

Isso se torna igualmente evidente no dia a dia de Helena, psicóloga, ao mostrar as ações empreendidas por ela para que seus pacientes não perguntem sobre sua sexualidade:

Quando você vai falar de vida pessoal, você usa o agênero, né? Você fala “a pessoa”, você fala “meu relacionamento”. Você conduz de alguma forma em que você não precisa usar o gênero “a” ou “o”. Mas existe uma tensão claríssima de uma pergunta vir. Até porque quando eu era jovem eu pensava assim: “ah, vou falar no masculino”. Mas o nome da minha esposa não existe no masculino. Então não vai dar, se me perguntarem, eu falo o nome dela. Mas a gente sempre conduz de um jeito que a pessoa não queira perguntar (Helena).

Apura-se que Helena, em vistas de gerenciar sua identidade no trabalho, faz uso de uma estratégia de diferenciação (CLAIR; BEATTY; MACLEAN, 2005), pois, ao neutralizar o gênero utilizado em diálogos, envia mensagens ambíguas a seus pacientes no que diz respeito à sua orientação sexual. Nota-se, entretanto, a afirmação de que, caso alguém pergunte, ela responderia que é lésbica, o que também fica latente nos enunciados de Ellen, Patrícia e Helena. Essa situação evidencia o lugar de silêncio que ocupam diante dos sujeitos autorizados a falar.

Não obstante, Laura e Nalva tentavam esconder o fato de serem lésbicas fazendo uso de estratégias de fabricação (CLAIR; BEATTY; MACLEAN, 2005), ao demonstrar para chefes e colegas que eram heterossexuais:

Eu falava muito de sexo hétero, falava muito de pinto o tempo todo. E mostrando o tempo todo que eu tinha namorado. Na época, eu tinha. Então eu sempre mostrava o homem que estava do meu lado pra galera, pra elas não falarem que eu era sapatão (Laura).

Assim que eu entrei no [nome da empresa] eu disse que tinha um namorado sendo que eu já era casada [com uma mulher], já estava em um relacionamento longo, mas eu tive esse receio por estar entrando ali e não saber quem eram aquelas pessoas (Nalva).

Enquanto Nalva fingia ser heterossexual afirmando que era comprometida com um homem, mas relacionando-se afetivamente com uma mulher fora do ambiente organizacional, Laura ostentava que era heterossexual por meio de assuntos que tangenciavam uma temática relativa a relações sexuais com seu namorado, tentando reprimir a lesbianidade em seu próprio ser, fato que mostra uma busca pelo silenciamento do ser lésbica em todas as esferas de sua vida, bem como uma performance enquadrada na heterossexualidade compulsória (RUBIN, 1993).

Isto posto, notabiliza-se que a resignação da lesbianidade à esfera do silêncio é resultado da internalização do dispositivo do armário por lésbicas. Além disso, quando referido silenciamento ocorre de modo a evitar potenciais atitudes lesbofóbicas notadas no ambiente de trabalho, revela-se a segregação de si como efeito da autopercepção de lésbicas como abjetas em referidos ambientes.

#### **4.2.2 “Tudo bem ser lésbica, mas não sapatão”: heteronormatividade e a produção da lésbica que não pode parecer homem**

Ao considerar as citações das normas de gênero definidas pela heteronormatividade diante de lésbicas, constatou-se que aquelas que transgridem papéis tradicionais por meio de atributos socialmente tidos como masculinos, sejam mulheres ou pessoas não binárias, ficam marcadas quando ouvem que exercem sua feminilidade de modo inadequado. Isso ocorre porque as práticas regulatórias relacionam, impreterivelmente, gênero, sexualidade e heterossexualidade (BUTLER, 2019b), a fim de preservar o domínio masculino hegemônico (RICH, 2010). Desse modo, ser apontada publicamente como alguém que quer ser homem, e por isso ser chamada de sapatão, deixa marcas nas subjetividades lésbicas.

Nessa seara, e tomando como referencial a constituição de um modelo familiar baseado em padrões hegemônicos, observou-se que alguns discursos se apresentam como formas de cuidado, enquanto se tratam de mecanismos de manutenção de padrões heteronormativos de gênero:

Eu tinha aprovação dos meus pais, só que meu pai, principalmente, sempre teve muito medo de eu virar a lésbica que ele sempre chamou de sapatão, que é a mulher muito masculinizada. Então eu podia ser lésbica, mas não sapatão. Tudo bem ser lésbica, mas eu não posso passar essa linha aqui. Eu não posso parecer homem (Cris).

Fica evidente, pelo enunciado, que a dinâmica da lesbofobia provoca uma reinterpretação do que se entende por “aprovação” em sua cadeia comum de significados, uma vez que o discurso de cuidado familiar elabora modos corretos para as experiências de Cris como lésbica. Ao fazer uso da expressão “sapatão” para identificar determinados comportamentos entendidos como lésbicos, o pai se utiliza de um recurso discursivo no sentido de deixar sua filha vigilante quanto a um comportamento de gênero estigmatizado por grande parte da sociedade, fato que revela um caráter normativo. Assim, sob o pretexto do medo, seu pai reproduz uma visão estigmatizada de lésbicas, significando o ser sapatão como mulheres que querem parecer homens.

Não obstante, durante as análises empreendidas, constatou-se que a utilização da expressão “ser sapatão” pelas próprias lésbicas, seja para fazer referência a si ou a outra lésbica, não significava propriamente sentir atração física e afetiva por determinado sexo/gênero, tampouco parecer um homem, mas incorporar materialidades corporais consideradas masculinas (SANFELIU, 2007). Isso pode ser percebido pelos excertos “Cara, engraçado, porque eu sou mó sapatona, né?” (Lux), e “Aqui é um “outdoor” é uma luz de neon gritando: Sou sapatão!” (Adriele).

Assim, considerando os significados de ser sapatão empreendidos pelos diferentes sujeitos, percebe-se que os efeitos de sentido projetados pelos heterossexuais, enquanto ocupante de uma posição-sujeito heteronormativa na instituição família, relacionam-se ao binarismo de gênero, como se homem e mulher fossem as únicas possibilidades inteligíveis de identidade, e ainda, padronizadas. Por sua vez, as lésbicas, ocupando uma posição-sujeito de resistência, projetam efeitos de sentido relacionados ao empoderamento, a um modo de ser que rompe as convenções de gênero.

Assim como a família, a escola é uma importante instância na produção de subjetividades normativas (LOURO, 2000). Curioso perceber, durante as entrevistas, que a maior parte das entrevistadas, ao serem indagadas sobre os efeitos em ser lésbica com relação à escola, afirmam nunca terem vivenciado situações de violência normativa, tendo em vista que apenas se enxergaram como lésbicas após o período escolar.

Na escola eu não vivenciei nada, eu ainda assumia um papel de hétero e até em certos momentos me via de certa forma sendo homofóbica com alguém que exercia a sua identidade livremente (Nalva).

Minha época de escola, eu era super hétero, né? Era um lugar de.. eu tinha muito medo da vulnerabilidade, de qualquer lugar que pudesse me colocar vulnerável, tanto que eu era muito mais feminina (Carolina).

Nesses enunciados, observa-se que a heterossexualidade, por sua vez, é tratada como um modo de ser que obedece às convenções de gênero. Isso fica evidente na comparação do papel heterossexual com o não heterossexual, tido por Nalva como um exercício livre de identidade, bem como na parametrização, feita por Carolina, do ser heterossexual com ser mais feminina. Ambas elencam modos pelos quais buscavam manter suas identidades normativas no contexto escolar, ou seja, pelos quais conduziam à objetivação de suas subjetividades (FOUCAULT, 1979).

Desse modo, ainda que as entrevistadas acreditem que não tenham sofrido violências normativas na escola, os trechos “eu tinha muito medo da vulnerabilidade [...] tanto que eu era muito mais feminina” (Carolina) e “eu ainda assumia um papel de hétero [...] sendo homofóbica com alguém” (Nalva) evidenciam os efeitos da heteronormatividade sobre a heterossexualidade, ao moldar as formas inteligíveis de ser heterossexual, conforme apontado por Jackson (2006).

A ameaça constante de sofrer retaliações induz todas as pessoas a adotarem comportamentos heterossexuais, e, por isso, acredita-se que violências normativas atingem apenas os indivíduos que sofrem injúrias verbais ou agressões físicas. Entretanto, Miskolci (2012) demonstra que todas as pessoas envolvidas em processos de injúria ou agressão são atingidas: a pessoa atacada injustamente, a pessoa que ataca fazendo valer uma norma social, como Nalva, e a pessoa que testemunha a cena, que tende a ver na violência um alerta para se enquadrar na norma, como Carolina.

A inadequação normativa, por sua vez, é explícita nos enunciados das entrevistadas que afirmaram perceber situações de lesbofobia em suas vivências escolares, fato que vai ao encontro do enunciado anteriormente por Cris no que se relaciona à dinâmica coletiva que busca fazer com que lésbicas não pareçam ser lésbicas, devendo ser discretas (MISKOLCI, 2012).

Eu tinha 16 anos. A diretora ficou falando que eu era anormal, que ninguém ia levantar bandeira *gay* na escola dela, ficou apontando para os meus piercings, e falando: você só quer aparecer, não sei o que. Tipo assim, me chamou de aberração, literalmente na fala dela. E aí vai foi a época que eu entrei em depressão pela primeira vez (Lux).

A definição da lesbianidade como “anormal” recorre a saberes médicos que definiram a heterossexualidade como normal, desqualificando outras demonstrações de sexualidade (FOUCAULT, 2020). Assim, o enunciado evidencia a posição que a diretora ocupa frente à lesbianidade. No caso, observa-se um discurso homofóbico que é avesso à performance lésbica de Lux que, segundo a diretora, “só quer aparecer” e “levantar bandeira *gay*”.

A situação desafia o senso de identidade da entrevistada, “me chamou de aberração”, fazendo com que ela entre num quadro depressivo, comumente vivenciado por indivíduos LGBT (HEREK, 2009). Nesse sentido, Gabriela também afirma que, como adolescente lésbica, sentiu sua autoestima abalada em decorrência dos constantes comentários ouvidos com relação à sua sexualidade: “Na escola eu era conhecida como a sapatão. Eu tentava não me importar com o que eu ouvia as pessoas falando, mas pô, isso mexe com a autoestima de um adolescente, mexe muito, né? Então para mim, foi a pior época da minha vida” (Gabriela).

Percebe-se, no vivenciado por Gabriela, um movimento de punição por parte das outras pessoas, ao chamarem-na de sapatão e tecerem outros comentários quanto a ela, o que, segundo Miskolci (2012) é realizado com a intenção de marcá-la como anormal. Assim como na situação de Lux, é evidente o sofrimento da entrevistada, tendo em vista que “foi a pior época da minha vida”. Nessa acepção, ainda sobre a escola, Helena aponta:

Na minha época de escola, eu era muito marcada por ter gostos masculinos, né? Eu cheguei a ter momentos de agressão física, com homens, sempre com homens, com mulheres, nunca. Com mulheres, eu despertava nelas às vezes um pouco de curiosidade e às vezes um pouco de nojo assim, algo do distanciamento, tipo, “nossa, aquela menina ali ela é esquisita”. Mas com os homens, não. Com os homens, sempre foi um espaço de disputa, assim como se você fosse roubar as mulheres deles, roubar a masculinidade deles. Tipo, roubar a importância deles (Helena).

O excerto de Helena demonstra que, ao explicitar a instabilidade do gênero “eu era muito marcada por ter gostos masculinos”, a existência lésbica quebra privilégios materiais “como se você fosse roubar as mulheres deles” e simbólicos “roubar a masculinidade [...] roubar a importância deles” dos homens. Como tentativas de manutenção desses privilégios, as lésbicas acabam expostas a dispositivos que buscam torná-las abjetas (BUTLER, 2019a), sendo vinculadas a estigmas que as inferiorizam (RUPP, 2009) e, assim, normalizam (MISKOLCI, 2012) suas existências, situação que pode ser percebida no enunciado de Judith: “É uma sapatão, ó, toma cuidado que ela vai te assediar”.

Referido enunciado foi ouvido por Judith numa sala de cirurgia de um hospital da rede privada do DF. Segundo conta, o cirurgião disse isso a uma moça, em tom de brincadeira, e estava se referindo a uma recém-contratada residente em medicina. Alguns enfermeiros presentes, riram. Estudos nacionais (SIQUEIRA et al., 2009; SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006) e internacionais (DI MARCO et al., 2019; KELLY; CARATHERS; KADE, 2021) apontam que piadas sobre LGBT são comuns em ambientes de trabalho, servindo para a

manutenção da heteronormatividade à medida em que a naturalizam, funcionando como dispositivo de vigilância das dissidências eróticas (POMPEU; SOUZA, 2019).

No enunciado descrito, infere-se uma busca pela manutenção e preservação da inteligibilidade gênero-sexualidade, uma vez que a piada atribui à lésbica uma atitude socialmente lida como masculina, qual seja, assediando mulheres. Dessa forma, contribui para uma construção binária de gênero produzida pela matriz heterossexual ao reforçar o que Butler (1993) chama de heterossexualização do desejo, onde o desejo expressa o gênero, ou, no caso, onde lésbicas, por se atraírem por mulheres, devem agir como homens. Helena denuncia referida dicotomia:

As pessoas entendem que a lesbianidade é a mesma coisa que você ser um homem, e aí, você equivale, aliás, a mulher hétero equivale a mulher lésbica a um homem hétero. No machismo, na preocupação de “nossa, eu estou com decote, ela vai olhar pro meu peito”. Eu acho que a gente é enquadrada totalmente num lugar de machismo e na eterna e constante piada: “Ah, ela é sapatão, ela não liga”. A sapatão é muito perto do homem hétero, mas ao mesmo tempo é muito mais de boa no sentido de você pode fazer a piada, pode fazer o que você quiser, porque é mulher e está tudo bem (Helena).

A equivalência entre lésbicas e homens transmite discursos sobre os modos de ser a partir de uma política de verdade que divulga o conhecimento sobre certas noções de gênero, no caso, de que a lésbica irá olhar lascivamente para o decote de uma mulher, que são tomadas como verdadeiras. Entretanto, mesmo que o masculino seja atribuído às lésbicas, observa-se que elas continuam sendo mulheres, ou, no caso das lésbicas não binárias entrevistadas, podem ser entendidas como mulheres, e, por isso, mesmo que apresentem atributos lidos como masculinos, seguem susceptíveis a inúmeras violências simbólicas resignadas a estas (HALBERSTAM, 2008).

A despeito disso, observa-se ainda que o sentimento de medo quanto à presença de piadas no ambiente de trabalho é palpável para aquelas lésbicas que demonstram performances de gênero mais próximas às masculinas. Ao ser indagada quanto a escuta de piadas lesbofóbicas, Sandra, lésbica que se autodeclara desfeminizada, afirma:

No trabalho já, principalmente quando eu trabalhava no tribunal, isso lá em 2014, 2015. Os servidores fazendo piadas entre eles. Assim, eu ficava quietinha na minha, na minha, não me manifestava. Quando escuto esse tipo de coisa, eu me sinto mal e novamente desperta aquela, aquela questão de insegurança, de medo. Porque tu é [lésbica], daí, eu escuto uma piada homofóbica, uma brincadeira homofóbica, eu já sei que aquele ambiente ali não é pra mim (Sandra).

O enunciado de Sandra permite o reconhecimento de um mecanismo de discriminação por meio do humor. A enunciação traz indícios de atuação das piadas como técnicas de governo,

agindo sobre as vivências lésbicas. Para Foucault (2008), o governo é um ponto ótimo entre as técnicas coercitivas e os processos de auto constituição dos sujeitos. Como a masculinidade feminina sinaliza uma identidade não heterossexual que pode perturbar a dinâmica heteronormativa, removendo o sexo feminino das relações de gênero (DOZIER, 2019), nota-se que, nas organizações pesquisadas, as lésbicas passam por diversas situações de violência normativa, principalmente, quando se trata de expressões de gênero entendidas como masculinas. Ainda sobre piadas, Lux afirma “Cara, eu não vou lembrar exatamente, eu sei que já, eu já [ouvi piadas]. Diretamente para mim, não lembro de palavras, mas já fui muito agredida verbalmente. Muitas amigas visivelmente sapatões sendo agredidas verbalmente”.

Lux demarca o local de piadas como agressões de forma explícita e vincula o fato de que amigas que são facilmente lidas como lésbicas também sofrem esse tipo de violência. Dozier (2019) assevera que, quando comparadas às lésbicas femininas, sapatões *butch* são mais vulneráveis à lesbofobia. Isso se dá em virtude de estigmas que permeiam a identidade lésbica. Por uma ótica *queer*, considerando que os significados normativos de feminilidade e masculinidade no trabalho são socialmente criados (SOUZA; BIANCO; JUNQUILHO, 2015), suas vivências podem gerar recompensas e punições a depender de quem as incorpora e das formas pelas quais são vivenciadas. Quando vividas de modo hegemônico, resultam na manutenção da heteronormatividade no ambiente de trabalho, e, quando de modo não hegemônico, podem resultar em mudanças com relação às desigualdades de gênero, sexualidade e assuntos que interseccionam essas temáticas (OZTURK; RUMENS; TATLI, 2020) ou em situações de LGBTfobia (DOZIER, 2019).

Como técnica que também dissemina discursos estigmatizantes, identificou-se, nos cotidianos organizacionais pesquisados, a fofoca, que, segundo Carrim (2019), pode gerar sentimento de impotência, resignação e privação para com as redes sociais de trabalho, quando tem como sujeitos indivíduos de grupos minoritários. Nota-se, a partir dos enunciados das fofocas proferidas por colegas de trabalho de Laura e de Gabriela, a produção de alguns estigmas em torno da lesbianidade:

Quando eu cheguei nesse centro de saúde, todas as mulheres tinham cabelo comprido né? Aí uma técnica de enfermagem falou para todo mundo tomar cuidado comigo, porque eu era sapatão, então não era para ninguém chegar perto de mim porque eu tinha cabelo curto e vermelho. Eu tinha todas as ferramentas de sapatão (Laura).

Eu já ouvi uma fofoca sobre uma amiga minha, de uma pessoa que não sabia que eu também era lésbica, entendeu? Foi algo, uma colega, não é nem minha amiga na verdade, é uma staff que chegou irritada no dia, ela não é uma pessoa muito querida, essa mulher, e ela chegou muito puta no hospital um dia, já chegou, enfim,

insuportável. E aí eu estava do lado de uma técnica de enfermagem e ela comentou: “ignora porque sapatão é assim mesmo”, tipo, falar que ela é sapatão, sabe? E ainda como se ela tivesse daquele jeito porque ela é sapatão (Gabriela).

No primeiro enunciado, nota-se que Laura é desqualificada como pessoa pelo fato de ser mulher e possuir cabelo curto e vermelho. Assim, uma vez que todas as mulheres têm cabelo comprido, ela age em desconformidade à ordem discursiva vigente na organização. Não obstante, observa-se a perpetuação de um discurso de valor moral que associa a lesbianidade a uma falha de caráter, posicionando-a como algo a ser temido, tendo em vista que o estilo do cabelo de Laura remete a possíveis desvios de sexualidade, “tinha todas as ferramentas de sapatão”, estritamente vinculados como uma ameaça, “tomar cuidado”.

