

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

ROBERTO HIGASHI

A HETERONORMATIVIDADE E A GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

VITÓRIA  
2016

ROBERTO HIGASHI

A HETERONORMATIVIDADE E A GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Eloísio Moulin de Souza

VITÓRIA  
2016

ROBERTO HIGASHI

## A HETERONORMATIVIDADE E A GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Aprovada em

### COMISSÃO EXAMINADORA

---

**Prof. Dr. Eloísio Moulin de Souza**  
**Universidade Federal do Espírito Santo**  
**Orientador**

---

**Prof. Dr. Alfredo Rodrigues Leite da Silva**  
**Universidade Federal do Espírito Santo**

---

**Profa. Dra. Priscilla de Oliveira Martins da Silva**  
**Universidade Federal do Espírito Santo**

---

**Profa. Dra. Alessandra de Sá Mello da Costa**  
**Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro**  
**Membro Externo**

Para Emi Yaekashi Higashi (in memoriam)  
e Washington Higashi (in memoriam).

## **AGRADECIMENTOS**

A alguns anos atrás esta empreitada parecia algo muito distante para alguém que havia passado dos 50 anos e resolveu dar uma guinada na carreira. Muitos fatores alheios a minha vontade e outros por mim desejados, contribuíram para que isso acontecesse. Desde muito tempo sentia certa vocação para a docência, mas a vida não é uma sequencia linear de desejos realizados, nos prega peças, nos dá alegrias.

Não há como não lembrar de meus avós que começaram a jornada nesse país, fugindo de um destino tido como tragédia anunciada, buscando outro no escuro da incerteza de um local desconhecido. A vida deles não foi uma fácil, pelo menos na minha visão de hoje, mas nunca ouvi deles nenhuma reclamação com relação a isso, muito pelo contrário. Adotaram o Brasil como sua pátria, e apesar de ter voltado ao Japão para passeio, não passou disso, só um passeio. A casa deles era aqui no Brasil.

Assim vieram os meus pais que foram criados no momento mais difícil da vida dos meus avós, mas que juntos conseguiram criar com dignidade seus filhos. Com uma criação rígida, mas com muito carinho, souberam transmitir sabedoria. Foi por essa sabedoria e o apoio da minha família é que cheguei até esse momento. Durante o mestrado, minha mãe Emi e meu pai Washington nos deixaram, mas também deixaram para mim um legado de sabedoria inestimável. Aonde quer que estejam, quero agradecer a vida que me proporcionaram e este momento memorável.

Tenho que fazer um agradecimento especial a minha esposa Tania e minha filha Luciana, que tanto me apoiaram para a realização deste sonho. A Tania pela paciência, companheirismo e amor desses tantos momentos que passamos juntos até hoje e por tantos outros que virão. Pela sua dedicação na revisão dos textos e o apoio nos momentos difíceis que passamos durante esse período do mestrado. Obrigado por terem sonhado o meu sonho.

Na minha curta vida acadêmica tive grandes exemplos de mestres e colegas que com certeza farão parte das minhas memórias mais caras. Mestres que tiveram a generosidade de compartilhar o seu conhecimento comigo e os amigxs que partici-

param dessa minha metamorfose, pois é assim que me sinto, metamorfoseando. Um grande abraço de agradecimento a todxs vocês.

Agradeço também a Profa. Mônica de Fatima Bianco e Prof. Alfredo Rodrigues Leite da Silva, ex-coordenadora e coordenador do PPGAdm, Prof. Dr. Marison Luiz Soares, coordenador do colegiado de Administração Noturno, a Profa. Dra. Flávia Meneguelli Ribeiro Setubal, chefe do departamento de Administração, o Prof. Dr. Rogério Naques Faleiros, Diretor do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, e a todxs xs colaboradorxs das respectivas instâncias pela presteza e boa vontade em todos os momentos em que precisei de sua ajuda.

Ao grande mestre Eloíso Moulin de Souza, meu orientador nessa dissertação e também na graduação, que com suas palavras e seus silêncios conseguiram extrair de mim aquilo que foi possível apresentar neste trabalho. Quero expressar a você meu MESTRE minha profunda gratidão por ter aceitado se juntar a mim nessa empreitada.

Queria deixar meu agradecimento também a aquele ou aquilo que está para além do meu racional, que alguns chamam de Deus, outros de Buda e tantos outros nomes. Em muitos momentos em que pensei que não seria mais possível, eis que algo acontecia e me fazia acreditar mais uma vez. Acontecia na forma de amigos, de notícias, de *insights*, enfim acontecia.

Tenho uma forte ligação com minhas raízes, portanto não poderia deixar de dizer ARIGATÔ GOZAIMASHITA, e compartilhar essa conquista com todxs vocês.

“De acordo com Nietzsche, o ser humano do futuro, o além-humano (além-homem no original), não buscará a verdade das coisas, aceitará a incerteza e viverá como a aranha, sobre alicerces abaláveis, sobre conceitos mutáveis, aceitará a constante construção e destruição, também como a aranha, que constrói sua teia a partir de si mesma, uma teia que é forte e frágil ao mesmo tempo, resiste ao vento, mas pode desmanchar com a força de uma onda, e apesar dessa situação incerta e de viver sobre uma base destrutível, a aranha não busca a fixidez, nem a conservação de suas bases, pelo contrário, toda vez que a teia desmancha, a aranha constrói nova teia, vive sobre alicerce que é destruído e construído a todo o momento, infinitamente. E nessa vulnerabilidade está a sua fortaleza.” (VELLOSO, A.P.M.; 2012)

## RESUMO

A escolha da temática de gênero emerge da agenda latente, que omite ou marginaliza aspectos da vida organizacional (REED, 2007). No seu interior encontra-se uma força normatizadora, a heteronormatividade, um conceito originário da teoria *Queer*, uma crítica aos movimentos e teorias feministas, que tratavam o gênero como uma categoria binária e uma norma heterossexual. Segundo seus autores, a heteronormatividade é um fator organizador da vida social que emerge do interior das organizações, às vezes de maneira sutil, na forma de uma norma institucionalizada, naturalizante, em que não se sente a sua presença somente os seus efeitos. Os estudos das organizações são parte essencial do conteúdo dos cursos de administração, e tem sua relevância aumentada pelo fato de “o crescimento exponencial de cursos de Administração ter transformado esta área na locomotiva da educação superior brasileira” (SARAIVA, 2011, p. 42). Este estudo busca analisar a presença da heteronormatividade em um curso de Administração de uma universidade federal do sudeste brasileiro e assim expor suas nuances tornadas naturais. Para a consecução desse objetivo, foram analisados os discursos contidos nos documentos institucionais, bem como na fala dos discentes do referido curso, para encontrar as formas em que a heteronormatividade se apresenta. Tanto os documentos, quanto os discursos dos discentes revelaram que o espaço dado a discussão dessa temática ainda parece acanhada no curso de Administração desta instituição. Este estudo não possui pretensão generalizante, porém nos traz sinais da heteronormatividade naturalizada, presentes nesse ambiente expressos nos discursos. Ao não se perceber a problematização de algo tido como natural, perde-se a oportunidade de fazer com que se formem administradores mais reflexivos, mais críticos e menos suscetíveis a seguir padrões hegemônicos sem questioná-los. Defendemos uma posição de rompimento ou de subversão com as fronteiras da identidade de sexo, desconstruindo as categorias de identidade. “Desconstruir não é o mesmo que destruir, pois etimologicamente, desconstruir é desfazer, portanto está mais próximo de analisar e não de eliminar” (LOURO, 2001, p. 548). O processo de análise pode ajudar a desestabilizar binarismos tão naturalizados como: homem/mulher, homossexual/heterossexual e masculinidade/feminilidade, categorias que são o cerne de desigualdades sociais tornadas naturais.

Palavras-chave: Administração; Ensino de Administração; Gênero.

## **ABSTRACT**

The choice of gender issues emerges from latent agenda, which omits or marginalize aspects of organizational life (REED, 2007). Inside the gender issues there is a normative force, heteronormativity, a concept originating in Queer theory, a critique of feminist movements and theories, which treated gender as a binary category and a heterosexual norm. As noted by the authors of these conceptualizations, heteronormativity is an organizing factor of social life and emerges from within organizations, sometimes subtly but no less forceful. This happens in the form of an institutionalized norm, naturalizing, which does not feel its presence just its effects. Organizational studies are an essential part of the contents of management courses and raised its relevance; because the "exponential growth of Administration courses turned this area in the locomotive of the Brazilian higher education" (SARAIVA, 2011, p. 42). This study seeks to understand the presence of heteronormativity in the course of administration in a federal university of southeastern Brazil. To achieve this objective, discourses present in institutional documents, as well as in the speeches of the students of that course were analyzed to find the ways in which heteronormativity is present. Both documents, as the discourses of the students show that this theme is timid in the Administration course of this institution. Thus loses up the opportunity to make them more reflective and critical administrators, less susceptible to follow hegemonic patterns without questioning them. This study has not generalizing claim, but bring us signs of naturalized heteronormativity present in this environment expressed in the discourses. By not realizing the questioning of something granted as natural, loses the opportunity to make more reflective, more critical and less susceptible to follow hegemonic patterns managers, that not questioning them. We advocate a break position or subversion with the boundaries of gender identity deconstructing the categories of identity. "Deconstructing is not the same as destroying because etymologically, deconstruct is to undo, so is closer to analyze and not to eliminate" (LOURO, 2001, p. 548). The review process can help destabilize binarisms as naturalized as male / female, gay / straight and masculinity / femininity, categories that are at the heart of naturalized social inequalities.

Keywords: Business Administration; Management Education; Gender.

## LISTA DE ABREVIATURAS

ANPAD	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
APA	<i>American Psychological Association</i>
IES	Instituições de Ensino Superior
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
LGBT	Lésbicas, Gays, Bi-Sexuais e Travestis, Transexuais e Transgêneros
MBA	<i>Master in Business Administration</i>
ONU	Organização das Nações Unidas
PROAECI	Pró-Reitoria para Assuntos Estudantis e Cidadania
REPEM	Rede de Educação Popular entre Mulheres da América Latina
SPELL	<i>Scientific Periodicals Electronic Library</i>
UFLA	Universidade Federal de Lavras

## LISTA DE QUADROS E FIGURAS

Figura 1 – Quantidade de IES por área comparada a sub-área de Gerenciamento e Administração.....	63
Figura 2 - Quantidade de estudantes matriculados por área em comparação a sub-área de Gerenciamento e Administração.....	64
Quadro 1 - Caracterização dos participantes da pesquisa .....	58
Quadro 2 - Disciplinas que tratam da temática de gênero .....	67

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA .....	15
1.2	OBJETIVOS .....	16
1.2.1	<b>Objetivo Geral</b> .....	<b>16</b>
1.2.2	<b>Objetivos Específicos</b> .....	<b>16</b>
1.3	JUSTIFICATIVA .....	16
<b>2</b>	<b>HETERONORMATIVIDADE</b> .....	<b>19</b>
2.1	PERSPECTIVA BIOLÓGICA: PRIVILÉGIO MARCADO .....	21
2.2	PERSPECTIVA SOCIAL: PRIVILÉGIO NÃO MARCADO .....	25
2.3	PERSPECTIVA FILOSÓFICA: PRIVILÉGIO PROJETADO E A PERFORMATIVIDADE .....	30
2.4	IDENTIDADE DE GÊNERO .....	34
<b>3</b>	<b>HETERONORMATIVIDADE INSTITUCIONALIZADA</b> .....	<b>40</b>
3.1	HETERONORMATIVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES .....	41
3.2	HETERONORMATIVIDADE NA ACADEMIA .....	45
3.3	HETERONORMATIVIDADE E A ADMINISTRAÇÃO .....	48
<b>4</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>53</b>
4.1	PRODUÇÃO DE DADOS .....	55
4.2	ANÁLISE DOS DADOS .....	59
<b>5</b>	<b>HETERONORMATIVIDADE: OS DITOS E OS ESCRITOS</b> .....	<b>63</b>
5.1	A ADMINISTRAÇÃO COMO INSTITUIÇÃO (RE)PRODUTORA DA HETERONORMATIVIDADE .....	69
5.2	A VIDA NO CAMPUS E A CONSTITUIÇÃO HETERONORMATIVA DO SUJEITO .....	83

5.3 OS DISCENTES INSERIDOS EM OUTROS CONTEXTOS HETERONORMATIVOS PARA ALÉM DO CAMPUS UNIVERSITÁRIO .....	94
<b>6 CONSIDERAÇÕES NÃO FINAIS, MAS PARA INICIAR .....</b>	<b>103</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>107</b>
<b>APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....</b>	<b>116</b>
<b>APÊNDICE B – SISTEMA DE TRANSCRIÇÃO.....</b>	<b>117</b>
<b>APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO ..</b>	<b>118</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A escolha da temática de gênero emerge da agenda latente, que omite ou marginaliza aspectos da vida organizacional, pois nos últimos anos tem crescido a "nossa consciência e sensibilidade para com essas omissões ou ausências" (REED, 2007, p. 86). O tema se evidenciou para os estudos organizacionais no final dos anos 60 início dos anos 70, com a aprovação da legislação sobre igualdade de oportunidades de emprego e não discriminação nos Estados Unidos da América, posteriormente na Europa (NKOMO; COX JR, 2007) e mais recentemente no Brasil.

No interior da temática de gênero encontra-se uma força normatizadora, a heteronormatividade, um conceito recente, originário da teoria *Queer*, uma crítica aos movimentos e teorias feministas, que tratavam o gênero como uma categoria binária e uma norma heterossexual. No artigo "*Fear of a Queer Planet*", Michael Warner pleiteia tornar a sexualidade uma categoria de análise social e explorar a heteronormatividade como uma estrutura de poder subjacente a ela (WARNER, 1991).

Outros autores já haviam abordado o tema, como Adrienne Rich, que usou o termo "heterossexualidade compulsória", uma instituição política que serve de base para a dominação masculina (RICH, 1980); e Monique Wittig, em seu "contrato heterossexual", no qual descreve as relações patriarcais de gênero como heterossexualmente estruturadas, consequência do embricamento de gênero e sexualidade (WITTIG, 1980, 1989). Judith Butler em 1990, a partir de Rich e Wittig, conceitua a "matriz heterossexual", um sistema de ordenamento social e cultural, que força as pessoas a um binário físico e social, com gêneros claramente distintos, os quais são posicionados de maneira hierárquica e complementar, formando uma identidade sexual e de gênero vinculados a um desejo oposicional (BUTLER, 2010), e amplia o conceito como um modelo "epistemológico/discursivo hegemônico da inteligibilidade de gênero" (BUTLER, 2010, p. 216).

A heteronormatividade é um conceito distinto de heterossexualidade, pois a "heteronormatividade são as instituições, estruturas de compreensão e práticas que fazem com que a heterossexualidade seja vista não só como coerente, isto é, organizada como uma sexualidade, mas **privilegiada**" (grifo não existente no original) e normal,

portanto, o padrão a ser seguido (BERLANT; WARNER, 1998, p. 548). Os conceitos de Butler, Berlant e Warner estão muito próximos, numa visão pós-estruturalista, mas como será visto adiante, Butler o trata com maior ênfase no sujeito e nas relações de poder, não nas estruturas. Como se pode notar pelas conceituações desses autores, a heteronormatividade é um fator organizador da vida social e deve ser uma categoria de análise social, e mais, deixar de ser parte de uma agenda latente em estudos organizacionais.

Os estudos organizacionais são parte essencial do conteúdo dos cursos de administração e “o crescimento exponencial de cursos de Administração transformou esta área na locomotiva da educação superior brasileira” (SARAIVA, 2011, p. 42). Para ter uma ideia desses números a sub-área chamada de “Gerenciamento e Administração” que faz parte da grande área de “Ciências Sociais, Negócios e Direito”, representa o contingente maior que toda a grande área de “Engenharia, Produção e Construção”, que engloba arquitetura, todas as engenharias e seus correlatos, assim como a grande área de “Saúde e Bem-Estar Social”, que engloba enfermagem, farmácia, medicina, odontologia entre outros (INEP (INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA), 2016). Além destes, quando profissionais de outras áreas chegam a ocupar cargos gerenciais, estes são levados a fazer uma especialização em gestão, onde também se fazem presentes estes saberes administrativos.

Há teorias que “não permitem o reconhecimento do fato de que as estruturas e processos organizacionais são permeados por relações e práticas de poder baseadas no gênero” (REED, 2007, p. 86), os quais modelam a vida organizacional e os que dela fazem parte (TYLER; COHEN, 2010). Outras que professam o controle do corpo e da sexualidade no ambiente organizacional, como os de Frederick Taylor e os adeptos da Administração Científica (MORGAN, 2007). Assim a heteronormatividade emerge do interior das organizações, às vezes de maneira sutil, mas não menos contundente, na forma de uma norma institucionalizada, naturalizante, em que não se sente a sua presença somente os seus efeitos.

Pretende-se assim analisar a presença da heteronormatividade no interior de uma universidade federal do sudeste brasileiro, mais precisamente em um curso de graduação em Administração, tendo como sujeitos de pesquisa os discentes do referido

curso. O quadro teórico utilizado são as teorias pós-estruturalistas e a análise de discurso (BUTLER, 2010; FOUCAULT, 1999), dentro do conceito de que o sujeito é constituído no discurso, que define o que alguém pode ou não ser: homem, mulher, *gay*, lésbica, profissional, mãe, pai. E mais, o que aqueles que se expressam através desses discursos consideram como sendo: verdade, saber, valor, linguagem inteligível e comportamento normal (BENOZZO et al., 2015).

Para a consecução desse empreendimento, este trabalho foi estruturado da seguinte forma: o problema de pesquisa, os objetivos geral e específico, a justificativa da relevância do presente estudo, o referencial teórico detalhado e a metodologia empregada, os dados obtidos na pesquisa, sua análise e a discussão.

### 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

A Administração é uma ciência social aplicada. Seu objeto de pesquisa é a organização e a sua aplicabilidade ocorre pela produção e/ou reprodução de construções sociais que podem impactar ou serem impactada pelo plano social mais amplo no qual se encontra inserida (REED, 2007). Tanto na sociedade de um modo geral, quanto nas organizações de um modo particular, a heteronormatividade é um fator organizador da vida social das pessoas (BERLANT; WARNER, 1998; BUTLER, 2010).

Porém a teoria administrativa, fonte das práticas organizacionais, não reconhece que as estruturas e processos organizacionais são perpassados por relações e práticas de poder baseadas no gênero (MORGAN, 2007; REED, 2007; TYLER; COHEN, 2010) e mais especificamente na heteronormatividade.

O curso de Administração é o lócus de formação e produção de pessoas que farão a gestão das organizações e, portanto poderiam (re)produzir discursos normatizantes que naturalizam e mantém o hegemônico, mas ao mesmo tempo poderiam problematizar esses mesmos discursos. Diante dessa problemática, como se manifesta a heteronormatividade neste curso de graduação em administração e o seu impacto sobre os discentes?

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo principal é analisar a heteronormatividade presente no discurso dos discentes de um curso de graduação em Administração em uma Universidade Federal do sudeste brasileiro e o impacto que pode ser produzido nos mesmos.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

Para a consecução do objetivo geral será necessário a busca dos seguintes objetivos específicos:

- Analisar a presença da heteronormatividade nos documentos institucionais.
- Analisar a presença da heteronormatividade na formação do saber administrativo dos discentes.
- Entender como heteronormatividade se manifesta no discurso dos discentes.

## 1.3 JUSTIFICATIVA

“Observa-se uma carência com relação à diversidade de perspectivas no ensino da Administração no Brasil para enriquecer a compreensão do fato organizacional”, como citado no prefácio à edição brasileira do *Handbook* de Estudos Organizacionais (CALDAS; FACHIN; FISCHER, 2007, p. 23). A temática de gênero pode ser uma das perspectivas utilizadas para essa compreensão. Faz-se necessário tornar mais claro a importância dos estudos sobre a temática de gênero nas organizações, e mais especificamente sobre a heteronormatividade, para que se entenda a sua presença e seja visto como uma ferramenta analítica nos estudos organizacionais deixando de ser parte de uma agenda latente (REED, 2007), pois o gênero é materializado no e através do espaço organizacional de acordo com as normas de gênero que moldam a vida organizacional (TYLER; COHEN, 2010). Além disso, a presença da heteronormatividade poderia significar que há um viés na disseminação dos saberes administrativos, viés este que vai de encontro à neutralidade acadêmica da

ciência no âmbito da universidade, não que essa neutralidade seja uma possibilidade, mas que faz parte do discurso dos saberes administrativos na academia.

Não se trata de discutir o “sexo dos anjos”, como é tratado pelo senso comum ao se referir a assuntos que não levam a nada, mas ao problematizar um aspecto tão naturalizado como este, abre-se espaço para problematizar outras temáticas que também são tidas como naturais e inquestionáveis (SCOTT, 1986). Em se tratando de estudos organizacionais, como na metáfora do corpo de Gibson Burrell (2007, p. 459), não mais como uma constante atomização, uma dissecação ou incisão cirúrgica, mas no “entendimento dos fluxos morfológicos viscerais”, num entendimento do corpo, antes de se “transformar em sujeito de uma anatomia organizada”. Ou seja, para entender esse sujeito pré-discursivo, anterior a anatomia organizada, torna-se necessária a compreensão das relações de poder presente nos discursos que o constroem e o habilitam, *a priori*, na sua possibilidade de existência. Assim poderia haver, para os estudos organizacionais em particular e para a sociedade como um todo, novas maneiras de “ver” antigos “fatos” tidos como naturais e assim abrir um leque de novas possibilidades de estudo e até, de uma maneira pretenciosa, novas maneiras de se tornar um “ser vivente” em toda a amplitude dessa expressão.

A contribuição para a sociedade é compreender que, ao problematizar e questionar as formas com que certas vidas são precarizadas e tidas como menos vivíveis que outras, podem-se encontrar caminhos para uma vida social mais igualitária sem a naturalização de preconceitos encontrados nos discursos que dela se originaram, e do mesmo modo, nela podem ser extintas.

Para o campo da Administração e estudos organizacionais, novas maneiras de ver antigos fatos pode enriquecer a compreensão do fato organizacional. A partir do entendimento dos fluxos viscerais do interior das organizações, presente nas relações de poder que se expressam nos discursos, auxiliar na desconstrução de antigos paradigmas, e desta maneira, problematizar e questionar temáticas tidas como naturais e inquestionáveis. Ou seja, ao questionar as relações de poder presentes na naturalização do gênero dentro das organizações, estas podem ser problematizadas e deixadas de ser tomadas como naturais e entendidas como uma construção discursiva que habilita e/ou constrange o sujeito.

Um dos vários perfis de sujeitos que compõe as organizações são treinados nas escolas de administração, mas não qualquer tipo de sujeito, mas aquele que está capacitado a fazer a gestão das organizações, a(o)s Administradora(e)s, pois segundo a classificação brasileira de ocupações (CBO) são aqueles que:

“Planejam, organizam, controlam e assessoram as organizações nas áreas de recursos humanos, patrimônio, materiais, informações, financeira, tecnológica, entre outras; implementam programas e projetos; elaboram planejamento organizacional; promovem estudos de racionalização e controlam o desempenho organizacional. Prestam consultoria administrativa a organizações e pessoas.” (MTE/SPPE, 2002)

A identidade profissional é predominantemente produzida durante o seu período universitário e é essencial saber quais são os valores dessa educação. Lämsä et al. (2007), observaram que a experiência durante o curso de administração não alterou as atitudes e valores generificados das alunas e alunos, valores que, segundo os autores, possivelmente vieram de uma socialização anterior. Ou seja, durante o período em que são expostos às teorias da administração, estes não fizeram exercícios de reflexão sobre o tema, portanto mantiveram o padrão hegemônico vigente na sociedade. Problematizar essa questão durante o curso de administração poderia fazer com que se formassem administradores mais reflexivos, mais críticos e menos suscetíveis a seguir padrões hegemônicos sem questioná-los. Desta maneira, poderiam ser introduzidas mudanças que possam estar em consonância com os valores de uma sociedade mais justa e igualitária.

Os próximos capítulos buscarão esclarecer a heteronormatividade, em suas várias perspectivas para que se possa entender o seu impacto, e desta forma entender os seus desdobramentos nos estudos organizacionais e a sua presença na academia, mais especificamente no curso de graduação em Administração. Em seguida o desenho metodológico utilizado, os dados obtidos, a análise e a discussão em torno destes.

## 2 HETERONORMATIVIDADE

A partir dos estudos de Adrienne Rich, sobre a “heterossexualidade compulsória”, como uma instituição política que serve de base para a dominação masculina (RICH, 1980); e de Monique Wittig, sobre o “contrato heterossexual”, que descreve as relações patriarcais de gênero como heterossexualmente estruturadas, consequência do embricamento de gênero e sexualidade (WITTIG, 1980, 1989), Butler (2010) desenvolve o conceito de matriz heterossexual. Nela existe uma relação causal entre sexo, gênero e desejo, assim, as preferências, práticas e orientação sexual são articuladas como sendo um requisito natural do desejo de um pelo seu “oposto”. Nesse tipo de construção, as relações entre masculinidade e feminilidade são projetadas assimetricamente para manter o contrato social patriarcal (MUHR; SULLIVAN, 2013). Assim também a presença da heterossexualidade compulsória, dentro da matriz heterossexual, organiza e hierarquiza as construções de heterossexualidade, homossexualidade e bissexualidade e suprime qualquer outra forma de sexualidade (MUHR; SULLIVAN, 2013; PHILLIPS; KNOWLES, 2012).

A ideia de matriz heterossexual é conceituada por Judith Butler, como “a grade de inteligibilidade cultural por meio da qual os corpos, gêneros e desejos são naturalizados” (BUTLER, 2010, p. 23). Ou seja, a matriz heterossexual é uma concepção de uma heterossexualidade naturalizada e compulsória no qual a sociedade é dividida em duas classes de pessoas: mulheres e homens. O gênero, nesta perspectiva, é entendido como binário onde o masculino é o oposto de feminino, e tanto sexo como gênero são levados a crer que são a mesma coisa, de maneira que o heterossexual seja natural, e as relações de gênero dentro do binário são reificadas e naturalizadas (MUHR; SULLIVAN, 2013). Segundo Muhr e Sullivan (2013), esta reificação, envelopa os corpos na maneira com que as pessoas se vestem, movem e se expressam de acordo com as expectativas de ser mulher ou homem, em um determinado tempo e espaço.

Dessa forma, a matriz heterossexual é um sistema de ordenamento social e cultural, que força as pessoas a um binário físico e social, com gêneros claramente distintos, os quais são posicionados de maneira hierárquica e complementar, formando uma identidade sexual e de gênero vinculados a um desejo oposicional (BUTLER, 2010;

TYLER; COHEN, 2010). Ou ainda, um modelo discursivo/epistêmico de inteligibilidade de gênero, que torna os corpos coerentes e que façam sentido, desde que estejam de acordo com esse sistema (BUTLER, 2010). Dentro dessa matriz o gênero toma um caminho específico, para o qual os indivíduos são designados ao nascer, com um corpo sexuado biologicamente específico e com *performances* específicas ao gênero designado, bem como dentro de um “script” prescrito, pelo qual o macho deve ser masculino e atraído pela fêmea, enquanto a fêmea deve ser a feminina e atraída pelo macho (PHILLIPS; KNOWLES, 2012).

Ao mesmo tempo a matriz heterossexual é um esquema que privilegia a masculinidade através de uma configuração de gênero dentro de uma hierarquia binária, compelida por uma matriz de inteligibilidade cultural, que governa a vida social, e assim também a vida organizacional (TYLER; COHEN, 2010). Uma vida, na qual as pessoas são induzidas a performar e se materializar na forma de “corpos que importam” (tradução nossa para *bodies that matter*), no e através do espaço, em modos diferenciais de gênero, para que sejam percebidos como femininas ou masculinas, atuando e criando significados tidos como “normais”, corporificando as normas de gênero (TYLER; COHEN, 2010).

A heterossexualidade compulsória, de certa maneira, pode ser considerada como predecessor da matriz heterossexual e da heteronormatividade, pois, normatiza e institucionaliza, regula aqueles que se situam dentro de seus limites, assim como aqueles que são postos fora de seus limites e, por conseguinte são marginalizados e sofrem sanções. A heteronormatividade pode ser vista como sendo um viés da heterossexualidade compulsória, como um sistema normativo de crenças em que a heterossexualidade é considerada mais “natural” e superior à homossexualidade (OLIVEIRA, 2013), mais ainda, para “enquadrar todas as relações, [...] em um binarismo de gênero que pretende organizar as práticas, os atos e desejos, com base no modelo do casal heterossexual reprodutivo” (SOUZA; PEREIRA, 2013, p. 86). Mas qualquer pessoa, heterossexual ou não, luta para se fixar a estereótipos quando têm de se encaixar a categorizações mais rígidas da heteronormatividade (MUHR; SULLIVAN, 2013). Ao mesmo tempo existe uma “aceitabilidade” cada vez maior de gays e lésbicas, para a heterossexualidade hegemônica, por um esforço progressivo de conformidade à heteronormatividade (OLIVEIRA, 2013), o que torna a heteronormatividade cada vez mais difusa. Inclusive, para Butler (2010, p. 57), a “replica-

ção de constructos heterossexuais em estruturas não heterossexuais salienta o status [...] heterossexual original”, podendo representar a sua inevitável desnaturalização.

A heteronormatividade é mais que uma ideologia, preconceito ou fobia contra *gays* e lésbicas, é uma produção de praticamente todos os aspectos e formas de arranjo social da vida: a nacionalidade, o Estado e a lei, o comércio, a medicina e a educação, assim como nas convenções e assunções da literatura e outros espaços protegidos da cultura (BERLANT; WARNER, 1998). É muito difícil de ver estes campos como heteronormativos porque a cultura sexual heterossexual que a povoa é muito difusa, dissimuladas por um *mix* de linguagens que foram desenvolvidas juntamente com as noções pré-modernas de sexualidade e são tão antigas que a suas condições de materialização não são identificáveis (BERLANT; WARNER, 1998). Mas a importância não está em quando surgiu, mas na sua existência que se manifesta de modo tão naturalizante que nem é percebido como não-natural.

Como visto anteriormente, a “heteronormatividade são as instituições, estruturas de compreensão e práticas que fazem com que a heterossexualidade seja vista não só como coerente, isto é, organizada como uma sexualidade, mas **privilegiada**” (grifo não existente no original) e normal, portanto, o padrão a ser seguido (BERLANT; WARNER, 1998, p. 548). Mas esta coerência é sempre provisional, e os privilégios podem se expressar de diversas formas, inclusive sendo algumas vezes até contraditórios. Podendo ser eles: marcado como um estado natural, não-marcados como expressão pessoal e social, ou ainda projetado como um ideal ou cumprimento moral (BERLANT; WARNER, 1998). Marcado como um estado natural, numa perspectiva biológica, de corpos diferenciados fisicamente. Não marcados numa perspectiva psicológica, para o qual há um comportamento ou identidade esperado para um determinado gênero. E projetado como devir numa perspectiva filosófica, uma constante tentativa sem necessariamente vir a ser.

