

A Masculinidade Tóxica e Seus Impactos Na Vida Dos Gays Dentro das Organizações

Renan Gomes de Moura¹

Resumo: Não é possível considerar que as organizações sejam neutras nas questões relacionadas ao gênero, principalmente em tempos onde a dominação masculina tem assumido novas formas de se manifestar, seja subjetivamente e/ou objetivamente, como por exemplo a masculinidade tóxica, que possui o objetivo de dominar e prejudicar os outros sujeitos. O presente ensaio compromete-se em desvelar como a masculinidade tóxica dentro das organizações pode afetar a vida dos trabalhadores gays. Considera-se que a masculinidade tóxica deve ser vista como mais uma face da dominação masculina, e que se manifesta de modos diferentes: sejam práticas homofóbicas, dominação da identidade de sujeitos gays, ou seja, objetiva dominar e competir com aqueles que são socialmente considerados “inferiores” perante a dominação masculina.

Palavras-Chave: Masculinidade Hegemônica, Masculinidade Tóxica, Organizações, Gays.

Toxic Masculinity and Its Impacts on Gay Life Within Organizations

Abstract: It is not possible to consider that organizations are gender-neutral, especially in times when male domination has assumed new forms of self-expression, either subjectively and / or objectively, such as toxic masculinity, which has the purpose of dominating and harm the other subjects. The present essay is committed to uncovering how toxic masculinity within organizations can affect the lives of gay workers. It is considered that toxic masculinity should be seen as one more face of masculine domination, and that it manifests itself as different: homophobic practices, domination of the identity of gay subjects, that is, objective to dominate and compete with those who are socially considered "inferior" to male domination.

Keywords: Hegemonic Masculinity, Toxic Masculinity, Organizations, Gay.

¹ Doutorando em Administração pela Universidade do Grande Rio

Introdução

Não é possível considerar que as organizações sejam neutras nas questões relacionadas a gênero, principalmente em tempos onde a Dominação Masculina tem assumido novas formas de se manifestar, seja subjetivamente e/ou objetivamente, como por exemplo a masculinidade tóxica, que possui o objetivo de dominar e prejudicar os outros sujeitos.

Alvesson e Billing (1992) acreditam que as normas e valores culturalmente definidos na organização influenciam a construção da categoria de gênero dos indivíduos, afetando assim a construção do significado de ser homem ou ser mulher. Nesse contexto, muitas práticas organizacionais reforçam o discurso que tem por objetivo definir o “modo correto de agir”, com o intuito de excluir comportamentos que não são considerados adequados para determinados indivíduos. Tais indivíduos são marginalizados e tornam-se inapropriados. Sendo assim, as categorias distintivas de comportamento, ao serem produzidas por meio do discurso, dão forma aos sistemas que culminam nas desigualdades de gênero, que estão incrustadas em comportamentos e atividades aparentemente neutras, contudo, é fato que, criam uma cultura organizacional descrita e entendida como tipicamente masculinizada (MARTIN e MEYERSON, 1999).

A masculinidade pode ser entendida como um conjunto de processos que secretamente produz distinções de gênero com base em relações assimétricas de poder, ao qual culminam em um consenso ou aceitação em relação à ordem dominante e às práticas hegemônicas (MURGIA; POGGIO, 2009), levando assim ao conceito de masculinidade hegemônica que se distingue das masculinidades subordinadas (CONNELL e MESSERSCHMIDT, 2005). A masculinidade hegemônica não possui um caráter estatístico, mas sim normativo que busca incorporar uma forma mais “honrada” de ser homem, exigindo que os demais homens se posicionem em relação a ela de forma legitimá-la ideologicamente a subordinação global de mulheres e homens (CONNELL e MESSERSCHMIDT, 2005). Connell e Messerschmidt (2005) observam que os homens que recebem os privilégios do patriarcado sem adotar a dominação masculina de forma intensa são vistos como aqueles que simplesmente adotam uma cumplicidade masculina, ao qual “a hegemonia não significava violência, apesar de poder ser sustentada pela

força; significava ascendência alcançada através da cultura, das instituições e da persuasão” (p. 245).