Essa situação reflete um ideal tecnicista comumente presente nos contextos organizacionais, pelo qual as empresas lidam com seus funcionários como se suas diferenças pessoais estivessem subpostas às relações profissionais, e, desconsiderando a necessidade de tratar as diferenças com equidade, acabam por adotar uma visão de homogeneidade em seu cotidiano (SARAIVA; IRIGARAY, 2009). Isso significa que a empresa pode manter uma força de trabalho diversa, mas ainda assim lidar com todos os funcionários da mesma forma, sem levar em conta suas diferenças individuais, o que pode acarretar a marginalização de grupos específicos de pessoas, como, no caso, de lésbicas, ou à adequação destes aos grupos normativos (IRIGARAY; FREITAS, 2011).

No segundo enunciado, observa-se que a fofoca foi realizada para revelar à Gabriela a orientação sexual da *staff*, mas, para além disso, ao afirmar que “sapatão é assim mesmo”, a colega associa a lesbianidade a uma identidade essencialista do sujeito em torno de sua sexualidade, assim como faziam os discursos médicos do século XIX (NAVARRO-SWAIN, 2009).

Como a colega não sabia sobre a orientação sexual dissidente de Gabriela, por não se tratar de um aspecto visível da identidade, não é possível afirmar sua intencionalidade em desrespeitá-la, entretanto, é possível perceber, pelo tom utilizado ao narrar a situação, que o comentário maldoso provocou incredulidade e raiva na ouvinte. Esta situação coaduna com o exposto por Hastings, Minei e Warren (2021) ao afirmarem que comentários maldosos provocam emoções dolorosas em indivíduos LGBT, conscientizando-os de que suas identidades sexuais podem resultar em consequências negativas.

Pompeu e Souza (2018) destacam que violências implícitas presentes em formas veladas de ofensas, como as piadas, fofocas e comentários maldosos descritos em epígrafe, fazem com

que a maior parte das pessoas não perceba o nível de constrangimento gerado por elas. Contudo, é evidente que, afora o constrangimento, fazem com que trabalhadoras lésbicas se reconheçam como desviantes, indesejadas ou ridículas (LOURO, 2000).

Avançando para a dinâmica do preconceito nas relações profissionais-clientes, destaca-se a fala de Sandra, que discorre sobre situações ocorridas a partir da inferência de clientes quanto as orientações sexuais dela e de sua sócia baseados em suas fotos de perfil no *Whatsapp*: “minha sócia é não binária, então ela tem um estilo mais andrógeno que o meu. A gente já percebeu do cliente entrar em contato e, quando vê a nossa foto, desistir. Eles nunca falam que é por causa disso, mas a gente sabe né?” (Sandra).

Ao afirmar que “eles nunca falam que é por causa disso, mas a gente sabe”, a entrevistada mostra que é possível identificar o preconceito existente na própria ausência de linguagem. Associada às formações discursivas que atrelam a lesbianidade a um aspecto físico andrógeno (RUPP, 2009), como, no caso, de Sandra e de sua sócia não binária, a situação narrada denuncia a existência de uma vigilância de gênero silenciosa que determina o que é permissível e desejável às pessoas no mercado de trabalho (ALEXANDERSSON; KALONAITYTE, 2021), refletindo em como as instituições de trabalho são mecanismos de controle da matriz de gênero.

A violência silenciosa também pode ser percebida na circunstância descrita por Adriele quando questionada sobre expectativas de feminilidade percebidas por ela em seu ambiente de trabalho, “Eu ser um pouco mais feminina, roupas, jeitos. Por exemplo: vamos sair para almoçar e eu vejo que as pessoas não se sentam ao meu lado para não ser apontada como “pode ser caso de fulana”. Já me magoei muito com isso”.

Adriele, cuja estética de gênero não condiz com a heteronorma, verifica expectativas de feminilidade advindas de colegas de trabalho, por meio de situações vividas em momentos de convívio informal. Ela percebe que as pessoas evitam sentar-se ao seu lado em virtude de sua sexualidade flagrantemente manifestada por sua masculinidade, por suas roupas e pelo seu jeito, temendo serem vistas como “caso de fulana” (Adriele). Souza e Pereira (2013) demonstram que a presença de *gays* afeminados em alguns ambientes é muitas vezes indesejável para algumas pessoas devido à possibilidade de atribuição da identidade *gay* a todos os presentes, assim, a situação exposta por Adriele indica que o mesmo pode ocorrer com relação às lésbicas masculinizadas.

A atitude de seus colegas pode ser conceituada como um ato de ostracismo por se tratar de uma omissão proposital, mas de difícil comprovação (DE SOUZA; WESSELMANN;

ISPAS, 2017). Dessa forma, caso pergunte às pessoas acerca dos motivos por não se sentarem ao seu lado, elas podem alegar uma má interpretação do acontecido ou presumir que Adriele está sendo excessivamente sensível.

Apesar de parecer um comportamento inofensivo, indivíduos que vivenciam situações de ostracismo se sentem desamparados e desvalorizados socialmente, o que pode gerar tendências antissociais no ambiente de trabalho (BYINGTON; TAMM; TRAU, 2021, conforme se depreende a partir da resposta de Adriele quanto à presença, em sua organização, de amigos que considera aliados: “Alguns, não amigos de trabalho, mas colegas. Amigos eu acho uma palavra muito pesada para um ambiente de trabalho”.

Algumas entrevistadas identificam, ainda, os olhares recebidos por elas como tipos silenciosos de preconceito, descrevendo-os:

Os olhares nunca morrem, né? Eles não morrem nunca. Os olhares de “você é uma aberração” (Helena).

Quando eu chego nos lugares, as pessoas já percebem que eu sou lésbica. Então, existe um julgamento, um julgamento implícito, não tão implícito assim, dá pra perceber nos olhares. É foda (Sandra).

Esses olhares assim de.. eu, eu quando vou falar com alguns pais de alunos, percebo um olhar assim “você tá aí fazendo isso porque você é sapatão, quer ser homem, leva um tapa na cara” (Audre).

No mercado de trabalho é complicado, muita gente te olha torto assim, eu noto olhares mais agressivos, comportamentos mais agressivos (Adriele).

O enunciado de Helena manifesta a produção da abjeção de corpos desviantes, tendo em vista os olhares deflagrados considerarem a existência da interlocutora como repulsiva (BUTLER, 2021b). Para Butler (2019b), a categorização de uma pessoa como humana depende de sua capacidade de adaptação e de reprodução de normas sociais. Os corpos que não demonstram referidas capacidades não são reconhecidos como pessoas, estando sujeitos à inúmeras violências, inclusive, físicas. Assim, o que torna uma pessoa abjeta, como a lésbica “que quer ser homem” (Audre), não é algo que ela faça, mas as formas pelas quais a sociedade classifica esse fazer, respaldada em padrões de gênero estabelecidos (LANZ, 2015).

Os excertos acima demonstram que a existência lésbica experienciada por corpos não adequados à heteronorma é passível de “um julgamento implícito, não tão implícito assim” (Sandra), tornando-se abjeta, “você é uma aberração” (Helena), e sujeita à punição por meio de “comportamentos mais agressivos” (Adriele). Assim, percebe-se que a administração, o governo e a subjetivação de corpos lésbicos aumentam à medida em que navegam por

expressões de gênero entendidas pela heteronormatividade como próximas às masculinas, sendo julgados como sapatos e, por isso, desvalorizados. Toledo e Teixeira Filho (2012) apontam que, devido à homofobia internalizada vinculada ao estigma de que lésbicas querem ser homens, muitas delas reforçam padrões de feminilidade para que não sejam vistas como tais.

Eu sinto que eu tenho às vezes que interpretar uma pessoa, se eu não me sinto à vontade, em questão até de performar feminilidade para ter uma certa passabilidade, para não chamar atenção, não ter que tocar nesse assunto (Judith).

O termo passabilidade é utilizado pela entrevistada para designar uma pessoa que escapa à classificação identitária de um grupo, ainda que faça parte dele, por não possuir ou performar características atribuídas a seus integrantes (SOUZA; PEREIRA, 2013). Assim, ela demonstra que, para evitar passar por situações de discriminação, tenta distanciar-se da identidade lésbica, ao adotar no dia a dia do trabalho determinadas condutas contidas na identidade heterossexual e entendidas como femininas.

Dentre as características e comportamentos tidos pelas lésbicas como femininos, aqui identificados como tecnologias de gênero (DE LAURETIS, 1987), encontram-se as roupas, mais justas, saias, vestidos e salto alto; o modo de apresentação das unhas, sempre bem cuidadas e, preferencialmente, pintadas; o comprimento, estilo e corte do cabelo, grande, sem locais raspados e com cores entendidas como discretas; o uso de maquiagem; o tom de voz, comedido; e a maneira de andar, com movimentos mais suaves. Em contraste, dentre as características e comportamentos percebidos como masculinos, encontram-se as roupas, mais largas, sapatos, botinas e coturnos; o modo de apresentação das unhas, quando deixadas em sua forma natural; o comprimento, estilo e corte do cabelo, curto, com locais raspados e com cores chamativas; o jeito de falar assertivo; a presença de tatuagens nos braços e nos ombros; e a maneira de se sentar e andar, com movimentos mais ríspidos.

De modo similar a Judith, Helena e Catarina afirmam que a aproximação com padrões de feminilidade no trabalho se dá devido ao sentimento de medo vivenciado por elas em ambientes heteronormativos.

Eu acho que mesmo quando eu não era tão assumida já existia um medo só de ser quem eu sou. Mas o impacto de hoje ele não afeta o que eu quero ser, ele afeta como eu quero ser. E o como eu quero ser são coisas simples, como de repente, usar uma roupa que vai me trazer um olhar de masculinidade, que pode me gerar um risco. Então eu não uso. Assim, é difícil, coisas simples, eu acho que tem uma relação direta maior com o exercer, né? Que é o parecer. Acho que nós, mulheres, de uma forma geral temos, nós mulheres lésbicas, temos restrições de liberdade em ambientes

heteronormativos. O hétero não tem medo de ser em lugar nenhum. Nós temos, né? (Helena).

Eu fui bem arrumadinha. Assim, eu tava de cabelo raspado [risos], mas eu tava arrumadinha. Fui de sapato, mas eu consegui enganar. Não desconfiaram não. Mas assim, a gente fica com medo né. Aquele medo que a gente tem (Catarina).

O medo percebido na fala de Judith e evidenciado por Catarina e Helena torna visível que as tentativas de feminilização de seus corpos são resultado das distintas práticas sociais que interpelam indivíduos a moldar suas condutas, corrigindo-as, quando necessário (FOUCAULT, 2020). Ao afirmar que “o impacto de hoje ele não afeta o que eu quero ser, ele afeta como eu quero ser” (Helena), a entrevistada demonstra que o problema relativo à aceitação lésbica em seu trabalho não está relacionado ao fato de ser lésbica, mas à percepção de outras pessoas para com as suas condutas, masculinas ou femininas (SOUZA; PEREIRA, 2013).

Por sua vez, o enunciado de Catarina, tendo em vista o uso da preposição adversativa “mas”, classifica uma característica vista como masculina, o cabelo raspado, como desarrumada, além de atribuir ao sapato, quando utilizado por uma lésbica, o status de algo que poderia expor sua lesbianidade às pessoas. Interessante observar que, mesmo adotando condutas consideradas por ela como afastadas da feminilidade, Catarina julga que conseguiu enganar os presentes, ou obter passabilidade, fato que demonstra um desvio da própria norma de gênero, expondo sua fragilidade (BUTLER, 2019b).

Algumas entrevistadas buscam justificar a adoção de condutas femininas no trabalho colocando em primeiro plano outras posições subjetivas que não a sexualidade. Ao interseccionar sua lesbianidade com sua posição de médica, Tereza justifica a adoção de características e atributos que se aproximam do feminino:

A feminilidade é uma coisa que pra mim não muda. O fato de eu ser lésbica não diminui a minha feminilidade. Então assim, eu me visto como eu me visto, eu me porto como eu me portaria muito mais por ser médica do que por alguma questão com relação à minha feminilidade (Tereza).

Assim, percebe-se a atuação positiva do poder (FOUCAULT, 2020) à medida que Tereza negocia sua subjetividade com o que é normativo dentro do contexto discursivo de exigência profissional, como condutas e vestimentas próprias para homens e para mulheres (SANTOS, 2018), identificando-se primordialmente como profissional em detrimento de outras posições de sujeito, como lésbica.

Olhando para as tentativas de materialização de normas e padrões heteronormativos no comportamento das entrevistadas, foi possível perceber que algumas lésbicas buscaram se afastar

de atributos considerados por elas como masculinos, desqualificando-os. Fenômeno semelhante foi observado por Souza e Pereira (2013) ao estudarem a discriminação de *gays* por *gays* nas relações de trabalho e verificarem que a maior parte deles demonstrava aversão e preconceito ao estereótipo do *gay* feminino.

Eu sempre tenho que estar arrumada porque as pacientes notam isso. É um tipo de cuidado pessoal, na verdade, que eu vejo que outras coleguinhas sapatonas não tem, sabe? De estar sempre com o cabelo bem arrumado, com uma roupa bem passada. Não necessariamente que não é feminina, mas que é desarrumado. O ruim é que muitas vezes eu me vejo em forma mais feminina por ser mais arrumado, pelo ambiente exigir. (Gabriela).

Quando organizações estabelecem, explícita ou implicitamente, padrões de gênero nos quais lésbicas tenham que parecer indistinguíveis de mulheres heterossexuais, “eu me vejo em forma mais feminina por ser mais arrumado, pelo ambiente exigir”, verifica-se que agem como agentes de controle de expressão de identidades, atuando em favor do poder disciplinar heteronormativo que recria hierarquias dentro da própria lesbianidade (PRIOLA et al., 2018), o que se torna evidente pela análise do discurso de Gabriela.

Seu enunciado é ambíguo pois, ao passo em que afirma que não há necessidade de ser feminina para ser arrumada, evidenciado por “não necessariamente que não é feminina, mas que é desarrumado”, é necessário estar “em forma mais feminina por ser mais arrumado”. A interlocutora, além de indicar um alinhamento às expectativas heteronormativas de gênero (BUTLER, 2019b), conformando-se com a manutenção da feminilidade “exigida pelo ambiente”, demonstra a produção de um saber sobre outros, “outras coleguinhas sapatonas não tem cuidado pessoal”. Percebe-se aqui uma atuação conjunta de técnicas de si e técnicas de dominação (FOUCAULT, 1990, 2020) que buscam desqualificar lésbicas com performances masculinas, levando Gabriela a desacreditar na possibilidade de ser masculina e estar arrumada.

A subalternização de lésbicas masculinizadas dentro da própria categoria foi apontada por algumas entrevistadas que se autopercebem como femininas, como Ellen:

É... eu acho que muita coisa é amenizada pelo, como eu posso dizer? Pelo fato do meu gênero ser feminino, eu acho que isso ameniza muita coisa, principalmente no trabalho. Eu acho...acredito que a mulher lésbica que tem um gênero masculino, ela é vista diferente, até mesmo para as próprias lésbicas, o que é uma coisa triste. Então é isso que eu queria falar. Acho que a minha vida com relação a elas é fácil (Ellen).

A interlocutora estabelece que pessoas que satisfazem as expectativas heteronormativas de expressão de gênero realizam suas vivências laborais desde um lugar mais confortável do que aquelas que, de alguma forma, são dissidentes à norma, ainda que todas sejam lésbicas. A

constatação de Ellen, em consonância com os enunciados que compõem este subcapítulo, demonstra que, apesar de relacionados, sexo e gênero não são sinônimos (RUBIN, 1993), dada a possibilidade de existência de gêneros e de expressões de gênero, como os das lésbicas não binárias e das sapatões, que não derivam de seus sexos biológicos.

Dessa forma, mesmo diante da difícil tarefa de separar o preconceito sexual da hostilidade baseada na inconformidade de gênero (HEREK, 2004), é possível notar que a produção dos universos simbólicos masculino x feminino, centrais para a (re)produção da heteronormia são, propriamente, a (re)produção da cisgeneridade (IABEL BARBOSA, 2023). Assim, denota-se que para que lésbicas possam ser estabilizadas na ordem da dicotomia dos gêneros e, a partir disso, galgarem uma existência construída dentro da inteligibilidade, devem se apresentar como mulheres, performando o feminino normativo.

#### **4.2.3 “Não quero vacilar porque qualquer coisa “olha lá, tinha que ser sapatão”: heteronormatividade e a produção da lésbica perfeita**

A identidade homossexual é marcada por discursos que se esforçam em associar o ser LGBT a algo inferior (SOUZA, 2014). Ao ponderar as entrevistas, foi possível verificar a ação de práticas discursivas vinculadas à moral cristã e ao cuidado familiar em enunciados que buscam diferenciar comportamentos, hábitos e modos de existir dessas pessoas em virtude de suas orientações sexuais. A partir deles, constatou-se que lésbicas são impelidas a se envolverem profundamente com estudos e trabalho.

Eu nunca fui tratada com preconceito. Rolou um pouco da parte da minha mãe um questionamento sobre Deus e falar que isso não era, isso não era bom para Deus, para a igreja. Apenas um questionamento religioso, assim, mas nada muito opressivo por parte deles. Ela só falou que queria que eu não parasse de estudar nem trabalhar, e meu pai também falou pra eu não usar droga, não ser uma doida, e que a única preocupação deles era isso, que eu não sofresse lá fora, com o mundo lá fora, porque se eu fosse uma pessoa drogada, sem emprego, por ser lésbica seria mais difícil para mim. (Maitê).

No enunciado, é possível perceber que Maitê normaliza o preconceito, pois não considera como tal os comportamentos que sua mãe, seu pai e a igreja consideram inatos a uma pessoa lésbica, fato que demonstra que algumas pessoas estão autorizadas a perpetrar violências contra esses sujeitos (BUTLER, 2021a). Ademais, é evidente a concepção de lésbicas como sujeitos vulneráveis em termos de consumo de drogas, loucura e desemprego, excluindo dessas esferas as pessoas heterossexuais. O enunciado acaba por reforçar preconceitos relativos à

orientação sexual, tendo em vista que relaciona, deterministicamente, a vida de uma lésbica a uma vida de sofrimento.

Os trechos “Ela só falou que queria que eu não parasse de estudar nem trabalhar” e “se eu fosse uma pessoa drogada, sem emprego, por ser lésbica seria mais difícil para mim” demonstram que a subjetividade solicitada é a de ser suficientemente boa. Segundo Castañeda (2007), à medida que lésbicas buscam lidar com a tensão e a vergonha relacionadas às suas identidades, é comum que ajustem suas ações de modo a atenuar o fato de serem lésbicas. Assim, percebeu-se que, em muitos casos, como tentativas de escape, as entrevistadas canalizaram o preconceito a partir de comportamentos compensatórios:

Eu acho que sempre tive uma necessidade de compensar, pensar que se já que teria um aspecto da minha vida que poderia não ser aceito, eu deveria compensar em outros aspectos, os outros aspectos teriam que ser muito atrativos. Então é em desempenho escolar, em sucesso profissional, até em trato social, em ser uma pessoa mais agradável (Judith).