## 2.1 PERSPECTIVA BIOLÓGICA: PRIVILÉGIO MARCADO

A concepção de sexo, que prolifera pela sociedade no senso comum, está descrito no verbete “sexo” do Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa (FERREIRA, 2010):

uma conformação particular com certas características distintivas com um papel determinado na reprodução da espécie, restrito ao binário, o que é de um, não é de outro. Nestes termos, existe uma relação unívoca, em que não há nenhuma outra possibilidade que não esteja contido neste determinismo fechado. Apesar disto, não é um termo tão estável e não-problemático como se pode supor. A problematização da univocidade binária do sexo se faz necessário para que se possa desnaturalizar um conceito tão enraizado que não se perceba como não natural.

O fato de existirem diferenças que são predominantemente ditas masculinas ou femininas, não determinam necessariamente o ser homem ou ser mulher. As características físicas e a quantidade de certos hormônios presentes no corpo podem demonstrar que existem inúmeras variações possíveis de indivíduos não restritos somente a dois tipos. Para Thomas Laqueur (2001) o modelo de dois sexos é uma invenção que data do século XVIII num contexto europeu, deixando claro que não ocorreu de maneira repentina, e também não soberana, pois havia resistências ao modelo. Antes deste período era predominante o *one sex model*, em que a mulher era um “tipo” de homem, diferenciado apenas em grau de “perfeição metafísica”. Laqueur (2001) nos traz exemplos em que as genitálias masculina e feminina eram consideradas como iguais, sendo que a feminina era interna e a masculina externa. Sendo assim, os lábios vaginais eram equivalentes ao prepúcio, o útero igual ao escroto, e os ovários idênticos aos testículos. Não era, portanto um (des)conhecimento anatômico, mas uma forma de olhar e interpretar o corpo diferente da que se faz nos dias de hoje. E para esta sociedade “as meninas podiam se tornar meninos, e os homens que se associavam intensamente com mulheres podiam perder a rigidez e definição de seus corpos perfeitos” (LAQUEUR, 2001, p. 19).

Como se pode observar não havia uma rigidez no tocante à estabilidade do sexo, assim como a distinção anatômica não era tomado como diferencial, mas **interpretado** de maneira a tornar igual. A tentativa de estabilizar a categoria “sexo” biologicamente continuou, ou continua, até os dias de hoje, como nos testes de feminilidade realizados pelo comitê olímpico até 1998, que mostram a dificuldade de comprovação biológica do feminino. Desde o “*nude parade*” (desfile de nus – tradução nossa), passando por testes com base celular até os de base molecular, chegando à conclusão que os testes se tornaram cada vez mais sofisticados. Mas tanto a sensibilidade como a especificidade falhou (RUPERT, 2011). Hoje não se faz mais este

tipo de teste, pois faz parte do rol de testes de *dopping*, ou seja, o que diferencia o “normal” ou não, é realizada pela análise hormonal dos atletas.

Segundo a publicação norte-americana *Nature*, quando os geneticistas entram em ação, as fronteiras entre os sexos tendem a se tornar mais difusas, pois com as novas tecnologias de sequenciamento do DNA e da biologia celular revela-se a diversidade de células geneticamente distintas, que em algum grau pode não combinar com o resto do seu corpo no tocante aos marcadores de sexo (AINSWORTH, 2015). Genes específicos relacionados com a fisiologia neural podem ser diferentemente ativados ou suprimidos em ambientes diferentes (do hormonal ao social), contribuindo para os sistemas comportamentais (FAUSTO-STERLING, 2012, p. 417). As diferenças seriam sistemas dinâmicos que se desenvolvem ao longo do tempo, estabilizam, desestabilizam e reformam. A biologia e o ambiente trabalham conjuntamente: os genes e os processos fisiológicos são impactados pelo ambiente, assim como o cérebro também é plástico em resposta às influências ambientais (BERENBAUM; BLAKEMORE; BELTZ, 2011).

Como observado por Muehlenhard e Peterson (2011), dizer que as diferenças existentes entre homens e mulheres são resultado da socialização é muito diferente de entender que a sociedade criou as categorias de sexo (macho e fêmea), bem como não significa que a vagina ou o pênis, passem a existir porque foram “construídos” pelo social na seara da cultura e da linguagem. É inquestionável a existência da genitália, mas é só a partir de um discurso construído socialmente que passam a ter sentido como existência, passam a ser passíveis de serem compreendidos (MUEHLENHARD; PETERSON, 2011). Mais de meio século de ativismo da comunidade de lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros (LGBT) tem feito com que muitas sociedades estejam mais confortáveis com pessoas que atravessam as fronteiras do binário, manifestas em suas escolhas de aparência, carreira e parceiro sexual, mas ainda assim existe uma pressão muito grande para que o sexo seja conformado ao modelo binário (AINSWORTH, 2015).

A tentativa de encaixar o indivíduo em um padrão binário e estável, circunscrito a aspectos biológicos, tem se mostrado uma tarefa cada vez mais difícil, demonstrando a singularidade do ser humano. Isto porque, essa polarização ao binário não é um determinismo biológico, mas um requisito social mandatório que requer um es-

forço para se manter (HARDING et al., 2011). Pode-se notar que não há um “sexo” antes do discurso que o torna significativo, pois desde o dia do seu nascimento, ou até mesmo antes, pela ultrassonografia, é definido como menino ou menina, homem ou mulher, dentro de um ordenamento jurídico/científico (médico) previamente estabelecido (BUTLER, 2010), e seguirão um “script” prescrito dentro de uma lógica heterossexual (PHILLIPS; KNOWLES, 2012). Assim, segundo este ordenamento, o corpo passa a ser sexuado, marcado como sendo univocamente um (macho) ou outro (fêmea), com uma associação mimética ao gênero binário, que o refletirá ou o restringirá, segundo esta definição. Para que este corpo tenha uma existência, seja coerente, faça sentido e seja inteligível, é necessário que um sexo estável se expresse através de um gênero estável, ou seja, o masculino seja macho e o feminino seja fêmea (BUTLER, 2010; MUHR; SULLIVAN, 2013).

O “sexo estável” parece advir de uma organização social da reprodução sexual (BUTLER, 2010) e também como um saber, pelo conhecimento dos corpos, das diferenças sexuais, dos indivíduos sexuados (BUTLER, 2010; SCOTT, 1986), com uma genealogia pelos quais podem sofrer variações no tempo e no espaço. Mas sendo um saber, a distinção entre gênero e sexo torna-se complexa, não se pode dizer que o gênero é um reflexo do sexo, ou que lhe seja imposto, parece na verdade, que o sexo é que se torna um efeito do gênero (SCOTT, 1986). Desta maneira “o sexo não poderia qualificar-se como uma facticidade anatômica pré-discursiva. Sem dúvida, será sempre apresentado por definição, como tendo sido gênero desde o começo” (BUTLER, 2010, p. 27). Assim como para Scott (1986, p. 1067), o gênero é a “organização social da diferença sexual percebida”, não descartando as diferenças físicas, mas estabelecendo significados para as diferenças corporais. Ou seja, o gênero é uma “categoria social imposta sobre um corpo sexuado” (SCOTT, 1986, p. 1056).

Nos discursos e na linguagem, para Butler citando Foucault, emerge uma gramática substantiva do sexo que “impõe uma relação binária artificial entre os sexos, bem como uma coerência interna artificial em cada termo desse sistema binário” (BUTLER, 2010, p. 41). Já para Butler citando Irigaray, essa gramática “supõe homens e mulheres assim como seus atributos de masculino e feminino [...], um sistema binário a mascarar de fato o discurso unívoco e hegemônico do masculino, o falocentrismo” (BUTLER, 2010, p. 41).

## 2.2 PERSPECTIVA SOCIAL: PRIVILÉGIO NÃO MARCADO

Se existe uma singularidade em cada ser humano, não há como manter a rigidez do binário para a categoria sexo, e este foi um dos pontos para as primeiras utilizações do termo gênero dentro desta perspectiva. Assim nos anos 1950, o termo **gênero** foi primeiramente usado por John Money e seus colegas, quando estudavam o que chamavam de hermafroditas (hoje chamados de transex), para se referir às características psicológicas e comportamentais, enquanto o termo **sexo** para se referir às características físicas de um indivíduo (CARRERA; DEPALMA; LAMEIRAS, 2012; MUEHLENHARD; PETERSON, 2011). O termo gênero não foi usada inicialmente como uma única palavra, mas sim como *gender role* e *gender identity*, ( papel de gênero e identidade de gênero respectivamente – tradução nossa).

Nos estudos de Money e seus colegas, um recém-nascido que possuía uma genitália ambígua, deveria se submeter a uma cirurgia reparadora antes de dois anos e meio, assim um gênero correspondente seria designado à criança e posteriormente reforçado socialmente (CARRERA; DEPALMA; LAMEIRAS, 2012). Pode-se observar que o gênero era violentamente imposto ao binário pelo desejo do médico, pelo poder normativo da ciência, que representa o poder do saber, pois o mais importante era a normatização do sexo mediante a cirurgia. Este tipo de procedimento não se restringiu a essa época, mesmo na literatura da Associação Americana de Pediatria na versão de 2006, a “disfunção” é chamada de Doença de Desenvolvimento Sexual, e recomenda-se uma “cirurgia cosmética” no primeiro ano de vida para “aliviar os pais do sofrimento e melhorar o relacionamento entre a criança e seus pais” (CARRERA; DEPALMA; LAMEIRAS, 2012, p. 998).

Em 1979, Rhoda Unger argumentando que o uso indiscriminado do termo **sexo** implicava em um determinismo biológico, que promovia a diferença entre homens e mulheres como sendo natural e imutável, utiliza o termo **gênero** para se referir a características que são culturalmente assumidos como apropriados a homens e mulheres, fugindo assim do determinismo (CARRERA; DEPALMA; LAMEIRAS, 2012). Tanto no caso de Money quanto de Unger o que se nota é a manutenção da categoria sexo como natural, mas diferem na definição de gênero, que para Money tinha um foco maior no indivíduo, e para Unger era uma implicação da cultura sobre o in-

divíduo. A partir deste trabalho o termo **sexo** ficou mais ligado a aspectos biológicos (naturais) e o **gênero** relacionado a influências culturais, mas ainda como um decorrente do outro e dentro do binário, como pode ser visto no manual da APA (*American Psychological Association*) de 2010 (MUEHLENHARD; PETERSON, 2011), o que de certa maneira tende a perpetuar os conceitos, pois é uma entidade de grande influência mundial na área de Psicologia.

Seja na medicina ou na psicologia não existe consenso nos conceitos de sexo e gênero, mas existe um embricamento entre os conceitos, pelo qual um não existe sem o outro (MUEHLENHARD; PETERSON, 2011). Há correntes que mantêm o padrão hegemônico, mas há também dissensos, como nas teorias feministas que iniciaram problematizando as desigualdades entre “sexos” em duas categorias, “masculino” e “feminino”, distintas por características biológicas (CALÁS; SMIRCICH, 2007). Posteriormente, estas teorias fizeram a distinção entre “sexo” biologicamente definido e “gênero” como sociologicamente construído (CALÁS; SMIRCICH, 2007). Mas mesmo dentro do feminismo ainda existem divergências sobre a constituição de gênero e as suas relações, entre os feminismos liberal, radical, socialista, colonialista e pós-estruturalista (CALÁS; SMIRCICH, 2007). Não é propósito de o estudo descrever as diferentes correntes feministas, mas entender que foi a partir destas teorias que questões de gênero e sexo foram problematizadas.

Para além das perspectivas feministas, de maneira resumida, podem-se observar algumas lentes sociológicas, mostrando que existe uma grande importância de fatores culturais (linguagem, crenças, valores e normas) na diferenciação entre sexos. São esses componentes que determinam os critérios pelos quais avaliamos e conhecemos as pessoas e decidimos o que esperar delas (GIL, 2011). Conforme a vertente sociológica, a diferenciação de gênero é vista de maneira particular. Segundo a ótica funcionalista, contribui para a estabilidade social através da especialização de papéis, cabendo ao homem o papel instrumental e a mulher o papel expressivo (GIL, 2011). Ou seja, o homem se volta a objetivos mais distantes, aos relacionamentos externos à família, e à mulher o provimento emocional para o marido e os filhos (GIL, 2011). Assim, ao apropriarem e internalizarem as normas todas como adequadas ao comportamento de cada um dos papéis, estabilizam e instituem a socialização das futuras gerações (GIL, 2011). Para a teoria marxista, o processo de industrialização separa a casa do trabalho, assim para que o homem ficasse livre

para o trabalho nas fábricas, a mulher cuidaria de casa, dá-se assim "o que Engels chamou de dupla exploração do capitalismo: pagar pouco pelo trabalho dos homens e nada pelo trabalho das mulheres" (GIL, 2011, p. 153). Já para o interacionismo simbólico, o que reforça e reflete a desigualdade são as interações entre homens e mulheres (GIL, 2011). Em todas essas conceituações sociológicas percebe-se um claro viés voltado ao binarismo, e preso a um padrão heterossexual, mas ao mesmo tempo vinculadas ao campo social em que estes estão inseridos.

Há uma norma à qual os sujeitos são reconhecidos como tal, na realidade uma matriz de elementos. A matriz heterossexual, uma concepção de uma heterossexualidade naturalizada e compulsória no qual a sociedade é dividida em duas classes de pessoas: mulheres e homens. O gênero, nesta perspectiva, é entendido como binário onde o masculino é o oposto de feminino, e tanto sexo como gênero são levados a crer que são a mesma coisa, de maneira que o heterossexual seja natural, e as relações de gênero dentro do binário são reificadas e naturalizadas (MUHR; SULLIVAN, 2013). Segundo Muhr e Sullivan (2013), esta reificação, envelopa os corpos na maneira com que as pessoas se vestem, movem e se expressam de acordo com as expectativas de ser mulher ou homem, em um determinado tempo e espaço. Esta ideia de "matriz heterossexual" é conceituada por Judith Butler (2010, p. 23), como "a grade de inteligibilidade cultural por meio da qual os corpos, gêneros e desejos são naturalizados".

Assim, nos vestimos como homem ou mulher, movemos nossos corpos de uma forma masculina ou feminina, em conformidade com as expectativas (normas sociais) do que é ser homem ou mulher realizando uma espécie de *performance* (HARDING et al., 2011). Essas manifestações corporais são expressões do artefato "corpo", com uma dimensão biológica, mas pelo qual somos sensibilizados por suas dimensões simbólica e cultural (FLORES-PEREIRA; CAVEDON; DAVEL, 2006). Este artefato unido a outros artefatos, como roupas e ornamentos, pode ganhar outros contornos simbólicos e culturais.

Para Butler (2010, p. 25), gênero não é somente uma "inscrição cultural de significado num sexo previamente dado", numa concepção legal, mas também "[...] o aparato mesmo de produção mediante o qual os próprios sexos são estabelecidos", mais ainda, o "meio discursivo/cultural pelo qual 'a natureza sexuada' ou um 'sexo natural'

é produzido e estabelecido como ‘pré-discursivo’, anterior à cultura, uma superfície politicamente neutra *sobre a qual age a cultura*”. Ou ainda, uma percepção sobre as diferenças sexuais, restrita ao binário, nas formas com que são construídos os significados culturais para as diferenças, dando sentido e posicionando-as dentro de relações hierárquicas (SCOTT, 1986). Em outra forma de conceituação, gênero é a estilização contínua do corpo e sua cristalização, através da repetição de atos ao longo do tempo, que dentro de um quadro normativo e rígido, produz algo como uma “essência”, ao menos aparente, uma forma natural de ser (BUTLER, 2010).

Para Foucault (1999), numa visão pós-estruturalista, tanto o sexo como a sexualidade foram produzidos por um tipo de discurso, não são, portanto, verdades essenciais. Para Butler (2010), o discurso habita o corpo e o faz, confunde-se com ele, portanto não há gênero fora do discurso (BUTLER, 2010). Discursos estes que constituem “campos de força” sociais, um poder descentralizado, coerente e unificado, mas com uma miríade dispersa de relações desiguais (SCOTT, 1986). Esses discursos, como dispositivos de poder, são mantidos e operados por “estratégias de poder”, que pode ser traduzida como a racionalidade empregada para atingir um objetivo (FOUCAULT, 1995), neste caso, a manutenção da matriz de gênero hegemônica. Mas tanto para Foucault quanto para Butler, o que é primordial não é necessariamente o poder, mas como o sujeito humano é produzido e/ou reproduzido pelas relações de poder em que se encontra imbricado, que geram significações que serão apreendidas por este sujeito.

Como “não há um sexo por trás das expressões de gênero” (BUTLER, 2010, p. 25), o gênero é construído pelo “fazer” gênero dentro de normas de como uma pessoa com uma determinada genitália deve se comportar (HARDING et al., 2011). Uma prática compulsória dentro de normas de corporificação, uma produção forçosa, mas não totalmente determinante pelos mesmos fatores (BUTLER, 1993a), ou ainda, como um empreendimento realizado por homens e mulheres de uma dada sociedade que tem como consequência se tornar refém dessa produção (WEST; ZIMMERMAN, 1987). Fazer gênero, para estes autores, envolve um complexo de atividades interacionais, micropolíticas que buscam se fazer perceber projetando particularidades como expressões da “natureza” masculina ou feminina, um fazer situado, conduzido na presença virtual ou real de outros que se presume orientarem-se por essa produção (WEST; ZIMMERMAN, 1987). Gênero seria então para estes

autores, tanto um produto quanto uma base lógica para os vários arranjos sociais e como um meio de legitimar a mais fundamental divisão da sociedade. Como Scott (SCOTT, 1986) em referência a Pierre Bourdieu chama de “a mais fundada das ilusões coletivas”.

Para desfazer essa ilusão, Butler (1986, 2010), ao parafrasear Simone de Beauvoir na célebre frase “não se nasce mulher, torna-se mulher”, acrescenta que também não se nasce homem ou qualquer outra categoria *a priori*, mas pode se tornar qualquer categoria, ou ainda, jamais vir a se concretizar, estando numa constante dinâmica de estar-se. Dentro dessa dinâmica performativa, os mesmos mecanismos utilizados para “fazer” gênero, também podem ser utilizados para “desfazer” gênero, que significa ao mesmo tempo a subversão e a aderência às normas de gênero (BUTLER, 2004; PHILLIPS; KNOWLES, 2012). Estes discursos, embora dominantes, são cultural e historicamente contingentes, nunca monolíticos. São sempre conflitantes e mutantes. Refletem o modo com o qual o indivíduo intervém no discurso, pela sua recusa, rompimento ou pela adesão a este, que é resultado de enredamentos prévios, pelo engajamento aos discursos e a história do sujeito (PHILLIPS; KNOWLES, 2012).

O sujeito tem então a possibilidade de interpretar as normas, resignificá-las, torná-la sua micro-norma, de sentido próprio, fazer um rearranjo, organizar de outro modo, continuamente ao longo do espaço/tempo de sua vida. Pois,

“Corpos não são habitados como espaços vazios. Eles estão, em sua espacialidade, também em andamento no tempo: agindo, alterando a forma, alterando a significação – dependendo das suas interações – e a rede de relações visuais, discursivas e táteis que se tornam parte da sua historicidade, de seu passado, presente e futuro constitutivos” (BUTLER, 2004, p. 227).

Não há como não considerar novas práticas e os sujeitos que delas emergem, bem como as contestações ao *status quo* (LOURO, 2001). “A regulação binária da sexualidade suprime a multiplicidade subversiva de uma sexualidade que rompe a hegemonia heterossexual, reprodutiva e médico-jurídica” (BUTLER, 2010, p. 41)

Os domínios da chamada “representação” política e também da linguística estabelecem através do discurso, os critérios segundo os quais os sujeitos são formados, de modo antecedente, e somente representam aqueles que podem ser reconhecidos como sujeito. Não que toda e qualquer possibilidade de gênero seja facultada, mas

que é limitada por uma experiência discursivamente condicionada, dentro de um discurso hegemônico, uma racionalidade universal, baseado em uma estrutura binária (BUTLER, 2010). Pode-se dizer desse modo, que há uma coerção na forma com que a linguagem delimita o que é imaginável em termos de gênero. A linguagem pode ser arranjada, usada e reproduzida para representar e privilegiar interpretações específicas, pois as práticas linguísticas podem ser analisadas como discursos que criam efeitos de verdade, através de ideias e terminologias histórica e socialmente específicas (AHL; MARLOW, 2012). Não há neutralidade na linguagem. A linguagem é um poderoso instrumento que produz significados e molda a constituição da realidade no interior de discursos que carregam relações de poder, que excluem e incluem aqueles que podem ser parte do discurso (AHL; MARLOW, 2012).

### 2.3 PERSPECTIVA FILOSÓFICA: PRIVILÉGIO PROJETADO E A PERFORMATIVIDADE

Dentro do conceito de Berlant e Warner (1998), encontra-se a terceira perspectiva relativa ao privilégio projetado, o que é chamado por eles de perspectiva filosófica. Neste caso faz-se um paralelo entre o que chamam de privilégio projetado e o que Butler (1990, 1993a, 2004, 2010) chama de performatividade. Esta seção será dedicada a desenvolver o conceito de performatividade.

Para Ahl e Marlow (2012) a noção de que gênero é construído através do discurso é enquadrado como uma *performance* fluida e diversamente contextualizada. Mas para Butler (2010), a performatividade está para além da *performance*. Não se restringe ao aparente e volitivo, mas a um fenômeno que é produzido e reproduzido durante todo o tempo, pois não se é um gênero desde o início, ou seja, o gênero é performativo e realizado na prática, mais ainda, é o que alguém faz e não o que alguém é (BUTLER, 1993a; PHILLIPS; KNOWLES, 2012). Porém não implica em dizer que há um agente autônomo autor da expressão performativa, alguém que conscientemente possa estar seguindo ou recusando um “*script*” (PHILLIPS; KNOWLES, 2012). Assim, o gênero não pode ser entendido como um “papel” que expressa ou dissimula um “*self*” interior, sendo este “*self*” concebido como sexuado ou não. Como *performances* que são performativas, gênero é um ato, no sentido mais amplo, que constrói a ficção social da sua interioridade psicológica (BUTLER, 1988). O gê-

nero é performativamente construído pelo reconhecimento da materialidade do "sexo" num engodo produzido pelo discurso (MUHR; SULLIVAN, 2013).

A performatividade sugere que o gênero não seja naturalmente inerente ao sexo ou à biologia dos corpos, mas ao invés disso implica que nossas percepções da categoria de gênero sejam desenvolvidas por meio de repetições continuadas de certos comportamentos contextualizados historicamente (MUHR; SULLIVAN, 2013). Através dessa repetição, e da articulação contínua à norma, as categorias de gênero se tornam normalizadas. Todos são socializados na cultura com "*scripts*" generificados, o que não implica em dizer que há "papéis" pré-determinados prontos e esperando pelos corpos sexuais e generificados que possam trazê-los a vida (MUHR; SULLIVAN, 2013). Estes atos de repetição e afirmação tornam-se ritualizados, e seus efeitos fazem com que pareçam ser algo natural (OZTURK; RUMENS, 2014).

Desta maneira, as caracterizações e subordinações de gênero tornam-se institucionalizadas, criam-se estereótipos e são normalizadas por um discurso dominante (AHL; MARLOW, 2012). A pseudo "aparência" do gênero é frequentemente confundida, erroneamente, como um sinal de verdade interior ou inerente, mas é sempre contingenciado por normas que o obrigam ser um gênero ou outro, e sua reprodução é sempre realizada em negociações com o poder (BUTLER, 2009), ou seja, "o seu efeito substantivo é performativamente produzido e imposto pelas práticas reguladoras da coerência de gênero" (BUTLER, 2010, p. 48).

Performatividade não é uma questão de escolha de qual gênero alguém gostaria de ser, mas uma reiteração e repetição de normas pelas quais o sujeito é constituído. Não é uma fabricação radical de uma identidade de gênero, mas uma repetição compulsória de normas antecedentes e subjetivantes, que não podem ser descartadas pela vontade do sujeito, mas que trabalha, habilita e constrange o sujeito generificado, e que podem se tornar espaço de insurgência, resistência e deslocamento (BUTLER, 1993a), inclusive sendo o motivo da possibilidade da existência desse sujeito (KNIGHTS; TULLBERG, 2011). O gênero é assim, moldado pela/e nas práticas discursivas que constroem expectativas de como as pessoas devem "performar" afetivamente e através de seus corpos dentro de uma matriz heterossexual (MUHR; SULLIVAN, 2013). Ao mesmo tempo, essa repetição nunca será igual ao original, pois o deslocamento no espaço/tempo e suas ressignificações provocarão altera-

ções (BUTLER, 2010; PHILLIPS; KNOWLES, 2012). Neste ponto há uma interseção entre o “fazer gênero” e “desfazer gênero”, desta forma, “fazer gênero” pode ser usado para desfazer gênero (KELAN, 2010). Assim o próprio conceito de performatividade está em constante desenvolvimento, é uma mutação, uma instabilidade.

A repetição compulsória de normas antecedentes e subjetivantes, as quais não podem ser descartadas pela vontade do sujeito, ao mesmo tempo em que o constringem, também estimulam o sujeito generificado. Esta prática compulsória pelo qual ocorre o gênero, as normas de corporificação, a produção forçosa, não são determinantes pelos mesmos fatores que o constituem, pois o sujeito nunca consegue realizá-las completamente de acordo com as expectativas do ideal a ser perseguido. Assim passa a haver um espaço que pode se tornar uma oportunidade de transformação (PHILLIPS; KNOWLES, 2012), ainda que de maneira precária. Ao mesmo tempo, a performatividade de gênero não necessariamente pressupõe um corpo incessantemente repetido ou ainda um sujeito sempre atuante. Estabelece sim, uma complexa convergência de normas sociais e psicossomáticas, e um processo de repetição que é estruturado por uma complicada reciprocidade entre obrigação e desejo, e um desejo que é e não é seu próprio desejo (BUTLER, 2009). Se o que “eu” desejo é somente produzido em relação ao que é desejado de mim, então no “meu próprio” desejo, eu estou negociando aquilo que é esperado de mim (BUTLER, 2009).

A performatividade de gênero é assim inseparavelmente ligada com os meios diferenciais em que o sujeito se torna elegível de reconhecimento, porém um desejo de reconhecimento que nunca poderá ser preenchido. Para ser um sujeito pleno torna-se necessário, primeiro a adesão a certas normas que governam o reconhecimento, que fazem a pessoa ser reconhecível. A não adesão coloca em questão a viabilidade da vida dessa pessoa, “a condição ontológica da persistência desta” (BUTLER, 2009, p. iv). Para Butler (2009), os sujeitos são como um tipo de ser que clama por reconhecimento na lei ou na vida política, mas talvez a questão mais importante é como os termos do reconhecimento condicionam primeiro quem será tido como sujeito, e quem não será. Assim a performatividade de gênero faz com que o indivíduo seja visto como uma vida, alguém que pode ser interpretado ou entendido como um ser vivente, mas ao mesmo tempo, aquele que vive ou tenta viver distante dos modos estabelecidos de inteligibilidade (BUTLER, 2009).

Para Butler (2009), não há reprodução do mundo social que não seja ao mesmo tempo uma reprodução de normas que governam a inteligibilidade do corpo no espaço e tempo. Assim, o reconhecimento no tempo e espaço social numa relação implícita com outros, ao serem condicionados e mediados por normas sociais, possibilitam também a marginalização, abjeção, e exclusão. Há aqueles que têm acesso limitado à inteligibilidade e há outros que sintetizam essa iconografia simbólica, assim a reprodução das normas de gênero dentro da vida comum é, de certa maneira, uma negociação com as formas de poder que condicionam aqueles aos quais a vida pode ser mais vivida, e aqueles que podem menos, senão totalmente não vivível (BUTLER, 2009).

Quando se age, e se age politicamente, é sempre dentro de um conjunto de normas que atuam sobre os indivíduos, de modo nem sempre reconhecido, e a possibilidade de subversão só passa a existir, não porque haja um sujeito soberano, mas porque uma convergência histórica de normas abre a possibilidade de ação sobre o espaço da individualidade corporificada (BUTLER, 2009). Não há uma escolha que se cria do nada, os indivíduos são sempre transformados e atuados prioritariamente a qualquer ação tomada. Embora se possam retrabalhar radicalmente os gêneros, estes permanecem atados às normas, mesmo enquanto lutam contra elas e mesmo quando decidem mudar de gênero ou produzir gênero. É na base de algum desejo muito poderoso que se leva a fazer esse tipo de escolha, como já visto anteriormente, não se escolhe precisamente estes desejos (BUTLER, 2009).

Performatividade é um processo que implica: em ser atuado de modo que não se tenha total conhecimento; que decide "quem" pode se tornar produzido ou ser um sujeito reconhecível; um sujeito que existe, existências que valem ser mantidas vivas, e que quando perdidas, merecem o luto (BUTLER, 2009). Da mesma forma, as categorizações de gênero que tornam práticas em identidades, são performativas, se tornam modos de ser e existir, e nas culturas heteronormativas estas formas de ser necessitam de uma identidade sexual dominante e a conseqüente abjeção das outras formas (HARDING et al., 2011). Mas essa noção de singularidade de identidade retira dela toda a amplitude do termo, pois assim, ela é “[...] analítica e politicamente separada da constituição de classe, raça, etnia e outros eixos de relações de poder, que constituem a ‘identidade’[...]” (BUTLER, 2010, p. 21).

Portanto para Butler (2010), não deveria haver uma discussão sobre a “identidade” que fosse anterior à identidade de gênero. E como visto anteriormente, “as pessoas só se tornam inteligíveis ao adquirir seu gênero em conformidade com padrões reconhecíveis de inteligibilidade de gênero” (BUTLER, 2010, p. 37), condicionados por um discurso regulatório que molda a formação da identidade e os comportamentos repetidos e normativos dos sujeitos (BENOZZO et al., 2015).