Geralmente o termo “masculinidade tóxica” é usado para se referir a uma coleção vagamente interligados de normas, crenças e comportamentos associados com a masculinidade, que são prejudiciais para as mulheres, homens, crianças e sociedade em geral, ao qual a própria defesa da masculinidade é ligada à virilidade tóxica, ou seja, os homens são agressivos quando tentam defender e propor um conceito de masculinidade, de tal forma que mostra como o debate sobre o valor normativo de um conceito de masculinidade está ligada ao caráter agressivo, competitivo, homofóbico, sexista e misógina da masculinidade tóxica (SCULOS, 2017)

Bourdieu (2014) evidencia que há uma relação entre as vantagens atribuídas ao homem, por meio das relações de gênero, que estão enraizadas nas questões vinculadas à força física e as forças simbólicas. As características expostas por Bourdieu (2014), se assemelham as da masculinidade tóxica, uma vez que essa se constitui das normas, crenças e comportamentos que incluem: hipercompetitividade, autossuficiência individualista (em um sentido patriarcal e paroquial do papel do homem como chefe de família e autocrata da família), tendência ou glorificação da violência (real ou digital, dirigida a pessoas ou quaisquer vivos ou não vivos), chauvinismo masculino (paternalismo para com as mulheres), sexismo (superioridade masculina), a misoginia (ódio contra as mulheres), concepções rígidas de identidade sexual e de sexo e de papéis, , heteronormatividade (crença na naturalidade e superioridade da heterossexualidade dos cis gêneros), o direito à atenção (sexual) de mulheres, (sexual) objetificação das mulheres, a infantilização das mulheres (tratamento de mulheres como a consciência ou agência imaturo e desprovido e desejando mansidão e aparência “jovem”) (SCULOS, 2017).

Sculos (2017) relata ainda que esta lista não pretende ser exaustiva, e nem todos os casos de masculinidade tóxica contém todos esses elementos, mas quando as pessoas falam sobre a masculinidade tóxica, normalmente é isto o que eles significa, em outras palavras, a masculinidade tóxica se baseia em uma competição entre homens que afeta também as mulheres, pois nessa “competição” há a vontade de dominá-las, sendo uma tendência problemática dos homens (DUTRA e ORELLANA, 2017, p.152).

Dentro das organizações, os conceitos de virilidade e masculinidade tem contribuído, muitas vezes, como uma forma dos homens se ajudarem, cooperar, e se identificarem uns com os outros de maneiras que reforçam uma unidade compartilhada entre eles do que é ser homem (COLLINSON e HEARN, 2005), ao qual os modelos de masculinidade hegemônica, mesmo que sejam culturalmente e historicamente contingente, contribuem para a formação de uma estrutura de organizacional, em diferentes aspectos, que reforça a formação e reprodução das relações sociais, hierarquias e práticas corporativas de gênero (MURGIA e POGGIO, 2009).

Nesse contexto a homofobia tem sido associado como uma violência decorrente do machismo, que está enraizado nas masculinidades tóxicas e “se reproduz em diversas esferas sociais, provocando a estigmatização do indivíduo gay. No meio organizacional, a situação não é diferente, sendo observadas distintas formas de discriminação do diferente e de recusa do outro” (SIQUEIRA e outros, 2009 p.449-550). Gomes (2015) evidencia que 43% da população gay já foi vítima de preconceito no ambiente de trabalho por questões relacionadas a orientação sexual ou identidade de gênero, 35% das empresas brasileiras não contratariam gays para exercerem cargos de chefia e 7% não contratariam nenhum LGBTQ para fazer parte do seu quadro de pessoal. Exposto isso questiona-se: *Como a masculinidade tóxica, refletida na cultura de algumas organizações, podem afetar sujeitos gays dentro das organizações?*

Com o intuito de responder à pergunta proposta esse ensaio compromete-se em desvelar como a masculinidade tóxica dentro das organizações pode afetar a vida de trabalhadores gays. Os objetivos intermediários concentraram-se em compreender como se manifesta a masculinidade tóxica no ambiente de trabalho; evidenciar como a masculinidade tóxica causa sofrimento nos sujeitos gays; analisar se a masculinidade tóxica afeta a identidade sexual dos trabalhadores; pesquisar como a masculinidade influencia a cultura organizacional.