A postura de Judith é apontada na literatura como resultante da homofobia internalizada (RYAN et al., 2017; TOLEDO; TEIXEIRA FILHO, 2012), que faz com que lésbicas tenham altos níveis de exigência consigo mesmas, inclusive em termos de atendimento a necessidades dos outros, ou “em ser uma pessoa mais agradável”. Referida postura foi generalizada para todas as entrevistadas, que buscam amenizar as repercussões de uma sexualidade dissidente demonstrando perfeição em outros aspectos da vida.

As primeiras mensagens que eu recebi quando estava no trote da universidade eram, a primeira: truco, cachaça, mulher e putaria, redes é redes, a melhor engenharia. E a segunda foi: se for viado, nem se matricula. [nome da faculdade] não é lugar de boiola. E aí eu me perguntei isso, isso se aplica ou não se aplica a mim? Então parece que para sobreviver, eu me cobrei ser a que tirava as melhores notas, porque aí eu me tornava a pessoa que passava as colas e assim então parece que para manutenção de qualquer relação social, eu precisava da performance, sabe? De ter meu lugar bem assegurado ali pelo quão bem eu performava academicamente (Luciana).

O discurso homofóbico presente no enunciado “se for viado, nem se matricula. [nome da faculdade] não é lugar de boiola” despertou nela a antecipação de um tratamento negativo com relação a sua sexualidade (MEYER; DEAN, 1998). A partir disso, Luciana passou a se esforçar academicamente de modo a construir uma identidade de melhor aluna da sala, fornecendo aos colegas as respostas das provas para, assim, ter aceitabilidade social. O direcionamento de esforços para serem percebidas como pessoas de excelência também pode ser notado nas condutas das entrevistadas em seus locais de trabalho.

Existe uma preocupação de estar sempre produzindo e sendo uma boa profissional e inspirando outras pessoas, tentando conquistar respeito, porque eu tenho esse peso, querendo ou não, é um peso. Tipo, não quero vacilar porque qualquer coisa “olha lá, tinha que ser sapatão”, entende? Eu não quero sofrer esse preconceito, então eu tento ser todos os dias uma pessoa que inspira respeito. (Gabriela).

Acho que tem esse teor de você querer ser muito bom e muito qualificado. E acho que você pode ser promovido desde que você faça melhor do que todo mundo. É um continuar tentando mostrar que você é merecedor daquele lugar. É um ser mais julgado, ser mais observado, ser mais criticado, ser mais avaliado. Não necessariamente é um medo, mas você vive num constante alerta, igual você vive na sociedade (Helena).

Gabriela elenca parâmetros estreitos pelos quais a identidade da funcionária respeitável pode ser realizada. A partir deles, ser lésbica é narrado como inconciliável com “vacilar” (Gabriela). Com efeito, o excerto de Helena também oferece relatos que apontam para a necessidade de alto desempenho dessas trabalhadoras, “um continuar tentando mostrar que você é merecedor daquele lugar”, demonstrando que devem, inclusive, vigiar a si mesmas (FOUCAULT, 1979), como pode ser notado pelos trechos “não necessariamente é um medo, mas você vive num constante alerta”. Dessa forma, as lésbicas precisam “fazer melhor do que todo mundo”, não havendo espaços para falhas.

As concepções de Gabriela evidenciam, ainda, relação de poder advinda da racionalidade neoliberal pela qual o sujeito se enxerga como único responsável por seus sucessos ou fracassos profissionais (PRIOLA et al., 2018). Caso Gabriela não conquise respeito por meio da produtividade, da profissionalidade e como inspiração de terceiros, dela será a culpa pelo preconceito sofrido. Ademais, os trechos “tentando conquistar respeito” e “eu tento ser todos os dias uma pessoa que inspira respeito” denotam o uso da respeitabilidade como mecanismo de controle de corpos dissidentes.

Com relação ao comportamento compensatório diante do mercado de trabalho, foi possível perceber divergências de opinião que remetem a recortes quanto às áreas de atuação pública e privada. Enquanto trabalhadoras autônomas e empregadas de empresas reiteraram a necessidade de possuir competências acima da média exigida para a concorrência, servidoras públicas não demonstraram contemplar nenhuma diferença significativa. Acredita-se que isso se deve às formas de ingresso nas carreiras governamentais que, de modo geral, ocorrem por meio de certames públicos com provas escritas, regidas por princípios de impessoalidade e isonomia (BRASIL, 1988).

Outrossim, destaca-se que algumas participantes trataram sobre como outros aspectos de sua experiência influenciaram sua busca por excelência no trabalho. Marcadores sociais

como raça, idade e gênero agem em conjunto com a sexualidade das lésbicas e influenciam suas percepções quanto à necessidade de compensar comportamentos, o que enseja maior dinamicidade nas negociações sociais (KELLY; CARATHERS; KADE, 2021).

Quando eu encontro uma mulher negra na direção, normalmente as coisas são mais fáceis pra mim. Quando é uma mulher branca, que normalmente vem carregada, que é crente, que é, ou pode nem ser crente, pode ser católica, mas aí quando você depara que eu sou preta, “OK, ah tá”. Eu sou lésbica, ela não usa o preto mais, saca, não usa o negro como um artifício para me barrar, mas usa o lésbica sim. E aí, o que acontece? Eu trabalho mais, eu trabalho mais por ser uma mulher negra e eu trabalho mais por ser uma mulher lésbica. Então eu tô o tempo todo trabalhando mais do que as outras pessoas pra eu ter um destaque. Eu tô te falando, eu trabalho sempre 2 vezes mais pra ter um destaque (Audre).

Percebe-se que a sexualidade, o gênero e a raça formam campos articulados da experiência de Audre. Na relação entre a moral cristã, o sujeito negro e os LGBT, tem-se o atravessamento do dispositivo religioso, que, historicamente, reforçou a ideia do sujeito negro como alguém impuro (ANDRÉ, 2007) e representou a homossexualidade como uma ameaça a ser combatida (SILVA; CASTRO; SIQUEIRA, 2021). O fragmento mostra que a posição de sujeito branca e religiosa da chefia evoca o racismo e a lesbofobia como práticas reguladoras de desempenho laboral de Audre, que trabalha “sempre 2 vezes mais pra ter um destaque”, demonstrando como diferentes construções identitárias podem influenciar as maneiras pelas quais as entrevistadas se envolvem em desempenhos normativos de profissionalismo (MCDONALD, 2015).

Ademais, ao relacionar o uso de artifícios que dificultam sua vida no trabalho à sua sexualidade, em detrimento da raça, conforme o trecho “ela não usa o preto mais, saca, não usa o negro como um artifício para me barrar, mas usa o lésbica sim“, o enunciado de Audre demonstra a posição do sujeito negro diante da racialização velada, ou não dita (FOUCAULT, 1979). Não obstante, enquanto Audre visualiza o esforço extra empreendido em seu desempenho no trabalho a partir de uma ótica negativa, a entrevistada Marina o entende, de certo modo, como algo positivo:

Pra mim eu vejo como algo positivo, mas como uma maneira de superação, então assim, eu sou mulher, eu sou negra e eu sou lésbica, eu acho que a questão de estar sempre buscando ser melhor porque talvez em razão dessas situações eu entenda que eu tenho que estar sempre me superando de algum modo, isso acaba sendo positivo porque eu acho que alcancei bastante coisa profissionalmente, mas tem um lado muito forte da cobrança de que a gente acha que tem que estar sempre batendo metas, tem que estar sempre superando expectativas como se isso fosse uma balança para compensar algumas coisas (Marina).

Ao visualizar os revezes gerados pela norma social dominante, “eu tenho que estar sempre me superando de algum modo”, como algo benéfico, “isso acaba sendo positivo porque eu acho que alcancei bastante coisa profissionalmente”, Marina demonstra um processo de internalização pelo qual as pessoas desenvolvem um motivo para cumprir referidas normas (BICCHIERI; MULDOON; SONTUOSO, 2018). Entendendo que uma mulher, negra e lésbica deve ser melhor do que outros trabalhadores, ela, assim como Helena, aponta para um elevado nível de cobrança interna, “tem um lado muito forte da cobrança de que a gente acha que tem que estar sempre batendo metas, tem que estar sempre superando expectativas”. Assim, o autopolicimento, por muitas vezes, torna desnecessária a necessidade de controle externo (HAMED; AHLBERG; TRENHOLM, 2017).

Os enunciados evidenciam que lésbicas que percebem em si mesmas diferentes identidades sociais estigmatizadas demonstram maior necessidade de empreender comportamentos compensatórios, possuindo maiores níveis de autocobrança quando comparadas com lésbicas que se identificaram com apenas um grupo estigmatizado. Dessa forma, é patente que as experiências dos sujeitos são moldadas por múltiplas identidades que se constituem (BRAH, 1991), sendo indissociáveis. A situação exposta por Audre, por exemplo, demonstra que o discurso lesbofóbico, percebido por ela de forma explícita, possibilita a articulação do discurso racial de maneira implícita, uma vez que a entrevistada percebe a lesbofobia perpetrada por sua chefe como simultaneamente referente à sua raça (PEREIRA, 2021).

#### 4.3 RESISTÊNCIAS LÉSBICAS À HETERONORMATIVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Até este ponto, foi possível verificar alguns modos pelos quais a heteronormatividade produz arranjos de subjetividades que afetam os modos de existência lésbica nas organizações, tornando suas identidades valoradas de modo inferior à identidade heterossexual hegemônica. Como tentativas de gerenciar suas identidades no trabalho, as lésbicas silenciam a própria sexualidade, ressaltam seus atributos de feminilidade e adotam comportamentos compensatórios, obedecendo aos regimes discursivos controlados, selecionados, organizados e redistribuídos a partir de relações de saberes e poderes (Foucault, 1999a).

Contudo, ao considerar a instabilidade normativa gerada a partir da necessidade de reiteração dos discursos situados na matriz heterossexual (BUTLER, 2019a), bem como o fato de que “não há relações de poder que sejam completamente triunfantes e cuja dominação seja incontornável” (FOUCAULT, 1979, p. 232), observou-se que a existência lésbica nas

organizações é capaz de gerar possibilidades de resistência à heteronorma (HARDING et al., 2011; SOUZA, 2017). Ressalta-se, no entanto, que o contexto organizacional limita a capacidade de formas mais amplas e diretas de resistência dos trabalhadores (HAMED; AHLBERG; TRENHOLM, 2017) em virtude da necessidade de manutenção de suas renda e empregos.

Dessa forma, ponderando sobre o contexto da lesbianidade nas organizações, conforme discutido no primeiro subcapítulo desta análise, fica mais claro compreender o espaço de resistência das lésbicas a partir de processos microemancipatórios, ou seja, práticas que não compõem mudanças radicais nas organizações, mas que são efetivas em seus propósitos (THOMAS; DAVIES, 2005). Referidos processos ensejam novas posições subjetivas para além das construções identitárias estabelecidas como normais nos locais de trabalho, permitindo a multiplicação das formas de ser lésbica nas organizações.

Ante o exposto, nesta pesquisa, as resistências lésbicas nas organizações puderam ser observadas por meio de tentativas de rompimento às demandas heteronormativas em três dimensões. A primeira delas refere-se à existência discursiva da lesbianidade. Segundo Foucault (2004), relações de poder são estabelecidas por meio de lutas que, mesmo assimétricas, geram possibilidades de mudanças relativas a situações vigentes. Dessa forma, mesmo que o discurso da neutralidade sexual do ambiente laboral tenha efeitos de verdade nas organizações, observou-se que muitas trabalhadoras versam abertamente sobre o ser lésbica em seus locais de trabalho, demonstrando resistência à interdição da lesbianidade pela heteronorma.

Eu decidi chegar lá [na organização] e ser assumida, eu decidi pra mim. E aí eu cheguei lá e já fui para as pessoas mais novas, que a gente já vai interagindo com as pessoas mais da nossa idade né. Eu já fui falando: não, sou casada, já há um tempo. Fui falando. E agora eu chego e falo para todo mundo que chega, chegou um médico novo agora essa semana lá também. Eu já fui e falei logo: “eu não sei se você sabe, mas eu já fui casada, eu era casada com uma mulher, eu sou lésbica, sou sapatão”. É isso aí, pronto. Né? E as pessoas tratam como termo pejorativo, eu não trato. Igual viado. Ah, você é *gay* você pode falar viado, eu, se falar viado é pejorativo. Tudo depende do contexto né? Porque às vezes o cara tá falando viado com ódio. Às vezes tá falando viado, mas carinhoso. Sapatão também, a mesma coisa (Ellen).

Eu falo abertamente, mesmo quando eu estou em ambiente sexista, machista.. eu faço feiras em ambientes heterocisnormativos. Eu tenho clientes heterocisnormativos. Eu falo abertamente sobre ser lésbica no meu Instagram, em todas as plataformas que eu ocupo e em todas as feiras que eu participo eu falo abertamente. É o contrário de vergonha, muito orgulho que eu tenho de ser lésbica, de ser uma mulher lésbica e poder dizer aos 4 cantos “eu sou lésbica, me respeita” (Laura).

Ellen se apropria de uma expressão injuriosa ao utilizá-la para afirmar sua sexualidade, tomando a palavra sapatão como algo não pejorativo, “eu sou lésbica, sou sapatão”. Assim, subverte o xingamento para romper com o dispositivo do armário (SEDGWICK, 2007). Esse ato vincula-se à dinâmica *queer* de ressignificação da injúria. Segundo Butler (2021c), ressignificar a relação de poder é reapropriar-se de significações discursivas previamente instituídas, reconfigurando seus significados.

Nesse sentido, a partir dos enunciados, observa-se o estreito vínculo entre o resgate do significado de ser lésbica como algo positivo (MOGROVEJO, 2020) e a potencialidade das entrevistadas em levar a lesbianidade para a esfera da linguagem (ERIBON, 2008), subvertendo as relações de dominação que subordinam as lésbicas ao silenciamento ordenado pela heteronorma (UENO et al., 2020; VAN LAER, 2018), conforme o excerto “É o contrário de vergonha, muito orgulho que eu tenho de ser lésbica, de ser uma mulher lésbica e poder dizer aos 4 cantos “eu sou lésbica, me respeita” (Laura). Tratar abertamente sobre a própria sexualidade configura-se, assim, como uma forma de resistência que reflete um ideal de orgulho sentido pela entrevistada (CASTRO; SIQUEIRA, 2020).

A demarcação discursiva contínua quanto à própria sexualidade lésbica nos locais de trabalho também se configura como fator fundamental para a manutenção da saída de lésbicas do armário, tendo em vista que, conforme visto no subcapítulo anterior, referido processo é mediado por discursos heteronormativos que levam essas trabalhadoras de volta ao dispositivo.

Quando eu realmente comecei a trabalhar, eu vim para Brasília e não conhecia ninguém aqui e quando eu cheguei no meu trabalho eu já cheguei assumida. E eu revelo isso para todo mundo, então, assumo isso abertamente. Primeiro que é um grande alívio não ter que esconder nada de ninguém do trabalho e é uma esperança de desmistificar alguns estereótipos que essas pessoas têm na cabeça, entendeu? (Gabriela).

Eu aprendi uma coisinha que eu faço normalmente nos locais que eu trabalho. Eu moro numa cidade pequena agora, né? Mas eu sempre faço isso de falar, de ter que falar, de chegar na direção da escola e falar: “ó, eu sou uma pessoa que se relaciona com mulheres. E aí? Que que vai acontecer se um pai usar isso contra mim na escola?” Então eu deixo isso muito aberto, porque eu já passei umas situações bem complicadas. Eu tô cansada de ter que ficar, de não pegar na mão das minhas namoradas ou de me reter porque uma criança ou outra pessoa está perto. Eu não faço mais isso, nunca mais (Audre).

Os enunciados demonstram que, no contexto organizacional, a autoafirmação como lésbica pode ser vista como um acontecimento discursivo, pois, ao colocar a existência lésbica em evidência, torna possível diferentes enunciados sobre esse grupo identitário, conforme sugerido em “é uma esperança de desmistificar alguns estereótipos que essas pessoas têm na

cabeça, entendeu?” (Gabriela). Além disso, permite uma ruptura dentro do discurso que coloca a (homo)ssexualidade como aspecto da vida privada, fazendo com que as organizações tenham que considerar as existências lésbicas, respeitando suas vivências, conforme demonstrado pelo excerto de Audre ao relacionar o fato de se afirmar lésbica com a possibilidade de exercer livremente sua sexualidade “Eu tô cansada de ter que ficar, de não pegar na mão das minhas namoradas ou de me reter porque uma criança ou outra pessoa está perto” (Audre).

Ao levar a lesbianidade para o dia a dia do trabalho, as lésbicas também ensejam rompimento com a normalidade heterossexual, fazendo com que outras pessoas passem a produzir enunciados sobre o acontecimento, conforme percebido nas situações descritas:

Eu falo abertamente sobre a minha sexualidade, eu falo como que é isso na educação básica, como que é isso no ensino superior, como é isso com meus colegas... Eu já vi muito, tipo, é.. várias e várias vezes as meninas no final da do semestre falar, chegar em mim ou ou falar pra sala: “olha, eu sou lésbica, nunca falei isso, mas eu queria dizer”. Ou então: “olha, eu sou bi, olha, eu depois a professora.. depois de ver uma história dela, eu, eu acho que a minha sexualidade ela é assim também, só que eu não sei trabalhar ainda” (Audre).

Eu faço questão de qualquer treinamento que a gente dê, por exemplo, que as pessoas se matriculem, e aí a gente sempre faz uma apresentação inicial. Eu faço questão de trazer um exemplo com a maior naturalidade possível, sobre o que toque ser lésbica, então, falo sobre a minha namorada, enfim, o que quer que seja, eu faço questão de trazer, para trazer segurança e conforto para outras pessoas que sejam LGBTQIAPN+ e já recebi várias expressões de gratidão, sabe? (Luciana).

As entrevistadas, atuando como professoras, desafiam a heteronormatividade ao expor suas identidades dissidentes aos alunos. Os trechos “várias e várias vezes as meninas no final do semestre falar, chegar em mim ou ou falar pra sala” (Audre) e “já recebi várias expressões de gratidão, sabe?” (Luciana) apontam para a repercussão do enunciado, que oportuniza reflexões para o questionamento da heteronormatividade ao demonstrar possibilidades de existência para além da norma estabelecida “depois de ver uma história dela, eu, eu acho que a minha sexualidade ela é assim também, só que eu não sei trabalhar ainda” (Audre).

Foi possível notar, ainda, o papel das redes sociais como auxiliares nas tratativas sobre a própria sexualidade no ambiente de trabalho à medida que facilitam a saída do armário, podendo imputar uma visibilidade positiva às lésbicas.

No meio médico, definitivamente, é uma coisa que eu levei um tempo também para expor, porque a gente sabe que pode existir algumas perseguições. Mas foi um movimento, tipo, primeiro colocar no meu Instagram minha família, entendeu? Minha mulher, minhas filhas, a gente junto e tal. Para quem chegar até mim, ó, eu sou essa pessoa aqui. Entendeu? (Tereza).