## 2.4 IDENTIDADE DE GÊNERO

Para falar de identidade, primeiramente é necessário que se diga de que identidade se está falando, pois para Hall (2011), pode haver três concepções diferentes de identidade: a do sujeito do iluminismo, do sujeito sociológico e do sujeito pós-moderno. A identidade do indivíduo dotado das capacidades de razão, de consciência e ação, “plenamente unificado, completo, seguro e coerente é uma fantasia” (HALL, 2011, p. 13), que ficou presa ao sujeito do iluminismo. Para o sujeito sociológico, “a identidade é formada na ‘interação’ entre o eu e a sociedade” (HALL, 2011, p. 13), possui ainda uma essência interior, mas que é formado e modificado num diálogo contínuo com o mundo exterior dentro de um rol de identidades oferecidas. Mas o sujeito pós-moderno, e é deste que se está falando, diferentemente dos anteriores, não possui uma identidade fixa, essencial ou permanente. Ela é transformada continuamente, pois os “sistemas de significação e representação cultural se multiplicaram, os sujeitos são confrontados por uma multiplicidade desconcertante e cambiante de identidades possíveis”, com as quais este pode se identificar, ainda que temporariamente (HALL, 2011, p. 13).

Conceitos tão naturalizados como o binário de gênero, masculino e feminino, são identidades assumidas pelas pessoas para que sejam levadas a se “encaixarem” em um padrão de normalidade ditado por um contexto social, em um tempo/espço determinado, reforçando categorias socialmente construídas (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014). Constroem identidades pelo seu sexo biológico buscando aprisionar a diversidade em um discurso unificador (SOUZA; PEREIRA, 2013). Seria então a identidade um ideal normativo, e sendo este um ideal a sua concretização estaria impossibilitada?

Para responder a essa questão Butler (2010, p. 38) diz que “as práticas reguladoras que governam o gênero” são as mesmas “que governam as noções culturalmente inteligíveis de identidade”, pois a coerência e a continuidade da pessoa são normas de inteligibilidade socialmente instituídas e mantidas, na qual a identidade só é assegurada por conceitos estabilizadores de sexo, gênero e sexualidade. A identidade de gênero inteligível será somente aquela em que o gênero decorre de um sexo, em uma relação política de direito, instituída pelas leis culturais que a estabelecem e regulam (BUTLER, 2010). Assim, a pessoa sustenta a sua *performance* de gênero, que é um desejo de projetar uma identidade coerente, que seja reconhecida e valorizada pelo meio social onde a pessoa está inserida (TYLER; COHEN, 2010). Mas, “[...] não há identidade de gênero por trás das expressões do gênero; essa identidade é performativamente constituída, pelas próprias “expressões” tidas como seus resultados [...]” (BUTLER, 2010, p. 48).

Essas expressões que são corporificadas e materializadas, quando são inteligíveis, também são as que “importam”, que fazem sentido e tornam-se aspectos socialmente significantes da identidade, da interação social e talvez mais notadamente, das relações de poder (TYLER; COHEN, 2010). Estas relações servem para construir, controlar, produzir e oprimir os sujeitos, em suas identidades sexuais normativas, tornando certos sujeitos “normais” e outros “anormais”, subjugando uns em benefício de outros, fazendo com que suas vidas não sejam possíveis de serem vividas (HARDING et al., 2011). O gênero é assim um marcador onisciente de identidade, que dá visibilidade aos sujeitos, constituindo-os de maneira a terem também credibilidade dentro de um dado contexto (AHL; MARLOW, 2012). Já os discursos hegemônicos contidos nessas relações de poder, servem como um portal, que carregam as identidades aos quais os indivíduos têm de se conformar para ganhar legitimidade e “passar por ele”, e ao não poder ou não querer se conformar “não passarão por ele”, serão rejeitados (AHL; MARLOW, 2012).

A heterossexualidade compulsória, através da ficção linguística do sexo esforça-se para restringir as identidades em conformidade com um desejo heterossexual, “mas a sexualidade que emerge na matriz das relações de poder, não é uma simples duplicação”, as produções acabam se desviando dos propósitos originais e inadvertidamente criam novas possibilidades de sujeitos que ultrapassam os limites da inteligibilidade cultural e, inclusive acabam por expandir as fronteiras do que é considera-

do culturalmente inteligível (BUTLER, 2010, p. 54). Assim, o que é construído não são tanto identidades, mas as ficções reguladoras que regem as identidades, e que ordenam e organizam o que é tido como certo, através do qual emergem identidades. Não há nenhum núcleo ou centro essencial que produz uma identidade autêntica, ao contrário, é o desempenho da identidade em si, que produz a própria identidade (HARDING et al., 2011).

Acontece que nascemos em culturas em que as regras de gênero e outras identidades já existem, o discurso sempre precede e permite o “eu” (BUTLER, 2010). Se existimos como uma pessoa, temos de estar de acordo com essas regras e normas. A recusa ou impossibilidade de se conformar deixa apenas um ser irreconhecível, sem lugar e sem identidade, que é, portanto, estranho, subordinado, inferior. Isto pode ser sentido ao imaginar o que seria se alguém com uma genitália feminina cultivasse um corpo masculino. Só se pode descrever essa pessoa recorrendo a ela/ele, no uso do termo pelo qual impomos o gênero (embora de forma ambígua) sobre essa pessoa (HARDING et al., 2011). Significa, portanto, que não há sentido em uma identidade essencial de gênero que exista por trás da *performance* das repetições estilizadas das ações em conformidade com a expectativa criada pelo discurso hegemônico, ou seja, o gênero é constituído em sua performatividade, fazendo gênero (KNIGHTS; TULLBERG, 2011). O discurso assim constitui o sujeito facilitando a formação da identidade, e a categorização do gênero converte as práticas em identidades (HARDING et al., 2011).

As identidades não são, portanto, uma escolha individual, elas são o efeito resultante de um discurso aprisionador às regras pelo qual os indivíduos são compelidos a repetir os discursos dominantes e regulatórios, mas não de maneira determinística, pois pode haver deslocamentos na repetição e ressignificação (PHILLIPS; KNOWLES, 2012). Certos corpos, práticas, escolhas de palavras e movimentos sociais podem desafiar a estabilidade da matriz heterossexual, por serem particularmente lembranças constantes da construção e da natureza limitante da matriz. O termo “desafiar” aqui sugere que o trabalho nunca será perfeito ou completo, mas que o ato de resistência deverá ser constante (MUHR; SULLIVAN, 2013). A incompletude pode ocorrer também pela fragilidade da categorização da identidade de gênero, como para o masculino, que para cumprir a expectativa social, deve ser valentão, independente, um vencedor, uma fortaleza, e indestrutível, características

muito improváveis de serem cumpridas integralmente, ainda que haja uma tentativa demonstrada em várias formas, como: esportes de alto risco, conquistas sexuais, competições agressivas, excesso de álcool e/ou drogas, assumindo riscos (KNIGHTS; TULLBERG, 2011).

Entre a *performance* necessária e a impossibilidade de uma declaração idêntica, surgem espaços que possibilitam transformar a prática e os processos de gênero e identidade. Nos limites das normas, nos domínios dos excluídos e deslegitimados, é formada a resistência às normas, pois estes possuem uma identificação parcial e conflitual, e pode resultar num processo de desestabilização e ressignificação no qual as normas são usadas subversivamente. As identidades podem ser feitas e desfeitas, pois são declarativas e enredadas nos discurso dominantes, que apesar de dominantes são cultural e historicamente contingentes. São sempre conflituais e constantemente em mudança. Somem-se a isso os modos com o qual o indivíduo intervém no discurso, o recusa, causa rupturas e se alinha a ele por embricamentos e engajamentos com discursos anteriores e com a sua própria história (PHILLIPS; KNOWLES, 2012). Desfazer as restrições da norma pode desfazer a concepção apriorística de quem é, se reinventando e objetivando a possibilidade do vivível (BUTLER, 2004).

Esse sujeito “não tendo uma identidade fixa, essencial ou permanente, a sua identidade torna-se uma “celebração móvel”” (HALL, 2011, p. 13), e mais, não há um “eu” coerente. Há dentro desse indivíduo “identidades contraditórias, empurrando em diferentes direções, de tal modo que as nossas identificações estão sendo continuamente deslocadas” (HALL, 2011, p. 13). “Assim, em vez de falar em identidade como uma coisa acabada, deveríamos falar em identificação, e vê-la como um processo em andamento” (HALL, 2011, p. 39). As vidas e identidades das pessoas são construídas de modo singular, diferentemente e com alguma distancia das normas restritivas, criando interrupções em como se enquadrar a heteronormatividade, a matriz na qual se encontram: sexualidades, desejos, identidades, relações e seus derivados (RUMENS; BROOMFIELD, 2014). Isto porque, essa polarização ao binário não é um determinismo biológico, mas um requisito social mandatário que requer um esforço para se manter (HARDING et al., 2011).

Para sua manutenção e reprodução, o hegemônico se utiliza de alianças elásticas envolvendo estratégias, por vezes, contraditórias e dispersas (BERLANT; WARNER, 1998), assim, os homossexuais são duplamente normatizados. Primeiro por ser homossexual (diferente de heterossexual) e depois se conformar a um padrão de comportamento masculino ou feminino, de maneira exclusiva. A palavra homossexual só aparece no final do século XIX, designando uma nova forma de “mapear o mundo” pelo qual todos são categorizados não só como macho ou fêmea, mas também como homossexual ou heterossexual (BENOZZO et al., 2015; FOUCAULT, 1999; HARDING et al., 2011). Isto reforça o binarismo hetero/homo criando relações de poder entre eles, implica em subordinação e sujeição a discursos regulatórios (BUTLER, 1993b). Aqui mais uma vez a palavra, ou o discurso constituem o sujeito, constringendo ou habilitando, governando a sua identidade, tornando práticas em identidades, tornando-se modos de ser e existir. A conformidade buscada em *performances* para serem reconhecidas como sendo viáveis acaba por sucumbir ao esquema binário e hierarquizado da heteronormatividade, as configurações de gênero são compelidas a estar dentro dessa matriz de inteligibilidade cultural que governa a vida social (TYLER; COHEN, 2010).

Esses binarismos são provenientes de uma lógica ocidental, que atua fixando uma posição como fundante e/ou central e um oposto subordinado, o outro. Este é um conceito derridiano, pelo qual um é dado como superior enquanto o seu derivado, o outro por consequência é inferior. Desconstruí-los significa estrategicamente reverter, desestabilizar e desordenar esses pares, termos tidos como dados, pelo próprio discurso que os coloca nessa posição. Deixaria claro que cada um contém o outro, que depende do outro para ganhar sentido, ainda que como negação ou desviante. Desta maneira,

“a afirmação da identidade implica sempre a demarcação e a negação do seu oposto, que é constituído como sua diferença. Esse ‘outro’ permanece, contudo, indispensável. A identidade negada é constitutiva do sujeito, fornece-lhe o limite e a coerência e, ao mesmo tempo, assombra-o com a instabilidade. Numa ótica desconstrutiva, seria demonstrada a mútua implicação/constituição dos opostos e se passaria a questionar os processos pelos quais uma forma de sexualidade (a heterossexualidade) acabou por se tornar a norma, ou, mais do que isso, passou a ser concebida como ‘natural’”(LOURO, 2001, p. 549).

Entretanto, desconstruir a identidade não é abolir sujeitos políticos, sua capacidade de agência, mas reavaliar as conexões da identidade com a agência. Em vez de ver

a identidade e agência como uma característica antropológica dos indivíduos, a perspectiva pós-estruturalista considera-os tanto como social e discursivamente (re)produzidos dentro de relações de poder . Ou, como Butler (1995 apud BENDL; FLEISCHMANN; VALENTA, 2008, p. 386), argumenta:

“Ser constituído pela linguagem é ser produzido dentro de uma determinada rede de poder/discurso que está aberto a resignificação, reafetação, citação subversiva de dentro, e convergências interrompidas e acidentais com outras redes. A ‘Agência’ encontra-se precisamente em tais momentos em que o discurso é renovado.”

Analogamente, os corpos não se conformam, nunca completamente, às normas pelas quais sua materialização é imposta, as normas precisam ser constantemente citadas, ter sua autoridade reconhecida, para que sejam exercidos os seus efeitos. As normas regulatórias do sexo têm, portanto, um caráter performativo, isto é, têm um poder continuado e repetido de produzir aquilo que nomeiam e, sendo assim, elas repetem e reiteram, constantemente, as normas dos gêneros na ótica heterossexual. Ao mesmo tempo a precariedade na sua reprodução, pode constituir sujeitos que escapam à norma, abjetos, que fornecem por sua vez o limite e a fronteira para definir os corpos que efetivamente “importam”.

### 3 HETERONORMATIVIDADE INSTITUCIONALIZADA

O padrão heteronormativo é institucionalizado, implícita ou explicitamente, por meio de normas sociais, políticas, jurídicas e econômicas, que constroem ou habilitam a pessoa em seu dia-a-dia (SOUZA; PEREIRA, 2013). Institucionalização significa “tipificação recíproca de ações habituais por tipos de atores” (BERGER; LUCKMANN, 2003, p. 79), ou seja, certo tipo de ação será executado por atores de um determinado tipo. Controlam certos padrões de comportamento previamente definidos em certa direção e não em outras tantas possíveis, corporificando-se em rotinas.

“As instituições, como facticidades históricas e objetivas, defrontam-se com o indivíduo na qualidade de fatos inegáveis. Não se pode desejar que não existam. Resistem a suas tentativas de alterá-las ou de evadir-se delas. Têm um poder coercitivo sobre ele, tanto por si mesmas, pela pura força de sua facticidade, quanto pelos mecanismos de controle [...]” (BERGER; LUCKMANN, 2003, p. 81)

Mas é importante lembrar que a objetividade do mundo institucional, por mais sólida que possa parecer ao indivíduo, foi produzida e construída pelo homem. E “uma vez que a identidade muda de acordo com a forma com que o sujeito é interpelado ou representado” pode ser ganho ou perdido, torna-se politizada, “processa-se como constituindo uma mudança de uma política de identidade para uma política de *diferença*” (HALL, 2011, p. 22). Ou seja, “eu sei quem ‘eu’ sou em relação com ‘o outro’ que eu não posso ser” (HALL, 2011, p. 41).

Há também uma separação entre a vida privada e pública. A separação entre a vida familiar (privada) e a vida no trabalho (pública), iniciada com a industrialização, produz estruturas generificadas que são notavelmente resilientes a despeito das mudanças nos papéis e nas relações de gênero (LEWIS; HUMBERT, 2010). Este modelo de esferas separadas contrasta com a realidade do século XXI no qual todas as designações de gênero fazem parte da força de trabalho e, ao mesmo tempo, estão envolvidos com os cuidados familiares, bem como os limites entre o trabalho e a família estão se tornando cada vez mais permeáveis (LEWIS; HUMBERT, 2010).

As organizações consistem de relações entre pessoas, assim, nunca podem ser neutras em relação ao gênero e não podem ser adequadamente compreendidas a

não ser que as relações de poder que permeiam os gêneros sejam entendidas como um elemento fundamental da estrutura, cultura e prática (LEWIS; HUMBERT, 2010). Pode-se estender a sua abrangência, pois para Foucault, o conhecimento sobre o sexo é a expressão do poder difundido e incorporado no discurso, expresso em políticas e regimes de verdade apoiados nas instituições e nos discursos científicos (FOUCAULT, 1999; PRIOLA et al., 2014).

Muitos estudos têm sido feitos quanto à natureza generificada das organizações em vários países desenvolvidos, incluindo os países nórdicos, conhecidos por suas políticas e programas de igualdade de gênero, demonstrando que as distinções de gênero persistem a despeito do contexto em que se encontram inseridas (LEWIS; HUMBERT, 2010).

### 3.1 HETERONORMATIVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

As organizações são heteronormativas, onde todos são obrigados a se conformar às normas heterossexuais (estritamente definidas), tornando estranho qualquer um que não possa ou se recuse a se conformar a ela (HARDING et al., 2011). Além do que, são locais nos quais o heterossexismo das práticas diárias da vida no trabalho são fortemente ajustadas às culturas e práticas dentro de modelos de família heterossexual (HARDING et al., 2011). É comum ouvir que são como uma família, um local onde são encontradas, simbolicamente, a figura tanto paterna quanto maternas. A Heteronormatividade gera vergonha, medo, naqueles que são rotulados como desviantes desse padrão familiar dentro das organizações (HARDING et al., 2011; WARNER, 1991).

Há também o modelo de trabalhador ideal, masculino, o qual pode ser ligado à ideologia das esferas separadas de gênero: a esfera pública, como o mundo do homem e a esfera privada da família como um domínio e responsabilidade da mulher. Este modelo masculino idealizado influencia o modo como é definido e valorado o comprometimento ao trabalho. Este comprometimento é constituído em termos de comportamentos que indicam a primazia do trabalho, como o tempo ilimitado despendido com o trabalho, e as demandas da família, comunidade e vida pessoal serem secundárias (LEWIS; HUMBERT, 2010). O mito das esferas separadas perpetua o dis-

curso do silêncio organizacional associado aos valores masculinos virtualmente inconscientes, porém profundamente incorporados (LEWIS; HUMBERT, 2010).

A heteronormatividade nas organizações é tão dominante que mesmo gestores abertamente identificados como *gays* podem se construir como o "outro" para os homens *gays* enquanto no ambiente de trabalho. A homossexualidade, bem como o homoerótico, não é aceitável neste tipo de cultura. Onde ela se apresenta existe um trabalho de "conserto" para restaurar a fábrica da cultura heteronormativa (HARDING et al., 2011). Pessoas homossexuais devem ser "discretas" no trabalho, ou seja, alguém que segue o padrão heterossexual (SOUZA; PEREIRA, 2013, p. 92). Mesmo em ambientes chamados de "*gay-friendly*" (amigáveis para *gays* – tradução nossa), existe uma normalização do sujeito para que este se conforme a heteronormatividade, pois segundo o autor, este é um regime que organiza a vida social baseado num binário mestre de heterossexual/homossexual (RUMENS; BROOMFIELD, 2014).

A heteronormatividade não está escancarada, pois as organizações têm sido tradicionalmente representadas como reinos racionais e assexuados (PRIOLA et al., 2014). A discriminação contra pessoas homossexuais e transgêneros, dentro do ambiente organizacional, é mais sutil, pois se escondem atrás de discursos baseados em valores morais e religiosos (PRIOLA et al., 2014). Desta forma, em contextos em que a heterossexualidade é tida como padrão e aceita como norma cultural, a heteronormatividade é naturalizada através de performances e discursos dominantes, que agem como um mecanismo de poder e controle, limitando e silenciando as expressões dissonantes do hegemônico (BUTLER, 2010; FOUCAULT, 1999; PRIOLA et al., 2014). Isto faz com que se pense que a homossexualidade está restrita a vida privada, irrelevante para a vida profissional, até mesmo como falta de profissionalismo (PRIOLA et al., 2014).

Segundo Priola et al.(2014), a ausência de proteção legal, a relativa falta de políticas de igualdade de trabalho (particularmente em pequenas organizações) e a falta de apoio sindical podem agravar o clima de silêncio. Especificamente, no Brasil, há uma lei que proíbe qualquer tipo de discriminação na contratação ou manutenção das relações trabalhistas, a lei nº 9029 de 13 de abril de 1995, porém não existe ainda legislação federal contra a homofobia. Atualmente vive-se um momento de ampla

discussão sobre o tema na mídia e a sua inclusão no novo código penal brasileiro, mas ao mesmo tempo uma preocupação pois, segundo Maria Berenice Dias (Presidente da Comissão da Diversidade Sexual do Conselho Federal da OAB), existem bancadas de legisladores que “escudados pela liberdade de credo [...], arvoram-se o poder de promover a conversão de homossexuais, como se fosse uma doença passível de ser curada ou uma praga a ser eliminada” (DIAS, [s.d.] ).

A mídia de um modo geral também influencia nos padrões a serem adotados no mundo corporativo, tanto para o homem quanto para a mulher, mas para a mulher existe certa ambiguidade, pois a combinação escolhida por ela entre a vestimenta e seus acessórios será a sua declaração de profissionalismo ou como ela se posiciona no tocante a feminilidade ou masculinidade ideal dentro da matriz heterossexual (KELAN, 2013). Ao se vestir de maneira em que são percebidas como muito masculinas, são vistas como não muito mulheres, e de outro modo, se são percebidas como muito femininas, não preenchem o papel ideal de profissional do mundo dos negócios. Para resolver essa ambiguidade elas constituirão a sua identidade profissional buscando nas imagens difundidas pela mídia, a maneira mais adequada para a sua apresentação no universo público do mundo dos negócios (KELAN, 2013). Há neste quesito também um claro identificador de gênero que distingue de maneira inequívoca, o ser homem e o ser mulher nas organizações.

Em se tratando de culturas organizacionais, aquelas consideradas neoliberais não são muito diferentes de seus congêneres patriarcais, pois o ideal masculino continua a imperar. A cultura paternalista é caracterizada pela deferência, lealdade e valores familiares, um local onde as mulheres encontram um teto de aço opaco, que não só as impede de seguirem uma escalada rumo ao topo da organização, quanto sequer permite a visualização do topo. Enquanto isso, na neoliberal, as mulheres encontram um teto de vidro, na qual podem ver o topo, porém para que possam chegar ao topo é necessário o seu ajustamento ao ideal (BRUMLEY, 2014). O ideal de trabalhador, que é presumido como sendo homem, é caracterizado como alguém racional, um líder forte, comprometido com o trabalho e sem outras responsabilidades, inclusive familiar. Isto porque, também é presumido que a mulher, especialmente as mães, é percebida como menos racionais, mais emocionais, impossibilitadas de trabalhar por longos períodos e menos comprometidas com o trabalho (BRUMLEY, 2014).

No quesito gestão, há inclusive uma ideia de que a corrente hegemônica da teoria administrativa poderia ser rotulada de corrente masculina (trocadilho em inglês de *mainstream* para “*male stream*”), isto porque esta corrente falha em não reconhecer a relação entre a Administração e o gênero, encontrando-se aqui uma cegueira de gênero (MAVIN; BRYANS; WARING, 2004). Ao enxergar a Administração desta forma, podem surgir duas problemáticas: considerar a expectativa de que mulheres gestoras façam a gestão de modo equivalente aos homens, e considerar que as mulheres façam uma gestão complementar à gestão masculina (HEARN, 1992). Porém, em ambas as problemáticas há um reforço do padrão binário e hierarquizado.

Conceitos-chave para a vida organizacional, tais como: competência, liderança, efetividade, excelência, racionalidade, força, e autoridade, entre outros, são práticas de gênero que afetam de modo diferenciado mulheres e homens (MARTIN, 2003). O conceito de liderança para os gestores é polarizado, sendo que as mulheres devem se conformar de maneira estereotipada a um comportamento feminino, como sendo: empáticas, relacionais, cuidadoras; e os homens como: racionais, de orientação ao resultado e decisivos (MUHR; SULLIVAN, 2013). Mesmo que, segundo os autores, tanto um como outro não consigam se encaixar de maneira tão exata a esses estereótipos.

De acordo com Lewis e Humbert (2010), o discurso da equivalência ou da igualdade de gênero é cada vez mais comum, não só nos departamentos de RH, como também para fora dos muros da organização, sempre incorporado a iniciativas de diversidade. Mas esta frequência coexiste com o discurso do foco no negócio, que posiciona como problemáticos aqueles que desviam da forma tradicional do modelo masculino de trabalho e carreira (LEWIS; HUMBERT, 2010). Em outra perspectiva, mas ainda dentro do mesmo raciocínio, o modelo de trabalhador ideal contrasta com o ideal materno, podendo criar dilemas de identidade para as mulheres, bem como impactar os modos como pais e mães são percebidos no ambiente de trabalho, ainda que novos modelos de configuração familiar estejam emergindo na sociedade (LEWIS; HUMBERT, 2010).

As organizações de um modo geral são generificadas em suas práticas, cultura, estruturas e processos, as quais podem ser notadas na divisão do trabalho, na distribuição de autoridade e poder, nas relações entre os funcionários e suas responsabi-

lidades domésticas, na reprodução das normas heterossexuais, no uso de símbolos e imagens generificadas, e processos de violência generificados na forma de preconceito (SWAN; STEAD; ELLIOTT, 2009). A heteronormatividade impacta em todos os aspectos organizacionais e também nas teorias administrativas privilegiando uma categoria em especial: o homem heterossexual. Porém esta cegueira de gênero estaria também presente em um ambiente universitário, a ágora onde se pauta pela diversidade de opiniões e a constante busca pela falseabilidade que move a ciência? Haveria espaço no ambiente acadêmico para a discussão crítica sobre normativas hegemônicas consideradas naturais? Ou seria somente um espaço de reprodução do hegemônico?

### 3.2 HETERONORMATIVIDADE NA ACADEMIA

As Instituições de Ensino Superior (IES) possuem o papel crucial de habilitar os indivíduos, as organizações e os organismos profissionais a desafiar criticamente suas formas de trabalhar e pensar. Ignorar esse papel leva a uma “aprendizagem empobrecida, um contraste à atual sociedade do conhecimento” (MAVIN; BRYANS; WARING, 2004, p. 565). A IES atua como um portal, um rito de passagem da vida de um jovem para o mundo profissional, bem como um espaço de socialização. Para Berger e Luckmann (2003), a socialização se processa pela internalização de atitudes e valores institucionalizados ou baseados nas instituições. Esta instituição possui um importante papel na formação da identidade, nela as identidades são modificadas e novas identidades são forjadas (KELAN, 2013).

A negociação da identidade profissional, forjada na universidade, é uma reflexão de experiências no contexto de práticas sociais e institucionais pelo qual o indivíduo é atravessado. É aprendida durante a socialização através de treinamento, que mostra a identificação com a profissão, a vontade de colaborar, e solidarizar com essa cultura de trabalho-duro masculino (HAAS; KOESZEGI; ZEDLACHER, 2016). O saber e suas práticas são intimamente conectados ao social, que é vivido fazendo gênero através de corpos generificados, mas não se restringe a isso, sendo também um conjunto de ideias, relações e processos que produzem esses corpos generificados pelas políticas do saber (SWAN; STEAD; ELLIOTT, 2009). As instituições de ensino

de um modo geral e a IES de modo particular podem ser vistos como um espaço social atravessado pelas relações de gênero (LOURO, 2012).

Numa pesquisa sobre representações sociais de pesquisadoras na Universidade Federal de Lavras, UFLA, Cramer, Neto e Andrade (2002), demonstram que questões culturais como a dificuldade de conciliar o trabalho na universidade com o trabalho doméstico, ainda são vistos como um problema feminino, tanto por homens quanto por mulheres. Por consequência, segundo os autores, a profissionalização, que requer mais tempo, disponibilidade e dedicação fica mais comprometida de forma assimétrica. E ainda, que certas profissões ainda estão relacionadas a um gênero específico. E mesmo em questões de meritocracia, como a avaliação de desempenho, existe um viés na qual as mulheres precisam demonstrar um esforço maior que seus pares homens para que sejam notadas (CRAMER; NETO; ANDRADE, 2002). Ou seja, em um ambiente acadêmico, pode-se notar a presença heteronormativa, mantendo a generificação dos sujeitos.

Outro aspecto a se considerar são as relações dos docentes e discentes, em que se verificou que as relações de poder atuam de forma bi-direcional, não somente da “figura superior” do docente em sala de aula, mas dos constrangimentos (homofobia, discriminação e preconceito) pelos quais passam os docentes por ação dos discentes e outros membros da comunidade universitária (RIPLEY et al., 2012). Assim, os educadores LGBT têm de permanecer “dentro do armário” e continuar reproduzindo modelos heteronormativos com receio de serem categorizados e sofrer sanções ao nível institucional ou interacional, mantendo desta maneira os modos ortodoxos de ver as representações de gênero reduzindo as possibilidades de enxergar a diversidade de gênero como uma realidade presente na vida social em geral (RIPLEY et al., 2012).

Um fator que dificulta a discussão encontra-se no que Kelan (2009) chama de *gender fatigue* (“fadiga de gênero” – tradução nossa), em que se tem como certo que as discriminações de gênero são um assunto pertencente ao passado e que os ambientes organizacionais, entre eles o universitário, são neutros, pois o gênero é tratado como algo pertencente somente à esfera individual e não possui envolvimento com o todas as demais esferas em que o indivíduo toma parte. E ao tornar discursivamente invisível, não haverá vozes que possam contestar as desigualdades e o estabeleci-

mento do *status quo* (KELAN, 2009). As discussões de gênero devem assim permanecer dentro da agenda política, para que se possam evidenciar aspectos normalizantes que a heteronormatividade insiste em tornar naturais.

Um sinal de que a academia pode não ser um espaço de questionamento ou análise crítica pode ser visto na pesquisa de Lämsä et al. (2007), no qual observaram que a experiência durante o curso de administração não alterou as atitudes e valores generalizados das alunas e alunos, valores que, segundo os autores, possivelmente vieram de uma socialização anterior. Outro indício, não menos preocupante, pode ser visto no estudo feito por Souza e Dinis (2010) com a formação de docentes em biologia, em que existe “pouca disposição para se falar mais abertamente sobre os temas”, bem como a “noção de heterossexualidade como a condição sexual natural” (SOUZA; DINIS, 2010, p. 131).

Há também a questão das políticas públicas envolvendo a educação. Neste quesito, segundo Oliveira Junior e Braga (2015), há uma “cultura do desagendamento” do governo brasileiro, que devido a pressões políticas e sociais retirou de circulação o material criado para o projeto Escola Sem Homofobia dentro do programa Brasil Sem Homofobia. Chamado pejorativamente de “*Kit Gay*”, foi amplamente discursado, por políticos ligados a tendências evangélicas, como algo que fazia: apologia ao homossexualismo, induzia a pedofilia e incentivava a promiscuidade (OLIVEIRA JÚNIOR; BRAGA, 2015). Assim, diante dessa pressão, a Presidente concordou que “o material não possuía teor ‘correto’ para ser apresentado a crianças e jovens” (OLIVEIRA JÚNIOR; BRAGA, 2015, p. 45).

A formação profissional não está restrita ao conhecimento formal que é transmitido e apropriado pelos estudantes, mas deriva também de outros saberes, como: práticas cotidianas, opiniões públicas, normas, regras e moralidade entre outras (SIQUEIRA et al., 2012). Estes saberes, em sua formação, estão conectados a relações de poder, em práticas discursivas, “que ganham corpo em conjunto técnico, em instituições, em esquemas de comportamento, em tipos de transmissão e difusão, em formas pedagógicas, que ao mesmo tempo as impõe e as mantém” (FOUCAULT, 1997, p. 12). Num estudo sobre construções identitárias no trote universitário de estudantes de farmácia, Siqueira et al. (2012), demonstram a presença heteronormativa dentro do ambiente universitário, porém fora da sala de aula. Ainda que haja es-

peculiaridades relativas à cultura do curso e da profissão, poderiam ser consideradas como variações sobre o mesmo tema.