O presente ensaio está estruturado da seguinte maneira: primeiro são observadas as questões relacionadas a gênero, trabalho e heteronormatividade, em seguida é exposto a homofobia nas organizações, em consequência é observada a relação existente entre a masculinidade no ambiente de trabalho e a construção a identidade gay. Nesse ensaio, compreende-se que o conceito de masculinidade é

interligado a outros conceitos como heteronormatividade masculina, virilidade e masculinidade hegemônica (DUTRA e ORELLANA, 2017).

Masculinidade Tóxica, Homossexualidade e Trabalho

Siqueira e outros (2009, p.450) observam que indivíduos gays estão, em diversos casos, em situações de fragilidade dentro das organizações, tendo ou não sua orientação sexual revelada, incluindo também situações de constrangimento e de humilhação, como por exemplo piadas homofóbicas, discriminação e desigualdade na gestão de carreiras.

Proposição 1: As relações de trabalho que se constroem a partir dos moldes da masculinidade tóxica causarão o sofrimento do trabalhador gay.

Dejours (2007), observa que os atos contrários ao direito e à moral são cometidos por quem deveria resguardar e se responsabilizar pelo direito comum. Nesse contexto a virilidade propicia uma espécie de alquimia social, onde os vícios são transformados em virtudes, esclarecendo, a virilidade construída socialmente, propicia ao homem, “verdadeiramente” viril, inflingir sofrimento ou dor a outrem, em nome do exercício, da demonstração ou do restabelecimento do domínio e do poder (DEJOURS, 2007; GUIMARÃES-JÚNIOR e MACÊDO, 2013; REGO, 2013), em outras palavras, para se manter o reconhecimento dessa virilidade muitos homens aceitam participar do trabalho “sujo”. Para Dejours (2007), a virilidade se mostra também nas condutas e nos comportamentos, o que se evidencia nos discursos, ao qual um discurso viril é um discurso totalizante, de domínio, que se apoia na demonstração e no raciocínio lógico, reflete o conhecimento científico e técnico, é capaz de afastar a fraqueza e o fracasso. É capaz de levar a uma obediência justificada e validada socialmente.

No mundo do trabalho prevalecem também as relações de desigualdade de gênero, pois no mundo produtivo e reprodutivo são vivenciadas a efetivação de uma construção social sexuada, ao qual há uma valorização do homem no ingresso para o universo do trabalho que tem sido apropriada cada vez melhor pelo capitalismo (ANTUNES, 2009).

A exaltação da virilidade no ambiente de trabalho faz com que haja uma compensação narcísica à exploração, constituindo-se assim de uma ideologia defensiva que é capaz, quando compartilhada por todos os membros, de causar medo e sofrimento, sendo que aquele que sofre deve-se manter calado ou sair desse ambiente laboral, pois caso contrário será visto como fraco (MOLINIER, 2013), sendo assim a feminização do trabalhador, seja ele homem ou mulher, significa ter sido colocado em uma posição vulnerável, flexível, desqualificada, explorada e isolada, gerando assim uma completa desestruturação social (MOLINIER, 2013). Souza e Antloga (2017), observam que o homem tende a anestesiar tanto o medo quanto o sentido moral do trabalho, para então poder praticar injustiças por meio de ações autoritárias com o objetivo de manter a produtividade e seu valor no coletivo, reforçando para os demais que ele é um “homem de verdade”, ou seja, que não possui crises, sabendo controlar suas emoções e suas fontes de sofrimento.