Ainda que busque delinear uma verdade sobre si para que se torne inteligível em seu ambiente de trabalho (FOUCAULT, 2020), “Para quem chegar até mim, ó, eu sou essa pessoa aqui.” (Tereza), aproximando-se de uma política assimilacionista de inclusão lésbica demonstrada pela aparente adequação ao status normativo de valores heterossexuais predominantes (SPARGO, 2012), “minha família, entendeu? Minha mulher, minhas filhas” (Tereza), o enunciado de Tereza demonstra que as redes sociais oportunizam resistências à heteronormatividade ao propiciarem uma condição de liberdade de existência sexual no trabalho. Não obstante, considera-se que a entrevistada provoca tensões normativas ao permitir com que colegas de trabalho heterossexuais tenham contato com situações diferentes daquelas que vivenciam (SILVA; CASTRO; SIQUEIRA, 2021), como o fato de uma lésbica possuir esposa e filhos.

Similarmente relacionada à visibilidade, a segunda dimensão de práticas de resistência observada envolve as performances lésbicas de sexo-gênero em desajuste com a identidade heteronormativa. Considerando que a ordem da dicotomia dos gêneros atua como verdade nas organizações (DI MARCO; HOEL; LEWIS, 2021; OZTURK; RUMENS; TATLI, 2020), humanizando e desumanizando imagens corpóreas, bem como o fato de que essa ordem só se realiza pela prática e mediante reiterações daquilo que se interpreta como masculino e como feminino, ao mesclar referidas características e comportamentos por meio de uma estética *queer*, mulheres e pessoas não binárias lésbicas cruzam as fronteiras normativas que estabelecem os gêneros, evidenciando, conforme Butler (2019a), seu caráter produtivo.

É... eu acho que muita coisa é amenizada pelo, como eu posso dizer? Pelo fato do meu gênero ser feminino, eu acho que isso ameniza muita coisa, principalmente no trabalho. Eu acho...acredito que a mulher lésbica que tem um gênero masculino, ela é vista diferente, até mesmo para as próprias lésbicas, o que é uma coisa triste. Então é isso que eu queria falar. Acho que a minha vida com relação a elas é fácil (Ellen).

É possível aferir, a partir do enunciado, que a atuação de indivíduos em conformidade normativa ocorre de modo involuntário e natural, sendo a feminilidade um privilégio para as mulheres, “principalmente no trabalho” (Ellen). Entretanto, quando a entrevistada considera a possibilidade de uma mulher ter o gênero masculino, permite a interpretação de que a masculinidade não é definida a partir da genitália, conforme evidenciado por Laura:

Eu sou mulher, sou lésbica e não quero ser chamada de homem porque estou numa calça masculina, não faz sentido essa colocação de roupas em gênero. Roupas não tem gênero, é só um tecido. Assim, eu trabalho com roupa, né? Eu uso o que eu quiser usar (Laura).

O enunciado questiona a ligação estabelecida entre ser lésbica e ser homem e problematiza o vínculo identitário existente entre as formas de se vestir e a sexualidade, aduzindo a possibilidade de ser lésbica, fazer uso de referentes percebidos como masculinos e não querer ser homem, tal qual preconizado por Wittig (1980), ao visualizar a potencialidade da subversão lésbica a partir da qual estas poderiam assumir qualquer identidade fora do binarismo sexual estabelecido pela heteronorma. Dessa forma, a partir da resistência à assimilação estética heteronormativa, Laura reordena as normas de vestimenta em seu meio de trabalho, conforme o trecho “Eu uso o que eu quiser usar (Laura)”, mantendo-se fiel a seus desejos dissidentes (SIQUEIRA; MEDEIROS, 2022). Consoante a Rumens (2016), a existência de uma estética *queer* em corpos lésbicos também apontou para uma reordenação de relações sociais no contexto organizacional. Ao ser indagada quanto à escuta de comentários lesbofóbicos em seu ambiente de trabalho, Cris afirma que:

Eu acho que nunca ouvi nada porque eu sou esse filtro aí, tipo, as pessoas não vão falar nada de lésbica do meu lado porque sabem que vão estar falando de mim. Então eu acho que esses comentários não chegam. Porque assim, eu quase não tenho cabelo, né? E às vezes eu estou muito masculina, talvez isso influencie como uma pessoa olha pra mim. Então, sim, eu fico calma porque se isso for um problema para alguém, que bom que eu já estou filtrando essas pessoas da minha vida. Eu sempre.. nunca tive problema com: você é um profissional ou é um amigo, enfim nada nunca chegou até mim (Cris).

Cris, lésbica não-binária, percebe o efeito de sua sexualidade e expressão de gênero dissidentes à heteronorma em suas relações com colegas de trabalho, e, a partir disso, visualiza a própria existência como um exercício de liberdade (HALPERIN, 1995), conforme demonstrado pelos excertos “eu quase não tenho cabelo, né? E às vezes eu estou muito masculina, talvez isso influencie como uma pessoa olha pra mim“ (Cris) e “eu fico calma porque se isso for um problema para alguém, que bom que eu já estou filtrando essas pessoas da minha vida” (Cris).

Essa conjuntura demonstra o potencial transformador da estética *queer* nas organizações (SIQUEIRA; MEDEIROS, 2022), uma vez que, ultrapassando as normas binárias, estabelece uma microtransformação no ambiente organizacional ao repelir, por meio da própria existência, atos de lesbofobia, “eu sou esse filtro aí, tipo, as pessoas não vão falar nada de lésbica do meu lado porque sabem que vão estar falando de mim” (Cris). A resistência às coerções heteronormativas por meio da reiteração do corpo como expressão da identidade lésbica também pôde ser observada na situação narrada por Adriele:

O fato de eu ir no banheiro, até no trabalho mesmo, antes me incomodava, porque sempre ia ter alguém, assim, eu desde dos meus dezoito anos eu uso cabelo curto, meu tamanho grande e tal: “ah que susto, pensei que era um homem”. Isso me incomodava, hoje não mais. Eu nunca tive vergonha de falar da minha orientação, nunca tive vergonha de expor, independente do local que eu esteja. Hoje entendo que sou assim, eu gosto de ser assim e tenho orgulho de ser assim (Adrielle).

O enunciado de Adrielle, mulher, lésbica, masculinizada e negra, evidencia o local de abjeção destinado aos sujeitos desconformes, instituído por meio de noções hegemônicas e dissidentes de fazer gênero que distribuem os corpos em posições hierárquicas que organizam e disciplinam o desejo (BENTO, 2021). A entrevistada atribui ao seu cabelo e ao tamanho de seu corpo a confusão identitária que as pessoas fazem ao visualizá-la, “ah que susto, pensei que era um homem” (Adrielle). Entretanto, apesar de submetida às sujeições impostas socialmente, ela demonstra uma transformação do sentimento de incômodo em motivo de luta e reconhecimento (ERIBON, 2008), abrindo espaço para a constituição de novos sentidos no que tange a existência dos sujeitos.

Por sua vez, a terceira dimensão percebida relaciona-se à formação de alianças informais de LGBT nas organizações, ou seja, à própria coletividade LGBT (DI MARCO; HOEL; LEWIS, 2021). Destaca-se, no entanto, que referidas alianças foram evidenciadas a partir de certa recusa das lésbicas em perpetuar a manutenção de privilégios materiais e simbólicos dos homens heterossexuais (WELZER-LANG, 2001), assemelhando-se, guardadas as devidas proporções, aos ideais de desestabilização da hegemonia masculina preconizados pela lesbianidade política (FALQUET, 2013), conforme pode ser notado no exposto por Berenice:

O fato de eu ser lésbica me dá o comportamento oposto ao de uma mulher da minha idade, que é heterossexual. Muitas vezes, essa mulher... a maioria das vezes essa mulher está inserida num contexto tão machista, num contexto tão falocêntrico que a mulher tem que tá sempre agradando homem, a mulher tem que tá sempre colocando um homem num pedestal. E isso é uma coisa que eu vejo com a maioria, com a grande maioria das mulheres héteros que tão em volta de mim no meu trabalho, e o fato de eu ser lésbica me faz ter um comportamento mais.. (risos).. Não vou dizer hostil com homem, mas mais objetivo, mais distante, mais direto e reto. Não tenho muitos amigos homens e não preciso ficar de firula com homem. Eu acho que isso, eu acho não, eu tenho certeza que isso se dá pelo fato de eu ser lésbica, né. Eu sou uma mulher, mas eu não vou agradar o fulano, não vou fazer graça pra fulano. Então eu tenho certeza que isso é por eu ser lésbica. É isso (Berenice).

É possível constatar, a partir dos enunciados, alguns modos de construção discursiva da subjetividade lésbica. Berenice afirma que nos ambientes de trabalho o papel da mulher é o de estar “sempre agradando homem”, “sempre colocando um homem num pedestal”, atribuindo ao fato de ser lésbica a confrontação à referida norma, ou, conforme Navarro-Swain (2009), aos

meios de objetivação das mulheres. Assim, para ela, ser lésbica faz com que ela não tenha “muitos amigos homens” em seu trabalho.

Referida situação permite o resgate dos ideais de Wittig (1980), que entende que as lésbicas não são mulheres, tendo em vista que o que constituiria uma mulher universal abstrata seria a relação específica que ela possui com a figura de um homem, ou com a figura do falo (AZEVEDO, 2020), conforme o exceto “num contexto tão falocêntrico” (Berenice). Entretanto, se faz importante questionar o conjunto de símbolos que criam a ideia do que é ser uma mulher, uma vez que essas representações acabam reforçando hierarquias de gênero e normas heterossexuais (CORNELL, 1995), principalmente ao considerar discursos que reforçam a centralidade do pênis à lógica social heteronormativa, como, por exemplo, os que excluem lésbicas de serem pessoas passíveis da prática de atos sexuais legítimos (AZEVEDO, 2020).

Conforme aponta Butler (1993), o falo difere do pênis, sendo o vínculo entre masculino, pênis e falo questionável, uma vez que este é uma idealização inalcançável. Assim, considerando que a matriz heteronormativa é formada por efeitos de poder estabelecidos por discursos que entendem o masculino como fálico, mas que os papéis simbólicos que instituem a diferença sexual não possuem uma substância intrínseca, a dimensão de resistência aqui percebida oportuniza a ultrapassagem da posição estruturalmente designada ao falo, oferecendo a este a possibilidade de uma infinidade de novas simbolizações fora da ordem heterossexista (ZAMPIÊR; LIMA, 2017), uma vez que, retomando Wittig (1980), as lésbicas escapam das obrigações impostas pelo regime político e econômico da heterossexualidade e, conforme a segunda dimensão de resistência identificada, declinam diferentes identidades ao performar masculinidades femininas, como as sapatões (BOURCIER, 2020).

Destaca-se ainda que a busca pelo distanciamento do convívio com homens também pôde ser notada no enunciado de Gabriela, ao ser questionada sobre as formas pelas quais o ser lésbica influenciou suas escolhas profissionais.

Eu acho homem um paciente extremamente difícil e até mesmo eu notei isso depois de formada, quando eu trabalhava com clínica geral em medicina de emergência, que os homens não me escutavam. Eles não me respeitavam, e aí eu pensei, não vou ter que ficar me provando para o meu paciente, entendeu? Eu quero que meu paciente tenha um nível de confiança em mim de base e homens não tem isso, geralmente com médicas mulheres. Eles respeitam médicos homens. Então, poxa, teve sim, ser lésbica e ter essa visão da diferença do respeito que homens e mulheres têm por você, pô, influenciou muito (Gabriela).

A entrevistada, tal qual Berenice, entende que a sexualidade lésbica exerce influência no modo pelo qual as pessoas percebem a “diferença do respeito que homens e mulheres têm

por você”. Ao ser indagada quanto à liberdade percebida para tratar sobre sua sexualidade em sua organização, Gabriela continua:

Os homens com quem eu convivo, na sua maioria, os homens que eu convivo dentro do trabalho são homossexuais, então claro que eu vou me sentir mais à vontade com eles, mas com os homens héteros eu não tenho essa intimidade, não tem essa intimidade. Eu só ando com LGBT. No máximo uma conversa dentro do hospital, alguma dúvida que trocada no WhatsApp, mas no geral eu não tenho convívio com homem hétero. Não me sinto confortável, não. Não busco amizade, os meus, acho que dois amigos héteros, são da época de faculdade e são só dois (Gabriela).

Os enunciados de Gabriela sugerem que a aproximação entre pessoas LGBT advém do conforto em poder tratar abertamente sobre assuntos tangentes à sexualidade, tendo em vista que “com os homens héteros eu não tenho essa intimidade”, reforçado pelo trecho “Não me sinto confortável, não”. É possível perceber o reconhecimento que a coletividade LGBT adquire no contexto organizacional, “Eu só ando com LGBT”, tornando-se uma forma de afastamento do desrespeito perpetrado por homens a mulheres nos ambientes de trabalho, como evidenciado pelos excertos “os homens não me escutavam” e “Eles não me respeitavam”. Ademais, denota-se que a sociabilidade LGBT é vista como oposta ou excludente à aproximação entre lésbicas e homens heterossexuais, assim como evidenciado por Sandra e Laura, ao discorrerem abertamente sobre suas carreiras.

No caso, como eu decidi trabalhar com alguém, eu quis que fosse alguém LGBT, que no caso é minha sócia, então isso é forte para mim, não consigo me ver trabalhando com homem hétero, infelizmente (Sandra).

Aquilo estava me dando prazer. Eu comecei a me envolver no mundo do brechó, conseqüentemente eu fui convidada para fazer feiras e eu vi que as feiras que eu fazia eram todas, é pessoas alternativas. Era um público LGBT. Era um público que eu poderia ser quem eu sou sem nenhum medo nem vergonha. Então assim me ajudou muito nessa escolha. Eu falei, é isso que eu quero. Eu já estava gostando, agora eu amo, porque é isso que eu quero, eu quero estar no meio desse, dessas pessoas, longe de homem hétero. Então me ajudou muito a escolha desse trabalho que eu estou (Laura).

Supracitado antagonismo pode ser demonstrado por meio do excerto “eu quis que fosse alguém LGBT” (Sandra) relacionado a “não consigo me ver trabalhando com homem hétero” (Sandra), bem como pelo trecho “[...] Pessoas alternativas. Era um público LGBT. Era um público que eu poderia ser quem eu sou sem nenhum medo nem vergonha” (Laura) com relação a “longe de homem hétero” (Laura). Percebe-se que, em contraposição aos discursos que impõem às lésbicas estigmas associados à masculinidade, à ausência de atividade sexual, ao sentimento de hostilidade em relação aos homens (SOIHET, 2005) e que surgem como uma maneira de reduzir a angústia da heteronormatividade diante da existência de mulheres que não

dependem dos homens (REINOSO, 2005), as lésbicas apoiam-se no afastamento do homem heterossexual, entendido como opressor, para a construção de uma resistência a partir não apenas da lésbica como sujeito político (SUÁREZ BRIONES, 2019), mas das pessoas LGBT em geral.

Dessa forma, resgatando Rich (2010) no que concerne a proposição de um continuum lésbico, ou um conjunto de identificação de experiências entre todas as mulheres, como alternativa ao domínio dos homens e com o objetivo de conscientizar mulheres heterossexuais e lésbicas sobre a importância de desnaturalizar a heterossexualidade, observou-se, a partir dos enunciados, uma extensão dos ideais da autora para a construção de um continuum LGBT+, ou seja, um conjunto de identificação de experiências entre pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e outras dissidências de gênero e sexualidade, ampliando assim o escopo dos sujeitos políticos revolucionários e de resistência, articulando de modo mais amplo quaisquer pessoas dissidentes interessadas em garantir proteção, vida digna e um ambiente de trabalho respeitoso, compreendendo que, ao se unirem, é possível construir referido espaço.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como propósito compreender os efeitos da heteronormatividade no ser lésbica nas organizações. Inspirada por um olhar *queer*, considerou a contingência e a fluidez das sexualidades e dos gêneros, verificando os múltiplos significados da categoria lésbica para os sujeitos de pesquisa. As experiências investigadas trouxeram indícios das dinâmicas das relações de poder que atuam em diversos contextos, como os familiares, escolares e religiosos, e que exercem influência quanto a atuação de profissionais lésbicas nas organizações de trabalho.

Os resultados demonstraram que a atuação dessas profissionais é marcada pelo silêncio em torno de temáticas que envolvem a lesbianidade devido, em grande parte, à ausência dessa discussão em políticas e práticas organizacionais. No entanto, algumas entrevistadas apontaram a adoção informal de tratativas sobre LGBT, inseridas em amplas temáticas de diversidade em suas organizações, o que oportuniza o surgimento e a circulação contradiscursos referentes a temáticas silenciadas pela heteronormia.

Ademais, verificou-se que a experiência dessas trabalhadoras é moldada a partir de processos de subjetivação alicerçados na heteronormatividade e compostos por diversos discursos sobre lésbicas, produzindo verdades sobre suas formas de vida. Assim, foi possível perceber que a subjetivação lésbica a partir da heteronormia envolve três aspectos principais, quais sejam, o silenciamento da sexualidade lésbica, a demanda pela performatividade feminina, e o empreendimento de comportamentos compensatórios.

O primeiro deles demonstra que lésbicas estão submetidas a reiteradas violências que reconhecem pessoas heterossexuais como norma e lésbicas como o outro. Os efeitos disso podem ser percebidos no silenciamento quanto à própria sexualidade para que consigam adentrar à ordem discursiva vigente nas organizações. Enquanto muitas percebem o se calar diante da sexualidade como uma escolha própria, evitando tratar sobre suas sexualidades de modo a estabelecer relações dentro da organização informal, outras enxergam-se como abjetas, tomando para si uma existência de isolamento para com seus pares de trabalho. Ambas as situações refletem a atuação do dispositivo do armário nas vivências lésbicas.

O segundo, por sua vez, evidencia a complexidade da expressão de gênero para lésbicas no ambiente de trabalho, uma vez que discursos heteronormativos que reforçam o binarismo de gênero delimitam as possibilidades inteligíveis de identidade nas organizações. Denota-se que vivências lésbicas no trabalho são atravessadas por um paradoxo interseccional entre gênero e

sexualidade, tendo em vista que, ao mesmo tempo em que funcionárias mulheres são compelidas a realizar performances de gênero por meio do reforço de atributos lidos como masculinos para superar estigmas de feminilidade que permeiam a identidade mulher, funcionárias lésbicas o são a realizar performances de gênero por meio do abrandamento de atributos lidos como masculinos para superar estigmas de masculinidade em torno da identidade lésbica.

Por fim, o terceiro aspecto sugere que discursos que associam o ser LGBT a algo inferior fazem com que lésbicas busquem mitigar as consequências de uma sexualidade não convencional demonstrando excelência em outras áreas da vida, principalmente em âmbito profissional. Situação que promove elevados níveis de cobrança interna. Além disso, as análises evidenciam uma relação estreita entre a experiência de pertencer a múltiplos grupos sociais estigmatizados e a tendência a adotar comportamentos compensatórios.