O posicionamento presente tanto nos discursos organizacionais, quanto governamentais, e nas atitudes demonstradas por discentes e docentes, levam a questionar se não haveria uma prática do silêncio. Uma prática que como citado por George Orwell na sua obra “Revolução dos Bichos”, pode levar ao esquecimento e assim as palavras não-ditas deixam de existir no vocabulário do dia-a-dia das pessoas, tornando assim inexistentes ou naturalizadas de modo a não se perceber a sua existência. O aprendizado implica em uma necessidade constante de questionar o saber que é obtido depois deste se tornar hegemônico, ou ciência normal na perspectiva de Thomas Kuhn, desta maneira, a academia deveria ser o lugar da polifonia, onde as múltiplas vozes podem ser ouvidas e as ideias debatidas.

### 3.3 HETERONORMATIVIDADE E A ADMINISTRAÇÃO

As escolas de administração são heteronormativas, e na falta um argumento, segundo Rumens (2016), são assim porque praticamente tudo em qualquer lugar também o é. O ambiente universitário da administração inclui a socialização do indivíduo no qual ele é integrado a padrões de comportamento, habilidades, atitudes e valores que são desejáveis e apreciados em um determinado contexto social ou organizacional do mundo dos negócios (LÄMSÄ et al., 2007). Apesar de as relações de gênero não serem mais assunto privado e estarem no centro da vida organizacional, muito pouco desse debate tem sido abrangido pelas teorias e práticas do ensino da Administração (SWAN; STEAD; ELLIOTT, 2009).

Pesquisas sobre gênero nas escolas de Administração têm demonstrado, segundo Kelan (2013), que são dominadas por uma cultura masculina. A estrutura dos programas e as atividades extracurriculares parecem atender a interesses masculinos, e os currículos demonstram uma preocupação limitada com assuntos em torno da diversidade e gênero e raramente se preocupam em desenvolver habilidades consideradas femininas como o *coaching* e outras relacionadas ao cuidar (KELAN, 2013). Mas um grande número de pesquisadores tem demonstrado uma preocupação em tornar o estudo da administração mais crítica, desenvolvendo disciplinas e currículos

que possibilitem o estudante a familiarizar-se com questões envolvendo desigualdades, poder e controle (RUMENS, 2016).

No final dos anos 1990 iniciou-se um questionamento sobre a instrumentalidade do conteúdo do ensino da administração fornecido pela corrente hegemônica (SWAN; STEAD; ELLIOTT, 2009). As implicações sócio-políticas e suas consequências no ensino da administração envolveram reflexões sobre o gênero e suas relações com o conteúdo e os alunos, pois segundo alguns autores à época, deveria haver uma maior crítica ao ensino que promoveria a lógica e o *ethos* masculinista no ensino da administração (SWAN; STEAD; ELLIOTT, 2009). Os livros texto de administração e liderança foram criticados por assumirem o viés de gênero por considerarem o masculino como natural, tornando-o invisível e indiscutível (GHERARDI; MURGIA, 2014). Como ensinar gênero e administração, segundo as autoras, tem sido foco de reflexão recente, com todas as dificuldades inerentes ao provocar uma reflexão sobre aquilo que é tido como natural.

O ensino de Administração é um corpo de conhecimento em franco crescimento, e o gênero como um tópico do campo administrativo, na maioria das vezes discute a relação das mulheres e o suas desvantagens (SWAN; STEAD; ELLIOTT, 2009), mas se há uma preocupação com a inclusão de mulheres no topo da cadeia administrativa, quebrando o teto de vidro, também deve haver outra preocupação, pois a tentativa pode ser entendida como um “problema” (as mulheres) a ser resolvido dentro do quadro atual da administração, ou a ser administrado por outros (homens) como parte de um modelo pré-estabelecido de gestão (HEARN, 1992). O uso de uma linguagem de domínio predominantemente masculina e suas metáforas na gestão (originados nos esportes ou no militarismo), a percepção estereotipada do que é ser mais feminino ou mais masculino também colabora para reproduzir o hegemônico (HEARN, 1992), cerne da heteronormatividade.

Essa generificação na constituição dos sujeitos encontra-se presente nos discursos de alunos de MBA (*Master in Business Administration* – Mestrado em Administração de Negócios – tradução nossa), na qual a constituição se dá pelo consumo de imagens relativas ao ser homem ou mulher de negócios. A aparência visual mais adequada para o exercício profissional e a relação inversamente proporcional entre a atratividade sexual e o profissionalismo para as mulheres são aspectos generifican-

tes encontrados e tidos como naturais (KELAN, 2013). Ou seja, para as mulheres existe uma necessidade afirmativa de se posicionar através do vestuário em imagens a serem consumidas através da mídia, pois diferentemente dos homens não há um “uniforme”, e mesmo que essas imagens se alterem ao longo do tempo, são a sua única referência para tal. Além disso, não podem demonstrar características *sexy* ou glamorosa, tidas como excessivamente femininas, pois assim não transmitiriam uma imagem de profissionalismo exigido no ambiente organizacional.

A heteronormatividade não se restringe à questão de gênero masculino/feminino, mas também ao binário heterossexual/homossexual, posicionando o heterossexual como um padrão normativo pelo qual as outras sexualidades são julgadas, excluídas ou silenciadas, e podem ser encontrados na literatura da Administração e as escolas de Administração as mantêm inquestionáveis (OZTURK; RUMENS, 2014). Assumindo a heterossexualidade como natural, pode-se encobrir a importância das pessoas LGBT na constituição das escolas de Administração, e o fato de que estas pessoas têm de negociar, a todo o momento, com as normas valores e práticas do saber codificados na heteronormatividade. Desta maneira, corre-se o risco de não enxergar as desigualdades e os seus impactos na vida dessas pessoas, afetadas pela heteronormatividade organizacional (OZTURK; RUMENS, 2014).

A dificuldade em trazer a discussão a heteronormatividade para a Administração está no fato de que tanto um como outro estão posicionados nas narrativas das pessoas que fazem parte deste ambiente, através de seus discursos, práticas, normas, linguagens e valores que refletem as imagens socialmente construídas de ser masculino e ser feminino e a ordem moral que as sustenta. Ordem moral que faz parte da matriz e se baseia em crenças morais religiosas, tradicionais ou ainda ideológicas, e conceitua o que é tido como sendo bom, certo ou virtuoso (GHERARDI; MURGIA, 2014). Num artigo sobre a percepção de gênero de estudantes na Itália, as autoras descrevem como estes fazem a associação de certos estereótipos de gênero à atuação de um gestor e sobre o aspecto negativo da instrumentalidade da gestão atribuído ao masculino e a imagem positiva da gestão baseado no envolvimento pessoal associado a uma gestora.

Ao ignorar o conceito de gênero na gestão, as escolas de administração, conforme Mavin, Bryans e Waring (2004), conspiram com o *status quo* simplesmente repetindo

as teorias e práticas de gestão existentes. Argumentam que o ensino de administração deve ser gênero consciente, e que é responsabilidade das escolas de negócios e de gestão colocar o gênero no topo da agenda para que se possam desafiar as percepções tradicionais de que *manager* é equivalente ao sexo masculino. Mas pensar que a heteronormatividade afeta somente aqueles que são diferentes do hegemônico também é um engano, pois de maneira diferente causa prejuízos a todos dentro das salas de aula. Os que são diferentes são marginalizados, tornados invisíveis, ou suas perspectivas ou experiências são tornados triviais, sem relevância. E ao fazer isso, indiretamente não permite que se compartilhem diferentes visões ou experiências que poderiam enriquecer o aprendizado também daqueles que se encontram nos grupos dominantes (SMITH, 2000).

A grande maioria do que foi apresentado até o momento é um retrato do que acontece em outros países, principalmente anglófonos, e irá se buscar como isso se reflete no ambiente acadêmico nacional. Os estudos de gênero em que pode se situar a heteronormatividade possuem uma trajetória recente no Brasil, tendo seu primeiro grupo de pesquisa iniciado as atividades em 1991 e não passava de dez grupos até 2003, sendo que em 2013 já somavam 32 grupos na área de Administração, o que certamente denota um aumento de interesse e importância sobre as pesquisas de gênero (ANDRADE; MACEDO; OLIVEIRA, 2014). Os autores ainda chamam a atenção para um fator limitante da produção científica em gênero na Administração: um grande número de líderes não possui produção sobre o tema, e mesmo aqueles que possuem artigos publicados, não tem relação de colaboração com outros grupos e instituições. E apesar de uma maior abertura dos periódicos para o tema, algumas temáticas ainda têm sido negligenciadas, e há indícios de que essa negligência seja dos próprios grupos de pesquisa (ANDRADE; MACEDO; OLIVEIRA, 2014).

Questionar a heteronormatividade não é necessariamente ser contra as normas, não é fazer apologia a uma existência sem limite, nem tão pouco desprezar as identificações sentimentais com a família ou crianças. Não é também ter medo da normalidade, de ser uma pessoa comum, que também é normalizado, “[...] não por uma imposição de uma vontade exterior, mas pela distribuição ao redor de uma norma estatisticamente imaginada [...]”, medindo o desvio da massa (BERLANT; WARNER, 1998, p. 557). Questionar a heteronormatividade é questionar o trabalho de manutenção

de uma metacultura normal de inteligibilidade que responsabiliza os indivíduos pelas instabilidades, falhas, angústias que experimentam em suas vidas relativas à identificação com a narrativa de vida heterossexual (BERLANT; WARNER, 1998). Imaginar um mundo sem a influência heteronormativa, presente em inúmeras práticas, neste momento é algo inimaginável, mas possível desde que haja o questionamento.

No caso das escolas de administração, buscar estabelecer condições mais inclusivas para sustentar uma miríade de perspectivas, vidas e identidades que resistem aos diferentes modelos normativos de ser humano no mundo do trabalho (RUMENS, 2016). Isto porque, se são produções discursivas como foram vistos no decorrer do estudo, da mesma maneira podem conduzir a outras produções discursivas que possibilitem os sujeitos. Com a intenção de superar as negligências, a agenda latente e a cegueira de gênero, a pesquisa se propõe a buscar a presença da heteronormatividade utilizando a metodologia proposta a seguir.

#### 4 METODOLOGIA

Diferentemente das ciências empírico-analíticas que procuram produzir conhecimento nomológico, na pesquisa social o que interessa é “[...] maneira como as pessoas espontaneamente se expressam e falam sobre o que é importante para elas e como elas pensam sobre suas ações e as dos outros [...]” (BAUER; GASKELL, 2002, p. 21). O mundo, que as pessoas conhecem e experienciam, é uma representação constituída por processos de comunicação (BAUER; GASKELL, 2002). Sendo uma representação, este mundo não é um dado natural, sem problemas, mas construído na vida cotidiana de modo ativo, mesmo não sendo em condições que elas mesmas estabeleceram (BAUER; GASKELL, 2002). Isto ocorre porque essa atividade, ou liberdade, é condicionada a relações de saber-poder (FOUCAULT, 1995).

A “ideia por trás da pesquisa qualitativa é selecionar propositalmente participantes ou locais (ou documentos ou materiais gráficos) mais indicados para ajudar o pesquisador a entender o problema e a questão de pesquisa” (CRESWELL, 2007, p. 189–190). Assim, o local de pesquisa escolhido foi uma Universidade Federal do Sudeste Brasileiro e os sujeitos de pesquisa seus alunos finalistas do curso de Administração. Isto porque se supõe que os alunos finalistas são aqueles que receberam a maior carga de informações sobre os saberes administrativos e que assim podem, através das suas narrativas, expressarem discursos possivelmente mais aderentes com esses saberes. E assim podem-se encontrar a presença da heteronormatividade nos saberes administrativos contidos em seus discursos. É evidente que não serão somente os saberes administrativos que estarão presentes nos seus discursos, que serão carregados de valores e crenças de outros meios sociais, mas não se deve esquecer-se do contexto interpretativo em que se realizará a pesquisa, a sala de aula dentro da Universidade.

Dentre os participantes também se encontra o pesquisador, pois segundo Creswell (2007, p. 187), “o pesquisador qualitativo reflete sistematicamente sobre quem é ele na investigação e é sensível à sua biografia pessoal e à maneira como ela molda o estudo”. Não há uma separação do pessoal com o pesquisador, há sim um reconhecimento de que toda investigação é carregada de valores, e não se encontra somente na discussão dos resultados, mas certamente encontram-se discursivamente co-

locados por todo o estudo. O reconhecimento dos vieses, valores e interesses (ou refletividade) tipifica a pesquisa qualitativa atualmente (CRESWELL, 2007). No caso desta pesquisa, o posicionamento do pesquisador poderia ser considerado um fator relevante, pois sendo este do sexo masculino e heterossexual, conforme padrões sociais heteronormativos, de descendência asiática, com 54 anos, em uma relação estável, ou seja, estaria muito próximo do que é considerado o padrão hegemônico. Segundo Allen (2010) há uma crítica ao fato de alguém que pertence ao grupo hegemônico possa fazer pesquisas com críticas a esse mesmo grupo, mas o pesquisador também entende que, seguindo Butler e Warner citados em capítulos anteriores, não há necessariamente uma relação de convergência entre a identidade heterossexual e a heteronormatividade, assim, é possível que uma pessoa considerada como pertencendo a um padrão hegemônico, possa construir um conhecimento que questione o (hetero)normativo (ALLEN, 2010).

As pessoas usam o discurso como retórica para se posicionar, ou como dito por Gill (2002), fazer coisas, dentre as quais podemos incluir o fazer gênero. O discurso não ocorre num vácuo social, está ajustado aos contextos interpretativos nos quais se encontram imerso esses atores sociais. Pode-se exemplificar isso de maneira bastante simples: como um mesmo fato pode ser narrado de maneira diferente, dependendo de onde se encontra, num meio formal ou informal, ou se o seu interlocutor é sua mãe, ou seu chefe, ou o delegado de polícia. E não se trata de um fingimento deliberado, mas aquilo que parece “certo” ou natural para aquele contexto interpretativo em particular (GILL, 2002). E a autora chama a atenção para o contexto interpretativo, que não se trata somente da pessoa, do quando e onde está ocorrendo o discurso, mas outras sutilezas como as ações que ocorrem simultaneamente e as orientações dos participantes.

O delineamento da pesquisa foi realizado através da: revisão sistemática da literatura sobre a heteronormatividade e a administração, obtenção de dados secundários sobre a educação superior e de documentos da Universidade pesquisada, e entrevistas semi-estruturadas com os discentes do curso de administração.

#### 4.1 PRODUÇÃO DE DADOS

Na revisão sistemática da literatura sobre o tema, primeiramente foram determinadas as palavras-chave para o processo de busca nas bases de dados eletrônicas para encontrar o estado da arte sobre o tema. Como o tema é a heteronormatividade presente nos cursos de administração, foram utilizados os termos “heteronormatividade”, seu correlato em língua inglesa “*heteronormativity*” e “cursos de administração”, cujos correlatos em língua inglesa foram: “*Business school*”, “*administration*”, “*management*” e “*management school*”. Para que se tivesse eficácia nos resultados dos motores de busca, a *string* de busca foi a seguinte:

*heteronormativity AND ("Business school" OR "administration" OR "management" OR "management school")*

Esta *string* foi determinada para que sejam selecionados os artigos que tivessem relação com a heteronormatividade e ao mesmo tempo se relacionassem com o curso de administração. A álgebra booleana é utilizada de maneira que se agrupem os correlatos com o conector “OR” e os elementos chave com “AND”.

Para a complementação de literatura sobre a influência da biologia na distinção de sexo foi utilizada a *string*: *gender AND biology*. E para a heteronormatividade nas organizações: *heteronormativity AND management*.

A busca foi efetuada no Portal de Periódicos, da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES),

[...] que é uma biblioteca virtual que reúne e disponibiliza a instituições de ensino e pesquisa no Brasil o melhor da produção científica internacional. Ele conta com um acervo de mais de 38 mil títulos com texto completo, 126 bases referenciais, 11 bases dedicadas exclusivamente a patentes, além de livros, enciclopédias e obras de referência, normas técnicas, estatísticas e conteúdo audiovisual.” (CAPES/MEC, [s.d.]

Em seguida, a mesma *string* foi utilizada na base de dados SPELL (*Scientific Periodicals Electronic Library*). Essa base de dados concentra a produção científica das áreas de Administração, Contabilidade e Turismo abrangendo os principais periódicos das áreas e é um sistema de indexação, pesquisa e de disponibilização gratuita dos documentos, mantido pela Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD).

Para buscar refletir o panorama da educação superior brasileira, utilizou-se da Sinopse da Educação Superior Brasileira (INEP (INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA), 2016). Pesquisou-se na sinopse e foi feito o comparativo entre a Administração e outros cursos para comprovar o que Saraiva chama de “locomotiva da educação superior brasileira” (SARAIVA, 2011, p. 42). A comparação se realizará em termos numéricos da quantidade de IES e dos alunos regularmente matriculados.

Para não se utilizar somente uma técnica para a produção de dados, serão utilizadas duas diferentes fontes: a análise documental, e entrevistas junto aos discentes. A análise documental terá como objetos os documentos institucionais encontrados no sítio da Universidade:

- Regimento geral da universidade.
- Guia do estudante.
- Manual do aluno de administração noturno.
- Ementas das disciplinas de administração ofertadas.

Estes documentos foram escolhidos por serem de fácil acesso tanto aos discentes quanto a pessoas externas a instituição, o que possibilitaria a consulta aos mesmos. Tanto o regimento, quanto o guia do estudante e o manual do aluno são documentos que regem a vida acadêmica do aluno, sendo uma possível fonte de consulta. E as ementas das disciplinas foram utilizadas para que se tivesse um panorama do conteúdo, ao menos como referência, do que é ministrado em sala de aula.

Além dos documentos da referida universidade, serão utilizados dados da Sinopse da Educação Superior Brasileira (INEP (INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA), 2016)

Para Creswell (2007), os documentos são a prova escrita da compilação dados refletidos, e a análise de discurso pela linguagem e palavras utilizadas pode revelar aspectos normativos nela presentes. Os documentos em questão são como regras de conduta esperada pelos discentes, docentes e funcionários administrativos dentro do ambiente da universidade e fazer a análise discursiva deles implicam em buscar elementos heteronormativos que constroem e/ou habilitam as suas vidas acadêmicas.

A outra ferramenta é amplamente utilizada em pesquisas qualitativas é a entrevista individual com perguntas semi-estruturadas, utilizada para a produção de dados em que se possam extrair visões e opiniões dos participantes (CRESWELL, 2007). O roteiro de entrevista (APENDICE A) buscará evidenciar aspectos normativos da vida do discente dentro do ambiente da universidade, e compreender as crenças, atitudes valores e motivações em relação aos comportamentos destes neste contexto social específico (CRESWELL, 2007). O roteiro de entrevista buscará abordar três eixos temáticos: a relação do discente com as regras tácitas ou institucionais, a relação do discente com os seus pares e as regras de convivência informais, a relação do discente com os docentes através das percepções das condutas destes para com eles e o conteúdo das disciplinas e sua percepção sobre a presença de aspectos heteronormativos.

No eixo temático das regras tácitas ou institucionais, foi analisado se o discente sente algum tipo de pressão para se conformar a elas, mesmo sendo contra a sua vontade, e que expressem valores heteronormativos. Valores que foram ser confrontados na análise documental, quando institucionalizados, ou em regras tácitas não institucionalizadas que devem ser obedecidas, para que este seja considerado como alguém que possa ter uma vivência plena dentro do ambiente universitário. Para o eixo temático da relação com seus pares, intenta-se buscar as regras de convivência que conformam o indivíduo a se encaixar em padrões considerados como sendo aceitáveis para que este possa ser incluído no grupo de discentes, ou ainda se existem grupos diferenciados dentro do contexto da sala de aula, que poderão ser vistos em relação a certos aspectos demográficos solicitados no início da entrevista. No terceiro eixo da relação com os docentes, a sua percepção sobre aspectos generificantes presentes nas atitudes dos docentes e/ou no conteúdo do material didático utilizado nas disciplinas.

As entrevistas obedeceram aos critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos, conforme Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, e os entrevistados receberão uma via do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme ANEXO C. Dessa forma, as entrevistas foram realizadas com a autorização dos entrevistados, com a manutenção da privacidade das informações dos pesquisados, o cuidado com informações confidenciais, com a ocultação do nome dos sujeitos da pesquisa e observado o não pagamento para a participação da pesquisa.

Para a realização das entrevistas foram selecionados estudantes que se encontravam em período de finalização do curso de administração noturno, entre o sétimo e o nono períodos. A opção pelos alunos finalistas, em detrimento de outros períodos, ocorreu porque estes já foram expostos à maioria das disciplinas e também porque, ou trabalham ou já fizeram estágio, portanto tendo contato com a experiência de ser Administrador. Esta vivência fora dos muros da academia poderia expressar valores que não seriam exclusividade do ambiente universitário, mas que são compartilhados pelos discentes.

O processo para a escolha dos entrevistados foi realizado diretamente nas salas de aula solicitando voluntários para compor os sujeitos de pesquisa. A quantidade de entrevistados não foi determinada inicialmente, porém as entrevistas foram interrompidas quando os discursos se tornaram repetitivos e não se acrescentavam mais dados novos no conteúdo das mesmas. Não se pode afirmar que houve saturação, visto que foram ouvidos somente voluntários, mas acredita-se ter um espectro considerável de representantes. Para preservar a sua privacidade, os participantes terão seus nomes trocados, e seus dados seguem no quadro abaixo:

	<b>Gênero declarado</b>	<b>Orientação Sexual Declarada</b>	<b>Idade</b>	<b>Período</b>
<b>E1</b>	Feminino	Heterossexual	22	7
<b>E2</b>	Feminino	Heterossexual	25	8
<b>E3</b>	Feminino	Heterossexual	23	7
<b>E4</b>	Masculino	Heterossexual	25	7
<b>E5</b>	Masculino	Heterossexual	28	8
<b>E6</b>	Masculino	Heterossexual	21	8
<b>E7</b>	Masculino	Heterossexual	24	8
<b>E8</b>	Feminino	Heterossexual	26	8
<b>E9</b>	Feminino	Heterossexual	22	9
<b>E10</b>	Masculino	Heterossexual	30	9
<b>E11</b>	Masculino	Heterossexual	28	8
<b>E12</b>	Masculino	Heterossexual	28	9
<b>E13</b>	Masculino	Homossexual	24	7

**Quadro 1 - Caracterização dos participantes da pesquisa**

As entrevistas foram gravadas por processo digital e transcritas de modo a termos dados em um mesmo meio a ser interpretado, ou seja, na forma de texto. As transcrições foram executadas utilizando-se de uma versão simplificada e adaptada do

sistema delineado por Gail Jefferson descrito por Kelan (2013) e constantes no Apêndice B. Este procedimento se faz necessário, pois uma transcrição deve ser um registro com o maior detalhamento possível do discurso a ser analisado, não pode ser uma síntese da fala, não deve ser corrigida ou limpa, ela deve registrar a fala literalmente, com todas as características e nuances possíveis da fala (GILL, 2002). Isso deve ser ressaltado, pois certas construções linguísticas são tão familiares que não as “ouvimos” e em outras tendemos a “editar” aquilo que ouvimos (GILL, 2002).

Ao utilizar essas ferramentas busca-se fazer uma confrontação de dados obtidos de fontes diversas. E como a intenção é procurar a presença da heteronormatividade nos discursos obtidos através das fontes, a análise de dados foi feita através da análise de discurso.

#### 4.2 ANÁLISE DOS DADOS

Em pesquisas qualitativas, principalmente com enfoque pós-estruturalista, a análise de discurso é muito utilizada quando se tem como objetivo desvendar aspectos naturalizantes, que se expressam através das falas e textos, como práticas sociais e também dos recursos utilizados para habilitar essas práticas (KELAN, 2013). Isto porque a linguagem não é um meio neutro de refletir ou expressar o cotidiano, e há uma centralidade do discurso na construção da vida social (GILL, 2002). Deve-se observar, entretanto, que não se trata de encontrar uma realidade oculta por detrás do discurso, mas no discurso em si, uma criação construtiva e construída da linguagem, que provoca uma ação e possui uma organização retórica (GILL, 2002). A análise de discurso permite a exploração dos enunciados em um dado contexto discursivo e como a realidade é construída através das enunciações nela contidas (KELAN, 2013).

Segundo Gill (2002), apesar da existência de cerca de 60 tipos de análise de discurso, é possível pensá-las dentro de algumas tradições teóricas mais amplas, como:

- Linguística crítica, semiótica social, estudos de linguagem.
- Teoria do ato da fala, etnometodologia e análise da conversação.
- Pós-estruturalistas.

Um outro tipo de classificação pode ser o Phillips e Hardy citado por Souza e Carrieri (2014):

- Análise sociolinguística.
- Estruturalismo interpretativo.
- Análise crítica do discurso.
- Análise linguística crítica.

Qualquer um dos meios de classificação é uma tentativa de encaixar em um tipo ideal, o que não se concretiza, existindo muitos híbridos com elementos característicos de duas ou mais categorias (SOUZA; CARRIERI, 2014). Pode-se situar a análise que foi feita neste trabalho como sendo de características pós-estruturalistas, com predominância maior da análise crítica do discurso. Isto se explica, pois, se identifica com os trabalhos de Michel Foucault (GILL, 2002) e possui uma visão interpretativa com a construção social da realidade a partir dos discursos, ao mesmo tempo, entende que esta não é neutra (SOUZA; CARRIERI, 2014). Ao utilizar de um hibridismo, como sugerido por Souza e Carrieri (2014), ao citarmos Análise do Discurso, entenda-se como sendo a utilização de **elementos** da Análise de Discursos.

A inspiração maior foi a análise de discurso desenvolvida por Gill (GILL, 2002), e seus quatro temas principais: a análise do discurso em si, a linguagem como construtiva e construída, o discurso como forma de ação e a discurso em sua organização retórica. Ou seja, sendo a linguagem um aspecto inseparável da vida social, o interesse está no conteúdo e na organização dos textos, a sua manufatura a partir de recursos linguísticos preexistentes, através da seleção feita pelo indivíduo dentro de um número de possibilidades. É orientada para a ação, um fazer coisas, uma prática social, organizados retoricamente, pois a vida social é caracterizada por conflitos e existe uma implicação em estabelecer uma versão de mundo diante de versões competitivas (GILL, 2002).

A análise do discurso possui um sentido dialógico, pois não existe enunciado isolado, ele é construído a partir de, e com outras vozes, como interlocutores do passado e do presente que influenciam na reflexão e nos argumentos persuasivo do discurso a eles dirigido, portanto, uma prática social, onde a compreensão de um discurso se dá em um contexto particular. De forma que o locutor elaborará o discurso para a

consecução de seus objetivos, selecionando palavras, definindo oposições e estabelecendo confrontos de poder, entre outras estratégias. E o receptor apreende o discurso, e o utiliza em um contexto próprio e assimila a seus conhecimentos semânticos prévios (SOUZA; CARRIERI, 2014). Esses enunciados são uma criação individual, de um sujeito específico, mas em determinadas esferas de utilização, expressam tipos relativamente estáveis, construindo padrões de práticas discursivas que conformariam possíveis identidades coletivas (SOUZA; CARRIERI, 2014). Ou como construções encontradas repetidamente e chamado de repertório interpretativo por Kelan (KELAN, 2013). O que pode colaborar para encontrar a presença da matriz heteronormativa como uma construção manifesta em possíveis identidades coletivas dos discentes.

O enunciado é um produto do processo de enunciação, que é definido por Maingueneau citado por Souza e Carrieri (2014, p. 22–23), como “uma sequencia verbal dotada de sentido e sintaticamente completa”, com certas limitações nas formas de enunciação e que moldam os enunciados. A enunciação é o elo principal da relação entre a língua e o mundo, um acontecimento único, no ato da linguagem em si, e contextualmente situado no tempo e espaço, o qual provoca a emergência do enunciado. A análise dos enunciados é importante tanto pelos vocábulos empregados, como também pelas idéias que expressam e são concretizadas pelos conjuntos de sentidos ou percursos semânticos presentes no discurso. Deve-se atentar também para os não-ditos, os silêncios, que podem ser gerados por tendências e contextos sociais, políticos e culturais aos quais se referem os discursos (GILL, 2002).

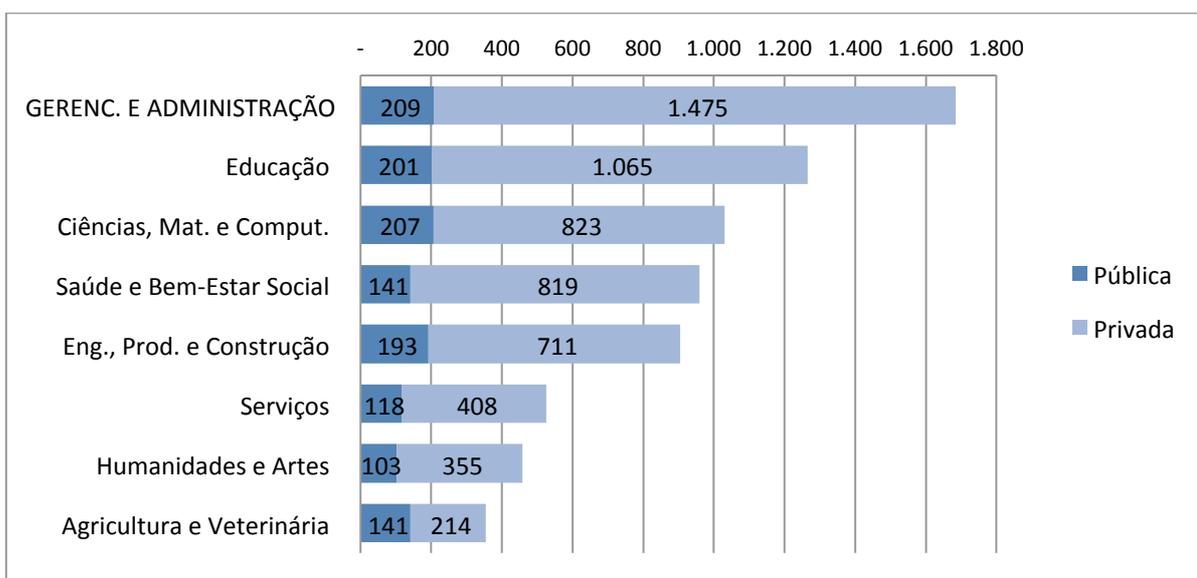
O conteúdo das entrevistas obtidas, e posteriormente transcritas, foi separado primeiramente por eixo temático, conforme já detalhado anteriormente. Feita a separação, buscou-se o enunciado principal do discurso presente no eixo temático. Em seguida as formações discursivas, em sua construção linguística, na sua ação e organização retórica. Finalizando, a presença da matriz heteronormativa foi buscada através dos enunciados e respectivos processos de enunciação constantes nos dados produzidos durante a coleta. Não há intenção de buscar universalidades, mas certos padrões contextualizados e situados. Há uma limitação sobre o tema no que se refere ao lócus e aos sujeitos de pesquisa, mas que podem ser superados se novos estudos em outras universidades, sejam públicas ou privadas, forem realizados

com o intuito de encontrar as influências da matriz heteronormativa nos seus contextos específicos.