Nesse contexto Siqueira e outros (2009) relatam que as organizações estão inseridas em uma sociedade regida por comportamentos heterossexuais, e todos aqueles que não comungam desses valores são estigmatizados tanto na sociedade, quanto nas organizações, ou seja, são ambas regidas pela heterormatividade. A heterormatividade no ambiente de trabalho causa grandes impactos nos sujeitos gays, pois estes não se identificam com esses valores, levando essa população a sofrer psicicamente e desenvolvendo doenças, como por exemplo distúrbios psicológicos e depressão, ou seja, é um sofrimento advindo da homofobia (SMITH e INGRAM, 2004). Partindo desse mesmo contexto Caproni Neto e Fonseca (2014) expõem que a homofobia e a heterormatividade se fazem presentes por meio das vivências de discriminação, evidenciando assim uma relação de preconceito e violência interpessoal, podendo ser compreendida como um “[...] ato de agredir o sujeito física ou discursivamente em seu ambiente de trabalho, impactando de modo degradante em questões atinentes ao seu trabalho, à sua vida pessoal e às suas relações; com destaque para as implicações psicopatológicas” (BICALHO, 2008, p. 12).

A identidade gay nas organizações é a principal fonte de sofrimento desses indivíduos, uma vez que a construção de sua identidade sexual, no trabalho, deve ter como base, principalmente, os valores e normas da hegemonia masculina”

(CANDIDO e PESSOA,2013, p.10), contudo, o ato de assumir-se ou não ambiente de trabalho sempre resultará em sofrimento para gays, considerando que esse ato desvelar-se possui impactos na saúde psíquica e física desses indivíduos, se por um lado gays se decidirem em revelar como homossexual, poderão absorver todos os impactos de tal ato, tanto a nível emocional quanto profissional, caso contrário, o não desvelar-se pode causar sofrimento também consequências a nível mais emocional fazendo os sujeito não se sentirem “inteiros”, ou seja ter toda a sua identidade, tendo sempre a necessidade de estar a ocultando algo (SIQUEIRA e ZAULI-FELLOWS, 2006).

No que tange a violência decorrente da masculinidade no ambiente de trabalho, Alcadipani (2010, p.108), observa que “a violência nas relações de trabalho não se expressa apenas pelas formas evidentes de opressão física e de assédio moral; mas que está disseminada nas formas de conduta no dia a dia, por vezes, imperceptivelmente, dada sua naturalização”. Sujeitos gays são alvos frequentemente da violência simbólica que decorre da dominação masculina e heterossexista que se enxerga limitado na sua subjetividade, na sua imagem e dignidade social e na sua possibilidade de manter a integridade psíquica, logo, esse sujeito tolhido, é limitado também no seu cotidiano dentro das organizações, ou seja, a heterormatividade acarreta, para o sujeito gay grande sofrimento no trabalho, por esse não conseguir enxergar possibilidades na carreira e nem uma “libertação psíquica” (CARRIERI, AGUIAR e DINIZ, 2013), sendo assim a “discriminação do gay no ambiente de trabalho leva a que os indivíduos mantenham sua orientação sexual “*in closeted*”, ocultando sua própria identidade, acarretando desdobramentos físicos e emocionais” (SIQUEIRA e outros, 2009, p.58).

A Cultura Organizacional Como Fonte de Homofobia

Segundo Moura, Nascimento e Barros (2017) as organizações são ambientes extremamente masculinizados, pois reproduzem os valores da sociedade ao qual estão inseridas.

Proposição 2: As organizações regidas pela masculinidade tóxica terão uma cultura organizacional homofóbica.

Capelle, Melo e Souza, (2013), observam que as organizações se construíram a partir de princípios masculinos e buscavam enaltecer a concepção do

“homem máquina”, que estabelecia como modelo de verdade a ser seguido a razão e a objetividade, características essas relacionadas à masculinidade, corroborando assim com a masculinização das organizações. Sendo assim, as noções de racionalidade e dominação são constantemente percebidas e articuladas a uma concepção tradicional de masculinidade, que são valorizadas e sustentadas e pelas organizações, bem como por homens e mulheres (HASSARD, HOLLYDAY e WILLMOTT, 2000; FOURNIER e SMITH, 2006).

A predominância heteromasculina nas organizações e nos estudos de administração, influenciam diretamente no que é produzido e propagado no pelas organizações (IBARRA-COLADO, 2007; ALVESSON e BILLING, 2009). Sendo assim grande parte dos estudos em administração não são vistos pela perspectiva de gênero, pois as organizações não são ambientes neutros no que tange as questões de gênero, ou seja, é um mundo de homens administrado por homens (ALVESSON e BILLING, 2009).