Não obstante, a análise permitiu verificar formas de resistência que ampliam as possibilidades do ser lésbica nos ambientes de trabalho. Os processos microemancipatórios relacionam-se com o falar abertamente sobre ser lésbica nos ambientes organizacionais, o que demonstra resistência à interdição da lesbianidade pela heteronorma; com o transitar entre performances de gênero não limitadas pelo binarismo heteronormativo, o que, por meio de um constante exercício de expressão, expõe o caráter produtivo do gênero; e com a formação de alianças informais de LGBT, de modo a articular pessoas dissidentes para a construção de espaços de trabalho mais respeitosos e inclusivos.

Estes achados contribuem para o avanço da pesquisa acerca de aspectos relacionados à sexualidade de diferentes indivíduos nas organizações, uma vez que rompem com o caráter predominantemente androcêntrico que permeia referido campo na Administração, auxiliando no preenchimento de uma lacuna na literatura referente aos modos pelos quais a heteronormatividade produz as lésbicas. Além disso, também favorecem as pesquisas sobre as formas pelas quais o gênero é posicionado para manutenção ou desvio de identidades ideais nas organizações, particularmente no que tange às íntimas relações delineadas entre gênero e sexualidades dissidentes.

No que se refere a implicações práticas, os resultados obtidos por esta pesquisa podem funcionar como um diagnóstico sobre potenciais comportamento de trabalhadoras lésbicas, abarcando as dificuldades vivenciadas no ambiente de trabalho, bem como necessidades categóricas específicas. Nesse sentido, gestores podem utilizar tais achados para desenhar programas de diversidade coerentes com suas necessidades.

Ainda este estudo contribui com os esforços que buscam desestabilizar padrões estáticos de categorias sexuais, evidenciando o caráter múltiplo e complexo das diferentes existências. Dessa forma, busca mostrar que, mesmo que indivíduos se identifiquem com grupos identitários específicos, suas identidades fluem entre aspectos subjetivos individuais.

Como limitações, cita-se a quantidade de pessoas entrevistadas, que não forma uma amostra que tende à generalização, sua concentração geográfica na região centro-oeste do país e a escassez de participantes idosas. Ainda como se trata de um estudo de recorte transversal, as percepções dos dados foram coletados em apenas um momento, limitando os resultados no que tange a investigação completa do fenômeno sob análise. Para futuras pesquisas, recomenda-se a ampliação do alcance geográfico da amostra, de modo a se compreender como aspectos idiossincráticos regionais podem reverberar na compreensão dos efeitos da heteronormatividade no ser lésbica nas organizações. Por fim, advoga-se pela realização de pesquisas que verifiquem percepções de diferentes gerações de lésbicas no que tange à atuação da heteronormatividade no ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ACKER, J. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. **Gender & Society**, v. 4, n. 2, p. 139–158, 30 jun. 1990.
- ADAMSON, M. Postfeminism, Neoliberalism and A ‘Successfully’ Balanced Femininity in Celebrity CEO Autobiographies. **Gender, Work & Organization**, v. 24, n. 3, p. 314–327, 2017.
- ALEXANDERSSON, A.; KALONAITYTE, V. Girl bosses, punk poodles, and pink smoothies: Girlhood as Enterprising Femininity. **GENDER WORK AND ORGANIZATION**, v. 28, n. 1, p. 416–438, 2021.
- ALIZAI, A.; DONEYS, P.; DOANE, D. L. Impact of Gender Binarism on Hijras’ Life Course and Their Access to Fundamental Human Rights in Pakistan. **Journal of Homosexuality**, v. 64, n. 9, p. 1214–1240, 29 jul. 2017.
- ALMEIDA, M. V. DE. O casamento entre pessoas do mesmo sexo. Sobre “gentes remotas e estranhas” numa “sociedade decente”. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 76, p. 17–31, 1 dez. 2006.
- ALMEIDA, G.; HEILBORN, M. L. Não somos mulheres gays: identidade lésbica na visão de ativistas brasileiras. **Revista Gênero**, v. 9, n. 1, p. 225–249, 2008.
- ALVESSON, M.; BILLING, Y. **Understanding Gender and Organizations**. London: Sage, 2009.
- ANDRÉ, M. DA C. Psicossociologia e negritude: breve reflexão sobre o “ser negro” no Brasil. **Boletim Academia Paulista de Psicologia**, v. 27, n. 2, p. 87–102, 2007.
- ANZALDÚA, G. To(o) queer the writer: loca, escrita y chicana [mad, writing and chicana]. In: **Versions: Writing by Dykes, Queers and Lesbians**. Vancouver: Press Gang, 1991. p. 249–263.
- ARÁN, M.; PEIXOTO JÚNIOR, C. A. Subversões do desejo: sobre gênero e subjetividade em Judith Butler. **Cadernos Pagu**, n. 28, p. 129–147, 2007.
- ARAÚJO, I. L. **Foucault e a crítica do sujeito**. Curitiba: Editora da UFPR, 2001.
- ASHCRAFT, K. L. Feminist organizational communication studies: Engaging gender in public and private. In: S.MAY; D.K.MUMBY (Eds.). **Engaging organizational communication theory and research: Multiple perspectives**. Thousand Oaks: Sage, 2005. p. 141–169.
- AVERETT, P.; YOON, I.; JENKINS, C. L. Older Lesbian Experiences of Homophobia and Ageism. **Journal of Social Service Research**, v. 39, n. 1, p. 3–15, jan. 2013.
- AZEVEDO, A. Corpo-atritável ou uma nova epistemologia do sexo. In: HOLLANDA, H. B. DE (Ed.). **Pensamento feminista hoje: sexualidades no sul global**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020. p. 265–274.

BAÉRE, F. DE; ZANELLO, V.; ROMERO, A. C. Xingamentos entre homossexuais: transgressão da heteronormatividade ou replicação dos valores de gênero? **Revista Bioética**, v. 23, n. 3, p. 623–633, 2015.

BAKER, S. J.; LUCAS, K. Is it safe to bring myself to work? Understanding LGBTQ experiences of workplace dignity. **CANADIAN JOURNAL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES-REVUE CANADIENNE DES SCIENCES DE L ADMINISTRATION**, v. 34, n. 2, p. 133–148, 2017.

BALIBAR, É. Racismo e Nacionalismo. In: **Raça, Nação, Classe: as identidades ambíguas**. 3. ed. São Paulo: Boi Tempo, 2021.

BANERJEE, D.; MEMON, N. Z. Identity tensions of women with two leadership positions in India. **Gender, Work & Organization**, p. gwao.12735, 29 jul. 2021.

BARBOSA, C. P.; GUERIM, L. D. MULTIPLE CONSTRUCTIONS OF LESBIAN IDENTITY: AN ANALYSIS OF THEORETICAL NARRATIVES ON THE FORMATION OF LESBIAN SUBJECTIVITY. **Revista Ártemis**, v. XXX, p. 422–437, 2020.

BASSEL, L. **Intersectional politics at the boundaries of the Nation State**. [s.l.] Ethnicities, 2010.

BATISTA, D. C.; SOUZA, J. F. DE. A lesbianidade materializada nos corpos (nem tão) femininos. **Sexualidad, Salud y Sociedad (Rio de Janeiro)**, n. 31, p. 81–100, 2019.

BELELI, I. “Eles parecem normais”: visibilidade de gays e lésbicas na mídia. **Bagoas**, v. 4, p. 113–130, 2009.

BENDL, R.; FLEISCHMANN, A.; WALENTA, C. Diversity management discourse meets queer theory. **Gender in Management**, v. 23, n. 6, p. 382–394, 2008.

BENOZZO, A. et al. Coming Out, But Into What? Problematizing Discursive Variations of Revealing the Gay Self in the Workplace. **GENDER WORK AND ORGANIZATION**, v. 22, n. 3, p. 292–306, 2015.

BENTO, B. O belo, o feio e o abjeto nos corpos femininos. **Sociedade e Estado**, v. 36, n. 1, p. 157–172, 2021.

BERDAHL, J. L.; MOORE, C. Workplace harassment: Double jeopardy for minority women. **Journal of Applied Psychology**, v. 91, n. 2, p. 426–436, mar. 2006.

BERLANT, L.; WARNER., M. Sex in Public. In: CORBER, R. J.; VALOCCHI, S. (Eds.). . **Queer Studies. An Interdisciplinary Reader**. Oxford: Blackwell Publishing Ltd, 1998. p. 170–183.

BICCHIERI, C.; MULDOON, R.; SONTUOSO, A. Social Norms. In: ZALTA, E. N. (Ed.). . **The Stanford Encyclopedia of Philosophy**. [s.l.: s.n.].

BORBA, R. Linguística Queer : Uma perspectiva pós-identitária para os estudos da linguagem queer Linguistics : A post-identitary perspective to language studies. **Revista**

**Entrelinhas**, v. 9, n. 1, p. 91–107, 2015.

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

BOURCIER, S. O fim da dominação (masculina): poder dos gêneros, feminismos e pós-feminismo queer. In: **Pensamento feminista hoje: sexualidades no sul global**. [s.l.] Bazar do Tempo, 2020. p. 259–271.

BOWLES, G. Adrienne Rich as Feminist Theorist. In: COOPER, J. R. (Ed.). . **Reading Adrienne Rich: Reviews and Re-Visions**. Ann Arbor: University of Michigan Press, 1984.

BRAH, A. Difference, diversity, differentiation. **International Review of Sociology**, v. 2, n. 2, p. 53–71, 4 jul. 1991.

BRAH, A.; PHOENIX, A. Ain't I a woman? Revisiting intersectionality. **Journal of International Women's Studies**, v. 5, n. 3, p. 75–86, 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**Brasil, 1988. Disponível em: <[https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88\\_Livro\\_EC91\\_2016.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf)>

BRYANT-LEES, K. B.; KITE, M. E. Evaluations of LGBT job applicants: consequences of applying “out”. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 40, n. 7, p. 874–891, 21 out. 2021.

BURCHELL, Graham; GORDON, Colin; MILLER, Pedro. O efeito Foucault: Estudos em governamentalidade. 1991.

BURRELL, G.; MORGAN, G. **Sociological Paradigms and Organisational Analysis**. [s.l.] Routledge, 1979.

BUTLER, J. **Bodies that matter: on the discursive limits of “sex”**. Nova York: Routledge, 1993.

BUTLER, J. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2019a.

BUTLER, J. **Corpos em Aliança e a Política das Ruas: notas para uma teoria performativa de assembleia**. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2019b.

BUTLER, J. Longing for Recognition. **Undoing Gender**, p. 140–160, 2021a.

BUTLER, J. **Discurso de Ódio: uma política do performativo**. São Paulo: Editora Unesp, 2021b.

BUTLER, J. **Excitable Speech**. [s.l.] Routledge, 2021c.

BYINGTON, E. K.; TAMM, G. F. B.; TRAU, R. N. C. Mapping sexual orientation research in management: A review and research agenda. **HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**, v. 60, n. 1, p. 31–53, 2021.

CAETANO, M.; NASCIMENTO, C.; RODRIGUES, A. Do caos re-emerge a força: AIDS e mobilização LGBT. In: GREEN, J. et al. (Eds.). . **História do movimento LGBT no Brasil**. São Paulo: Editora Alameda, 2018. p. 279–296.

CAIRNS, K.; JOHNSTON, J. Choosing health: embodied neoliberalism, postfeminism, and the “do-diet”. **Theory and Society**, v. 44, n. 2, p. 153–175, 28 mar. 2015.

CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. Do Ponto de Vista da Mulher: Abordagens Feministas em Estudos Organizacionais. In: **Handbook de Estudos Organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1998. p. 275–329.

CAMINHAS, L. R. P. **Butler Além Do Gênero: a Performatividade Na Política De Reconhecimento**. Anais do Seminário Internacional Fazendo Gênero 13 & 13th Women’s Worlds Congress (Anais Eletrônicos). **Anais...** Florianópolis: 2017

CAPRONI NETO, H. L.; BICALHO, R. D. A. VIOLÊNCIA SIMBÓLICA, LESBOFOBIA E TRABALHO: UM ESTUDO EM JUIZ DE FORA. **HOLOS**, v. 4, p. 249, 19 set. 2017.

CARRIERI, A. DE P.; SOUZA, E. M. DE; AGUIAR, A. R. C. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 1, p. 78–95, 2014.

CARRIM, N. M. H. Minorities’ experiences of office gossip. **SA JOURNAL OF INDUSTRIAL PSYCHOLOGY**, v. 45, 2019.

CASTAÑEDA, M. **A experiência homossexual: explicações e conselhos para os homossexuais, suas famílias e seus terapeutas**. São Paulo: A Girafa Editora, 2007.

CASTRO, G. H. C. DE; SIQUEIRA, M. V. S. “Vão achar que é uma piada, mas, para nós, não!”: discursos de resistência em clubes brasileiros de futebol gay. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 4, p. 1058–1070, out. 2020.

CASTRO, G. H. C.; SILVA, D. W. G.; SIQUEIRA, M. V. S. LGBT nas organizações: revisão internacional, debate e agenda. v. 3, n. 2, p. 6, 2021.

CECH, E. A.; WAIDZUNAS, T. J. Navigating the heteronormativity of engineering: the experiences of lesbian, gay, and bisexual students. **Engineering Studies**, v. 3, n. 1, p. 1–24, abr. 2011.

CHAN, C. D.; HOWARD, L. C. When Queerness Meets Intersectional Thinking: Revolutionizing Parallels, Histories, and Contestations. **Journal of Homosexuality**, v. 67, n. 3, p. 346–366, 23 fev. 2020.

CHAVES, M. V. Do Ódio ao Medo: lésbicas e variações de um preconceito. In: **Lesbianidades Plurais: abordagens e epistemologias**. Simões Filho: Editora Devires, 2019. p. 19–28.

CLAIR, J. A.; BEATTY, J. E.; MACLEAN, T. L. Out of Sight But Not Out of Mind: Managing Invisible Social Identities in the Workplace. **Academy of Management Review**, v. 30, n. 1, p. 78–95, jan. 2005.

COLGAN, F.; RUMENS, N. **Sexual Orientation at Work**. New York: Routledge, 2015.

COLLECOTT, D. What Is Not Said: A Study in Textual Inversion. **Textual Practice**, 1990.

COLLING, L. Impactos e/ou sintonias dos estudos queer no movimento LGBT do Brasil. In: GREEN, J. et al. (Eds.). . **História do movimento LGBT no Brasil**. São Paulo: Editora Alameda, 2018. p. 515–531.

COLLING, L.; ARRUDA, M. S.; NONATO, M. N. **Perfechatividades de gênero: a contribuição das fechativas e afeminadas à teoria da performatividade de gênero**. [s.l: s.n.].

COMPTON, C. A.; BRANDHORST, J. K. Prisão é poder : agentes penitenciários federais , trabalho de gênero e identidade profissional. **Gender, Work & Organization**, 2021.

COMPTON, C. A.; DOUGHERTY, D. S. Organizing Sexuality: Silencing and the Push-Pull Process of Co-sexuality in the Workplace. **JOURNAL OF COMMUNICATION**, v. 67, n. 6, p. 874–896, 2017.

CONNELL, C. Dangerous Disclosures. **SEXUALITY RESEARCH AND SOCIAL POLICY**, v. 9, n. 2, p. 168–177, 2012.

CORLETT, S. et al. Manifestations and Reinforcement of Heteronormativity in the Workplace: A Systematic Scoping Review. **Journal of Homosexuality**, v. 00, n. 00, p. 1–27, 2022.

CORLETT, S.; DI MARCO, D.; ARENAS, A. ‘Coming out’ across cultures: Examining the experiences of Ecuadorian and Spanish LGB employees. **Current Psychology**, v. 40, n. 11, p. 5391–5401, 7 nov. 2021.

CORNELL, D. Rethinking the time of feminism. In: **Feminist contentions: A philosophical exchange**. New York and London: Routledge, 1995.

COTTINGHAM, M. D.; JOHNSON, A. H.; TAYLOR, T. Heteronormative Labour: Conflicting Accountability Structures among Men in Nursing. **GENDER WORK AND ORGANIZATION**, v. 23, n. 6, p. 535–550, 2016.

CRAWLEY, S. L.; WILLMAN, R. K. Heteronormativity made me lesbian: Femme, butch and the production of sexual embodiment projects. **SEXUALITIES**, v. 21, n. 1–2, p. 156–173, 2018.

CRENSHAW, K. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. **Stanford Law Review**, v. 43, n. 6, p. 1241, jul. 1991.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 10, n. 1, p. 171–188, 2002.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DAVIS, A. Y. **Women, race and class**. New York: Vintage books, 1983.

DAVIS, K. Intersectionality as buzzword: A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful. **Feminist Theory**, v. 9, n. 1, p. 67–85, 2008.

DE JESUS, A. et al. Eco-innovation in the transition to a circular economy: An analytical literature review. **Journal of Cleaner Production**, v. 172, p. 2999–3018, jan. 2018.

DE LAURETIS, T. **Technologies of gender, essays on theory, film and fiction**. Bloomington, Indiana: Univ. Press, 1987.

DEJORDY, R. Just Passing Through. **Group & Organization Management**, v. 33, n. 5, p. 504–531, 1 out. 2008.

DESCARRIES, F. Teorias Feministas: liberação e solidariedade no plural. In: **Feminismos: teorias e perspectivas. Textos de História**. [s.l.] Revista da pós-graduação em História da UNB, 2000.

DESOUZA, E. R.; WESSELMANN, E. D.; ISPAS, D. Workplace Discrimination against Sexual Minorities: Subtle and not-so-subtle. **Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration**, v. 34, n. 2, p. 121–132, jun. 2017.

DI MARCO, D. et al. Discriminatory language in the workplace: unmasking prejudices and stereotypes. **REVISTA DE PSICOLOGIA SOCIAL**, v. 34, n. 1, p. 110–136, 2019.

DI MARCO, D.; HOEL, H.; LEWIS, D. Discrimination and Exclusion on Grounds of Sexual and Gender Identity: Are LGBT People's Voices Heard at the Workplace? **SPANISH JOURNAL OF PSYCHOLOGY**, v. 24, 2021.

DIAMOND, I.; QUINBY, L. **Feminism and Foucault**. Boston: Northeastern University Press, 1988.

DOZIER, R. “You Look Like a Dude, Dude”: Masculine Females Undoing Gender in the Workplace. **Journal of Homosexuality**, v. 66, n. 9, p. 1219–1237, 29 jul. 2019.

DRUCKER, P. A normalidade gay e a transformação queer. **Cadernos Cemarx**, v. 2, n. 10, p. 199–217, 17 jan. 2018.

DRYDAKIS, N. Effect of Sexual Orientation on Job Satisfaction: Evidence from Greece. **INDUSTRIAL RELATIONS**, v. 54, n. 1, p. 162–187, 2015.

ECCEL, C. S.; GRISCI, C. L. I. Trabalho e gênero: a produção de masculinidades na perspectiva de homens e mulheres. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 9, n. 1, p. 57–78, 2011.

ELLINGSON, L. L. **Engaging Crystallization in Qualitative Research: An Introduction**. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2008.

ERIBON, D. **Reflexões sobre a questão gay**. Rio de Janeiro: Companhia de Freud., 2008.

ERIBON, D.; HABOURY, F. **Dictionnaire dès cultures Gays et Lesbiennes**. Paris: Larousse, 2003.