## 5 HETERONORMATIVIDADE: OS DITOS E OS ESCRITOS

Ao fazer a análise dos resultados deve-se ter claro que, como as pessoas usam o discurso como retórica para se posicionar (GILL, 2002), não seria diferente com o autor deste trabalho. A análise é um quadro circunstanciado em um local, num momento histórico, e em valores específicos. Não podendo, portanto, ser considerada como uma generalização. Os discursos serão interpretados, fundamentados em argumentação detalhada e articulação cuidadosa, mas ainda assim balizados por uma construção linguística circunstanciada.

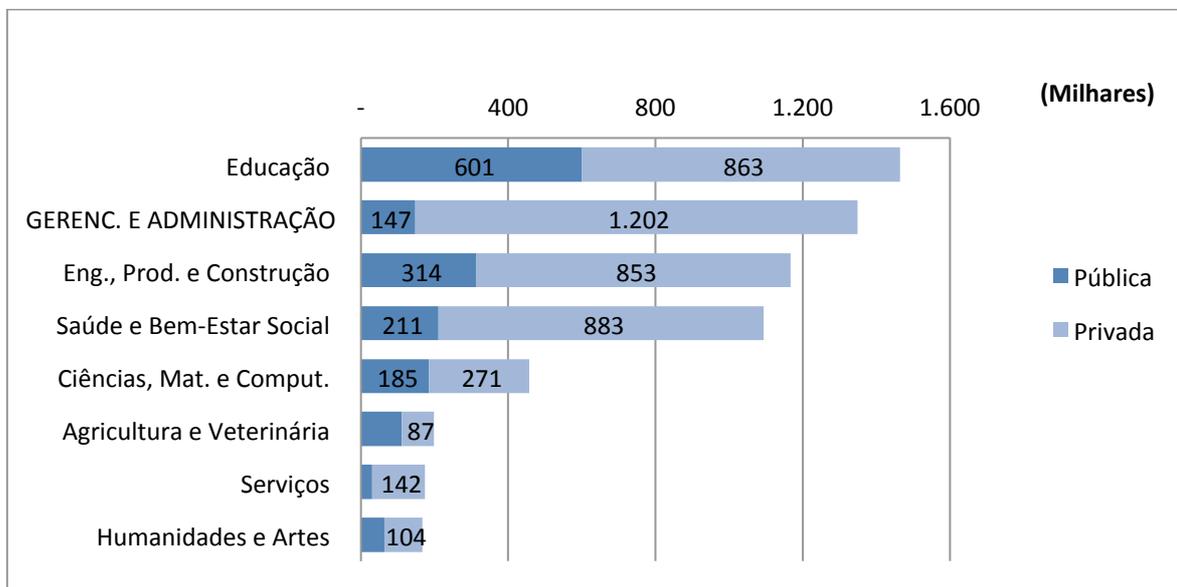
Para buscar refletir o panorama da educação superior brasileira em termos numéricos, utilizou-se da Sinopse da Educação Superior Brasileira (INEP (INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA), 2016). O número de IES públicas que ofertam os cursos de graduação é praticamente o mesmo, porém a quantidade de IES privadas retrata o que Saraiva (SARAIVA, 2011, p. 42) chama de “locomotiva da educação superior brasileira”. A quantidade de IES que ofertam o curso de Administração é muito superior à de outros cursos de graduação como pode ser visto pela Figura 1.



**Figura 1 – Quantidade de IES por área comparada a sub-área de Gerenciamento e Administração**

Fonte: Dados da Sinopse da Educação Superior 2014 (INEP (INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA), 2016) com gráfico desenvolvido pelo autor.

Em se tratando de estudantes matriculados, aparentemente a situação se modifica um pouco, como observado na Figura 2, mas o número de matriculados nas instituições privadas continua sendo igualmente superior em termos numéricos.



**Figura 2 - Quantidade de estudantes matriculados por área em comparação a sub-área de Gerenciamento e Administração**

Fonte: Dados da Sinopse da Educação Superior 2014 (INEP (INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA), 2016) com gráfico desenvolvido pelo autor.

Analisando estas figuras temos claramente visível o destaque dos cursos de Administração e Gestão. A quantidade de instituições é cerca de 50% maior que qualquer outra grande área, chegando ao dobro em alguns casos. A quantidade de estudantes matriculados é menor que a da área de educação, mas a possível causa é que todo professor de educação básica, fundamental e secundária passa por um dos cursos da área de educação, e existe uma oferta muito maior no ensino público. Apesar da menor quantidade de matrículas no ensino público, o número de matrículas da Administração no ensino privado é cerca de 50% maior que a quantidade de matrículas nas áreas de Engenharias, Saúde e Educação, que é praticamente a mesma. Desta maneira, pode-se confirmar, junto com Saraiva, que os cursos de Administração são de fato a “locomotiva da educação superior brasileira” (SARAIVA, 2011, p. 42).

O quantitativo de IES e de alunos matriculados expõe o grande número de locais e pessoas que (re)produzem o que é ensinado e praticado nesses locais e os repro-

duz por toda a sociedade. Possibilita-se assim a difusão de uma cultura heteronormativa, com uma preocupação limitada dos assuntos em torno da diversidade de gênero, presentes nos cursos de Administração (KELAN, 2013).

Além dos dados do INEP, na busca documental foram acessados os sítios da referida IES pesquisada, na rede mundial de computadores, sendo encontrados os seguintes documentos:

- Regimento geral da universidade.
- Guia do estudante.
- Manual do aluno de administração noturno.
- Ementas das disciplinas de administração ofertadas.

Quanto aos documentos institucionais, em todos eles existe a tentativa de assepsia sexista caracterizada pelo uso de um único gênero, referenciando-se o masculino como norma (FRANCO; CERVERA, 2006; GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, 2014; PORTUGAL, 2009). Há uma única ocorrência da flexão de gênero, referindo-se a uma profissão considerada predominantemente feminina, a de secretária (“Muitas informações podem ser obtidas no próprio Colegiado, com o (a) secretário (a)” (COLAD, 2011, p. 8)). Isto pode ter ocorrido porque a época de confecção do manual, o ocupante do cargo era do sexo masculino como consta em sua lista de elaboradores. Ou seja, quando há um dominante presente, este deve ser explicitado e não mais generalizado.

Limita-se assim o que é imaginável em termos de gênero através da coerção na forma com que a linguagem é utilizada, arranjada, usada e reproduzida para representar e privilegiar interpretações específicas. As práticas linguísticas podem ser analisadas como discursos que criam efeitos de verdade, através de ideias e terminologias histórica e socialmente específicas (AHL; MARLOW, 2012). Não há neutralidade na linguagem, ela é um instrumento que produz significados e molda a constituição da realidade no interior de discursos que carregam relações de poder (AHL; MARLOW, 2012). Desta forma, emerge a gramática substantiva do sexo que “impõe uma relação binária artificial entre os sexos, bem como uma coerência interna artificial em cada termo desse sistema binário” (BUTLER, 2010, p. 41).

Atualmente existem iniciativas para a mudança deste paradigma linguístico em documentos oficiais como o “Manual para o uso não sexista da linguagem” editado pela Rede de Educação Popular entre Mulheres da América Latina (REPEM), órgão consultivo da Organização das Nações Unidas (ONU). Outro com o mesmo título, que utiliza o mesmo material, com acréscimo de material local, editado pelo Governo do Estado do Rio Grande do Sul. Há também o “Guia para uma linguagem promotora de igualdade entre mulheres e homens na Administração Pública”, que apesar de não ter jurisdição no Brasil, pois é editado pelo governo português, trata dos mesmos paradigmas linguísticos. Porém, mesmo estas iniciativas não rompem com o binarismo, mas já pode ser considerado um começo, pois rompem com a hegemonia da norma masculina.

Existe um avanço dentro da IES estudada com relação ao acolhimento da diversidade. A Universidade criou em abril de 2014 a Pró-reitoria de Assuntos Estudantis e Cidadania (PROAECI) pela RESOLUÇÃO Nº. 09-B/2014. Dentre as atribuições desta Pró-Reitoria estão as ações para reconhecer os direitos da comunidade LGBTI dentro da Universidade. Uma das primeiras ações foi a RESOLUÇÃO Nº 23/2014, que aprova a utilização do nome social por discentes, servidores técnico-administrativos em educação e docentes no âmbito da Universidade. Nome social significa a possibilidade da utilização de um nome diferente do nome constante no registro civil, quando este destoa da identidade de gênero da pessoa. O objetivo é evitar constrangimentos às pessoas a partir do respeito à sua identidade de gênero e/ou social. Mesmo tendo a criação de uma Pró-Reitoria específica para cidadania, que prevê programas de ação para reconhecer os direitos da comunidade LGBT, o objetivo é instrumental, pois segundo a mesma resolução isto evitará que ocorra evasão escolar de quem se sentir violentado na sua individualidade. Assim, pode-se desviar o olhar do reconhecimento da comunidade para os resultados da gestão.

Essas construções linguísticas normativas estariam presentes também nas ementas das disciplinas de Administração? A resposta é sim, com algumas ressalvas que poderão ser vistas na análise das ementas. Como visto em outros documentos, a neutralidade do masculino permanece também nas ementas avaliadas. Mesmo docentes do sexo feminino que descrevem “professora” para a designação da sua ocupação, no restante do documento utilizam do imperativo masculino, assim reforçando a categorização binária e a hegemonia masculina como sendo o normal. Como dito

por Creswell (2007), sendo os documentos a prova escrita da compilação dados **refletidos** (grifo não existente no original), demonstra que a análise de discurso pela linguagem e palavras utilizadas revela os aspectos normativos nela presentes.

Seguindo na análise documental, foram analisados os conteúdos das ementas das disciplinas ofertadas presentes no site do curso de administração, dos períodos 2014/1, 2014/2, 2015/1 e 2015/2. Além dessas disciplinas, encontram-se presente na grade curricular 11 disciplinas para o curso noturno e 13 para o curso diurno que não constam no site do departamento de administração que são ofertadas por outros departamentos. Nenhuma destas disciplinas ofertadas por outros departamentos possui em suas ementas referências à temática de gênero. A assepsia de gênero continua vigente nas ementas.

Foram encontradas 74 ementas ofertadas pelo Departamento de Administração com códigos diferentes. As repetições das ementas com o mesmo código foram descartadas e mantidas as mais recentes. As ementas foram analisadas conforme sua divisão em grandes temas e dos tópicos contidos em cada um deles. Do total, três disciplinas contém claramente a temática de gênero, conforme o quadro abaixo:

Nome da Disciplina	Quantidade de Grandes Temas	Quantidade de Tópicos dentro dos Grandes	Item específico de GÊNERO dentro do Tópico
<b>Avaliação de desempenho</b>	4	7	Gênero
<b>Seminário de gestão com pessoas</b>	3	3	Questões na perspectiva de gênero
<b>Gestão de Pessoas II</b>	8	3	Relações de gênero

**Quadro 2 - Disciplinas que tratam da temática de gênero**

Este número, traduzido em termos proporcionais, significa cerca de 4,0% do total de disciplinas que contém a temática de gênero, mas quando analisamos a proporção deste conteúdo em relação aos conteúdos totais das disciplinas, vemos que a representatividade é de cerca de 0,3%. Algo em torno de nove horas, menos de três dias letivos em quatro anos e meio de estudo. Confirmando assim o estudo de Kelan (2013), em que os currículos demonstram uma preocupação limitada com assuntos em torno da diversidade e gênero, pelo menos em uma análise das ementas. Outra questão é que estão posicionados como os últimos tópicos a serem vistos, corre-se

o risco de que não sejam vistos, pois as últimas aulas acabam sendo imprevisíveis devido a fatores não controláveis, como greves e outros fatores alheios a vontade do docente. Aparentemente existe pouca disposição em falar mais abertamente sobre o tema como pode ser observado nas ementas. O silêncio sobre a temática de gênero faz permanecer a heteronormatividade como a condição natural, indiscutível, que não precisa ser problematizada. Um fator que pode ser um atenuante nas ementas é que os docentes possuem certa liberdade para discorrer sobre temas transversais aos temas propostos nas ementas e assim abordar questões de gênero, o que poderá ser observado mais adiante no discurso dos discentes.

Outro dado a ser considerado é a proporção de docentes na graduação, sendo que de um total de 39, 17 (43,5%) são do sexo feminino, mostrando que ainda há desequilíbrio na representatividade de gênero. Para os discentes a proporção é ainda menor, sendo que de um total de 408 alunos matriculados, 156 (38%) são do sexo feminino. Os dados relativos ao quantitativo de docentes foram obtidos na relação de professores no site do referido curso e os relativos aos discentes foi obtido por correio eletrônico em solicitação feita ao coordenador do curso. E como dito por E04, “se você for olhar na composição de quantidade das pessoas no IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), você vai ver que não tem uma representação da sociedade” no curso de Administração, ou seja, existe ainda uma predominância masculina.

Quanto a outros gêneros não declarados, dentre os entrevistados poucos disseram (re)conhecer colegas ou professores homossexuais ou transexuais. O entrevistado que se considera homossexual disse desconhecer outros homossexuais dentre os seus colegas, confirmando o relato dos alguns entrevistados heterossexuais. Alguns entrevistados dizem suspeitar de alguns colegas e professores, mas também não podem afirmar, pois não são declaradamente homossexuais, nas suas palavras. Apesar de haver comentários entre os discentes sobre os docentes, não passam de comentários rápidos, pois segundo E11, isso é irrelevante para a vida profissional e está restrita a vida pessoal. Estes dados corroboram com E13:

[...] o curso de administração é coxinha na verdade o centro inteiro é colocado como coxinha pelo resto da universidade. O curso é bem de direita, na verdade não é o curso que é bem direita, acho que os alunos são bem de direita. Então na sala de aula o tipo ideal é um homem branco heterossexual católico [...].”

A mesma visão em outras instâncias da universidade, pode ser visto na citação de E12, “há grupos reservados somente aos homens, os espaços de decisão da própria universidade. Os conselhos superiores, direções de centro entre outros ainda são dominados por homens”. Ainda segundo o entrevistado, que por ser um líder estudantil participa dessas instâncias, “o colegiado e o departamento são instâncias onde há uma participação mais igualitária”. Aparentemente, ao menos na opinião do entrevistado, temos o fenômeno do “teto de vidro”, que restringe o acesso de mulheres às instâncias superiores dentro da universidade.

Em consonância com as pesquisas de gênero feitas em escolas de Administração, a estrutura dos programas e as atividades extracurriculares demonstram uma preocupação limitada com assuntos em torno da diversidade e gênero (KELAN, 2013). A agenda continua latente, mesmo a despeito da consciência e sensibilidade para com essas omissões ou ausências. A ausência do conhecimento de teorias que “não permitem o reconhecimento do fato de que as estruturas e processos organizacionais são permeados por relações e práticas de poder baseadas no gênero” (REED, 2007, p. 86), que modelam a vida organizacional e os que dela fazem parte, faz com que não se sinta a sua presença, mas somente os seus efeitos na forma de uma norma institucionalizada e naturalizante.

Os ditos e os escritos ainda mostram indícios de haver um padrão hegemônico de gênero, mas como estariam as discussões em sala de aula? Com relação ao conteúdo, percebeu-se que muito pouco espaço é dado à temática de gênero nas ementas, e mesmo havendo espaço, dependendo do conteúdo das discussões pode-se inclusive reforçar a heteronormatividade. Discutir e questionar a cegueira de gênero, ou a sua supressão, é também não tornar inquestionável o *status quo*. Sendo assim, qual seria a percepção dos discentes quanto ao conteúdo sobre a temática de gênero das disciplinas do curso de administração?

## 5.1 A ADMINISTRAÇÃO COMO INSTITUIÇÃO (RE)PRODUTORA DA HETERONORMATIVIDADE

Quando questionados sobre a temática de gênero presente na grade curricular, há uma clareza de que foi muito pouco tratada. Para alguns entrevistados esteve pre-

sente somente de passagem, em um ou outro tópico não relacionado ao tema. Para outros entrevistados, a temática esteve presente quando se tratou de grupos específicos e de segmentação. Para dois dos entrevistados o tema sequer foi abordado em sala de aula e para outro, se é que houve, foi tão sutil que não se recorda. Somente um dos entrevistados se recordou de algumas passagens em quatro diferentes disciplinas, mesmo não sendo aquelas em que a temática está clara em sua ementa.

E2: “[...] que eu me lembro não teve, esse é o nono semestre que eu estou aqui. Em sala de aula não teve. Ah! teve uma vez sim, uma vez, era uma matéria e as pessoas comentaram que a mulher entra menos, tem mais dificuldade em algumas profissões, e aí surgiram aqueles comentários, mas passou pra outro assunto rápido [...]”.

E3: “[...] na universidade a gente não estuda sobre o assunto, eu gostaria de ter visto outras coisas com relação a gênero, eu não me lembro de ter visto nada. [...]”.

E4: “[...] explicitamente, só quando o professor XYZ, que ia lançar um livro na Europa, quando ele dava disciplina que nem era uma disciplina que era voltada pra isso, mas ele chegou a comentar [...]”.

E5: “[...] muito pouco, um tópico em uma matéria de contexto organizacional, não tem uma abordagem mais profunda acerca do tema. Discussão assim em sala de aula, muito, muito superficial [...]”.

E8: “[...] olha a minha memória é muito ruim mais acredito que em psicologia tratou alguma coisa lá no primeiro período, mas eu não lembro se realmente a gente chegou a discutir isso [...]”.

E9: “[...] apareceu na matéria de comportamento organizacional, mas com profundidade já não me recordo, o debate talvez não tenha me instigado naquele momento suficientemente bem pra que eu guardasse aquela informação [...]”.

E10: “[...] eu diria que não, não tem nenhuma matéria específica nada que venha a abordar esse tema [...]”.

E12: “[...] foi, mas eu acredito que numa intensidade muito pouca, como a mulher tem estado posicionado no mercado de trabalho e feito discussões em alguns seminários, é pouco mais em alguns seminários tratando dessa temática também relacionada a gênero [...]”.

E13: “[...] isso eu acho muito pobre na universidade e as pessoas que costumam abordar isso abordam isso com medo digamos assim ou de uma forma bem rápida. Olha uma pessoa que eu vi realmente falar sobre gênero na sala de aula foi o Prof. XYZ, inclusive é referência no assunto aí [...]”

O professor XYZ é um pesquisador dedicado ao tema e observa-se que mesmo não sendo uma disciplina que trate explicitamente sobre o tema, este o traz para discussão. Porém, mesmo quando os entrevistados confirmam um maior espaço dado à temática, ainda assim se restringe a uma visão instrumental, como pode ser observado:

E1: “[...] na aula de RH a gente abordou assim a questão de grupos específicos, como é que tanto a academia quanto as empresas, por ser curso de administração, como é que se portam isso assim, como que era e como que é assim, como que tá sendo feita essa adaptação a isso [...]”.

E04: “[...] foram duas vezes que eu vi isso sendo abordado por professores na instituição, nada institucional e nada voltado pra falar exatamente disso, foram mais comentários. Temos que ser esclarecidos quanto a questões Legais, quanto a importância da pessoa e respeitar o direito do outro ser o que ela quiser [...]”.

E6: “[...] apareceu com professor XYZ, falou bastante desse tema. Apareceu também nas aulas de comportamento, é não lembro se já, mas acho também de política e talvez eu acho que na psicologia também quando teve e Ética [...] e geralmente em gestão de pessoas quando aborda diversidade de gênero dentro da empresa como cotas [...]”.

E7: “[...] surgiu sim principalmente na matéria de comportamento organizacional que é uma matéria inclusive que trabalha essa questão. E num sei se é estratégia acho que estratégia também surgiu como: quando a gente foi discutir sobre segmentos [...]”.

Na fala de E1, quando se vêem as palavras “portam” e “adaptação”, estas trazem a vinculação a uma norma, que se ainda não está expressa, deveria ser modificada no intuito de fazer com que os indivíduos estejam em conformidade com ela. Então para que este não se torne um estranho, um não conforme, a organização cria novas normas para consertar o indivíduo e restaurar a fábrica da cultura heteronormativa (HARDING et al., 2011). Isto ocorre, pois os corpos não se conformam, nunca completamente, às normas pelas quais sua materialização é imposta, as normas precisam ser constantemente citadas, ter sua autoridade reconhecida, para que sejam exercidos os seus efeitos. As normas regulatórias do sexo têm, portanto, um caráter performativo, isto é, têm um poder continuado e repetido de produzir aquilo que nomeiam e, sendo assim, elas repetem e reiteram, constantemente, as normas dos gêneros na ótica heterossexual. Ao mesmo tempo a precariedade na sua reprodução, pode constituir sujeitos que escapam à norma, abjetos, que fornecem por sua vez o limite e a fronteira para definir os corpos que efetivamente “importam” (BUTLER, 2010; LOURO, 2001).

Já na fala de E6 a palavras “cotas” é utilizado para expressar um dado trabalhador que necessita de um artifício para se inserir no mercado de trabalho, porque não se encaixa no modelo do trabalhador ideal (LEWIS; HUMBERT, 2010). Ao equiparar as questões de gênero com cotas, o entrevistado coloca aqueles que são diferentes da norma de trabalhador ideal, em uma condição hierarquicamente inferior. Da mesma forma, E1 fala de “grupos específicos” ou E7 utiliza a palavra “segmentação” é para

definir uma categoria de pessoas que fogem de um padrão, fazem parte de um segmento. Isto vai ao encontro do que Priola et al. (2014) chamam de discursos de inclusão de minorias em desvantagem. Definem-se categorias em contraste com a norma heteronormativa, reforçando-a, em discursos de igualdade de oportunidades.

O entrevistado E04 relata o pouco espaço dado ao tema, mas entende a sua importância, se bem que de maneira totalmente instrumental, pois se refere as questões legais. O esclarecimento necessário demandado pelo entrevistado está em buscar a conformidade a aspectos legais e não na compreensão da diversidade presente nas organizações, que é um reflexo do mundo em que este se encontra inserido. Assim, por decreto, busca-se incluir aqueles que se encontram a margem da chamada “normalidade”, ainda que essa normalidade possa ser contestada em seus próprios termos, pois o normal é ser diferente e não igual, como pode ser visto nos aspectos biológicos do ser humano.

Pode-se também verificar que em algumas abordagens feitas pelas disciplinas, o conteúdo tratado se limitava às assimetrias entre homens e mulheres (SWAN; STEAD; ELLIOTT, 2009), ou então do espaço conquistado pelas mulheres no mercado de trabalho. Essa diferença ainda persiste no mercado, mas já vem mostrando algumas modificações no panorama. Segundo o estudo sobre as mulheres nos mercados de trabalho metropolitano (DIEESE, 2015), a desigualdade no padrão de rendimentos existente entre mulheres e homens tem sido atenuada nos últimos anos com a relativa melhora do rendimento. Proporcionalmente ao rendimento por hora, a diferença tem diminuído ainda que de maneira tímida, estando atualmente ao redor de 83% do salário masculino. De certa maneira, pode-se dizer que é tratar de uma questão óbvia, e dizer que há desigualdades não significa ir ao cerne da questão, ou seja, qual a causa do problema e o que pode ser feito para modificar o cenário fugindo dos julgamentos do senso comum de maneira acadêmica.

Uma abordagem mais ampla que contemple outras categorias de gênero ainda está longe das discussões no curso de administração, desconstruí-las então não faz parte do horizonte de possibilidades. Isto está representado nos discursos, que podem ser divididos em duas categorias: os que evidenciam o silenciamento para evitar explicitar conflitos sociais implícitos e os que de maneira instrumental buscam colocar em segundo plano as questões de gênero. Os que silenciam, como os seguintes:

E02: “[...] eu sou um pouco pragmática, essas matérias eu não gosto muito. Eu inclusive eu saí da sala, no final, antes de terminar a aula porque eu acho a matéria um pouco chata, mais eu leio bastante, assim pra mim. Eu sei que de fato há meio que essa dificuldade em determinados casos, mas não é uma coisa que eu gosto de comentar assim, eu prefiro outros assuntos. [...]”.

E03: “[...] em primeiro lugar que a gente vive numa sociedade muito preconceituosa. Então a gente tem que saber lidar, a gente nem aprende tanto assim com relação a pessoas no curso de administração. Eu gostaria de ter visto outras coisas com relação a gênero, eu não me lembro de ter visto nada. Com assim sabe? A gente tá entrando no século XXI sabe? Eu não consigo entender como a gente ainda tem tanto preconceito e não fala disso, principalmente no curso de administração [...]”.

E05: “[...] justamente muito, muito superficial porque é há essa barreira aí em toda essa questão de sexualidade, eu vejo que embora exista liberdade, as pessoas ainda empacam na aceitação... e conseqüentemente pelo fato de não assumir e não ter essa aceitação fica aquele bloqueio e não é desenvolvido dentro de sala de [...]”.

E06: “[...] a maioria que se posiciona geralmente está a favor, geralmente os contras quando é essa questão não se levantam, não sei é pra não gerar um debate meio negativo na questão [...]”.

E07: “[...] não sei se têm medo de expressar realmente suas opiniões, mas as pessoas não entraram muito conflito, então quando não existe muito conflito acaba que o debate acaba rápido [...]”.

E12: “[...] fala-se mais muito, muito rápido como não fosse realidade [...]”.

E13: “[...] é que não se aprofunda no assunto e passa de uma forma despercebida [...]”.

Como se pode observar, o silenciamento não é só por parte das ementas das disciplinas, mas também dos discentes. Observa-se no discurso de E02 um desconforto em tornar público o debate, preferindo manter na esfera privada a discussão, ainda que de maneira introspectiva consigo mesmo ou restrito a círculos específicos. Ou seja, existe pouca disposição para se falar mais abertamente sobre esse tema (SOUZA; DINIS, 2010). Para E03, o preconceito vigente na sociedade é refletido na academia, e isso pode trazer indícios de que o curso de administração é mantenedora do *status quo* da sociedade em que se encontra inserida. O que de certa maneira é convergente com E05, pois para este, mesmo tendo liberdade de expressão social, existe uma dificuldade na aceitação, e dessa maneira não há como discutir, pois ao discutir seria necessário expressar a não concordância com essa liberdade, o que poderia gerar um “debate meio negativo na questão”, como citado por E06. Desta forma, em contextos em que a heterossexualidade é tida como padrão e aceita como norma cultural, a heteronormatividade é naturalizada através de performances e discursos dominantes, que agem como um mecanismo de poder e controle, limi-

tando e silenciando as expressões dissonantes do hegemônico (BUTLER, 2010; FOUCAULT, 1999; PRIOLA et al., 2014).

O receio de gerar conflitos necessários para que as posições contrárias se manifestem e assim possam criar minimamente uma reflexão de todos os envolvidos, faz parte também desse dispositivo de silenciamento utilizado para a manutenção do *status quo*. O que pode ser visto no trecho abaixo, chamado pela entrevistada de “discussão pesada”:

E01: “[...] daria discussões acaloradas, porque é aquela coisa, se a pessoa é preconceituosa ela vai colocar o seu ponto de vista, não adianta, mesmo ela negando até a morte que é preconceituosa, entendeu? E aqueles que são vão debater em cima daquilo que eles estão certos, que eles estão felizes vivendo do modo deles, entendeu? Então é uma diferença muito grande, entendeu? São formas de pensar e agir totalmente diferentes, entendeu, então assim, daria uma discussão meio pesada, dependendo da situação, e se não forem pessoas de mente abertas que sabem que isso é uma realidade e que aceitam essa realidade. Se são pessoas que aceitam dá uma discussão tranquila, agora se são pessoas que são preconceituosas, que existem MUITAS (ênfatisando), é uma discussão pesada (baixando a voz), pra ter. [...]”.

E também como dito por E05, “que é melhor você evitar, para não tomar um processo”, ou como dito por E07, “que hoje em dia a questão de censura é muito forte, e as pessoas evitam ao máximo” tratar do tema. Estes conflitos gerados pelas “discussões acaloradas” são os que justamente vão poder criar reflexões e assim abalar as estruturas do *status quo*, ao invés de se ocultar por trás de um discurso do politicamente correto, que pode ser definida como:

“Uma prática discursiva relacionada a um momento histórico definido, no qual assiste-se à tentativa de institucionalizar um conjunto de regras ou normas, visando promover o reordenamento das relações entre os diversos segmentos da sociedade. Reordenamento orientado por uma prática ética que se revela imbuída de maniqueísmo, visto que submetida à dicotomia correto/incorrecto. O complexo de posturas, derivado desta ética e deste reordenamento, tem como atribuição funcionar como aparelho normatizador de práticas sociais, principalmente no que se refere ao exercício de um controle explícito da prática linguageira, a fim de que sejam evitados os comportamentos linguísticos estigmatizantes. Com vistas a este objetivo, a linguagem é considerada uma espécie de espelho revelador da rede de (des)considerações que os membros de uma sociedade nutrem uns em relação aos outros.”(BORGES, 1996, p. 109).

Na definição de E13 “não é o politicamente correto que está tomando conta do mundo agora, mas sim porque a gente tem acesso a várias informações dentro da universidade e acaba não tolerando coisinhas do dia-a-dia”. O acesso a várias fontes de informação, ainda que de forma indireta, “nos corredores”, leva a reflexão e a

uma ação subversiva. Seria essa ação totalmente reflexiva e livre de qualquer interferência exterior?

Mesmo para aqueles que de alguma maneira militam ou são “pró-militância” como definido por E13,

“[...] dentro do curso, eu sinto uma pressão para seguir o padrão dos outros meninos. Algumas atitudes ou algumas coisas que você falaria em seu grupo de amigos, você evita falar no curso de administração. Até porque a sala de aula é uma vitrine. A gente tem que mostrar pra pessoa que está ali do seu lado no curso de administração, que pode ser o seu chefe. Então você tem que acabar tendo que se moldar a aquele padrão heteronormativo. Até mesmo o feminino que existe em aluno heterossexuais dentro das turmas, eu percebo que isso também é castrado entendeu. Existem alunos que são heterossexuais e tem talvez trejeitos ou talvez uma forma de se portar, que não é o meu caso, mas que não é um padrão aceito dentro do que seria a norma masculina e que são castrados também. Mesmo mulheres. A mulher tem que ter um posicionamento um pouco mais firme pra ser levado a sério dentro do curso de administração [...]”.

Assim segundo E13, mesmo alunos do sexo masculino são castrados em suas características tidas como femininas, trejeitos e comportamentos que não fazem parte deste padrão e também “as mulheres têm de ter um posicionamento mais firme” para que sejam levadas a sério. A heteronormatividade age fazendo com que os sujeitos sejam compelido a seguir o padrão heterossexual masculino hegemônico. O gênero é assim um marcador onisciente de identidade, que dá visibilidade aos sujeitos, constituindo-os de maneira a terem também credibilidade dentro de um dado contexto (AHL; MARLOW, 2012).