A heteronormatividade em espaços organizacionais contribui para as práticas homofóbicas que são pautadas e reproduzidas incansavelmente, seja através de mensagens normatizadoras, ou através do silêncio e do consentimento da violência (BORRILLO, 2000). Nessa mesma linha de raciocínio Irigaray e Freitas (2013) relatam que sujeitos gays que são totalmente assumidos, ou parcialmente assumidos são rejeitados por grande parte da sociedade e das organizações, culminando assim em um grande sofrimento causado pela homofobia. A homofobia e a heteronormatividade são fenômenos complexos que estão envolvidos nas relações de poder, gênero e hierarquizações sociais, e estão presentes em diversos contextos (CAPRONI NETO e FONSECA, 2014).

Devido a uma cultura organizacional que valoriza a heteromasculinidade muitos sujeitos gays são tolhidos no ambiente de trabalho, isso pode fazer com que se sintam limitados no cotidiano de seu trabalho, sendo assim, compreendem que suas possibilidades de reconhecimento, de mobilização afetiva e intelectual para com o trabalho, de realização enquanto trabalhador, estarão restritas (CARRIERI, AGUIAR e DINIZ, 2013). A responsabilidade social e a inclusão de minorias têm feito parte do discurso organizacional e até mesmo do código de conduta proposto por diversas organizações, contudo muitos gays são agredidos, humilhados e impossibilitados de galgar em suas profissões, mesmo que possuam grande

conhecimento e experiência profissional, para esses indivíduos, sobram apenas as opções permitidas a homens heterossexuais e brancos, a maioria, que, utilizando o pretexto de os relacionarem ao feminino, os enxergam como seres frágeis, e instáveis emocionalmente com o intuito de os desqualificarem profissionalmente, os permitindo apenas a atuarem nas profissões de cabeleireiro, comissários de bordo e profissionais de arte (MEDEIROS e outros, 2014).

Quando a cultura organizacional se constrói como um reflexo da dominação masculina, os gays enfrentam a homofobia antes mesmo de fazerem parte do quadro de funcionários da organização, considerando que o processo de recrutamento e seleção, pois muitas vagas são abertas para favorecer candidatos que sejam a classe majoritária, ou seja, homem heterossexuais, sendo assim, homossexuais enfrentam uma desvantagem na competição por uma vaga no mercado de trabalho (FLEURY e TORRES, 2011). Pompeu e Souza (2018) salientam que algumas organizações possuem uma cultura heteronormativa, isso ocasiona o impedimento no processo de formação de vínculos de amizade dos homossexuais e também faz com que alguns homens se sintam ansiosos em relação a suas amizades com sujeitos gays, de modo que levante suspeitas homofóbicas por seus pares no trabalho. Knights e Tullberg (2012) apontam que a homofobia no meio organizacional se torna uma forma poderosa para manter a disciplina e garantir a hegemonia masculina de modo que assegure uma identidade masculina estável.

Organizações, Masculinidade e Identidade Gay

É “nos encontros entre o sujeito masculino e os constrangimentos deletérios das situações de trabalho, o risco de captura da identidade masculina pela virilidade defensiva é real o homem virilizado escora seu funcionamento mental e social” (MOLINIER, 2004, p. 22), nessa mesma linha de pensamento Sculos (2017) relata que para a masculinidade tóxica o que está em jogo é um modo de vida, uma identidade e uma visão de mundo e qualquer ameaça transviada que é percebida por esse sistema será erradicada.

Proposição 3: Organizações heteronormativas resultarão no controle da identidade do trabalhador gay.