FACCHINI, R. VINTE ANOS DEPOIS: MULHERES, (HOMO)SEXUALIDADES,

CLASSIFICAÇÕES E DIFERENÇAS NA CIDADE DE SÃO PAULO. p. 195–223, 2008.

FALQUET, J. **Breves resenhas de Algumas Teorias Lésbicas**. Buenos Aires: Herética edições lésbicas e feministas independentes, 2013.

FARIA, J. H. DE. Teoria crítica em estudos organizacionais no Brasil: o estado da arte. **Cadernos EBAPE.BR**, p. 509–515, 2009.

FERFOLJA, T. Lesbian teachers, harassment and the workplace. **Teaching and Teacher Education**, v. 26, n. 3, p. 408–414, abr. 2010.

FERGUSON, J. M.; AYUTTACORN, A. Air Male: Exploring Flight Attendant Masculinities in North America and Thailand. **ASIA PACIFIC JOURNAL OF ANTHROPOLOGY**, v. 20, n. 4, p. 328–343, 2019.

FERNANDES, M. Ações Lésbicas. In: GREEN, J. et al. (Eds.). . **História do movimento LGBT no Brasil**. [s.l.] Editora Alameda, 2018. p. 91–120.

FERREIRA NETO, J. L. Pesquisa e Metodologia em Michel Foucault. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 31, n. 3, p. 411–420, set. 2015.

FERREIRA, R. C. .; SIQUEIRA, M. V. S. **O Gay no ambiente de trabalho: Análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas**. Enanpad. **Anais...**Rio de Janeiro: 2007

FINGERHUT, A. W. Straight Allies: What Predicts Heterosexuals' Alliance With the LGBT Community?1. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 41, n. 9, p. 2230–2248, set. 2011.

FISCHER, R. M. B. Foucault e a análise do discurso em educação. **Cadernos de Pesquisa**, n. 114, p. 197–223, 2001.

FLEMING, P. Sexuality, Power and Resistance in the Workplace. **Organization Studies**, v. 28, n. 2, p. 239–256, 13 fev. 2007.

FLORES-PEREIRA, M. T.; CAVEDON, N. R. Os bastidores de um estudo etnográfico: trilhando os caminhos teórico-empíricos para desvendar as culturas organizacionais de uma livraria de shopping center. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 7, n. 1, p. 152–168, 2009.

FLORES, G. G. **Safo - Fragmentos Completos**. São Paulo: Editora 34, 2017.

FONSECA, M. **Michel Foucault e a constituição do sujeito**. São Paulo: EDUC, 2011.

FONTANELLA, B. J. B.; RICAS, J.; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 24, n. 1, p. 17–27, jan. 2008.

FOUCAULT, M. **Microfísica do Poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

FOUCAULT, M. **Tecnologias del yo y otros textos afines**. Barcelona: Paidós, 1990.

FOUCAULT, M. **A ordem do discurso**. São Paulo: Edições Loyola, 1999.

FOUCAULT, M. **Os anormais: Curso no Collège de France (1974-1975)**. [s.l: s.n.].

FOUCAULT, M. **Em defesa da sociedade**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2002.

FOUCAULT, M. Michel Foucault, uma entrevista: sexo, poder e a política da identidade. **verve. revista semestral autogestionária do Nu-Sol**, 2004.

FOUCAULT, M. **A arqueologia do Saber**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

FOUCAULT, M. **Nascimento da Biopolítica: Curso no Collège de France**. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

FOUCAULT, M. **História da Sexualidade: a vontade de saber**. 10. ed. Rio de Janeiro: Paz & Terra, 2020.

FRANCHETTO, B.; CAVALCANTI, M. L. V. C.; HEILBORN, M. L. Antropologia e Feminismo. In: **Perspectivas Antropológicas da Mulher**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1980. p. 11–47.

FROST, D. M.; MEYER, I. H. Internalized Homophobia and Relationship Quality Among Lesbians, Gay Men, and Bisexuals. **Journal of Counseling Psychology**, v. 56, n. 1, p. 97–109, 2009.

GARBER, L. **Identity Poetics**. New York: Columbia University Press, 2001.

GARCIA, A.; DE SOUZA, E. M. Sexualidade e trabalho: Estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **Revista de Administracao Publica**, v. 44, n. 6, p. 1353–1377, 2010.

GARCÍA JOHNSON, C. P.; OTTO, K. Better Together: A Model for Women and LGBTQ Equality in the Workplace. **Frontiers in Psychology**, v. 10, n. FEB, 20 fev. 2019.

GARG, S.; SANGWAN, S. Literature Review on Diversity and Inclusion at Workplace, 2010–2017. **Vision: The Journal of Business Perspective**, v. 25, n. 1, p. 12–22, 21 mar. 2021.

GODOI, C. K.; BALSINI, C. P. V. A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica. In: XAVIER, J.; QUERO, P. (Eds.). . **Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais**. 2ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2010. p. 89–112.

GODOI, C. K.; MATTOS, P. L. C. L. DE. Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. In: XAVIER, J.; QUERO, P. (Eds.). . **Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais**. 2ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2010. p. 302–323.

GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2012.

GRAY, E. M. Coming out as a lesbian, gay or bisexual teacher: negotiating private and professional worlds. **Sex Education**, v. 13, n. 6, p. 702–714, 2013.

- GRIFFIN, P. Identity management strategies among lesbian and gay educators. **Qualitative Studies in Education**, v. 4, n. 3, p. 189–202, 1991.
- HABARTH, J. M. Development of the heteronormative attitudes and beliefs scale. **Psychology & Sexuality**, v. 6, n. 2, p. 166–188, 3 abr. 2015.
- HALBERSTAM, J. **Masculinidad Feminina**. Barcelona: Egales, 2008.
- HALPERIN, D. **San Foucault. Para una hagiografía gay**. [s.l.] Ediciones literales, 1995.
- HAMED, S.; AHLBERG, B. M.; TRENHOLM, J. Powerlessness, Normalization, and Resistance: A Foucauldian Discourse Analysis of Women’s Narratives on Obstetric Fistula in Eastern Sudan. **Qualitative Health Research**, v. 27, n. 12, p. 1828–1841, 2017.
- HAMILTON, K. M. et al. “Lez be honest”: Gender expression impacts workplace disclosure decisions. **Journal of Lesbian Studies**, v. 23, n. 2, p. 144–168, 3 abr. 2019.
- HARAWAY, D. **Simians, cyborgs and women: The reinvention of nature**. London: FA, 1991.
- HARDING, N. et al. Leadership and charisma: A desire that cannot speak its name? **Human Relations**, v. 64, n. 7, p. 927–949, 2011.
- HARDING, S. A instabilidade das categorias analíticas na teoria feminista. **Revista Estudos Feministas**, v. 01, n. 01, 1993.
- HASTINGS, S. O.; MINEI, E.; WARREN, S. Organizational practices leading to closeting: the interactional construction of ‘closets’. **Journal of Applied Communication Research**, v. 49, n. 6, p. 687–704, 2 nov. 2021.
- HEILBORN, M. L.; RODRIGUES, C. Gênero: breve história de um conceito. **APRENDER - Caderno de Filosofia e Psicologia da Educação**, p. 9–21, 2018.
- HEIN, L. C.; SCHARER, K. M. Who cares if it is a hate crime? Lesbian, gay, bisexual, and transgender hate crimes-mental health implications and interventions. **Perspectives in Psychiatric Care**, v. 49, n. 2, p. 84–93, 2013.
- HELENS-HART, R. Females’ (Non)Disclosure of Minority Sexual Identities in the Workplace From a Communication Privacy Management Perspective. **Communication Studies**, v. 68, n. 5, p. 607–623, 2017.
- HENNEKAM, S. A. M.; LADGE, J. J. When lesbians become mothers: Identity validation and the role of diversity climate. **Journal of Vocational Behavior**, v. 103, p. 40–55, dez. 2017.
- HENNING, C. E. Interseccionalidade e pensamento feminista: as contribuições históricas e os debates contemporâneos acerca do entrelaçamento de marcadores sociais da diferença. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**, v. 20, n. 2, p. 97, 2015.
- HEREK, G. et al. Hate Crime Victimization Among Lesbian, Gay, and Bisexual Adults. **Journal of Interpersonal Violence**, v. 12, n. 2, p. 195–215, 1997.

HEREK, G. Beyond ‘Homophobia’: Thinking About Sexual Prejudice and Stigma in the Twenty-First Century. **Sexuality Research & Social Policy: A Journal of the NSRC**, v. 1, n. 2, p. 6–24, 2004.

HEREK, G. M. Hate crimes and stigma-related experiences among sexual minority adults in the united states: Prevalence estimates from a national probability sample. **Journal of Interpersonal Violence**, v. 24, n. 1, p. 54–74, 2009.

HEREK, G. M.; COGAN, J. C.; GILLIS, J. R. Victim experiences in hate crimes based on sexual orientation. **Journal of Social Issues**, v. 58, n. 2, p. 319–339, 2002.

HEREK, G. M.; GILLIS, J. R.; COGAN, J. C. Psychological sequelae of hate-crime victimization among lesbian, gay, and bisexual adults. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, v. 67, n. 6, p. 945–951, 1999.

HIGA, F. DA C. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? **Revista Direito GV**, v. 12, n. 2, p. 484–515, ago. 2016.

HOKI, L. **Tríades, safistas, sapatonas do mundo, uni-vos: investigações sobre a poética das lesbianidades**. Bragança Paulista: Margem da Palavra, 2021.

HOLLANDA, H. B. DE. Falo eu, professora, 79 anos, mulher, branca e cisgênero. In: HOLLANDA, H. B. DE (Ed.). **Explosão Feminista**. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. p. 241–251.

HOLLANDA, H. B. DE. **Pensamento feminista: conceitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

HOLLANDA, H. B. DE. **Pensamento feminista hoje: sexualidades no sul global**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020.

HOLMAN, E. G. The effects of minority stressors in the workplace on same-sex relationships: A collective case study of female couples. **Journal of Lesbian Studies**, v. 23, n. 2, p. 196–223, 3 abr. 2019.

HOOKER, S. D. Can gay and lesbian educators form authentic relationships in their school communities? **Education, Citizenship and Social Justice**, v. 14, n. 1, p. 82–98, 13 mar. 2019.

IABEL BARBOSA, I. **Proibição da linguagem neutra em Santa Catarina: a construção do pânico moral da criança, da língua portuguesa e da pessoa com deficiência em ameaça**. [s.l.] UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, 2023.

IRIGARAY, H. A. R. et al. Resisting by re-existing in the workplace: A decolonial perspective through the Brazilian adage “For the English to See”. **Organization**, v. 28, n. 5, p. 817–835, 16 set. 2021.

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

IRIGARAY, H. A. R.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. DE P. Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Humor and Sexual Orientation Discrimination in Organizational Context. **Rac**, v. 14, n. 5, p. 890–906, 2010.

ISAACS, N. et al. Women in their full diversity? Provincial government responses to socio-economic exclusion of lesbian, bisexual and transgender women in Gauteng. **AGENDA-EMPOWERING WOMEN FOR GENDER EQUITY**, v. 34, n. 1, p. 77–86, 2020.

JACKSON, S. Interchanges: Gender, sexuality and heterosexuality. **Feminist Theory**, v. 7, n. 1, p. 105–121, 24 abr. 2006.

JAGOSE, A. Feminism's queer theory. **Feminism and Psychology**, v. 19, n. 2, p. 157–174, 2009.

JEFFREYS, S. **La herejía lesbiana: una perspectiva feminista de la revolución sexual lesbiana**. Valencia: Universitat de València., 1996.

JOHNSTON, J. **The Lesbian Nation**. New York: Simon & Schuster., 1973.

JONES, A. Sex is not a problem: The erasure of pleasure in sexual science research. **Sexualities**, v. 22, n. 4, p. 643–668, 2019.

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

KAPLAN, B. A. How many feminists does it take to screw in a light bulb? **Philip Roth Studies**, v. 15, n. 1, p. 68–78, 2019.

KATZ, J. N. **A invenção da heterossexualidade**. Rio de Janeiro: Ediouro, 1996.

KEHOE, M. **Lesbians over 60 speak for themselves**. New York: Harrington Park Press, 1989.

KELAN, E. K. Gender Fatigue : The Ideological Dilemma of Gender Neutrality and Discrimination in Organizations. v. 210, n. June, p. 197–210, 2009.

KELLY, M.; CARATHERS, J.; KADE, T. Beyond Tolerance: Policies, Practices, and Ideologies of Queer-Friendly Workplaces. **Sexuality Research and Social Policy**, v. 18, n. 4, p. 1078–1093, 23 dez. 2021.

KERRY, D.; SILVA, F.; FILHO, T. Cartografias do Armário: estratégias do desejo em uma cidade do interior paulista. **Bagoas**, n. 11, p. 177–209, 2014.

KILICASLAN, J.; PETRAKIS, M. Heteronormative models of health-care delivery: investigating staff knowledge and confidence to meet the needs of LGBTIQ plus people. **SOCIAL WORK IN HEALTH CARE**, v. 58, n. 6, p. 612–632, 2019.

KING, E. B. et al. Predictors of Identity Management: An Exploratory Experience-Sampling Study of Lesbian, Gay, and Bisexual Workers. **Journal of Management**, v. 43, n. 2, p. 476–502, 2017.

- KOPELSON, K. Dis/Integrating the Gay/Queer Binary: “Reconstructed Identity Politics” for a Performative Pedagogy. **College English**, v. 65, n. 1, p. 17, set. 2002.
- LANZ, L. O corpo da roupa: a pessoa transgênera entre a transgressão e a conformidade com as normas de gênero. In: **Uma introdução aos estudos transgêneros**. Curitiba: Transgente, 2015.
- LARDIONOIS, A. Safo lésbica e Safo de Lesbos. In: **De Safo a Sade: momentos na história da sexualidade**. Campinas: Papyrus, 1995. p. 27–50.
- LEE, C. Culture, consent and confidentiality in workplace autoethnography. **Journal of Organizational Ethnography**, v. 7, n. 3, p. 302–319, 26 set. 2018.
- LEE, C. How do Lesbian, Gay and Bisexual Teachers Experience UK Rural School Communities? **Social Sciences**, v. 8, n. 9, p. 249, 31 ago. 2019.
- LEE, C. Why LGBT Teachers May Make Exceptional School Leaders. **FRONTIERS IN SOCIOLOGY**, v. 5, 2020.
- LEE, C. How does openness about sexual and gender identities influence self-perceptions of teacher leader authenticity? **Educational Management Administration & Leadership**, v. 50, n. 1, p. 140–162, 10 jan. 2022.
- LEE, H.; LEARMONTH, M.; HARDING, N. Queer(y)ing public administration. **Public Administration**, v. 86, n. 1, p. 149–167, 2008.
- LIN, H.; TRAKULKASEMSUK, W.; ZILLI, P. J. When Queer Meets Teacher: A Narrative Inquiry of the Lived Experience of a Teacher of English as a Foreign Language. **Sexuality & Culture**, v. 24, n. 4, p. 1064–1081, 8 ago. 2020.
- LINDSTROM, D. P. **Representative Are Snowball Samples? Using the Ethnosurvey to Study Guatemala-U.S. Migration**. The Annals of the American Academy of Political and Social Science. **Anais...**2016
- LORDE, A. Grenada Revisited: An Interim Report. **The Black Scholar**, v. 15, n. 1, p. 21–29, 14 jan. 1984.
- LOURO, G. L. **O corpo educado: pedagogias da sexualidade**. [s.l.: s.n.].
- LOURO, G. L. Teoria queer: uma política pós-identitária para a educação. **Revista Estudos Feministas**, v. 9, n. 2, p. 541–553, 2001.
- MARSHALL, C.; ROSSMAN, G. **Designing Qualitative Research**. London: Sage, 2006.
- MARTÍNEZ, A. Sexualidad , Salud y Sociedad. **Sexualidad, Salud y Sociedad**, v. 19, p. 102–132, 2015.
- MATHIEU, N.-C. **L’anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe**. Paris: Des femmes, 1991.
- MATTOCKS, K. M. et al. Perceived Stigma, Discrimination, and Disclosure of Sexual

Orientation Among a Sample of Lesbian Veterans Receiving Care in the Department of Veterans Affairs. **LGBT Health**, v. 2, n. 2, p. 147–153, jun. 2015.

MCCLINTOCK, A. **Imperial leather: race, gender and sexuality in colonial contest**. New York: Routledge, 1995.

MCDONALD, J. Organizational Communication Meets Queer Theory: Theorizing Relations of “Difference” Differently. **Communication Theory**, v. 25, n. 3, p. 310–329, 1 ago. 2015.

MCKENNA-BUCHANAN, T. It’s Not All “One” Story. **Departures in Critical Qualitative Research**, v. 6, n. 1, p. 11–29, 1 mar. 2017.

MCNAMARA, K. A. et al. “You Don’t Want to Be a Candidate for Punishment”: a Qualitative Analysis of LGBT Service Member “Outness”. **SEXUALITY RESEARCH AND SOCIAL POLICY**, v. 18, n. 1, p. 144–159, 2021.

MEER, T.; MÜLLER, A. “They treat us like we’re not there”: Queer bodies and the social production of healthcare spaces. **Health & Place**, v. 45, p. 92–98, maio 2017.

MÉLLO, R. P. Corpos, heteronormatividade e performances híbridadas. **Psicologia & Sociedade**, v. 24, n. 1, p. 197–207, abr. 2012.

MEYER, I. H.; DEAN, L. Internalized homophobia, intimacy, and sexual behavior among gay and bisexual men. In: HEREK, G. M. (Ed.). **Stigma and sexual orientation: Understanding prejudice against lesbians, gay men, and bisexuals**. Thousand Oaks: Sage, 1998. p. 160–186.

MEYER, M. The signifying invert: Camp and the performance of nineteenth-century sexology. **Text and Performance Quarterly**, v. 15, n. 4, p. 265–281, out. 1995.

MISGAV, C. Some Spatial Politics of Queer-Feminist Research: Personal Reflections From the Field. **Journal of Homosexuality**, v. 63, n. 5, p. 719–739, 2016.

MISKOLCI, R. A Teoria Queer e a Sociologia: o desafio de uma analítica da normalização. **Sociologias**, v. 21, p. 150–182, 2009a.

MISKOLCI, R. O Armário Ampliado – Notas sobre sociabilidade homoerótica na era da internet. **Revista Gênero**, v. 9, n. 2, p. 171–190, 2009b.

MISKOLCI, R. **Teoria Queer: um aprendizado pelas diferenças**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2012.

MIZZI, R. C. “There Aren’t Any Gays Here”: Encountering Heteroprofessionalism in an International Development Workplace. **JOURNAL OF HOMOSEXUALITY**, v. 60, n. 11, p. 1602–1624, 2013.

MOGROVEJO, N. O queer, as mulheres e as lésbicas na academia e no ativismo em Abya Yala. In: HOLLANDA, H. B. DE (Ed.). **Pensamento feminista hoje: sexualidades no sul global**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020. p. 30–51.

MONTEIRO, J. DE S.; RIBEIRO, L. L. A captura e produção da sexualidade em tempos de

flexibilização do capital neoliberal. **Idéias**, v. 7, n. 2, p. 175, 2017.