Nas palavras de E10, “o perfil contrário é profissionalmente visto como ruim”, ou seja, aquele que tem características físicas de um gênero e tem um “perfil” de outro. Desta maneira, todos aqueles que não se enquadram à heteronormatividade buscam se encaixar para que assim sejam vistos como profissionalmente adequados. Essas expressões que são corporificadas e materializadas, quando são inteligíveis, também são as que “importam”, que fazem sentido e tornam-se aspectos socialmente significantes da identidade, da interação social e talvez mais notadamente, das relações de poder (TYLER; COHEN, 2010). Estas relações servem para construir, controlar, produzir e oprimir os sujeitos, em suas identidades sexuais normativas, tornando certos sujeitos “normais” e outros “anormais”, subjugando uns em benefício de outros, fazendo com que suas vidas não sejam possíveis de serem vividas

(HARDING et al., 2011). Silenciam-se não só as falas como também as expressões do artefato corpo.

E assim, como não há polifonia, torna-se praticamente um monólogo que não provoca discussões, não há o debate. Quando há o debate, ele se encerre rapidamente, como citado por E07 e E12. A questão que se levanta é a seguinte:

“afinal de contas, até quando vamos esconder todas essas pessoas para debaixo do tapete, elas existem, uma hora a gente vai ter que esbarrar com elas, vai ter que saber lidar com elas” (E13)

Percebe-se que os discentes entendem que a temática de gênero faz parte da realidade em que vivem, faz parte do seu convívio social e é um tema emergente e urgente do século XXI, mas mesmo assim, não fazem muita questão de promover o debate sobre o tema. Uma outra maneira de entender as razões desse silenciamento podem ser observados nos seguintes trechos:

E10: “[...] por serem minorias talvez não seja dado importância, é deixado em segundo plano. O primeiro plano é você aprender a lidar com as pessoas, comportamentos e ganhar dinheiro. É traçar estratégias pra você melhorar seu financeiro, aprender finanças pra você ter ferramentas pra você com a empresa [...]”.

E11: “[...] uma faculdade negar a discussão eu acho péssimo, não é discutido ainda, não diria que é preconceito, o maior motivo eu acho que é porque a universidade é muito presa ainda a questões muito tradicionais. O ensino ali ainda tá muito ultrapassado, ainda é muito apegada ao passado, fica sempre naquele ensinamento muito tradicional. Por mais que os professores queiram dar a sensação de que não, na prática eu acho que eles ainda têm um ensino ainda muito ultrapassado [...]”.

E13: “[...] a pessoa que fica na ponta, que é um homem branco não é interessante pra ele, talvez seja bobagem discutir isso, acaba sendo perda de tempo. Ele tem outras coisas a discutir no curso: mais teoria, estratégia, números. Uma discussão social não seria tão importante [...]”.

Minimiza-se a importância da temática de gênero diante de outras temáticas da administração como pode ser visto na fala de E10, na qual as disciplinas ministradas priorizam o “ganhar dinheiro” lidando com o “comportamento das pessoas” e “traçar estratégias para melhorar o financeiro, pois isso é mais importante que falar de questões que envolvem “minorias”. Um outro ponto de vista se refere ao “ensino tradicional” e “ultrapassado”, “apegado ao passado”, como citado por E11, aqui novamente temos a reprodução do *status quo*, dos paradigmas hegemônicos. Porém a colocação feita por E13 reflete de maneira mais contundente o problema. Aquele que faz parte da maioria (o homem heterossexual branco), segundo o entrevistado,

encontra-se na zona de conforto, ou seja, para quem faz parte da maioria, “discutir isso é perda de tempo”, existem coisas mais importantes como “teoria, estratégia e números”. Essa maioria não se refere apenas a aqueles que fazem parte dessa categoria por ele referida, mas todos aqueles que concordam com a sua hegemonia.

Se essa temática se encontra minimizada ou silenciada, não seria importante para o curso de administração? Não é o que dizem os discentes, mesmo com finalidades das mais diversas, como poderá ser observado a seguir, dividido em três grupos: instrumental; para além da organização; e pauta para o ensino de administração. O primeiro grupo vê a importância de maneira instrumental, para aplicação na gestão de empresas:

E02: “[...] É importante também porque as vezes a gente não sabe como lidar. Então se você é preparado, pra lidar com aquilo, você vai até gerir melhor, as vezes a equipe [...]”.

E04: “[...] temos que ser esclarecidos quanto a questões legais, quanto à importância de a pessoa respeitar o direito do outro de ser o que ela o que ela quer: questão religiosa, orientação sexual, nível social cultural das pessoas, então pra lidar com isso aí a pessoa tem que dominar isso e eu senti falta disso na formação [...]”

E05: “[...] querendo ou não esses paradoxos dentro do gênero precisam ser tratados até porque um gestor precisa muito conhecer todo o operacional, mas precisa também conhecer e tratar do clima organizacional. Se ele num souber lidar com o clima ele acaba perdendo todo a operação dele, acaba perdendo a mão-de-obra dele devido um mau tempo que pode gerar com alguma colocação indevida [...]”.

E06: “[...] a diversidade sempre se apresenta no menor grau de otimização pra resolver problema, eu acho um tema assim que vale a pena ser discutido você se depara com pessoas homossexuais a todo o momento assim de tanto que o tema é discutido a cada dia a gente vê essa situação com mais normalidade [...]”

E07: “[...] elas precisam ter tolerância, elas precisam entender como lidar com isso então, muito importante, a gente tá falando de acadêmicos principalmente [...] a gente vai tá vivenciando com as pessoas que vão trabalhar numa mesma empresa [...] acho primordial, tem que ser sim debatido e, tem que sim ser ponto de pauta em matérias [...]”

E10: “[...] sim eu acho que é importante, porque as diferenças, eu vejo assim, quando você encara o diferente, você define o diferente bem definido, os extremos, e você aprende a lidar com o extremos, você aprende a lidar com pessoas intermediárias [...]”.

Observa-se nos discursos que o administrador deve ser preparado para “lidar” com a diversidade e “dominá-la” para que desta maneira possa fazer uma melhor gestão da empresa. Há um reducionismo para lidar ou dominar, como se essas questões

fossem restritas a certas categorias e que todas as pessoas que possuem alguma característica que se encaixe nessas categorias fossem iguais. O entrevistado E10 entende que é possível criar um clima adequado para reter pessoas, e para isso deve aprender a “não fazer uma colocação indevida”. Isto é muito diferente de entender ou buscar desfazer as categorias, é simplesmente mascarar os aspectos conflitantes e manter uma aparência de um “clima organizacional” adequado. O entrevistado E10 diz que é importante definir claramente o “diferente”, porque ao definir os “extremos” aprende a lidar com “pessoas intermediárias”. Percebe-se que há uma necessidade de definição do que é o diferente, pois não há estabilidade no termo, tanto “diferente” quanto “normal”, e para este, a administração deveria ajudá-lo a definir de maneira inequívoca, para assim criar uma hierarquia de categorias entre os “extremos”. Ou seja, domesticar as diferenças e tentar torna-las mais parecidas com a norma.

Os discursos, apesar de serem relativos à importância do tema de gênero, possuem propósitos diferenciados. Em palavras como “gerir melhor”, “clima organizacional” e “otimização”, se encontram presentes os discursos da gestão e a busca de melhores resultados. Nestes discursos a importância se encontra na instrumentalidade da discussão do tema, pois assim haveria um melhor desempenho empresarial, o que causa uma mudança de foco na questão. O discurso da gestão não é um valor neutro, mas está interessado na produção de conhecimento e, portanto, no interesse do produtor do conhecimento. Trata-se de poder sobre assuntos organizacionais e sobre a produção de conhecimento adequado, concomitante ao processo de legitimação.

Em outras como “normalidade” e “questões legais”, busca-se a conformação a um discurso moral ou legal, institucionalizado, que implícita ou explicitamente, mantém o padrão heteronormativo, por meio de normas sociais, políticas, jurídicas e econômicas, que constroem ou habilitam a pessoa em seu dia-a-dia (SOUZA; PEREIRA, 2013). Isto porque, os direitos legais e o status social podem ser fortemente influenciados pela caracterização em seu registro de nascimento. Junto com o discurso da normalidade, cria-se também o sujeito anormal, e para as questões legais, a figura do ilegal. Quem seriam então os anormais e/ou ilegais? Mantém-se o discurso e as práticas que servem para subjugar alguns em benefício de outros, tornando algu-

mas vidas, ou parte delas não vivível. Mesmo que a intenção dos entrevistados não seja essa, os seus discursos expõe outros valores não tão explícitos.

No segundo grupo, quando questionados sobre a importância da temática de gênero nas organizações, as opiniões relativas à importância se posicionam para além da empresa, como pode ser visto nos trechos abaixo:

E01: “[...] eu acho que sim, a sociedade não é composta apenas por homens e mulheres e aqui dentro da universidade nós não somos todos [adjetivo pátrio dado as pessoas nascidas no estado da universidade pesquisada]. Então eu acho que a discussão dentro do curso, deveria ser até maior, abranger mais coisa, porque é muito diferente, nós somos muito diferentes dentro da sala de aula: em questão de se portar, de questão de costume mesmo, de diferença mesmo, de pensamento principalmente. [...]”.

E06: “[...] eu acho um tema que vale a pena ser discutido, você se depara com pessoas homossexuais a todo momento, assim de tanto que o tema é discutido, a cada dia a gente vê essa situação com mais normalidade [...]”.

E07: “[...] acho que é importante porque é algo que a gente vivencia também nas empresa, e principalmente se a gente tá falando de ser acadêmico. Hoje é coisa que precisa ser debatida em qualquer lugar [...]”.

E12: “[...] acho que é importante pra formação de qualquer pessoa, minimamente entender que o mundo não é feito somente de um grupo ou outro, mas que ele é plural e diverso [...]”.

E13: “[...] eu acho que é fundamental não só pra vida do administrador mas pra vida, pros alunos do campus inteiro [...]”.

O entrevistado E01 nos discorre sobre a importância do tema de gênero, mas também a transversalidade com outros temas que são trazidos pelos discentes de suas vivências em outras socializações. O embricamento de gênero com essas transversalidades, pode mostrar que a formação da identidade de gênero está diretamente relacionada com outras identidades e aspectos culturais, pois é transformada continuamente por uma multiplicidade de sistemas de significação e representação cultural aos quais o sujeito é confrontado (HALL, 2011). Para além de homem e mulher citado por E01, encontram-se também os homossexuais citados indiretamente por E06 como “anormais” pois precisa ser discutida para que seja “normalizada”, tornando-se assim inteligíveis, que fazem sentido, socialmente significantes. Para E07, E12 e E13 a diversidade é a norma e que a discussão é importante não só para o administrador como também para toda a sociedade. Assim, a possibilidade de subversão a norma passa a existir, não porque haja um sujeito soberano, mas porque uma convergência histórica de normas abre a possibilidade de ação, ação política,

ainda que dentro de um conjunto de normas que atuam sobre os indivíduos (BUTLER, 2009).

O terceiro grupo é o mais diverso na justificativa da importância, mas basicamente se refere a pauta futura para o ensino de administração. Nele se encontram os seguintes trechos:

E03: “[...] a gente entra na organização e num desliga o botãozinho de eu sou preconceituoso, trabalho com gay agora eu vou desligar porque ele é uma pessoa igual a mim. Isso não funciona. Então assim a gente tem que saber lidar, a gente nem apreende tanto assim com relação a pessoas no curso de administração [...]”.

E08: “[...] acho que é válido sim, porque é válido falar em tudo que a gente sempre tá crescendo, se não tivesse sido colocado em pauta isso talvez hoje ainda eles (os homossexuais) estariam sendo reprimidos [...]”.

E09: “[...] sim acredito que seja interessante, mas como é feito hoje realmente não está dando certo [...]”.

E11: “[...] por uma questão profissional tratar isso como administradores é importantíssimo. E atualmente deveria ser levado bem mais a sério, mas é passado assim a senso comum [...]”.

Para E03 a representação tradicional da organização como reino racional e assexuado (PRIOLA et al., 2014) não existe, pois a discriminação existente com as pessoas não pode ser deixada do lado de fora dos seus portões e também que o curso de Administração não está cumprindo o papel de “aprender a lidar com gente”. Isto também foi citado por E08, que diz que “o administrador lida muito mais com pessoas do que com números” e que E09 chama “engenharia de pessoas” nas organizações. Para E11, “por uma questão profissional” o tema ainda é tratado na academia com juízos de senso comum e não por teorias que possam reconhecer o fato de que “as estruturas e processos organizacionais são permeados por relações e práticas de poder baseadas no gênero” (REED, 2007, p. 86). Portanto como dito por E09, “como é feito hoje não está dando certo”, assim torna-se necessário repensar o modelo vigente.

Ainda que por motivos vários, os discentes entendam a importância da temática de gênero, como seria a visão destes para com seus docentes na mesma temática? Para os discentes, alguns docentes também demonstram através de seus atos que ajudam a manter os preceitos heteronormativos, como podem ser observados nas falas abaixo:

E02: “[...] no meu curso, pelo que eu tenho percebido, os professores são bastante cuidadosos, assim eles não falam nem a favor nem contra. Eles se abstêm do assunto, e vez ou outra surge algum comentário [...]”

E03: “[...] por exemplo, uma vez eu vim de short alto e uma blusa *cropet*, eu entrei em sala e um professor fez uma piadinha que eu não gostei, assim que eu entrei. E eu entrei com um outro aluno, cheguei atrasada e um outro aluno também chegou junto comigo. Eu não sei se tivesse com roupa de trabalho, ele faria aquela piada porque eu cheguei de cabelo molhado, então ele fez uma piadinha sabe? [...]”

E09: “[...] como você vai agir com seu tutor numa situação como essa, quando ele faz alguma piadinha de cunho machista, você responde, você revida, você fica calada [...]”

Comentários de cunho machista ocorrendo dentro da sala de aula, ainda que na forma de uma “inocente” brincadeira ou pelo silêncio, também se constituem na reprodução de discursos hegemônicos presentes na sociedade e que ecoam através da voz daqueles que deveriam combatê-los. Quando isso ocorre, pela assimetria de poder que existe entre docente e discente, o discente via de regra se vê levado a ficar calado, mesmo sentindo o que sentiram essas duas alunas. O sentimento de constrangimento e de impotência levou as alunas a relevar o fato no momento da ocorrência, mas ficou marcado em suas lembranças. Esse constrangimento é sentido em maior escala por aqueles que não fazem parte do grupo dominante, o qual tem tão naturalizado certos conceitos que não os veem como constrangedores ou ofensivos.

Além desse tipo de comentários, certos docentes são considerados por alguns entrevistados como não sendo democráticos, “que não aceitam discordância de ideias” (E08), e chegam a agir até “grosseiramente, de forma intolerante” (E09), como relatado por E08: “e ela alterou a voz e o menino continuou afirmando e alterando a voz também. Isso ficou um clima muito pesado e até a gente percebeu que houve uma certa perseguição depois em cima dele”. “Tem professores que não permitem mesmo a participação, não tem democracia nenhuma, ele que manda e ok” (E09). Não se sabem os motivos que levaram os docentes a estas atitudes, mas como dito por E11, talvez por estarem presos a “questões muito tradicionais, mesmo que queiram dar a sensação de que não”, ou ainda, porque “querendo ou não eles não fogem muito daquilo porque tem uma ementa pré-organizada e têm de cumprí-la” (E12).

A relação de poder não é unidirecional e pode ser observada na fala de E06, que “pelo padrão da maioria dos professores serem heterossexuais, é claro que a gente ia sentir alguma diferença, mas ia se acostumar com o tempo”. O docente considerado fora do padrão heterossexual, também seria discriminado, apesar dos discentes “se acostumarem com o tempo”. Não se poderia afirmar o tipo de preconceito a ser experienciado pelo docente, mas o estranhamento, o ser tratado como diferente, por si só, poderia gerar desconforto ao docente.

No esquema de saber poder de uma instituição disciplinar como a universidade, o docente é colocado em uma posição privilegiada, como pode ser observado também no estatuto da universidade, visto anteriormente, mas nem por isso estaria livre de algum tipo de constrangimento. No caso dessa instituição em particular, para que haja alguma alteração nessas relações, é preciso mudanças estruturais na instituição e também no que é chamado por Paulo Freire de “educação bancária”, na qual o aluno é meramente um receptáculo de conhecimento e não um sujeito atuante que reflexivamente crie conhecimento à partir de provocações feitas por um docente que não seja meramente um depositante de conhecimento.

A falta de espaço nas ementas ou a postura dos docentes não são fatores isolados para a não reflexividade sobre o tema, os próprios discentes também não levantam questionamentos, calam-se diante do que ainda é considerado tabu ou preconceito, ou mesmo falta de interesse sobre o assunto, mesmo entendendo a importância do tema, segundo seus próprios relatos. “Se você tem a discussão, você busca saber também, busca o conhecimento e acaba ajudando” (E02) a entender melhor, ao invés de ficar sem saber se “fico me esquivando ou abordo o assunto”. E02 continua dizendo que “às vezes a pessoa nem é preconceituosa, não tem opinião formada, e prefere ficar na dela, mas se tem a discussão ela acaba criando (opinião) e assim se torna mais aberta”.

Quanto à visão dos discentes sobre o material que lhes é dedicado, nenhum deles leu, ou se leu deu pouca importância, pois nenhum deles se recorda de ter visto algum material dirigido especificamente aos discentes. Informações sobre diversos assuntos de interesse do alunado se encontra disponível tanto no “Guia do Estudante” quanto no “Manual do Aluno do Curso de Administração Noturno”. Um dos entrevistados reclamou sobre a falta de informação sobre as oportunidades oferecidas

aos discentes durante a graduação, mas as informações reclamadas encontram-se no referido manual. Ou seja, ainda que houvesse algum material dedicado ao tema contido em documentos dirigidos aos discentes, existe a possibilidade de que estes não tomem conhecimento, pois segundo os relatos, há falta de publicidade dos mesmos.

O ensino de administração não pode mais depender da repetição de padrões hegemônicos, pois as organizações do futuro necessitarão de profissionais que consigam pensar para além dos paradigmas tradicionais (MAVIN; BRYANS; WARING, 2004), e assim repensar o papel da administração na valorização do ser humano independente de questões de gênero e outras transversalidades como: raça, etnia, idade e outros espectros da chamada diversidade. Como dito por E04, “talvez seja mais ignorância que desrespeito, pois o desrespeito em si só existe quando a pessoa já tem conhecimento”. E o silenciamento da Administração se constitui no maior desrespeito para com os discentes ao restringir o seu acesso ao conhecimento sobre a temática de gênero. A heteronormatividade presente no ensino da administrativo seria restrito a sala de aula ou estaria para além dela?

## 5.2 A VIDA NO CAMPUS E A CONSTITUIÇÃO HETERONORMATIVA DO SUJEITO

A universidade é tida por alguns estudantes como um local diferenciado do restante da sociedade, um espaço pluralista e liberal. Os entrevistados ignoram a existência de materiais como o regimento, o guia e o manual do estudante, mas entendem que existem regras de convivência para organizar a vida no campus. Trazem a tona alguns problemas periféricos da administração universitária, tais como: o uso de drogas, a falta de segurança, a depredação do patrimônio por parte dos discente entre outros. Contudo, acreditam que é um espaço acolhedor a todo tipo de diversidade.

E01: “[...] aqui dentro do campus que é uma diversidade muito grande, a gente aprende a lidar com isso e a gente acaba aceitando isso [...]”.

E02: “[...] a universidade é um ambiente bastante liberal, ele é aconchegante, assim, os casais (homossexuais) vão andar de mãos dadas em local público [...]”.

E04: “[...] aqui dentro da Universidade tem uma liberdade muito maior entre as pessoas, uma aceitação disso aí, um respeito quanto ao outro do que lá fora dos muros da universidade [...]”

E05: “[...] não somente como acadêmico, mas como uma conduta social aqui dentro também, em minha opinião, é um pouco diferente do que qualquer outro lugar que eu esteja. Por exemplo, eu sou católico, eu saio de um ambiente onde a minha religiosidade, querendo ou não, eu tenho que deixar ela um pouco de lado e entrar dentro parte da ciência. Aí você acaba encontrando uma coisa bem aberta, bem liberal, e você tem que literalmente é, não é sair dos seus princípios, mas colocar ele um pouco do lado pra tentar vivenciar essa vida científica dentro da academia [...]”

E07: “[...] vejo a Universidade até como uma universidade bem pluralista [...]”.

E11: “[...] acho que acaba tendo um clima bom porque todos estão ali pelo mesmo motivo, querem o diploma e aí acaba dando um clima de empatia muito forte, então há uma cumplicidade, diferente lá de fora onde a competitividade fala mais alto [...]”.

Aparentemente há uma crença em alguns dos entrevistados de que possuem vidas diferentes, uma dentro e outra fora dos muros da Universidade. Despem-se de sua identidade “de fora” para incorporar uma nova identidade compatível com o “aqui dentro”. A convivência dentro do campus universitário aponta para a ambiguidade vivida pelo indivíduo na sociedade atual, com um “lá fora” e outro “aqui dentro”, no qual as regras são diferentes e assim estes acabam se conformando a esta exterioridade que lhes é imposta (HALL, 2011).

Assim as suas identidades são atravessadas por novos valores, que juntamente com os valores antigos vão se tornando identidades móveis, situados em um local e tempo, num contexto específico em micro relações de poder. Essas relações de poder são legitimadas pelo discurso do ambiente universitário, como sendo um local igualitário e de respeito com a diversidade. Desta maneira os estudantes navegam por dilemas ideológicos entre a neutralidade de gênero e a discriminação. O ambiente universitário é considerado pelos estudantes como um ambiente pluralista, mas não o seria somente pelo discurso do politicamente correto? Como se pode observar pelo dito por E05:

“querendo ou não você está de certa forma vinculado ao conceito de certo ou errado. Uma coisa que a princípio era errado, hoje em dia é certo pra muita gente. Agora eu tenho princípios religiosos que me fazem acreditar que não é normal. Eu não acredito como normal.

E também como na fala de E06, porque “as pessoas têm medo de tomar processo, e é melhor você evitar, mas quando a pessoa não está, sempre solta alguma piada e faz algum comentário”.

Alguns entrevistados demonstram que buscam interiorizar estes novos valores, mas outros os rejeitam incisivamente, colocando-os como sendo do outro e não dele. Esses valores, para estes, estão presentes “aqui dentro”, e não “lá fora”, mas acabam se conformando a esta imposição. Mesmo com a carga de novos valores experienciados em sua vida dentro do campus universitário, expressos nos discursos sobre a pluralidade, estas pessoas, em consonância com Lämsä et al. (2007), estão presos a valores que possivelmente vieram de uma socialização anterior, assim, mantiveram o padrão hegemônico vigente na sociedade.

Assim como na explicitação de E5 se dizendo católico, também outros entrevistados se posicionaram em uma vertente religiosa, como sendo evangélico, religioso ou cristão. Ou ainda, em outras transversalidades expressas nos discursos dos entrevistados, no qual estes expressam ser “da roça” ou de “família tradicional”. Como já visto anteriormente a transversalidade de gênero com raça, etnia, status, religião e assim por diante, criam diferentes variações e ligações contextuais com outros dados e entre outros participantes (BENOZZO et al., 2015). Estas palavras, de alguma maneira, servem para justificar algum tipo de posicionamento, seja favorável ou contrário às várias expressões de gênero, de maneira até ambígua. Isto porque, a heteronormatividade não está escancarada. A discriminação contra pessoas fora do padrão heteronormativo, dentro do ambiente organizacional, é mais sutil, se escondem atrás de discursos baseados em valores morais e religiosos (PRIOLA et al., 2014).

Para outros o ambiente não é diferente de fora ou ainda possui uma cultura própria a ser adquirida pelo discente, como pode ser observado a seguir:

E06: “[...] além do padrão aluno - professor o convívio de fora não. Algumas linguagens que você às vezes usa lá fora e não usa aqui dentro, é o modo de falar, mas do convívio não vejo tanta diferença [...]”.

E10: “[...] eu acho que é mais sossegado do que em talvez em organizações capitalistas, porque como lá tem uma opção de pessoas muito grande, uma quantidade de pessoas que circula na universidade muito grande, eles conseguem encontrar muitas pessoas afins. E aí eles fazem o seu círculo social ali e se dão bem ali entendeu, e desenvolvem e reforçam mais ainda a identidade deles (homossexuais) [...]”.

E12: “[...] é um ambiente que é hostil pela dificuldade das pessoas têm acesso as normas e aos próprios costumes da universidade e do que envolve a vida universitária, é bem difícil de se acessar principalmente para os alunos iniciantes ou que tenha aquele primeiro contato com a universidade pública, mas ele torna-se amigável na medida que você vai entendendo o sistema e como lidar com ele [...]”

E13: “[...] a diferença é que na universidade a gente consegue tentar fomentar um debate, nem que seja nos corredores e em grupos que discutem um determinado tema, e fora, na verdade, a gente tenta filtrar, talvez pra não ter uma relação ruim com aquela pessoa principalmente no meio profissional [...]”

Na fala de E06 encontramos o uso de uma linguagem apropriada para o ambiente universitário diferente de fora dela, assim este deve se adequar, deixando lá fora um modo de falar que este utiliza corriqueiramente. Mesmo sem perceber, E06 é constrangido pelo uso da linguagem, um poderoso instrumento que produz significados e molda a constituição da realidade no interior de discursos que carregam relações de poder, que excluem e incluem aqueles que podem ser parte do discurso (AHL; MARLOW, 2012). Para além da linguagem E12 chama a atenção para o hermetismo inicial do ambiente universitário que possui normas e costumes próprios, os quais os discentes vão entendendo e aprendendo a lidar. Neste ponto nota-se que não é apenas a linguagem, mas um conjunto de novos valores que são percebidos mesmo que sutilmente por alguns e mais fortemente por outros que serão apreendidos para a convivência integral no campus universitário. Ou seja, cumpre-se o papel da universidade que Kelan (2013) descreve como sendo uma instituição onde as identidades são modificadas e novas identidades são forjadas. Essa negociação da identidade profissional, forjada na universidade, é uma reflexão de experiências no contexto de práticas sociais e institucionais pelo qual o discente é atravessado.

Para E10 e E13, ainda que de forma diferenciada, o ambiente universitário proporciona o encontro de “tribos” de pessoas que se identificam e assim, mesmo que nos corredores, formam-se grupos de semelhança em que os participantes podem fomentar um debate e formar grupos de resistência e/ou militância. O que difere do ambiente externo, que E10 chama de “organizações capitalistas”, onde os indivíduos que fogem da norma têm de filtrar as ocorrências do dia-a-dia para, segundo E13, “não ter uma relação ruim” com seus colegas e trabalho. Estes dois entrevistados corroboram com aqueles que entendem que o ambiente universitário é diferenciado em relação ao restante da sociedade, porém não como sendo liberal ou pluralista,

mas com tendo espaços diferenciados onde se pode rejeitar o *status quo*. Mas estes espaços estariam presentes em todo o campus universitário?

Existem espaços diferenciados na Universidade. A administração e o Centro a qual ela pertence, juntamente com a engenharia, ainda é tida como um local de predominância heterossexual masculino, diferentemente de outros cursos.

E02: “[...] no meu curso algumas pessoas se sentem muito incomodadas que eu já ouvi, fazem comentários assim bem pejorativos, às vezes um pouco violentos, expressam né violência... Já em outros cursos tem um ou outro que eu já ouvi falando alguma coisa, mas a maioria normal, tranquilo[...]”.

E07: “[...] acho que isso também tá dividido um pouco em relação ao campus, sei que a galera do centro de artes é bem mais liberal, a galera da engenharia nem tanto e aqui na Administração a galera tá num meio termo [...]”.

E08: “[...] porque apesar de ser uma universidade ela não age como uma, porque eu sinto que o curso de administração noturno é como se ele fosse um prédio totalmente isolado de todos os outros cursos. Não senti facilidade pra eu poder interagir com os outros cursos com as outras matérias [...]”.

E10: “[...] tem um pessoal que compartilha mais essas ideias homossexuais, o pessoal da área de psicologia, de história [...]”.

E12: “[...] você percebe que os próprios homossexuais que eu conheço do curso são mais recatados, talvez um receio de se expressar. E isso é bem diferente nos cursos de comunicação social e em alguns curso da área da saúde, mas no curso de administração e no Centro a qual o curso pertence, isso é um pouco mais velado, essa interação é mais dificultosa (sic) talvez até pela característica do próprio curso e do centro em si [...]”.

E13: “[...] dentro do campus você escuta que o centro (do qual faz parte o curso de Administração) é bem normativo, existem áreas do conhecimento que você consegue ir com mais tranquilidade mesmo sendo castrado, mas no geral acredito que você tem que seguir um padrão [...]”.

Pela fala de E08 pode-se notar que há um delimitador físico ou curricular, que faz com que o curso de Administração seja como “prédio totalmente isolado”, onde seus integrantes não tem contato com outros cursos e que por uma limitação curricular, os discentes não possam ter acesso a outras disciplinas ofertadas em outros cursos. A configuração arquitetônica da universidade faz com que os centros sejam separados uns dos outros, permanecendo em um mesmo espaço somente aqueles que compartilham das mesmas regras de convivência. Há poucos momentos de interação entre os diferentes cursos dentro da universidade, o que não permite o conhecimento da diversidade de pensamentos que permeiam o campus universitário. Assim, os discentes ficam restritos a socializações com seus pares como se, se encon-

trassem na “caverna de Platão”, em referência feita ao mito da caverna de do filósofo grego Platão.

Para os que fogem da norma heterossexual, estes podem ter de se tornar mais “recatados” como dito por E12, ou ainda sofrer, no mínimo, comentários pejorativos violentos, conforme E02. Porém a visão daquele que sofre essas consequências é diferente, como E13 chama a atenção para o fato de que apesar de existirem espaços onde “você consegue ir com mais tranquilidade”, no geral você tem que seguir um padrão. O reconhecimento de espaços diferenciados é um fator de questionamento, pois se estes podem existir, por que não na Administração? Uma resposta possível é porque o tema é pouco abordado, como visto anteriormente, e como não há discussão, permanece o estranhamento a outras formas de viver que não aquelas determinadas pela matriz heteronormativa.