O gênero é um organizador da cultura que atua em articulação com a sexualidade modula a heteronormatividade nos homens e mulheres estipulando a maneira de como devem se comportar bem como seus corpos podem se mostrar além de definir a construção das relações interpessoais (PETRY e MEYER, 2011), que de algum modo também são afetadas pelo trabalho, uma vez que os trabalhadores se identificam, em alguns casos, com determinados comportamentos exigidos pelas organizações (SIQUEIRA e outros, 2009). Partindo da concepção que algumas organizações são regidas pela heteronormatividade torna possível inferir que isso pode acarretar em diversos problemas para o sujeito gay, uma vez que “o homem que se aproxima do que é entendido como uma mulher é desvalorizado e desonrado perante os demais. Assim, fracassar enquanto homem e perder sua identidade viril, a qual implica dispor de força e bravura, tem um peso que pode adoecê-lo e custar sua própria vida” (SOUZA; ANTLOGA, 2017, p.19). Nessa mesma linha de pensamento Siqueira e Zauli-Fellows (2006) observam que a identidade gay é usualmente objeto de exclusão e hostilidade nas organizações.

Moura, Nascimento e Barros (2017) relatam que as organizações aceitam em seu quadro de pessoal sujeitos gays, desde que não possuam traços socialmente associados à feminilidade. Eccel, Saraiva e Carrieri (2015), relatam que os gays afeminados são inferiorizados pelos demais trabalhadores por conta da lógica da heteronormatividade, pois essa lógica é baseada na crença que existe um modo “certo” de ser homem, que está incrustada nas características socialmente pertencentes a masculinidade hegemônica. Sendo assim, gays que não correspondem a identidade heteronormativa possuem suas identidades dominadas, uma vez que o ato de entrar e sair do armário é um movimento constante na vida desses indivíduos (MOURA, NASCIMENTO e BARROS, 2017).

Tanto o heterossexismo quanto a masculinidade tóxica são sistemas ideológicos que produzem privilégios para os indivíduos que se orientam pelas normas heterossexuais, que não somente nega, mas também desqualifica o comportamento e a identidade dos sujeitos que seguem outro sistema (SOUZA e PEREIRA, 2013), “assim, a identidade é uma relação de poder, ao se estabelecer a diferença entre identidades, há a tendência de se valorizar o que é hegemônico, e a desvalorizar o que é considerado minoria, com o objetivo de preservar a harmonia social e evitar conflito (MOURA e MEDEIROS, 2014), dentro desse contexto os

próprios homossexuais possuem preconceito entre si, uma vez que há uma valorização da heterossexualidade masculina, tanto no ambiente de trabalho quanto na sociedade, faz com que desses discriminem gays que sejam afeminados (SOUZA e PEREIRA, 2013). Infere-se que a masculinidade tóxica afeta os indivíduos gays de diferentes formas no ambiente de trabalho, isso engloba também as questões identitárias. Quando as identidades não são negadas pela esfera organizacional tornam-se alvo de discriminação e preconceito, sendo assim pode-se supor que muitos sujeitos com medo de sofrerem no ambiente de trabalho adotam uma identidade heterossexual, ou seja, entram no armário.

Considerações Finais

Este ensaio buscou responder a seguinte pergunta: *Como a masculinidade tóxica, refletida na cultura de algumas organizações, pode afetar sujeitos gays dentro das organizações?* Sendo assim o presente ensaio teve como objetivo final desvelar como a masculinidade tóxica, dentro das organizações, afeta a vida de trabalhadores gays.

Considera-se que a masculinidade tóxica causa grandes impactos na vida dos trabalhadores gays, pois a medida que as relações de trabalho se constroem sobre a égide da heteromascunidade e virilidade, indivíduos gays tendem a sofrer no ambiente de trabalho. Esse sofrimento pode se manifestar de diferentes maneiras, como por exemplo doenças psíquicas, sensação de estar “incompleto” e vivenciar a homofobia dentro do contexto organizacional.

A valorização da masculinidade tóxica, por parte das organizações, reflete diretamente na cultura organizacional, que acaba discriminando e menosprezando sujeitos gays, praticando a homofobia de diferentes formas, como por exemplo não permitir ascensão de carreira para o trabalhador gay, criando barreiras para impedir seu acesso à organização, e mesmo que esse consiga entrar na organização tem seus laços de amizade afetado por práticas homofóbicas, pois indivíduos homens possuem medo de fazer amizade com seus colegas de trabalho gay como medo dos demais trabalhadores acharem que ele também é gay pelo simples fato de ter um amigo gay. Não se deve deixar a parte a questão do sofrimento, pois as relações de

trabalho que se constroem sobre os moldes da heteromasculinidade causarão o sofrimento do trabalhador gay.