MOORE, K. The Rainbow Knapsack Revisited: Being a Gay Teacher in a World of Heterosexual Privilege. **Multicultural Perspectives**, v. 22, n. 2, p. 101–105, 2 abr. 2020.

MOTT, L. R. DE B. **O Lesbianismo no Brasil**. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1987.

MOTTA, F. C. P. Controle social nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, n. 5, p. 1–20, out. 1993.

MOTTER, J. P. J. Como falar do ódio fora do ódio? Buscando novas linguagens de enfrentamento e resistência. **Periódicus**, v. 1, n. 10, p. 184–207, 2018.

MOUNT, S. D.; STEELMAN, S. M.; HERTLEIN, K. M. “I’m Not Sure I Trust the System Yet”: Lesbian Service Member Experiences With Mental Health Care. **MILITARY PSYCHOLOGY**, v. 27, n. 2, p. 115–127, 2015.

MUNOZ-LABOY, M. et al. Heteronormativity and Sexual Partnering Among Bisexual Latino Men. **ARCHIVES OF SEXUAL BEHAVIOR**, v. 44, n. 4, p. 895–902, 2015.

MUTHIEN, B. Queerizando as fronteiras: uma perspectiva africana ativista. In: HOLLANDA, H. B. DE (Ed.). **Pensamento feminista hoje: sexualidades no sul global**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020. p. 72–80.

NARVAZ, M.; NARDI, H. C. Problematizações feministas à obra de Michel Foucault. **Revista Subjetividades**, v. 7, n. 1, p. 45–70, 2007.

NASCIMENTO, E. P. DO;; BESSA, C. M. DE B. **A argumentação nos gêneros científicos e acadêmicos A argumentação nos gêneros científicos e acadêmicos : a construção de sentidos e o uso da palavra alheia**. João Pessoa: Editora UFPB, 2020.

NASCIMENTO, L. DA S.; STEINBRUCH, F. K. “The interviews were transcribed”, but how? Reflections on management research. **RAUSP Management Journal**, v. 54, n. 4, p. 413–429, 14 out. 2019.

NAVARRO-SWAIN, T. **O que é lesbianismo**. São Paulo: Editora Brasiliense, 2000.

NAVARRO-SWAIN, T. Identidade nômade: heterotopias de mim. In: RAGO, M.; ORLANDI, L. L.; VEIGA NETO, A. (Eds.). **Foucault e Deleuze: ressonâncias nietzschianas**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

NAVARRO-SWAIN, T. Heterogênero: “Uma categoria útil de análise”. **Educar em Revista**, n. 35, p. 23–36, 2009.

NG, E. S.; RUMENS, N. Diversity and inclusion for LGBT workers: Current issues and new horizons for research. **Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l’Administration**, v. 34, n. 2, p. 109–120, jun. 2017.

NICHOLSON, L. Interpretando o gênero. **Estudos Feministas**, v. 8, n. 2, p. 9–41, 2000.

NOGUEIRA, C. **Análise do discurso. Métodos e técnicas de avaliação: novos contributos**

**para a pratica e investigação.** Braga: CEEP, 2001.

OKITA, H. **Homossexualismo: da opressão à libertação.** São Paulo: Proposta Editorial, 1981.

OLIVEIRA, L. S.; MATTOS, A. R. Diálogos sobre Lesbianidades. Uma breve incursão histórica e análise das produções recentes. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, v. 1, n. 2, p. 7–28, 28 jun. 2018.

OLIVER, D. G.; SEROVICH, J. M.; MASON, T. L. Constraints and Opportunities with Interview Transcription: Towards Reflection in Qualitative Research. **Social Forces**, v. 84, n. 2, p. 1273–1289, 1 dez. 2005.

ORTUÑO, G. G. Como viver uma fé queer? Os desafios das teologias da libertação, as tensões entre o exercício da fé e as dissidências sexuais. **Revista Último Andar**, v. 29, p. 208–294, 2016.

OZTURK, M. B. Sexual orientation discrimination: Exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey. **HUMAN RELATIONS**, v. 64, n. 8, p. 1099–1118, 2011.

OZTURK, M. B.; RUMENS, N. Gay Male Academics in UK Business and Management Schools: Negotiating Heteronormativities in Everyday Work Life. **BRITISH JOURNAL OF MANAGEMENT**, v. 25, n. 3, p. 503–517, 2014.

OZTURK, M. B.; RUMENS, N.; TATLI, A. Age, sexuality and hegemonic masculinity: Exploring older gay men's masculinity practices at work. **GENDER WORK AND ORGANIZATION**, v. 27, n. 6, p. 1253–1268, 2020.

PAIVA, A. C. S. Reserva e invisibilidade: a construção da homossexualidade numa perspectiva micropolítica. In: GROSSI, M. P.; UZIEL, A. P.; MELLO, L. (Eds.). . **Conjugalidades, parentalidades e identidades lésbicas, gays e travestis.** Rio de Janeiro: Garamond, 2007. p. 23–46.

PANIZA, M. D. R. Entre a emergência, a submersão e o silêncio: LGBT como categoria de pesquisa em Administração. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 1, p. 13–27, 2020.

PELÚCIO, L. Traduções e torções ou o que se quer dizer quando dizemos queer no Brasil? **Revista Periódicus**, v. 1, n. 1, p. 68–91, 1 set. 2014.

PELÚCIO, L.; MISKOLCI, R. A prevenção do desvio: o dispositivo da aids e a repatologização das sexualidades dissidentes. **Sexualidad, Salud y Sociedad**, n. 1, p. 125–157, 2009.

PEREIRA, B. C. J. Sobre usos e possibilidades da interseccionalidade. **Civitas - Revista de Ciências Sociais**, v. 21, n. 3, p. 445–454, 2021.

PEREIRA, P. P. G. Queer nos trópicos. **Contemporânea**, v. 2, n. 2, p. 371–394, 2012.

PINAFI, T. Do Paradigma essencialista para o pós-estruturalismo: uma reflexão epistemológica sobre sexualidade. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 3, p. 693–700, 2015.

- PISCITELLI, A. Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. **Sociedade e Cultura**, v.11, n.2, p. 263–274, 2008.
- POMPEU, S. L. E.; SOUZA, E. M. DE. A produção científica sobre sexualidade nos estudos organizacionais: uma análise das publicações realizadas entre 2005 e 2014. **Organizações & Sociedade**, v. 25, n. 84, p. 50–67, 2018.
- POMPEU, S. L. E.; SOUZA, E. M. DE. A discriminação homofóbica por meio do humor: naturalização e manutenção da heteronormatividade no contexto organizacional. **Organizações & Sociedade**, v. 26, n. 91, p. 645–664, 2019.
- POZZEBON, M.; PETRINI, M. DE C. Critérios para condução e avaliação de pesquisas qualitativas de natureza crítico-interpretativa. In: **Pesquisa Qualitativa em Administração: Fundamentos, Métodos e Usos no Brasil**. São Paulo: Editora Atlas, 2013. p. 51–72.
- PRECIADO, P. **Testo Junkie: sexo, drogas e biopolítica na era farmacopornográfica**. São Paulo: N-1 Edições, 2018.
- PRESS, A. Gender and family in television's golden age and beyond. **Annals of the American Academy of Political and Social Science**, v. 625, n. 1, p. 139–150, 2009.
- PRINGLE, J. K. Gender in management: Theorizing gender as heterogender. **British Journal of Management**, v. 19, n. SUPPL. 1, 2008.
- PRINS, B. Narrative Accounts of Origins. **European Journal of Women's Studies**, v. 13, n. 3, p. 277–290, 2006.
- PRIOLA, V. et al. The Sound of Silence. Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Discrimination in “Inclusive Organizations”. **British Journal of Management**, v. 25, n. 3, p. 488–502, 2014.
- PRIOLA, V. et al. The organisation of sexuality and the sexuality of organisation: A genealogical analysis of sexual ‘inclusive exclusion’ at work. **Organization**, v. 25, n. 6, p. 732–754, 1 nov. 2018.
- RAGINS, B. R.; CORNWELL, J. M. Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. **JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY**, v. 86, n. Annual Meeting of the National Academy of Management, p. 1244–1261, 2001.
- RAGO, M.; ORLANDI, L. B.; VEIGA-NETO, A. **Imagens de Foucault e Deleuze: ressonâncias nietzschianas**. [s.l.] DP&A, 2002.
- RASMUSSEN, M. LOU. The Problem of Coming Out. **Theory Into Practice**, v. 43, n. 2, p. 144–150, maio 2004.
- REED, L.; LEUTY, M. E. The Role of Individual Differences and Situational Variables in the Use of Workplace Sexual Identity Management Strategies. **JOURNAL OF HOMOSEXUALITY**, v. 63, n. 7, p. 985–1017, 2016.

- REINOSO, G. **Historia y análisis político del lesbianismo: la liberación de una generación**. Barcelona: Editorial Gedisa, 2005.
- REVEL, J. **Michel Foucault: conceitos essenciais**. São Carlos: Claraluz, 2005.
- RIACH, K.; RUMENS, N.; TYLER, M. Un/doing Chrononormativity: Negotiating Ageing, Gender and Sexuality in Organizational Life. **ORGANIZATION STUDIES**, v. 35, n. 11, p. 1677–1698, 2014.
- RIACH, K.; RUMENS, N.; TYLER, M. Towards a Butlerian methodology: Undoing organizational performativity through anti-narrative research. **Human Relations**, v. 69, n. 11, p. 2069–2089, 2016.
- RIBAS, T. F. **Foucault: saber, verdade e política**. São Paulo: Intermeios, 2017.
- RICH, A. Heterossexualidade compulsória e existência lésbica. **Bágoas**, n. 5, p. 17–44, 2010.
- RICHARDSON, D. Heterosexuality and social theory. In: **Theorising heterosexuality: Telling it straight**. Buckingham: Open University Press, 1996. p. 1–20.
- ROBERTS, S. P. The intersection of professionalism gay men, bodies and power. **Journal of Organizational Change Management**, v. 33, n. 3, p. 491–501, 2020.
- RUBIN, G. Thinking sex: notes for a radical theory of the politics of sexualit. In: HENRY ABELOVE, MICHELE AINA BARALE, D. M. H. (Ed.). **The Lesbian and Gay Studies Reade**. 1ª ed. [s.l.] Routledge, 1993. p. 3–44.
- RUMENS, N. Working at Intimacy: Gay Men’s Workplace Friendships. **Gender, Work & Organization**, v. 15, n. 1, p. 9–30, 7 dez. 2007.
- RUMENS, N. Minority support: Friendship and the development of gay and lesbian managerial careers and identities. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 30, n. 6, p. 444–462, 16 ago. 2011.
- RUMENS, N. Queering cross-sex friendships: An analysis of gay and bisexual men’s workplace friendships with heterosexual women. **Human Relations**, v. 65, n. 8, p. 955–978, 12 ago. 2012.
- RUMENS, N. Towards Queering the Business School: A Research Agenda for Advancing Lesbian, Gay, Bisexual and Trans Perspectives and Issues. **Gender, Work and Organization**, v. 23, n. 1, p. 36–51, 2016.
- RUMENS, N.; BROOMFIELD, J. Gay men in the police: identity disclosure and management issues. **HUMAN RESOURCE MANAGEMENT JOURNAL**, v. 22, n. 3, p. 283–298, 2012.
- RUMENS, N.; SOUZA, E. M. DE; BREWIS, J. Queering Queer Theory in Management and Organization Studies: Notes toward queering heterosexuality. **Organization Studies**, v. 40, n. 4, p. 593–612, 5 abr. 2019.
- RUPP, L. J. **Sapphistries: a global history of love between women**. New York and London:

New York University Press, 2009.

RUPP, L. J. **Sapphistries**. New York and London: New York University Press, 2011.

RYAN, W. S. et al. Autonomy Support Fosters Lesbian, Gay, and Bisexual Identity Disclosure and Wellness, Especially for Those with Internalized Homophobia. **JOURNAL OF SOCIAL ISSUES**, v. 73, n. 2, p. 289–306, 2017.

SANFELIU, L. Escrito en el cuerpo. Sexualidades femeninas al margen de la norma heterosexual. **ARENAL-REVISTA DE HISTORIA DE LAS MUJERES**, v. 14, n. 1, p. 31–57, 2007.

SANTOS, D.; CASSANDRE, M. Lésbicas e relação de trabalho: análise da inserção no mercado profissional. **Revista Hipótese**, p. 240–264, 2016.

SANTOS, M. R. DOS. Gênero e cultura material: a dimensão política dos artefatos cotidianos. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, n. 1, p. 1–8, 15 jan. 2018.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. DOS R. Políticas de Diversidade: Uma questão de discurso? **Rae**, v. 49, n. 3, p. 337–348, 2009.

SARDENBERG, C. Caleidoscópios de gênero: gênero e interseccionalidades na dinâmica das relações sociais. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**, v. 20, n. 2, p. 56, 25 dez. 2015.

SARMET, É. Feminismo Lésbico. In: HOLLANDA, H. B. DE (Ed.). **Explosão Feminista**. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. p. 379–399.

SCHILT, K.; WESTBROOK, L. DOING GENDER, DOING HETERONORMATIVITY “Gender Normals,” Transgender People, and the Social Maintenance of Heterosexuality. **GENDER & SOCIETY**, v. 23, n. 4, p. 440–464, 2009.

SCHIPPERS, M. Recovering the feminine other: masculinity, femininity, and gender hegemony. **Theory and Society**, v. 36, n. 1, p. 85–102, 9 mar. 2007.

SCHULMAN, S. Homofobia familiar: uma experiência em busca de reconhecimento. **Bagoas**, v. 5, p. 67–78, 2010.

SCHWADE, E. Heterossexualidade compulsória e continuum lesbiano: diálogos. **Bagoas**, 2010.

SCOTT, J. Experiência. In: MULHERES, E. (Ed.). **Falas de Gênero**. Santa Catarina: [s.n.]. p. 1–23.

SCOTT, J. W. **Gender and the politics of history**. [s.l.] Columbia University Press, 1988.

SCOTT, J. W. Gênero: Uma categoria útil de análise. **Educação & Realidade**, v. 20, p. 71–99, 1995.

SEDGWICK, E. K. **Between Men: English Literature and Male Homosocial Desire**. New York: Columbia University Press., 1985.

SEDGWICK, E. K. A epistemologia do armário. **Cadernos Pagu**, n. 28, p. 19–54, 2007.

SEIDMAN, S. Deconstructing queer theory or the undertheorization of the social and the ethical. In: NICHOLSON, L.; SEIDMAN, S. (Eds.). . **Social Postmodernism: Beyond Identity Politics**. Cambridge: Cambridge University Press, 1995. p. 116–141.

SHOHAT, E. Notes on the “Post-Colonial”. **Social Text, No. 31/32, Third World and Post-Colonial Issues**, n. 31, p. 99–113, 1992.

SIERRA, F. Función y sentido de lê entrevista cualitativa en investigación social. In: CÁCERES, L. G. (Ed.). . **Técnicas de Investigación en Sociedad, cultura y comunicación**. México: Prentice Hall, 1998. p. 277–339.

SILVA, D. W. G.; CASTRO, G. H. C. DE; SIQUEIRA, M. V. S. Discurso LGBTfóbico no ciberespaço do sertão pernambucano : discriminação e resistência. n. 1996, p. 403–429, 2021.

SILVA, A. B. DA; NETO, J. R. Perspectiva multiparadigmática nos estudos organizacionais. In: **Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais**. São Paulo: Editora Saraiva, 2015. p. 53–87.

SILVA, Z. P.; ARAUJO, R. J. C. Pensamento lésbico: uma ginga epistemológica contra-hegemônica. **Revista Estudos Feministas**, v. 29, n. 3, p. 1–14, 2021.

SILVEIRA, R. A. DA. **Michel Foucault: poder e análise das organizações**. [s.l.: s.n.].

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

SIQUEIRA, M. V. S.; MEDEIROS, B. N. Estilização De Si E Resistência No Contexto Lgbtq+. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, n. 4, p. 1–16, 2022.

SIQUEIRA, M. V. S.; ZAULI-FELLOWS, A. Diversidade e Identidade Gay nas Organizações. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 4, n. 3, 24 jun. 2006.

SKIDMORE, P. A legal perspective on sexuality and organization: A lesbian and gay case study. **GENDER WORK AND ORGANIZATION**, v. 11, n. Law and Society Meeting, p. 229–253, 2004.

SMITH, H. J. DA S.; ABREU, R. D. O. UM OLHAR FOUCAULTIANO SOBRE A PRODUÇÃO DE DISCURSOS NA CONSTRUÇÃO DO CORPO HETERONORMATIVO. **Pontos de Interrogação — Revista de Crítica Cultural**, v. 6, n. 1, p. 147, 12 fev. 2017.

SMOOTH, W. G. Intersectionality from theoretical framework to policy intervention. In: **Situating intersectionality: Politics, policy, and power**. New York: Palgrave Macmillan, 2013. p. 11–41.

SOARES, G. S.; COSTA, J. C. Movimento lésbico e Movimento feminista no Brasil : recuperando encontros e desencontros. **Labrys - Estudos Feministas**, p. 1–40, 2011.

SOIHET, R. Zombaria como arma antifeminista: instrumento conservador entre libertários. **Revista Estudos Feministas**, v. 13, n. 3, p. 591–611, 2005.

- SOUZA, E. M. DE. A Teoria Queer e os Estudos Organizacionais: Revisando Conceitos sobre Identidade. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 21, n. 3, p. 308–326, 2017.
- SOUZA, E. M. DE; BIANCO, M. DE F.; JUNQUILHO, G. S. Contestações sobre o Masculino no Contexto do Trabalho: Estudo Pós-modernista em Mineradoras e Siderurgias. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 19, n. spe3, p. 269–287, 2015.
- SOUZA, E. M. DE; BREWIS, J.; RUMENS, N. Gender, the Body and Organization Studies: Que(e)rying Empirical Research. **Gender, Work and Organization**, v. 23, n. 6, p. 600–613, 2016.
- SOUZA, E. M. DE; Poder, diferença e subjetividade: a problematização do normal. **Revista de estudos organizacionais e sociedade**, v. 1, p. 113–160, 2014.
- SOUZA, E. M. DE;; PEREIRA, S. J. N. (Re)produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 6776, p. 76–105, 2013.
- SPARGO, T. **Michel Foucault e a teoria queer**. Belo Horizonte: Autentica Editora, 2012.
- STEIL, A. V. **Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro** **Revista de Administração**, 1997. Disponível em: <<http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Organizações,+gênero+e+posição+hierárquica+compreendendo+o+fenômeno+do+teto+de+vidro#0>>
- SUÁREZ BRIONES, B. Feminismos lesbianos queer: ¿utopía o distopía feminista? **Investigaciones Feministas**, v. 10, n. 1, p. 9–26, 30 maio 2019.
- SULLIVAN, K. R. With(out) pleasure: Desexualization, gender and sexuality at work. **Organization**, v. 21, n. 3, p. 346–364, 28 maio 2014.
- SULLIVAN, N. **A Critical Introduction to Queer Theory**. New York: New York University Press., 2003.
- SUTTON, T. E. et al. Individual Vulnerability and Organizational Context as Risks for Sexual Harassment among Female Graduate Students. **SOCIAL CURRENTS**, v. 8, n. 3, p. 229–248, 17 jun. 2021.
- THOMAS, R.; DAVIES, A. Theorizing the Micro-politics of Resistance: New Public Management and Managerial Identities in the UK Public Services. **Organization Studies**, v. 26, n. 5, p. 683–706, 30 maio 2005.
- TOLEDO, L. G.; TEIXEIRA FILHO, F. S. As lesbianidades entre o estigma da promiscuidade e da ilegitimidade sexual. **Tematicas**, v. 20, n. 40, p. 67–103, 2012.
- TORRÃO FILHO, A. **Tríbadés galantes, fanchonos militates: homossexuais que fizeram história**. São Paulo: Sumus, 2000.
- TWEEDY, A. J. Laboring lesbians: Queering emotional labor. **Journal of Lesbian Studies**, v. 23, n. 2, p. 169–195, 3 abr. 2019.