Para E10 existem pessoas que compartilham de ideias homossexuais, “de grupos que são um pouco marginais e que gostam de fumar um baseado e compartilham práticas homossexuais”, percebe-se que para algumas pessoas, os homossexuais fazem parte de um grupo marginal e assim sendo compartilham de outras práticas marginais. Não se pode afirmar a ligação entre essas práticas, mas o preconceito existente, faz com que o homossexual seja descrito como na letra da canção de Caçuzza: “me chamam de ladrão, de bicha e maconheiro”, como se fossem a mesma coisa, porque como citado por E08, “tem gente que acha que todo homossexual é sujo, tem AIDS (Abreviatura em inglês da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida)”. É a heteronormatividade agindo na forma de desqualificação do sujeito, inviabilizando e marginalizando.

O curso de Administração, da IES em questão, é tido como um local predominantemente masculino. Na opinião dos entrevistados, existem mais alunos homens que mulheres, o que vai ao encontro dos dados já expostos, bem como existem poucas pessoas que se diferenciam do binário heterossexual. Alguns estudantes sequer dizem conhecer pessoas, tanto estudantes quanto professores, que não sejam heterossexuais. Isto pode ocorrer pelo fato de que os entrevistados entendem que existem traços inequívocos para identificar se uma pessoa é ou não homossexual, como podem ser vistos nos trechos a seguir:

E01: “[...] pelo traço de personalidade como a pessoa se veste assim [...]”

E02: “[...] como se veste... é.. como se cuida né, cuida do corpo, as vezes uma fala, uma gíria [...]”

E03: “[...] se arruma como homem, que não fala manhoso e não faz gestos [...]”

E06: “[...] gay é afeminado né mulher quando ela é lésbica ela é mais masculino [...]”

E07: “[...] na forma de andar na forma de falar né [...] como se vestia [...] as vezes tinha um trejeito [...]”

E10: “[...] ele tinha características homossexuais, mas não declaradamente. Ele tinha comportamentos homossexuais, ele tinha essa coisa de nas rede sociais gostar de compartilhar homens que gostam de cuidar do corpo. Essas figuras de corpo musculosas que que mulheres gostam, então as mulheres viam ele como uma pessoa homossexual [...]. A lésbica é uma pessoa que as vezes gosta de usar cabelo curto, que as vezes se veste como homem ou anda com trejeito masculino, como a filha da Gretchen”

E11: “[...] tem aquelas mais explícitas tipo um cara que anda bem vaidoso, normalmente o cara que é bem vaidoso é apontado como gay e tem aquele que, inclusive eu me surpreendi, anda com camisa de futebol, de bermuda vai bem relaxado [...]”

E13: “[...] que o homossexual é: ou chaveiro de perua ou é palhaço de circo. Elas dizem assim: adoro homossexuais são tão engraçados, são tão divertidos. Ou aquela pessoa que que já olha pro homossexual e acha que ele entende de moda entendeu [...]”

Os estereótipos podem ser observados quando descrevem como identificar um homossexual, diferenciando-o de um homem ou uma mulher, realizando uma espécie de *performance* pela maneira como se vestem e movem os corpos, em conformidade com as expectativas (HARDING et al., 2011). Ou seja, são manifestações corporais, expressões do artefato “corpo” sensibilizado por dimensões simbólicas e culturais onde se encontra imerso (FLORES-PEREIRA; CAVEDON; DAVEL, 2006). Ou ainda como se todos os homossexuais fossem “engraçados” ou “entendessem de moda”, como dito por E13. São estereótipos que continuam a marcar socialmente os indivíduos que fogem a norma, como se pudesse classificar todos aqueles que sentem atração homoafetiva como sendo iguais. Neste aspecto a heteronormatividade não só separa o que está no binário homem/mulher, mas também o homo/heterossexual, caracterizando o homossexual masculino como um homem com características tidas como femininas, novamente fazendo prevalecer o binário masculino/feminino.

Entretanto, nem sempre essa aderência ao estereótipo é possível, como dito por E11, que se surpreendeu com um homossexual que “anda com camisa de futebol e de bermuda”, ou como dito por E08: “hoje em dia homens barbudos, fortes e musculosos são homossexuais”. As subversões a norma ocorrem com maior frequência dificultando a identificação de características de gênero conforme os estereótipos. E mesmo os homossexuais sofrem preconceito por parte de “pessoas mais radicais do movimento”, como citado por E13, porque usam “camisa de gola e sapatênis”, pois são vestimentas adequadas ao ideário masculino.

Uma observação, no mínimo interessante, foi notar que ao solicitar que falassem sobre as características diferenciais de homossexuais, todos exceto um, se referiram somente a homossexuais homens.

O estereótipo não se restringe aos homossexuais, sendo ampliado também aos homens e mulheres. Existe uma maneira adequada de se vestir como retratado abaixo:

E09: “[...] já reparou que uma mulher, se ela for desleixada pra universidade, vão olhar pra ela e falar: caramba ela tá mal vestida. Tem caras que vão com a bermudinha, quase de pijama, uma camisa qualquer, de qualquer forma, de havaiana, vão dizer só assim: ah o cara é despojado [...]”

A maneira adequada descrita denota também uma assimetria de gênero, onde um pode ir de “qualquer jeito” e a outra tem de ir “arrumada” para ser tratada de maneira igual. Mas se passar do ponto, como citado por E03 no capítulo anterior, e for arrumada demais, poderá passar por um assédio moral, ainda que na forma de uma brincadeira.

Desta maneira, as caracterizações e subordinações de gênero tornam-se institucionalizadas, criam-se estereótipos e são normalizadas por um discurso dominante (AHL; MARLOW, 2012). A pseudo “aparência” do gênero é frequentemente confundida, erroneamente, como um sinal de verdade interior ou inerente, mas é sempre contingenciado por normas que o obrigam ser um gênero ou outro, e sua reprodução são sempre realizados em negociações com o poder (BUTLER, 2009), ou seja, “o seu efeito substantivo é performativamente produzido e imposto pelas práticas reguladoras da coerência de gênero” (BUTLER, 2010, p. 48).

A discriminação pode não ocorrer de forma velada, mas estão presentes. Seja na forma de estereótipos, ou nos corredores, como “brincadeira” ou piadas. Podem ser

observadas em algumas falas, a (in)consequência dos discursos discriminatórios, ainda que não diretamente dos entrevistados, mas de terceiras pessoas por elas referida:

E01: “[...] ocorre assim esse tipo de brincadeira e até às vezes feito até de forma maldosa por parte da pessoa que tem um certo preconceito [...]”.

E02: “[...] às vezes rola um comentário, que não na frente da pessoa, mas nos bastidores [...]”.

E05: “[...] por trás dos bastidores sempre rola aquela brincadeirinha [...] esse é o Brasil HAHAHA esse é o Brasil [...]”.

E06: “[...] brincadeiras pode ser é de mau gosto [...] essas coisas geralmente só acontece com quem se apresenta como diferente ou... ou como alguma coisa foge da normalidade [...]”.

E09: “[...] essas piadinhas ou coisa desse tipo então são uma coisa comum, digamos assim, ninguém leva muito a sério isso [...]”.

Talvez a explicação para a inconsequência dessas piadas ou brincadeiras esteja na citação abaixo:

E12: “[...] não me recorde de nos quatro anos ter vivenciado brincadeiras que extrapolassem ou talvez até por ser hetero eu não identificasse como ofensivas, mas como eu não estou do outro lado não num tenho essa percepção [...]”.

Atitudes tidas como femininas quando manifestadas por homens são tratados como *gay*, mas não no sentido de relações de gênero, mas como ofensa, como alguém que não está em conformidade com a norma binária.

E08: “[...] aí um homem faz alguma coisa que é tido como feminino, aí fala aí você é tão gay [...]”.

A performatividade pela repetição de atos, gestos e signos dentro de um contexto cultural, reforça a construção dos corpos identificados por um gênero e produz significados (BUTLER, 2010). Quando a normalidade do masculino é quebrada por um ato tido como feminino, há uma ruptura na norma, isto ocorre, pois a estilização pela repetição nunca é perfeita, ela será sempre contextualizada e imperfeita, até porque as fronteiras estão cada vez mais difusas. Por outro lado, a brincadeira, nesse caso de chamar de *gay* quando um homem masculino demonstra um ato tido como feminino, é um ato de normalização do sujeito, não permitindo que este tenha manifestações que sejam diferentes da norma heterossexual. A todo o momento a fábrica heteronormativa se faz presente constringendo ou habilitando o sujeito a permanecer

na normalidade. E a brincadeira não se restringe aos homens em atitudes tidas como femininas, se estende também às mulheres como nos trechos abaixo:

E08: "[...] eu não sou machista e não sou feminista, eu acho que eu sou **normal**. Eu acho que uma coisa é ter direito, mas ela (chamada pela entrevistada de feminista) se porta de um jeito como se sentisse ofendida com algumas brincadeiras que era só pra rir [...]".

E11: "[...] o discurso, o comentário dos caras em relação as mulheres é machista extremamente machista, muito machista mesmo. O pessoal ainda vê a mulher como aquela coisa de cuidar da casa né. E pior que isso eu vejo na questão de assédio mesmo. Dizem assim: 'vê aquela mulher, tá gostosa ou não?' E isso no sentido de julgamento, tipo assim, confundindo mesmo o profissional com o corpo da mulher. Agora uma coisa curiosa é que apesar disso apesar desse assédio pesado que os caras comentam entre eles eu não cheguei a ver o desrespeito em relação a capacidade profissional da mulher) [...]".

Brincadeiras e comentários ofensivos, mesmo que restritos a círculos de amigos, sem "desrespeitar" a mulher ou de uma maneira que era "só para rir" continuam a perpetuar os aspectos binários e normatizantes de regras socialmente aceitas como naturais. Talvez pelo fato de como dito por E02, "as mulheres já ouviram tanto que acabaram incorporando essas falas, ou se de fato pensam isso, mas sempre fazem assim, num tom de brincadeira, mas acaba saindo [...]". O ato de normalizar não se manifesta somente em uma brincadeira que busca corrigir os desvios à norma ou a reforçar a norma, mas também trabalham de outro modo, pela exclusão do sujeito. Veja o trecho seguinte:

E7: " [...] acontece bastante piadinhas não vou dizer bulling né mais é sabe quando as pessoas elas restringem a participação das pessoas [...]".

E8: " [...] então ele pegou e falou que lugar de mulher é na pia né, no fogão. Aí ela mandou um discurso e saiu do grupo [...]".

E12: " [...] o pessoal forma grupos mais de pessoas afins, algumas vezes deixando até algumas mulheres de fora. Não sei dizer se porque em algumas turmas o quantitativo de mulheres é menor também [...]".

Como pode se observar o efeito de normalizar não ocorre somente como piada ou brincadeira de bastidores, mas também como um processo de restrição. Os que não estão em conformidade com a norma são privados do direito de fazer parte do grupo, assim acabam também tendo vidas que são menos vivíveis que de outros (BUTLER, 2009). Tornam-se assim fechados em grupos, ou guetos, restritos a pessoas que como ela são diferentes da norma. Fecha-se assim um ciclo vicioso onde a exclusão cria um espaço de restrição e o a restrição reforça a exclusão. Haveria

uma possibilidade de escapar a esse círculo vicioso? Como visto anteriormente, a repetição pode causar imperfeições e dessa forma criar subversões. Talvez seja essa uma possibilidade.

Para E05, o ambiente universitário é um local onde “uma pessoa homossexual **se dá o direito** de passar a mão e dar um beijo no outro, e todos acham normal. Lá fora já não seria, teria uma resistência. Eu respeito, fica ali tranquilo e não me incomode, pois eu não faço parte desse mesmo contexto”, portanto, isso faz parte da esfera privada da vida das pessoas e não deve se estender ao espaço público. Ainda que algumas pessoas ainda pensem dessa forma, neste mesmo ambiente universitário, no movimento estudantil parece haver uma maior espaço para o diálogo, como citado por E12: “no movimento estudantil isso é mais aberto, isso é dialogado, inclusive em alguns momentos até um pêndulo maior para a homossexualidade”. Haver uma abertura para o diálogo, pode ser um começo para que se possa olhar para fora da heteronormatividade e buscar novas possibilidades, pois caso contrário, como dito por E03, “a minha família é super conservadora, e claro que eu tive minhas referências assim, mas se a gente não for estudando, eu vou nessa mesma linha, entendeu?”

Conceituar a identidade como performativa abre novas possibilidades para a conceitualização da agência, a construção da identidade em atualizações repetitivas possibilita a citação subversiva dos discursos estabelecidos. Embora a resistência não seja possível fora dos discursos estabelecidos, a performatividade não deve ser confundida como determinando o sujeito. Pelo contrário, a repetição performativa inclui a possibilidade de alterar a própria repetição e assim, desafiar o discurso estabelecido baseado em conceitualizações de identidade binárias, a fim de abrir novas possibilidades, o que Butler (1998) chama re-significação.

É possível que essa estratégia acabe por contribuir na “formação de um determinado tipo de sujeito, mas longe de pretender atingir um modelo ideal, esse sujeito assume o seu caráter intencionalmente inconcluso e incompleto” (LOURO, 2001, p. 552), explicitando assim a ambiguidade, a multiplicidade e a fluidez das identidades sexuais e de gênero. Juntamente com isso podem surgir novas formas de pensar a cultura, o conhecimento, o poder e a educação. Isto significaria questionar se a ação política pode e deve ser derivada a partir de posições de identidade representadas

nas hierarquias sociais dadas. O foco então se deslocaria para ver as limitações e as formações desses grupos dentro de regimes sócio-discursivos de poder. Ou seja, desconstruir e politizar a conexão entre a ação política e os corpos/identidades agrupados de acordo com normas sociais.

### 5.3 OS DISCENTES INSERIDOS EM OUTROS CONTEXTOS HETERONORMATIVOS PARA ALÉM DO CAMPUS UNIVERSITÁRIO

Todos os entrevistados possuem uma experiência de trabalho, seja na forma de estágio, ou na forma de um emprego convencional. Dessas experiências podem ser obtidos outros indícios da presença heteronormativa vinda de outros contextos para além dos muros da universidade. Quando perguntados sobre as diferenças entre homens, mulheres e homossexuais no quesito gestão, as respostas se fixaram no binário homem/mulher. Para alguns, apesar destes não acharem que há diferenças entre homens e mulheres, entendem ao mesmo tempo que a sociedade os vê de forma diferenciada, como visto nas declarações abaixo:

E02: “[...] a capacidade do profissional de colocar em prática o que aprendeu, depende dele, independente de ser homem, ser mulher ou qualquer outra coisa.[...]”

E03: “[...] Tem, eu acho que não deveria ter, mas tem. Tem essas coisas aí pra menina, isso é pra menino, isso é pra gay, só gay é assim, homem é assim, mulher é assim [...]”

E04: “[...] o que a gente mais ouve é que mulher é mais emocional homem é mais razão [...]”

E11: “[...] eu acho que não tem, exceto a física né, que um homem é mais forte fisicamente do que mulher [...]”

E12: “[...] eu acho que há uma diferenciação sim entre homens e mulheres pra sociedade, da forma como são vistos pela sociedade [...]”

É notável que apesar da não concordância, ainda recebem essa carga da sociedade em que estão inseridos e têm consciência deste fato. Desta forma, o padrão heteronormativo é institucionalizado, implícita ou explicitamente, por meio de normas sociais, políticas, jurídicas e econômicas, que constroem ou habilitam a pessoa em seu dia-a-dia. E também que certo tipo de ação será executado por atores de um determinado tipo, controlando certos padrões de comportamento previamente definidos em certa direção e não em outras tantas possíveis, corporificando-se em rotinas.

Apesar de haverem os que não acreditam na diferença entre homens e mulheres no ambiente organizacional, outros ainda pensam que há diferenças entre homens e mulheres, como observado pelos entrevistados seguintes:

E01: “[...] mulher age com um pouco mais com coração o homem não ele vai razão [...]”

E05: “[...] querendo ou não existe, porque querendo ou não você vê que a mulher, ela tem essa sensibilidade mais aflorada, e por exemplo pra uma coisa braçal é muito melhor eu contratar um homem do que uma mulher. Eu não vou optar pra um contratar uma mulher pra fazer um serviço braçal que querendo ou não só vai me dar dor de cabeça [...]”

E06: “[...] as mulheres são mais detalhistas, [...] às vezes mais práticas e no caso assim atenciosas [...] e os homens são mais no caso, mais rápidos, não são muito moldáveis, digamos assim, são mais rígidos [...]”

E07: “[...] elas eram, assim, super-atenciosas, então elas tinham realmente um cuidado muito grande na gestão de [...] os homens eles acabavam sendo um pouco mais, vamos dizer assim, produtivos mais mão na massa [...]”

E08: “[...] acredito que sim, porque a mulher é muito mais sentimental, então a probabilidade dela levar um assunto pro lado pessoal é, tipo assim, ‘ah ela tá fazendo isso porque tá fazendo BIRRA’. Acredito que o homem, ele é mais racional, ela tá fazendo isso porque ela num sabe fazer [...]”

E09: “[...] a relação de gênero pra mim no trabalho sempre foi muito evidentemente, voltado a superioridade do homem heterossexual. Então a mulher heterossexual não teria tanto valor ou reconhecimento como o homem heterossexual. Acredito que a gestão da mulher seja mais humanizada, não de forma menos preocupada com o exercício do trabalho, mas de forma mais empática com as pessoas [...]”

E10: “[...] eu vejo que há, acho que um homem ele tem aquela capacidade de enxergar mais o holístico, de enxergar vários pontos ao mesmo tempo e tem aquela visão mais geral. Já a mulher é mais detalhista, tem um contato diferenciado com as pessoas no que se assemelham a um comportamento mais feminino de mãe [...]”

Como pode-se observar pelas falas dos entrevistados, o ideal de trabalhador, é presumido como sendo homem, e é caracterizado como alguém racional, um líder forte, comprometido com o trabalho e a mulher é percebida como menos racional e mais emocional (BRUMLEY, 2014). Perpetua-se assim o ideal normativo presente na sociedade, pois para esses entrevistados que representam mais da metade de todos os entrevistados (3 mulheres e 4 homens), há uma diferença clara entre os gêneros, e resumidos ao binário. Mesmo quando se trata de homossexuais, um deles ainda os encaixa em algum dos padrões binários fazendo analogias a lésbicas como mais próximas de homens e de gays mais próximos a mulheres.

E10: “[...] aquele que é assumido, eu encaixaria ele como um perfil feminino, então pensa como mulher mesmo, muitas vezes tem perfil psicológico de mulher mesmo, as vezes alguns traços masculinos, mas predominantemente femininos. E o outro perfil que não assume ser gay, que é homem mas gosta de homem, eu enquadraria ele num perfil masculino [...]”

Ao não tratar a temática de gênero e seus aspectos normatizadores durante o curso, estes tendem a manter as suas crenças e valores vindos de outras socializações como observado por Lamsa et al.(2007) e salientado pelo entrevistado abaixo:

E12: “[...] aí é muito subjetivo porque vai da formação, vai da família, vai da socializações que ela teve, vai da própria questão de inserção social e econômica no meio. Então tanto homens quanto mulheres, eu acho que, sofrem de um mesmo mal, que é o mal do preconceito social [...]”

Assim, o que E12 chama de “mal do preconceito social” continua a ser reproduzido, cerceando as capacidades de homens e mulheres, encaixando-os previamente em construções que não necessariamente refletem a sua capacidade.

O fato de haver muito pouco espaço ou não haver discussão sobre a temática de gênero durante o curso de Administração faz com que os discentes mantenham o *status quo* vigente e não tenham tido ao menos a oportunidade de refletir sobre a heteronormatividade e seus efeitos sobre suas ações e seus discursos. Os locais de trabalho seriam espaços sempre generificantes ou haveriam locais menos generificantes?

E2 diz que: “sempre trabalhei em empresas públicas, então isso (a questão de gênero) acaba não fazendo diferença”. E12 também corrobora com essa opinião, porque para este, “[...] pra efeito de seleção, acaba não tendo, você consegue incluir gênero ou até orientação sexual, através de concurso público”. Pelas falas destes dois entrevistados, o concurso público é uma ferramenta que pode ajudar a quebrar a barreira de entrada e assim possibilitar a inserção de pessoas independente do seu gênero. Ao mesmo tempo para E12, “algumas pessoas conseguem ascender aos poucos, mas também há uma resistência. Isso vai muito da gestão, então isso tá muito ligado ao gerente, seja na iniciativa pública ou privada”. Isto significa que mesmo não havendo uma barreira de entrada, poderá haver outras barreiras que poderão dificultar a progressão vertical na carreira. Na iniciativa privada, segundo alguns entrevistados, a questão de gênero se torna mais evidente, como nas falas abaixo:

E03: “[...] a experiência que eu tive com uma chefe mulher, talvez tenha outros motivos, mas assim, é uma pessoas insegura, uma pessoa que tem

medo de dar opinião, então assim, tudo isso foi construído também. É diferente do homem que já é mais aberto, que já fala mais que é mais ouvido, também sabe, as pessoas escutam muito mais o homem do que a mulher, isso é nítido assim, eu via nitidamente. Sabe dão mais atenção ao homem do que a mulher. [...]"

E05: “[...] só que a gente bate o olho e já sabe que tem toda aquela sensibilidade, vai começar ratear e não vai me dar a funcionalidade que eu preciso a curto prazo. contratar alguma com alguém que eu já saiba vai me dar a funcionalidade que eu preciso: a curto prazo. Querendo ou não só vai me dar dor de cabeça (falando de não contratar uma mulher para um cargo para homem) [...]"

E08: “[...] nem questão de homossexualidade não, é questão de machismo. Tem pessoas que não aceitam ser gerenciados por mulheres por achar que são ainda incapazes. A gente ainda vê alguns discursos assim [...]"

E09: “[...] eu tive muita dificuldade pra me colocar, porque os homens costumam mais ouvir outros homens do que ouvir uma mulher e essa diferenciação eu senti na pele. Fora o desrespeito de não reconhecer que tem uma mulher no ambiente e soltar piadinha machista [...]"

E12: “[...] Pra iniciativa privada você tem um filtro um pouco maior. Você percebe que tem uma quantidade maior de chefia somente homens e que as mulheres ocupam chefias mais em áreas relacionadas a gestão de pessoas ou que são áreas mais relacionais. E não com a atividade em si, mais relacionadas ao meio de produção [...]"

O que é chamado de machismo nestes trechos, é na realidade a heteronormatividade, privilegiando uns em detrimento de outros, fazendo com que se crie uma hierarquia de gênero. Para E12, na iniciativa privada, já existe um filtro de entrada, diferentemente da iniciativa pública, e já de cara alguns são tornados mais aceitáveis que outros. Para que pessoas diferentes do hegemônico heterossexual masculino se destaquem e consigam romper essas barreiras, torna-se necessário empreender um esforço maior, como pode ser observado a seguir:

E11: “[...] a mulher que chegou ao cargo de gestão ela não era um profissional que foi designada pra ter o cargo de gestão como um profissional qualquer. Ela tinha que ser **A mulher**, ela não tinha que ser só uma boa profissional ela tinha que ser uma boa profissional e fazer, ter algo mais, principalmente aparência [...]"

No caso da mulher, ter boa aparência, significa, como dito por Kelan (2013), que existe uma necessidade afirmativa das mulheres se posicionarem através do vestuário em imagens a serem consumidas através da mídia, pois diferentemente dos homens não há um “uniforme”, e ao mesmo tempo não podem demonstrar características *sexy* ou glamorosa, tidas como excessivamente femininas. Assim como as mulheres têm de manter suas características femininas, mas ao mesmo tempo buscar

aderência ao ideal masculino, o mesmo ocorre com os gays, como pode-se observar a seguir:

E03: “como ele é uma pessoa que não se enquadra dentro desse estereótipo que a sociedade criou, ele é uma pessoa que se arruma como homem, que não fala manhoso e não faz gestos, eu não vejo ele muito diferente. Discrepante daquilo que eu vejo como homem ou como mulher ali dentro do meu ambiente de trabalho. Não vejo como diferente, por isso.”

E06: “[...] digamos que a pessoa era muito escandalosa, utilizava o lado feminino na hora do trabalho, falava alto, e as vezes incomodava, mas se ele falasse num tom mais baixo, no caso mais comportado talvez seria mais aceito [...]”

E07: “[...] talvez até atrapalhasse um pouco ele, por conta da resistência das outras pessoas. Ficava bem transparente que ele era gay, mas se ele mantinha postura, se ele ficasse só sentado, só falando talvez a pessoa nem percebesse [...]”

E10: “[...] eu escolheria uma opção masculina e não essa pessoa. A não ser que seja totalmente discreta, acho que não seria adequado, porque pode impactar na imagem da empresa [...]”

Assim, posicionando o heterossexual como um padrão normativo pelo qual as outras sexualidades são julgadas, excluídas ou silenciadas, a heteronormatividade não se restringe ao gênero masculino/feminino (OZTURK; RUMENS, 2014), mas também homossexual/heterossexual, fazendo com que mesmo o homossexual seja conformado, nesse caso a um padrão heterossexual masculino. Na fala de E10, além do condicionamento individual, existe a preocupação com a “imagem da empresa”, ainda que nos valores da empresa isso não esteja explicitado, existe uma conformação à heteronormatividade no discurso de seus funcionários. A própria empresa é vista como feminina por E10, porque a empresa “tem um perfil mais cuidador, mais de contato com as pessoas” e por isso possui, em seus quadros, mais pessoas do sexo feminino.

Quando homossexuais que não têm características associadas a seus estereótipos se declaram, há uma surpresa por parte de seus interlocutores, como pode ser observado a seguir:

E10: “[...] que era tipo assim a gente teve uma relação de amigos mesmo sempre, nunca passou disso, nunca deixou transparecer que eu pensasse que era, que eu teria alguma coisa diferente disso, mas eu descobri e depois ele me declarou que estava namorando um homem. Eu levei um susto né, e eu precisei engolir isso. A priori eu não encarei isso cem por cento confortável. [...]”

E13: “[...] normalmente as pessoas se assustam quando eu falo que eu sou homossexual, porque eu não tenho, digamos assim, um posicionamento de estereótipo [...]”

O assustar, pode ser traduzido, como dito por E10, em desconforto. E dessa maneira, aquele que até então era tido como normal passa a ser diferente, e até abjeto. A partir desse momento, a relação passa a ser governado por esse desconforto permanente, ou temporário, até que se acostumem com a situação e passem assim a não mais diferenciar as pessoas pelo seu gênero. Nestes trechos pode se notar que a performatividade faz com que os corpos constituam uma ficção social, fazendo gênero, e ludibriando aqueles que se orientam pela aparência. E por outro lado fazendo com que estes corpos se ocultem, seja pelo receio de repressão ou por aquilo que estes indivíduos entendem como vontade própria.

E08: “[...] eu tenho um posicionamento, apesar de ser gay, que é heteronormativo. Eu não tenho trejeitos afeminados, ou talvez me portar de uma certa maneira. E também não é algo que é forçado, é algo que sempre foi meu entendeu [...]”

Performatividade não é uma questão de escolha de qual gênero alguém gostaria de ser, mas uma reiteração e repetição de normas pelas quais o sujeito é constituído. O gênero é assim, moldado pela/e nas práticas discursivas que constroem expectativas de como as pessoas devem “performar” afetivamente e através de seus corpos dentro de uma matriz heterossexual (MUHR; SULLIVAN, 2013). Aqueles que se expõe e tentam expressar livremente suas performances subversivas, podem sofrer sanções, como citados por E04: “[...] ela estava passando na rua com a namorada dela e sofreu preconceito. Pessoas mexendo gritando implicando com ela xingando [...]”.

O meio social mais amplo onde se encontram inseridos esses discentes ainda é um espaço hostil para aqueles que tentam escapar a heteronormatividade, como podemos observar nos trechos abaixo:

E02: “[...] eu cresci num ambiente de igreja, crente, então essas pessoas se incomodam e muito. Muito mesmo [...]”

E08: “[...] se não tivesse sido colocado em pauta, talvez hoje ainda eles estariam reprimidos (os homossexuais). Não estou falando que eu apoio, mas também não acredito que ninguém tenha que sofrer rejeição por conta disso. Acho que é válido sim, mas não pregando isso como um preconceito como a minoria tem que sobrepor a maioria [...]”

E10: “[...] É algo que eu respeito, mas a partir do momento que você traz pra dentro de casa, que você tem um amigo declaradamente homossexual é algo assim que não é totalmente confortável [...]”

E13: “[...] ser homossexual é lindo, é tranquilo, é maravilhoso, sou a favor mas sempre vem um mas depois. Não quero que o meu filho veja. Eu não quero que o meu filho ande de mão dada. E ele não caracteriza isso como preconceito [...]”

Como dito por E13, sempre tem um “mas” que vem depois do discurso inicial, e as pessoas, mesmo sem ter a percepção, continuam a manter as desigualdades de gênero. Seja por questões religiosas, ou por entenderem que os desejos das minorias não devam suplantar o desejo da maioria, continuam ajudando a manter o *status quo*. Assim, continuam achando desconfortável ou entendendo que isso não deve ficar a mostra, para que o “filho não veja”, e ficar restrito a grupos marginalizados, como dito por E05: “[...] Isso aí é uma questão de vida particular, separado, até porque muitas vezes ele vai optar por assumir quem ele é num grupo onde ele sabe que vai ser aceito [...]”. Há muitas dúvida, com relação às novas formações familiares e o impacto nas novas gerações, como dito por:

E07: “[...] apesar de eu não me considerar um cara preconceituoso, eu estou procurando ser o mais transparente possível nessa entrevista para sua pesquisa. Eu, particularmente, acho que as vezes atrapalha um pouco o desenvolvimento de uma nova pessoa que vai ser criada por pais que são do mesmo sexo. O garoto não teria o exemplo de pai é homem numa família que ele é criado por duas mulheres, mas existem primos, tios [...]”

Interessante notar nesta fala, que o fato de uma pessoa ter uma família constituída por um casal homossexual, neste caso mulheres, a criança deva ter exemplos de primos e tios, do sexo masculino. Mesmo aceitando, de certa maneira, a subversão do casal, ainda assim o entrevistado vê a necessidade de uma criança do sexo masculino ter como referência outros homens, continuando assim a perpetuar o binário de gênero. Este pensamento não se restringe aos homossexuais, pela fala de E01, a questão é ainda anterior, remetendo ao falocentrismo, como podemos ver abaixo:

E01: “[...] questão do machismo é recorrente. É engraçado a composição de nosso nome (se referindo a mulher), vem o sobrenome da mãe, sobrenome do pai quando você casa você tira o sobrenome do pai e põe o sobrenome do marido. Você passa de ser propriedade do seu pai pra ser propriedade do seu marido. [...]”