A heteronormatividade, por meio da masculinidade tóxica, faz ainda com que sujeitos gays tenham suas identidades anuladas e com medo de sofrerem discriminação e preconceito no ambiente de trabalho. Assim, acabam por “entrar no armário” e, então, assumem uma identidade heterossexual. Contudo, os próprios gays, que valorizam a identidade heteromasculinas discriminam aqueles que são afeminados dentro das organizações, desvelando assim que essa masculinidade afeta e é praticada, por diversos sujeitos, que de certo modo a naturalizaram e a tomaram como o único modelo de identidade “certo” para homens.

A masculinidade tóxica deve ser vista como mais uma face da dominação masculina e que se manifesta de diferentes formas como práticas homofóbicas, dominação da identidade de sujeitos gays, ou seja, objetiva dominar e competir com aqueles que são socialmente considerados “inferiores” perante a Dominação Masculina. Sendo assim, para pesquisas futuras sugere-se temáticas que busquem aprofundar como a masculinidade tóxica afeta não somente LGBTQ+ e mulheres, mas também como pode afetar os próprios homens.

Referências

ALCADIPANI, R. Violência e masculinidade nas relações de trabalho: imagens do campo em pesquisa etnográfica. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 8, nº 1, artigo 6, Rio de Janeiro, Mar. 2010.

ALVESSON, M.; BILLING, Y. D. Gender and Organization: Towards a Differentiated Understanding. **Organization Studies**. V.13, n.5, p.73-102, 1992.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

BICALHO, R. A. Categorias Frankfurteanas para uma Tipologia da Violência nas Organizações. In: **Encontro de Estudos Organizacionais V**, 2008, Belo Horizonte. Anais... Belo Horizonte: ANPAD, 2008.

BORRILLO, D. **L’Homophobie**. Paris: Presses Universitaires de France, 2000.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: BestBolso, 2014.

CANDIDO, H. P.; PESSOA, D. K. N. Diversidade Sexual Nas Organizações: Uma Análise Bibliométrica de Publicações em Administração. In: **XXXVII EnANPAD**, Rio de Janeiro, 2013.

CAPRONI NETO, H. L.; FONSECA, L. A. Discutindo homofobia nas organizações e no trabalho. **Revista Espaço Acadêmico**, n.161, out, 2014.

CARRIERI, A. P.; AGUIAR, A. R. C.; DINIZ, A. P. R. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. **Cad. EBAPE**, v. 11, nº 1, artigo 10, Rio de Janeiro, Mar. 2013.

COLLINSON, D. L.; HEARN, J. Men and Masculinities in Work, Organizations and Management. In: KIMMEL, M.; HEARN, J.; CONNELL, R. W.. **Handbook of Studies on Men and Masculinities**. New York: Sage, 2005.

CONNELL, R. W.; MESSERSCHMIDT, J. W. Masculinidade hegemônica: Masculinidade hegemônica: Masculinidade hegemônica: repensando o conceito repensando o conceito. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 21, n.1, 2013.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 7.ed. Rio de Janeiro: 2007.

DUTRA, F. A.; ORELLANA, C. Selfies no Tinder: masculinidades hegemônicas como performance. **Chasqui. Revista Latinoamericana de Comunicación**, N.º 135, agosto - noviembre 2017

ECCEL, C. S.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P.. Masculinidade, autoimagem e preconceito em representações sociais de homossexuais. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v.9, n.1, 1-15, 2015.

FLEURY, A. R. D.; TORRES, A. R.R. **Homossexualidade e preconceito: O que pensam os futuros gestores de pessoas**. Curitiba: Juruá, 2011.

FOURNIER, V.; SMITH, W. Scripting masculinity. **Ephemera: Theory & Politics in Organization**, v. 6, n. 2, p. 141- 162, 2006.