UENO, K. et al. Sexual Minority Young Adults' Construction of Workplace Acceptance in the Era of Diversity and Inclusion. **Social Currents**, v. 7, n. 2, p. 91–108, 2020.

VAN GILDER, B. J. Coping with Sexual Identity Stigma in the U.S. Military: An Examination of Identity Management Practices Prior to and After the Repeal of “Don’t Ask, Don’t Tell”. **Identity**, v. 17, n. 3, p. 156–175, 3 jul. 2017.

VAN LAER, K. The role of co-workers in the production of (homo)sexuality at work: A Foucauldian approach to the sexual identity processes of gay and lesbian employees. **Human Relations**, v. 71, n. 2, p. 229–255, 19 fev. 2018.

VANDRESEN, D. S. O discurso na arqueologia e genealogia de Michel Foucault. p. 1–11, 2010.

VEIGA-NETO, A. **Foucault e a Educação**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2003.

VICINUS, M. The History of Lesbian History. **Feminist Studies**, v. 38, n. 3, p. 566–596, 2012.

VIGOYA, M. V. LA SEXUALIZACIÓN DE LA RAZA Y LA RACIALIZACIÓN DE LA SEXUALIDAD EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO ACTUAL. **REVISTA LATINOAMERICANA DE ESTUDIOS SOBRE CUERPOS EMOCIONES Y SOCIEDAD**, v. 1, p. 63–81, 2009.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa. **Tematicas**, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014.

WARD, J.; WINSTANLEY, D. Watching the watch: The UK fire service and its impact on sexual minorities in the workplace. **GENDER WORK AND ORGANIZATION**, v. 13, n. 2, p. 193–219, 2006.

WARNER, M. **Fear of a queer planet: Queer politics and social theory**. [s.l.] U of Minnesota Press, 1993. v. 6

WAX, A.; COLETTI, K. K.; OGAZ, J. W. The benefit of full disclosure. **Organizational Psychology Review**, v. 8, n. 1, p. 3–30, fev. 2018.

WEEDON, C. **Feminist practice and poststructuralist theory**. Oxford: Blackwell Publishing Inc., 1987.

WEEKS, J. O corpo e a sexualidade. In: **O corpo educado: pedagogias da sexualidade**. 4ª ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2018. p. 44–104.

WELZER-LANG, D. A construção do masculino: dominação das mulheres e homofobia. **Revista Estudos Feministas**, v. 9, n. 2, p. 460–482, 2001.

WESSEL, J. L. The Importance of Allies and Allied Organizations: Sexual Orientation Disclosure and Concealment at Work. **Journal of Social Issues**, v. 73, n. 2, p. 240–254, jun. 2017.

WIERINGA, S. Passionate Aesthetics and Symbolic Subversion: Heteronormativity in India

and Indonesia. **Asian Studies Review**, v. 36, n. 4, p. 515–530, 6 dez. 2012.

WILLIS, P. Witnesses on the periphery: Young lesbian, gay, bisexual and queer employees witnessing homophobic exchanges in Australian workplaces. **Human Relations**, v. 65, n. 12, p. 1589–1610, 22 dez. 2012.

WITTIG, M. O Pensamento Hetero. In: **The Straight Mind and other Essays**. Boston: [s.n.]. p. 53–55.

WRIGHT, T. Women’s Experience of Workplace Interactions in Male-Dominated Work: The Intersections of Gender, Sexuality and Occupational Group. **GENDER WORK AND ORGANIZATION**, v. 23, n. 3, p. 348–362, 2016.

YEP, G. A. From Homophobia and Heterosexism to Heteronormativity. **Journal of Lesbian Studies**, v. 6, n. 3–4, p. 163–176, 2002.

YEP, G. A. The violence of heteronormativity in communication studies: Notes on injury, healing, and queer world-making. **Journal of Homosexuality**, v. 45, n. 2–4, p. 11–59, 2003.

YUVAL-DAVIS, N. Dialogical Epistemology—An Intersectional Resistance to the “Oppression Olympics”. **Gender & Society**, v. 26, n. 1, p. 46–54, 23 fev. 2012.

ZAMPIÊR, L.; LIMA, N. B. Falo Lésbico: Interdisciplinaridade em Judith Butler. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, v. 23, p. 344–355, 2017.

ZIMMERMAN, B. What Has Never Been: An Overview of Lesbian Feminist Criticism. In: SHOWALTER, E. (Ed.). . **The New Feminist Criticism: Essays on Women, Literature, and Theory**. New York: Pantheon, 1985.

ZIMMERMAN, B. **Lesbian Histories and Cultures: An Encyclopedia**. New York: Taylor & Francis e-Library, 2004. v. 1008

## Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Você está sendo convidado a participar da pesquisa “HETERONORMATIVIDADE E A CONSTRUÇÃO DO SER LÉSBICA NAS ORGANIZAÇÕES”, de responsabilidade de Ana Luíza de Souto Silva, estudante de *mestrado* da *Universidade de Brasília*. O objetivo desta pesquisa é *compreender os efeitos da heteronormatividade no ser lésbica nas organizações*. Assim, gostaria de consultá-lo/a sobre seu interesse e disponibilidade de cooperar com a pesquisa.

Você receberá todos os esclarecimentos necessários antes, durante e após a finalização da pesquisa, e lhe asseguro que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo mediante a omissão total de informações que permitam identificá-lo/a. Os dados provenientes de sua participação na pesquisa, tais como entrevistas e fitas de gravação, ficarão sob a guarda do/da pesquisador/a responsável pela pesquisa.

A coleta de dados será realizada por meio de *entrevistas em profundidade*. É para este procedimento que você está sendo convidado a participar. Sua participação na pesquisa encontra possíveis riscos como invasão da privacidade; exposição de questões sensíveis vividas no contexto do trabalho ou mesmo em sua vida pessoal, tais como violências, discriminações e preconceitos sofridos; dificuldades de relacionamento ou outros aspectos da vida; possibilidade de se reviver memórias e perder o autocontrole ao revelar pensamentos, sentimentos e sofrimentos difíceis de serem revelados; sofrer discriminação e estigmatização a partir do conteúdo revelado; divulgação de dados confidenciais e a possibilidade de tomar o tempo ao responder as entrevistas previstas.

Para minimizar esses riscos, a autora compromete-se a: a) reduzir o desconforto das pesquisadas, garantindo a opção de realização das entrevistas por meio de ferramenta de videoconferência, mantendo a privacidade e o distanciamento social; b) dar total liberdade à entrevistada para não responder questões desagradáveis e que possam lhe causar algum constrangimento; c) realizar a coleta de dados com todo o profissionalismo, mediante capacitação e qualificação obtida junto ao orientador da pesquisa; d) atentar para as manifestações ou sinais não verbais de desconforto, que possam comprometer o bem estar das entrevistadas; e e) assegurar a confidencialidade, a privacidade, a proteção da imagem e a não estigmatização das pessoas entrevistadas.

Espera-se com esta pesquisa promover reflexão sobre os efeitos da heteronormatividade no ambiente de trabalho por meio da compreensão das narrativas presentes nos discursos de trabalhadoras lésbicas, de forma a contribuir, primariamente, para o avanço de uma perspectiva teórico-crítica no estudo deste tema. Além disso, em outro espectro, este estudo se justifica também por contribuir para a análise das sobrecargas psicológicas as quais lésbicas estão sujeitas no ambiente organizacional; tornar possível a identificação de diferentes perspectivas relacionadas à visibilidade lésbica em contextos de trabalho, instigando o debate e a proposição de mudança de paradigmas sociais que valorizam características pré-concebidas como masculinas ou femininas; e contribuir para que gestores de pessoas em entidades públicas ou privadas possam visitar e refletir sobre as políticas e programas institucionais ensejando em melhorias de clima e aperfeiçoamento da cultura organizacional orientada para a geração de valores positivos oriundos da diversidade da força de trabalho.

Sua participação é voluntária e livre de qualquer remuneração ou benefício. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios.

Se você tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, você pode me contatar através do telefone 61 991042359 ou pelo e-mail [analuzavdn@hotmail.com](mailto:analuzavdn@hotmail.com).

Garanto que os resultados do estudo serão devolvidos aos participantes, podendo ser publicados posteriormente na comunidade científica.

Este projeto foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais (CEP/CHS) da Universidade de Brasília. As informações com relação à assinatura do TCLE ou aos direitos do participante da pesquisa podem ser obtidas por meio do e-mail do CEP/CHS: [cep\\_chs@unb.br](mailto:cep_chs@unb.br) ou pelo telefone: (61) 3107 1592.

Este documento foi elaborado em duas vias, uma ficará com o/a pesquisador/a responsável pela pesquisa e a outra com você.

---

Assinatura do/da participante

---

Assinatura do/da pesquisador/a

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

## Apêndice B – Roteiro de Entrevistas

### Perfil:

- Nome
- Idade
- Raça pela qual se autodeclara
- Cidade de nascimento
- Cidade onde mora
- Profissão
- Está trabalhando atualmente?
- Em qual empresa trabalha?
- Qual a sua função na empresa?
- Já trabalhou anteriormente em outro local ou com outra ocupação?

### Perguntas

1. O que significa ser lésbica para você, inclusive em termos culturais e também comunitários?
2. Quais são os efeitos em ser lésbica nas relações mantidas com as instituições, tais como a Família, Igreja, Escola e Estado? Como estas relações influenciaram na formação de sua singularidade?
3. Como a sua orientação sexual, também percebida em nível afetivo, influenciou na configuração de sua trajetória pessoal?
4. O que é ser lésbica, tanto no que se refere ao mercado de trabalho, quanto ao ambiente de trabalho?
5. Para além de lésbica, como outros aspectos de sua identidade influenciaram na configuração de sua trajetória pessoal e profissional?
6. Houve alguma influência de sua orientação sexual em suas escolhas profissionais?
7. Em termos do cotidiano de trabalho e de sua gestão, como você percebe o ser lésbica nas organizações, considerando processos de seleção, de promoção de pessoal e de remuneração?
8. Quais são as expectativas de feminilidade no ambiente de trabalho?
9. Você tem liberdade para falar sobre sua homossexualidade no ambiente de trabalho?
10. Como você gerencia a sua identidade sexual no cotidiano de trabalho? O que se apresenta em termos de preconceito, discriminação e homofobia? Você já vivenciou algum

constrangimento, ou presenciou quanto a uma terceira pessoa, inclusive piadas homofóbicas, devido ao fato de ser lésbica? Se sim, como aconteceu e como você se sentiu?

11. Quais fatores acredita que podem contribuir para situações de discriminação e homofobia?

12. E como as relações interpessoais se apresentam em função da sua orientação sexual? Você conta com aliados no ambiente organizacional? A organização em que você trabalha conta com políticas de diversidade voltadas para o LGBT?

13. Você percebe comportamentos que são esperados de você, tanto por parte da chefia quanto de colegas e clientes? Como você lida com essas expectativas?

14. Gostaria de acrescentar algo que não foi abordado durante a entrevista?

**Anexo A – Parecer do Comitê de Ética**

INSTITUTO DE CIÊNCIAS  
HUMANAS E SOCIAIS DA  
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA -  
UNB

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA****Título da Pesquisa:**

HETERONORMATIVIDADE E A CONSTRUÇÃO DO SER LÉSBICA NAS ORGANIZAÇÕES

**Pesquisador:**

ANA LUIZA DE SOUTO SILVA

**Área Temática:****Versão:**

2

**CAAE:**

61713322.0.0000.5540

**Instituição Proponente:**

FUNDACAO UNIVERSIDADE DE BRASILIA

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 5.741.766

**Apresentação do Projeto:**

Trata-se de uma pesquisa desenvolvida no âmbito do mestrado no Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de Brasília (UnB). O estudo se propõe a realizar uma investigação sobre a visão de lésbicas quanto à heteronormatividade nas organizações, de modo a verificar quais são os seus efeitos para essas pessoas no ambiente de trabalho. Para tanto, o objeto da pesquisa é enunciado a partir da seguinte pergunta de partida: Quais são os efeitos da heteronormatividade para lésbicas no ambiente de trabalho?

A pesquisadora considera que a investigação da percepção de lésbicas quanto à heteronormatividade se justifica pelo fato de que estudos que englobam expectativas e opiniões de trabalhadores homossexuais contribuem para analisar as sobrecargas psicológicas a qual um homossexual está sujeito, sendo por muitas vezes objeto de estigma e preconceito nas relações sociais e organizacionais. Além disso, o estudo busca abranger diferentes subjetividades

organizacionais de lésbicas (Adamson, 2017), tendo em vista que a heteronormatividade não é homogênea, não produz efeitos uniformes (Wieringa, 2012), e não restringe as experiências de identidades marginais à dor, discriminação e desigualdade, mas também a empoderamento e resistências (Jones, 2019).

Em relação aos aspectos metodológicos, a pesquisa, de abordagem qualitativa, adotará a narrativa como estratégia de investigação empírica, por meio do uso de entrevistas em profundidade que proporcionarão observar como se dá a realidade profissional dessas trabalhadoras. Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Geral:

Compreender os efeitos da heteronormatividade no ser lésbica nas organizações.

Objetivos Específicos:

- i) Compreender de que forma as participantes se identificam com a categoria lésbica; ii) Verificar a internalização do discurso heteronormativo e seus efeitos na homofobia internalizada;
- iii) Verificar como a heteronormatividade opera no cruzamento entre diferentes eixos de definição social;
- iv) Levantar estratégias de enfrentamento da discriminação no ambiente de trabalho.

#### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

A pesquisadora aponta, na Carta de Revisão Ética e no texto do Projeto de Qualificação apresentado, possíveis riscos, tais como: a invasão da privacidade das trabalhadoras entrevistadas; a exposição de questões sensíveis vividas por estas profissionais no

contexto do trabalho ou mesmo em sua vida pessoal, tais como violências, discriminações e preconceitos sofridos; dificuldades de relacionamento ou outros aspectos da vida; a possibilidade de se reviver memórias e perder o autocontrole ao revelar pensamentos, sentimentos e sofrimentos difíceis de serem revelados; sofrer discriminação e estigmatização a partir do conteúdo revelado; divulgação de dados confidenciais e a possibilidade de tomar o tempo das sujeitas ao responder as entrevistas previstas.

Para minimizar os possíveis riscos da pesquisa, a pesquisadora se compromete a: a) reduzir o desconforto das pesquisadas, garantindo a opção de realização das entrevistas por meio de ferramenta de videoconferência, mantendo a privacidade e o distanciamento social; b) dar total liberdade à entrevistada para não responder questões desagradáveis e que possam lhe causar algum constrangimento; c) realizar a coleta de dados com todo o profissionalismo, mediante capacitação e qualificação obtida junto ao orientador da pesquisa; d) atentar para as manifestações ou sinais não verbais de desconforto, que possam comprometer o bem estar das entrevistadas; e e) assegurar a confidencialidade, a privacidade, a proteção da imagem e a não estigmatização das pessoas entrevistadas.

Como benefícios da pesquisa, a pesquisadora acredita proporcionar para os indivíduos pesquisados o conhecimento de si a partir do processo investigativo que recorre a memória para apreensão de percursos, trajetórias e experiências de vida, a fim de proporcionar reflexões diante de todas as narrativas, discursos e silêncios vivenciados ao longo da vida. Além disso, espera promover reflexão sobre os efeitos da heteronormatividade no ambiente de trabalho por meio da compreensão das narrativas presentes nos discursos de trabalhadoras lésbicas, de forma a contribuir, primariamente, para o avanço de uma perspectiva teórico-crítica no estudo deste tema.

#### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A pesquisa está adequada às exigências éticas para a realização de pesquisas com seres humanos, na área de ciências humanas e sociais.

#### **Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Para fins de apreciação para esta análise, foram considerados os seguintes termos de apresentação obrigatória:

- Projeto de qualificação (com riscos e benefícios);
- TCLE;
- Instrumento de coleta de dados;
- Justificativa para não apresentação de aceite institucional;
- Cronograma;
- Carta de revisão ética.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

A pesquisa não possui pendências e/ou inadequações, atendendo, portanto, satisfatoriamente às exigências éticas para a realização de pesquisas com seres humanos, na área de ciências humanas e sociais.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1990723.pdf	26/09/2022 12:16:35		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura	ProjetoQualificacaoComRiscoseBeneficios.pdf	26/09/2022 12:16:18	ANA LUIZA DE SOUTO SILVA	Aceito
Investigador	ProjetoQualificacaoComRiscoseBeneficios.pdf	26/09/2022 12:16:18	ANA LUIZA DE SOUTO SILVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEEDITADO.pdf	26/09/2022 12:14:47	ANA LUIZA DE SOUTO SILVA	Aceito
Outros	Cartadeencaminhamento.pdf	16/08/2022 14:21:18	ANA LUIZA DE SOUTO SILVA	Aceito

Outros	lattesana.pdf	16/08/20 22 14:20:14	ANA LUIZA DE SOUT O SILVA	Aceit o
Outros	curriculoorientador.pdf	15/08/20 22 16:07:50	ANA LUIZA DE SOUT O SILVA	Aceit o
Outros	ROTEIRODEENTREVISTAS.pdf	15/08/20 22 16:06:03	ANA LUIZA DE SOUT O SILVA	Aceit o
Folha de Rosto	folhaderosto.pdf	15/08/20 22 15:59:17	ANA LUIZA DE SOUT O SILVA	Aceit o
Declaração de Pesquisadores	Cartarevisaoetica.pdf	28/07/20 22 14:16:53	ANA LUIZA DE SOUT O SILVA	Aceit o
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Justificativaparanaoapresentacaodeaceiteinstitucional.pdf	28/07/20 22 14:14:54	ANA LUIZA DE SOUT O SILVA	Aceit o
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.pdf	28/07/20 22 14:14:35	ANA LUIZA DE SOUT O SILVA	Aceit o
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TermodeConsentimentoLivreeEsclarecido.pdf	28/07/20 22 14:13:42	ANA LUIZA DE SOUT O SILVA	Aceit o

Cronogram a	CRONOGRAMA.pdf	28/07/20 22 14:10:59	ANA LUIZA DE SOUT O SILVA	Aceit o
----------------	----------------	----------------------------	--	------------

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

BRASILIA, 06 de Novembro de 2022

**Assinado por:**  
**MARCIO CAMARGO CUNHA FILHO**  
**(Coordenador(a))**