E também em pequenos exemplos do dia-a-dia, onde quando um homem divide com a mulher os afazeres domésticos em uma casa, a mulher diz que “ele é um cara le-

gal, porque me ajuda em casa”. Frases como essa, entre outras, tornam naturalizados questões que não o são. E talvez uma grande preocupação seja quando E03 diz que: “[...] eu estou vendo uma geração crescendo com valores muito muito quadrados ainda, sabe? [...]”. Com a discussão ampla em várias frentes na sociedade, ainda continuamos a ter uma geração, que discute a temática de gênero, mas ainda em passos tão pequenos, mas dentro mesmo dentro dos movimentos de militâncias, não existe uma unanimidade de como tratar o tema, como vimos em algumas declarações de E13. E13 ainda diz que no interior do movimento existem subdivisões e sempre “são necessários fazer recortes para contemplar as partes para conseguir um espaço de voz”. A heteronormatividade continua assim, mesmo dentro dos espaços de subversão, buscando normatizar, criar novas categorias, tentando aprisionar os corpos e as identidades dentro de uma constituição discursiva. Para Butler (2009), os sujeitos são como um tipo de ser que clama por reconhecimento na lei ou na vida política, mas talvez a questão mais importante é como os termos do reconhecimento condicionam primeiro quem será tido como sujeito, e quem não será. Assim a performatividade de gênero faz com que o indivíduo seja visto como uma vida, alguém que pode ser interpretado ou entendido como um ser vivente, mas ao mesmo tempo, aquele que vive ou tenta viver distante dos modos estabelecidos de inteligibilidade (BUTLER, 2009).

Quando se age, e se age politicamente, é sempre dentro de um conjunto de normas que atuam sobre os indivíduos, de modo nem sempre reconhecido, e a possibilidade de subversão só passa a existir, não porque haja um sujeito soberano, mas porque uma convergência histórica de normas abre a possibilidade de ação sobre o espaço da individualidade corporificada (BUTLER, 2009).

E13: “[...] porque a pessoa que tá lá militando todos os dias, e militar não é em cima de conhecimento. A representação daquele que é um homossexual negro e afeminado por si só, a presença dele já é uma militância. E porque o que ele tá ganhando vai me beneficiar entendeu o espaço que ele ganha vai me beneficiar e o fato de não eu ter um posicionamento mais militante, realmente pode causar um pouco de frustração com o movimento [...]”

O que E13 nos coloca sobre a militância, como não sendo em cima do “conhecimento”, ou seja, longe da ciência e através da representação daquele que se expõe e luta contra o discurso estabelecido do que é ser homem ou mulher, demonstra o posicionamento político e seus possíveis progressos. Assim, através desses militantes,

outros vão conquistando o seu espaço e como dito por E13, o que causa frustração a esses militantes, é que outros que como eles se encontram em posição subversiva contra a heteronormatividade, não assumam posições claramente explícitas para afrontar o hegemônico.

Nota-se que a heteronormatividade influencia em todos os aspectos objetivados: na assepsia dos documentos, na vida no campus, no currículo, nas ementas das disciplinas e no discurso dos discentes. De certa forma, corroboramos com a pesquisa de Lämsä et. al. (2007), de que os valores que estes discentes carregam vem de outras socializações e continuam a imperar, mesmo depois de ter passado pelo curso de Administração. Para alguns como E03 e E13, mesmo que seja nos corredores da universidade, ela é um ambiente onde há discussão e se fazem presentes militâncias que advogam pela subversão ao hegemônico. A Administração não está sendo capaz de cumprir o papel de criar um bacharel em administração reflexivo, que seja capaz de questionar o que é dado como natural, fazendo assim que seja mero reproduzidor do *status quo*.

Seguimos agora para algumas considerações a respeito dos achados, ainda que não possamos chamar de considerações finais, visto que podem ser vistos mais como um passo inicial para uma mudança nos cursos de Administração e quem sabe para a sociedade como um todo.

## 6 CONSIDERAÇÕES NÃO FINAIS, MAS PARA INICIAR

Ao analisar o discurso presentes no documentos e nas falas dos discentes de um curso de graduação em Administração de uma Universidade Federal do sudeste brasileiro e buscar o impacto nos seus discentes, encontramos indícios da atuação da heteronormatividade em todos os aspectos estudados.

Nos documentos institucionais, em consonância com as pesquisas de gênero feitas em outras escolas de Administração, observamos que a estrutura dos programas parecem demonstrar uma preocupação limitada com assuntos em torno da diversidade e gênero. Parece que a agenda continua latente, mesmo a despeito da consciência e sensibilidade para com essas omissões ou ausências. Assim continuamos a não reconhecer que as estruturas e processos organizacionais são permeados por relações e práticas de poder baseadas no gênero, que modelam a vida organizacional e os que dela fazem parte, fazendo com que não se sinta a sua presença, mas somente os seus efeitos na forma de uma norma institucionalizada e naturalizante.

Segundo os relatos dos discentes, a falta de espaço dado a temática de gênero nos documentos institucionais como já observado, se faz presente na disseminação dos saberes administrativos. Como em pesquisas feitas em outros países, o que se mantém, aparentemente, são os valores que vieram de socializações exteriores à universidade. A experiência durante o curso de administração parece que não alterou as atitudes e valores generificados das alunas e alunos, ou seja, durante o período em que são expostos às teorias da administração, estes parecem não ter feito exercícios de reflexão sobre o tema, mantendo-se o padrão hegemônico vigente na sociedade. Pode-se assim perder a oportunidade de fazer com que se formem administradores mais reflexivos, mais críticos e menos suscetíveis a seguir padrões hegemônicos sem questioná-los.

O ambiente universitário fora do curso de administração se mostrou um espaço relativamente democrático, com a possibilidade de emergência de grupos que subvertem o *status quo*. Permite-se assim discutir, ainda que nos corredores e restritos a grupos de afinidade, temas como o gênero, já que a sala de aula não foi capaz de ser a ágora onde a pluralidade de ideias pudesse se manifestar. Perdem todos os

envolvidos, pois como já dito anteriormente, é somente com a discussão que se pode gerar a reflexão e como consequência um novo conhecimento que possa ser disseminado como saber social.

Os discursos dos discentes, com seu posicionamento “politicamente correto”, continua sendo reflexo dos valores disseminados pela cultura heteronormativa na sociedade. Há muito pouco ou quase nenhuma mudança visível no horizonte que possa causar rupturas no paradigma vigente. Um fato positivo é que parece haver, pelo menos, uma pré-disposição para que a temática de gênero seja tratada dentro do curso de Administração, ainda que de modo instrumental. Já seria um começo. Como poderíamos minar o hegemônico e buscar eliminar as desigualdades criadas pela heteronormatividade?

Um ponto a se considerar seria a de mudar a normalização dos documentos oficiais que faz uso do imperativo masculino, utilizando ferramentas como os manuais de uso não sexista da linguagem. A universidade já deu um passo à frente, e conta com uma Pró-Reitoria para Assuntos Estudantis e Cidadania, que poderia cuidar dessa questão documental, bem como de rever as questões de assimetria de poder presentes nesses documentos.

Outra questão que poderia ser alterada é a quantidade de tópicos relativos à temática de gênero presente nas ementas das disciplinas. Não se pode dizer se o conteúdo das disciplinas não busca a temática pela limitação e/ou preconceito dos docentes de não acharem relevante, ou então pela falta de material nas teorias administrativas. A falta da discussão sobre a temática de gênero, tornando a heteronormatividade naturalizada, faz com que se tenha pouca ou nenhuma reflexividade e criticidade. Isto, de certa maneira, vai contra a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, no seu artigo 43 sobre a finalidade da Educação Superior: “estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo”.

É necessário pensar novas políticas de relação com o outro que possam nos levar mesmo para além da interiorização de uma tolerância politicamente correta, que apenas amplia os limites da tolerância, mas que persiste com entendimentos binaris-

tas e excludentes em relação à produção das identidades sexuais e de gênero (SOUZA; DINIS, 2010).

Este estudo não possui intenção generalizante, porém nos trazem indícios dos efeitos da heteronormatividade presentes nesse ambiente expressos nos discursos. Outros estudos a cerca do tema em outras instituições com ampliação do escopo de estudantes poderá trazer novas evidências que possam explicitar a presença da heteronormatividade no campo da Administração. Poderíamos sugerir outros estudos de cunho transversal que pudessem estudar possíveis mudanças nos discursos dos discentes desde o dia de sua entrada até a sua saída da universidade, e a influência da heteronormatividade sobre estes. Ou ainda, quais mudanças podem ocorrer com discentes expostos a teorias que questionem a heteronormatividade, o antes e o depois de uma disciplina específica sobre a temática.

Torna-se necessário fazer pequenos abalos sísmicos, rupturas, ou mesmo terremotos para minar as bases do discurso hegemônico, e para tal empreendimento é importante entender que apesar da heteronormatividade ser onipresente, é possível buscar a ruptura com ela. Não é buscar uma resposta apaziguadora ou “a” solução que ponha fim aos conflitos. É necessário discutir e desconstruir a lógica que constitui esse regime, que fixa as posições de legitimidade e ilegitimidade, tornando algumas privilegiadas em detrimento de outras. É colocar o conhecimento como um questionamento interminável e não como resposta ou solução. É desmascarar os efeitos e a maneira como o essencialismo trabalha. Isso pode significar continuar usando as categorias (raça, gênero, identidade sexual, entre outras) como ação política, ao mesmo tempo em que se deve empenhar um esforço contínuo para problematizar, criticar e desempoderar essas estruturas tornadas estáveis pela lógica presente no discurso heteronormativo.

Não se pode negar o posicionamento de Deborah Britzman, citada por Louro (2001, p. 551),

“O velho dualismo binário da ignorância e do conhecimento não pode lidar com o fato de que qualquer conhecimento já contém suas próprias ignorâncias. Se, por exemplo, as pessoas são ignorantes sobre a homossexualidade, é quase certo que também sabem pouco sobre a heterossexualidade.”

Assim, devemos também considerar o impensável, o que é proibido pensar, em vez de simplesmente considerar o pensável, o que é permitido pensar (LOURO, 2001).

Criticando e desempoderando as estruturas a fim de desabilitá-las com reflexão crítica e práticas discursivas modificadas. Desta maneira, nosso trabalho como pesquisador torna-se mais ético e menos definitivo, fixo e seguro (BENOZZO et al., 2015).

A título de reflexão final, sugiro ao leitor tentar exercer a arte da paródia de Butler. Imagine um homem heterossexual com um grupo de colegas de trabalho do sexo masculino, se referindo aos seus relacionamentos, dizendo: "Eu me pareço bastante normal para os meus colegas. Como um homem *gay*". Uma frase deste tipo parece impossível, bizarro e paradoxal, mas um caminho a seguir na busca de uma nova ordem, em desafiar a matriz heterossexual e a heteronormatividade (BENOZZO et al., 2015).

Romper com a heteronormatividade não é buscar a igualdade das pessoas LGBT para com os heterossexuais, isto supõe que haja uma existência coerente e consistente de uma identidade *gay* ou lésbica com base em ações políticas. Defende-se assim uma posição de rompimento ou de subversão com as fronteiras da identidade de sexo desconstruindo as categorias de identidade. "Desconstruir não é o mesmo que destruir, pois etimologicamente, desconstruir é desfazer, portanto está mais próximo de analisar e não de eliminar" (LOURO, 2001, p. 548). O processo de análise pode ajudar a desestabilizar binarismos tão naturalizados como: homem/mulher, homossexual/heterossexual e masculinidade/feminilidade.

## REFERÊNCIAS

- AHL, H.; MARLOW, S. Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: advancing debate to escape a dead end? **Organization**, v. 19, n. 5, p. 543–562, 2012.
- AINSWORTH, C. Sex redefined. **Nature**, v. 518, n. 7539, p. 288–291, 2015.
- ALLEN, L. Queer(y)ing the Straight Researcher: The Relationship(?) between Researcher Identity and Anti-Normative Knowledge. **Feminism & Psychology**, v. 20, n. 2, p. 147–165, 21 maio 2010.
- ANDRADE, L. F. S.; MACEDO, A. DOS S.; OLIVEIRA, M. DE L. S. A produção científica em gênero no Brasil: um panorama dos grupos de pesquisa de administração. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, v. 15, n. 6, p. 48–75, 2014.
- BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som : um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002.
- BENDL, R.; FLEISCHMANN, A.; WALENTA, C. Diversity management discourse meets queer theory. **Gender in Management: An International Journal**, 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 & Organization**, v. 22, n. 3, p. 292–306, 2015.
- BERENBAUM, S. A.; BLAKEMORE, J. E. O.; BELTZ, A. M. A Role for Biology in Gender-Related Behavior. **Sex Roles**, v. 64, n. 11–12, p. 804–825, 27 maio 2011.
- BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. 23. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.
- BERLANT, L.; WARNER, M. Sex in Public. **Critical Inquiry**, v. 24, n. 2, p. 547, 1998.
- BORGES, L. C. A Busca do Inencontrável: Uma Missão Politicamente (In)correta.

**Caderno de Estudos Linguísticos**, v. 1, n. 31, p. 109–125, 1996.

BRUMLEY, K. M. The Gendered Ideal Worker Narrative: Professional Women's and Men's Work Experiences in the New Economy at a Mexican Company. **Gender & Society**, v. 28, n. 6, p. 799–823, 19 ago. 2014.

BURRELL, G. Ciência Normal, Paradigmas, Metáforas, Discursos e Genealogia da Análise. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Eds.). . **Handbook de Estudos Organizacionais V. 1**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007. p. 437–460.

BUTLER, J. Sex and Gender in Simone de Beauvoir's second sex. **Yale French Studies**, v. 72, n. 72, p. 35–49, 1986.

BUTLER, J. Performative Acts and Gender Constitution: An essay in Phenomenology and Feminist Theory. **Theatre Journal**, v. 40, n. 4, p. 519–531, 1988.

BUTLER, J. Actos performativos y constitución del género: un ensayo sobre fenomenología. In: **Performing Feminisms: Feminist Critical Theory**. [s.l: s.n.]. p. 270–282.

BUTLER, J. Critically queer. **GLQ: A journal of lesbian and gay studies**, v. 1, p. 17–32, 1993a.

BUTLER, J. Imitation and Gender Insubordination. In: ABELOVE, H.; BARALE, M. A.; HALPERIN, D. M. (Eds.). . **The Lesbian and Gay Studies Reader**. New York: Routledge, 1993b. p. 307–320.

BUTLER, J. Fundamentos contingentes: o feminismo e a questão do “pós-modernismo”. **Cadernos Pagu**, n. 11, p. 11–28, 1998.

BUTLER, J. **Undoing Gender**. Nova Iorque: Routledge, 2004.

BUTLER, J. Performativity, Precarity and Sexual Politics. **Revista de Antropologia Iberoamericana**, v. 4, n. 3, p. i–xiii, 2009.

BUTLER, J. **Problemas de gênero – Feminismo e subversão da identidade**. 3. ed. Rio de Janeiro: Ed. Civilização Brasileira, 2010.

CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Eds.). . **Handbook de Estudos Organizacionais V. 1**. 1. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2007. p. 273–327.

CALDAS, M. P.; FACHIN, R.; FISCHER, T. M. D. Prefácio à edição brasileira. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Eds.). . **Handbook de Estudos Organizacionais V. 1**. 1. ed. [s.l.] Editora Atlas, 2007. p. 21–27.

CAPES/MEC. **Portal de Periódicos CAPES**. Disponível em: <<http://www-periodicos-capes-gov-br.ez43.periodicos.capes.gov.br/>>. Acesso em: 31 mar. 2016.

CARRERA, M. V.; DEPALMA, R.; LAMEIRAS, M. Sex/gender identity: Moving beyond fixed and “natural” categories. **Sexualities**, v. 15, n. 8, p. 995–1016, 2012.

CARRIERI, A. D. 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.

COLAD. **Manual do aluno de administração noturno** Vitória- ESCCJE, , 2011.

CRAMER, L.; NETO, A. DE P.; ANDRADE, Á. L. S. A inserção do feminino no universo masculino: representações da educação superior. **Organizações & Sociedade**, v. 9, n. 24, p. 25–37, 2002.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: Métodos Quantitativo, Qualitativo e Misto**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DIAS, M. B. **Homofobia é crime?** Disponível em: <[http://www.mariaberenice.com.br/uploads/homofobia\\_0\\_crime.docx.pdf](http://www.mariaberenice.com.br/uploads/homofobia_0_crime.docx.pdf)>. Acesso em: 20 jan. 2016.

DIEESE. **As mulheres nos Mercados de Trabalho Metropolitanos Pesquisa de Emprego e Desemprego**. São Paulo: DIEESE, 2015. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/analiseped/2014/2014pedmulhersintmet.pdf>>.

FAUSTO-STERLING, A. Not Your Grandma’s Genetics: Some Theoretical Notes. **Psychology of Women Quarterly**, v. 36, n. 4, p. 411–418, 26 out. 2012.

FERREIRA, A. B. DE H. **Dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 5. ed. Curitiba: Positivo, 2010.

FLORES-PEREIRA, M. T.; CAVEDON, N. R.; DAVEL, E. **O Corpo como Artefato Organizacional: “Botando Corpo” nos Estudos de Cultura Organizacional**. 30º Encontro da ANPAD. **Anais...** Salvador: 2006

FOUCAULT, M. O Sujeito e o Poder. In: DREYFUS, H.; RABINOW, P. (Eds.). . **Michel Foucault, uma trajetória filosófica: (para além do estruturalismo e da hermenêutica)**. Rio de Janeiro: Universitária, 1995. p. 231–249.

FOUCAULT, M. **Resumo dos Cursos do Collège de France (1970-1982)**. Rio de Janeiro: Zahar, 1997.

FOUCAULT, M. **História da sexualidade I: A vontade de saber**. 13. ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1999.

FRANCO, P. V.; CERVERA, J. P. **Manual para o uso não sexista da linguagem**. Lima: REPEM, 2006. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/publicacoes/outros-artigos-e-publicacoes/manual-para-o-uso-nao-sexista-da-linguagem>>.

GHERARDI, S.; MURGIA, A. Imagine being asked to evaluate your CEO ...: Using the constructive controversy approach to teach gender and management in times of economic crisis. **Management Learning**, v. 46, n. 1, p. 6–23, 2014.

GIL, A. C. Diferenciação por gênero. In: GIL, A. C. (Ed.). . **Sociologia Geral**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2011. p. 144–157.

GILL, R. Análise de discurso. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (Eds.). . **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 244–270.

GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. **Manual para uso não sexista da linguagem**. Porto Alegre: [s.n.].

HAAS, M.; KOESZEGI, S. T.; ZEDLACHER, E. Breaking Patterns? How Female Scientists Negotiate their Token Role in their Life Stories. **Gender, Work &**

**Organization**, p. n/a-n/a, 2016.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 11. ed. Rio de Janeiro: DP & A, 2011.

HARDING, N. et al. Leadership and charisma: A desire that cannot speak its name? **Human Relations**, v. 64, n. 7, p. 927–949, 8 fev. 2011.

HEARN, J. Changing Men and Changing Managements: a Review of Issues and Actions. **Women In Management Review**, v. 7, n. 1, p. 2–9, 1992.

INEP (INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA). **Sinopse da Educação Superior 2014**. Disponível em: <Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP)>. Acesso em: 15 mar. 2016.

KELAN, E. K. Gender Fatigue : The Ideological Dilemma of Gender Neutrality and Discrimination in Organizations. **Canadian Journal of Administrative Sciences**, v. 26, n. 3, p. 197–210, 2009.

KELAN, E. K. Gender logic and (Un)doing gender at work. **Gender, Work & Organization**, v. 17, n. 2, p. 174–194, 2010.

KELAN, E. K. The becoming of business bodies: Gender, appearance, and leadership development. **Management Learning**, v. 44, n. 1, p. 45–61, 2013.

KNIGHTS, D.; TULLBERG, M. Managing masculinity/mismanaging the corporation. **Organization**, v. 19, n. 4, p. 385–404, 6 jun. 2011.

LÄMSÄ, A.-M. et al. Effect of Business Education on Women and Men Students' Attitudes on Corporate Responsibility in Society. **Journal of Business Ethics**, v. 82, n. 1, p. 45–58, 11 set. 2007.

LAQUEUR, T. W. **Inventando o sexo: corpo e gênero dos gregos a Freud**. 1. ed. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001.

LEWIS, S.; HUMBERT, L. Discourse or reality? **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 29, n. 3, p. 239–254, 2010.

LOURO, G. L. Teoria queer: uma política pós-identitária para a educação. **Revista Estudos Feministas**, v. 9, n. 2, p. 541–553, 2001.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação: Uma perspectiva pós-estruturalista**. 14. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2012.

MARTIN, P. Y. Done” Versus Saying and Doing”: Gendering Practices, Practicing Gender at Work. **Gender & Society**, v. 17, n. 3, p. 342–366, 2003.

MAVIN, S.; BRYANS, P.; WARING, T. Unlearning gender blindness: new directions in management education. **Management Decision**, v. 42, n. 3/4, p. 565–578, 2004.

MORGAN, G. **Imagens da Organização**. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007.

MTE/SPPE. **Classificação Brasileira de Ocupações: CBO 2002**. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTitulo.jsf>>. Acesso em: 21 mar. 2016.

MUEHLENHARD, C. L.; PETERSON, Z. D. Distinguishing Between Sex and Gender: History, Current Conceptualizations, and Implications. **Sex Roles**, v. 64, p. 791–803, 2011.

MUHR, S. L.; SULLIVAN, K. R. “None so queer as folk”: Gendered expectations and transgressive bodies in leadership. **Leadership**, v. 9, n. 3, p. 416–435, 22 jul. 2013.

NKOMO, S. M.; COX JR, T. Diversidade e Identidade nas Organizações. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Eds.). . **Handbook de Estudos Organizacionais V. 1**. 1. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007. p. 332–358.

OLIVEIRA, J. M. DE. Cidadania Sexual sob Suspeita: Uma Meditação sobre as Fundações Homonormativas e Neo-Liberais de uma Cidadania de “ Consolação”. **Psicologia & Sociedade**, v. 25, n. 1, p. 68–78, 2013.

OLIVEIRA JÚNIOR, I. B.; BRAGA, E. R. M. Diversidade sexual e homofobia: a cultura do “desagendamento” nas políticas públicas educacionais. **Praxis Educativa**, v. 10, n. 1, p. 35–53, 2015.

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.

PHILLIPS, M.; KNOWLES, D. Performance and Performativity: Undoing Fictions of Women Business Owners. **Gender, Work & Organization**, v. 19, n. 4, p. 416–437, 14 jul. 2012.

PORTUGAL. **Guia para uma linguagem promotora de igualdade entre mulheres e homens na Administração Pública**. [s.l: s.n.].

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.

REED, M. Teorização Organizacional: Um Campo Historicamente Contestado. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Eds.). . **Handbook de Estudos Organizacionais V. 1**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007. p. 61–97.

RICH, A. C. Compulsory heterosexuality and lesbian existence. **Signs: Journal of Women in Culture and Society**, v. 5, n. 4, p. 631–660, 1980.

RIPLEY, M. et al. Heteronormativity in the University Classroom : Novelty Attachment and Content Substitution among Gay-friendly Students. **Sociology of Education**, v. 85, n. 2, p. 121–130, 2012.

RUMENS, N. Towards Queering the Business School: A Research Agenda for Advancing Lesbian, Gay, Bisexual and Trans Perspectives and Issues. **Gender, Work & Organization**, v. 23, n. 1, p. 36–51, 2016.

RUMENS, N.; BROOMFIELD, J. Gay men in the performing arts: Performing sexualities within “gay-friendly” work contexts. **Organization**, v. 21, n. 3, p. 365–382, 2014.

RUPERT, J. L. Genitals to genes: the history and biology of gender verification in the Olympics. **Canadian Bulletin of Medical History/Bulletin canadien d’histoire**, v. 28, n. 2, p. 339–365, 2011.

SARAIVA, L. A. S. A EDUCAÇÃO SUPERIOR EM ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL E

A QUESTÃO DA EMANCIPAÇÃO : UM TÚNEL NO FIM DA LUZ ? **Revista Gestão & Planejamento**, v. 12, n. 1, p. 41–60, 2011.

SCOTT, J. W. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. **The American Historical Review**, v. 91, n. 5, p. 1053–1075, dez. 1986.

SIQUEIRA, V. H. F. DE et al. Construções identitárias de estudantes de farmácia no trote universitário: questões de gênero e sexualidade. **Pro-Posições**, v. 23, n. 2, p. 145–159, 2012.

SMITH, C. R. Notes from the Field: Gender Issues in the Management Curriculum: A Survey of Student Experiences. **Gender, Work & Organization**, v. 7, n. 3, p. 158–167, 2000.

SOUZA, L. C.; DINIS, N. F. Discursos sobre homossexualidade e gênero na formação docente em biologia. **Revista Pro-Posições**, v. 3, n. 63, p. 119–134, 2010.

SOUZA, M. M. P.; CARRIERI, A. D. P. A Análise do Discurso em Estudos Organizacionais. In: SOUZA, E. M. DE (Ed.). . **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional [recurso eletrônico] : uma abordagem teórico-conceitual**. Vitória: Edufes, 2014. p. 13–40.

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. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 4, p. 76–105, 2013.

SWAN, E.; STEAD, V.; ELLIOTT, C. Feminist challenges and futures: women, diversity and management learning. **Management Learning**, v. 40, n. 4, p. 431–437, 2009.

TYLER, M.; COHEN, L. Spaces that Matter: Gender Performativity and Organizational Space. **Organizational Studies**, v. 31, n. 2, p. 175–198, 2010.

WARNER, M. Introduction : Fear of a Queer Planet. **Social Text**, n. 29, p. 3–17, 1991.

WEST, C.; ZIMMERMAN, D. H. Doing Gender. **Gender & Society**, v. 1, n. 2, p. 125–

151, 1987.

WITTIG, M. The straight mind. **Feminist Issues**, v. 1, n. 1, p. 103–111, 1980.

WITTIG, M. On the social contract. **Feminist Issues**, v. 9, n. 1, p. 3–12, 1989.

## APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Aspectos demográficos e sociais do respondente. Fale-me um pouco de você, onde você mora, dos seus familiares, da sua vida social (clube, associações, religião, entre outros) e porque você escolheu o curso de Administração. Qual o seu sexo, gênero e orientação sexual?
2. Eixo temático das regras tácitas e institucionais. Como você sente o ambiente universitário diante das regras da universidade para a sua vida dentro do campus, aquelas que você sabe que estão no estatuto, regimento ou manual do aluno? Ou então aquelas que você não sabe de onde vem, mas sabe que devem ser seguidas. Você sente algum tratamento diferenciado entre pessoas de gêneros diferentes em alguns desses aspectos da sua vida dentro do campus?
3. Eixo temático das regras de convivência com os seus pares. Como é a sua convivência com os seus colegas na sala de aula ou no campus? Você percebe algum tipo de diferenciação feito a algum colega seu? Você sente algum tipo de diferenciação feito a você? Você sente algum tipo de preconceito de gênero entre os seus colegas?
4. Eixo temático da relação com o docente e a disciplina cursada. Qual a sua percepção sobre os professores na sala de aula, eles são democráticos, permitem a participação dos alunos nas aulas, cite algum caso? O que você pensa sobre a diferenciação de gênero no ambiente de trabalho? Cite as ocasiões em que a temática de gênero foi abordada dentro das disciplinas cursadas. Fale sobre a importância dessa temática para a formação do(a) Administrador(a).

## APÊNDICE B – SISTEMA DE TRANSCRIÇÃO

O sistema de transcrição segue as seguintes notações:

- (.) – é uma pausa perceptível.
- (0.9) – é o tempo exato de uma pausa longa (mais de 5 segundos, nesse caso 9 segundos)
- (inaud) – trecho inaudível da gravação.
- (text) – esclarecimento por parte do transcritor de trechos não compreensíveis da gravação.
- ((text)) – anotação de atividade não verbal ou informações suplementares.
- (...) – material deliberadamente omitido.
- “...” – fala direta reportada pelo entrevistado.
- wor- - corte abrupto, ou interrupção brusca da declaração.
- wo:rd – alongamento extremo do som precedente, prolongamento do som.
- HAHA – uma gargalhada.
- HEHE – um riso.
- TEXT – forte ênfase ou altura da fala.
- ^Text^ - altura da fala mais baixa que a usual.
- [...] – início e final de omissão da fala.
- =- - pausa e subsequente continuação de uma única declaração.
- <text> - indica que a fala foi feita de um modo muito mais lento que o usual pelo entrevistado.
- >text< - indica que a fala foi feita de um modo muito mais rápido que o usual pelo entrevistado.
- (hhh) – expiração audível.
- (.hhh) – inspiração audível.

## APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

1. Você está sendo convidado para participar da pesquisa sobre a “Heteronormatividade e a graduação em Administração” a ser realizado na Universidade Federal do Espírito Santo.
2. Você foi selecionado por sua condição de estudante finalista (sétimo, oitavo ou nono período) do curso de graduação em Administração, e sua participação não é obrigatória.
3. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento.
4. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição.
5. Os objetivos deste estudo são analisar como as normativas de gênero influenciam a vida do discente do curso de Administração dentro da Universidade.
6. Sua participação nesta pesquisa consistirá em responder a uma entrevista com tempo máximo de 45 minutos.
7. Não há riscos aparentes relacionados com sua participação na entrevista, pois serão somente perguntas abertas e você pode se recusar a responder qualquer pergunta e também de encerrar a entrevista quando o desejar.
8. Os benefícios relacionados com a sua participação são ajudar a entender os mecanismos que mantém a normativa de gênero no curso de graduação em Administração.
9. As informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação.
10. Os dados serão divulgados de forma a não possibilitar sua identificação (os nomes dos participantes serão alterados e substituídos por outro nome diferente do seu para que não haja identificação).
11. Você receberá uma via deste termo onde consta o telefone e o endereço do pesquisador, podendo tirar suas dúvidas sobre o Projeto de Pesquisa de sua participação, agora ou a qualquer momento.
12. Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com seres humanos conforme Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde.
13. A pesquisa está sendo conduzido pelo mestrando Roberto Higashi como parte de sua dissertação de mestrado, tendo como orientador o Prof. Dr. Eloísio Moulin de Souza. O pesquisador poder ser contatado pelo Tel.: (27) 98165-4741 ou pelo email:- [robertohigashi@gmail.com](mailto:robertohigashi@gmail.com).

### CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA

Declaro que ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas. Concordo voluntariamente em participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento antes ou durante a pesquisa sem qualquer penalidade. O pesquisador me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Espírito Santo - UFES que funciona no campus de Goiabeiras. Endereço: Avenida Fernando Ferrari, 514, Goiabeiras, Vitória/ES. Cep: 29075-910. Tel.: (27) 3145-9820 ou pelo e-mail [cep.goiabeiras@gmail.com](mailto:cep.goiabeiras@gmail.com).

Vitória, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Participante da Pesquisa

\_\_\_\_\_  
Roberto Higashi  
Pesquisador