GOMES, R. **Mercado de trabalho brasileiro ainda é hostil à população LGBT**. Disponível em: < <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/05/mercado-de-trabalho-brasileiro-ainda-e-hostil-a-populacao-lgbt-indica-estudo-170.html>>, acessado em 21 de julho de 2018.

GUIMARÃES-JÚNIOR, E. H.; MACÊDO, K. B.. Saúde e trabalho do empreendedor: um estudo em psicodinâmica do trabalho. **Fragmentos de Cultura**, 23 (3),2013.

HASSARD, J.; HOLLYDAY, R.; WILLMOT, H. Introduction: the body and organization. In: HASSARD, J.; HOLLYDAY, R.; WILLMOT, H, Hugh **Bodies and organization**. London, Thousand Oaks, New Delhi, Sage Publications, 2000.

IBARRA-COLADO, E. Organization studies and epistemic coloniality: thinking otherness from the margin. **Organization**, v.13, n.4, p.463- 488, 2007

IRIGARAY, H. A.; FREITAS, M. E. Estratégia de Sobrevivência dos Gays no Ambiente de Trabalho. **Psicologia Política**. v. 13. nº 26. PP. 75-92. Jan/abr. 2013.

MARTIN, J.; MEYERSON, D. Women and Power. Conformity, Resistance, and Disorganized Coaction. In: KRAMER, Roderick M.; NEALE, Margaret A. **Power and Influence in Organizations**. Thousand Oaks: Sage, p.311-348, 1999.

MEDEIROS, G. T. C. e outros. A diversidade nas organizações contemporâneas: um enfoque na transversalidade de gênero. In: **XI SEGeT**, Resende, 2014.

MOLINIER, P. Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo. Um itinerário interdisciplinar. **Produção**, v.14, n.3, 14-26, 2004.

MOLINIER, P. **O trabalho e a psique**: uma introdução à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo, 2013.

MOURA, E. F.; MEDEIROS, C. R. O. Desafiando a heteronormatividade: interpretações sobre manifestações das organizações a favor da diversidade sexual. In: **XVII SEMEAD** – Seminário em Administração, 2014.

MOURA, R. G.; NASCIMENTO, R. P.; BARROS, D. F. O problema não é ser gay, é ser feminino: o gay afeminado nas organizações. **Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v.4, n.11, 1478-1541, 2017.

MURGIA, Annalisa; POGGIO, Barbara. Challenging Hegemonic masculinities. Men's stories on gender culture in organizations". **Organization**, Special Issue "Storytelling and Change in Organizations", vol. 16, n. 3, 2009.

PETRY, A. R.; MEYER, D. E. E. Transexualidade e heteronormatividade: algumas questões para a pesquisa. **Textos & Contextos**, v. 10, n. 1, p.193-198, jan./jul. 2011.

- POMPEU, S. L. E.; SOUZA, E. M. A produção científica sobre sexualidade nos estudos organizacionais: uma análise das publicações realizadas entre 2005 e 2014. **O&S**, Salvador, v. 25, n. 84, p. 050-067, Jan./Mar. 2018.
- REGO, V. B. Virilidade. In Vieira, F. O., MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Orgs), **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho** (pp. 499-501). Curitiba, PR: Juruá, 2013.
- SCULOS, B. W. "Who's Afraid of 'Toxic Masculinity'?", **Class, Race and Corporate Power**: V.5, 2017.
- SIQUEIRA, M. V. S. e outros. A homofobia e violência moral no trabalho no distrito federal. **O&S**, Salvador, v.16, n.50, 2009.
- SIQUEIRA, M. V. S.; ZAULI-FELLOWS, A.. Diversidade e identidade gay nas organizações. **GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v.4, n.3, 69-81, 2006.
- SMITH, N. G.; INGRAM, K. M. Workplace heterosexism and adjustment among lesbians, gay, and bisexual individuals: the role of unsupportive social interactions. **Journal of Counseling Psychology**, v. 51, n. 1, p. 57-67, 2004
- 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, jul./ago. 2013.
- SOUZA, R.G., ANTLOGA, C. S. Psicodinâmica do trabalho masculino e a defesa da virilidade: uma questão de gênero. **Trabalho (En) Cena**.v.2, n.2, 2017.