

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

ALEXSANDRE GUSTAVO DA SILVA CARVALHO

**“ALÉM DE PRETO, É VIADO?”: INTERSECCIONALIDADE E PROCESSOS  
DECISÓRIOS NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DE HOMENS NEGROS GAYS  
DE MARIANA**

Belo Horizonte

2022

ALEXSANDRE GUSTAVO DA SILVA CARVALHO

**“ALÉM DE PRETO, É VIADO?”: INTERSECCIONALIDADE E PROCESSOS  
DECISÓRIOS NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DE HOMENS NEGROS GAYS  
DE MARIANA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA) do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG), como requisito para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Ludmila de Vasconcelos Machado Guimarães.

Coorientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Juliana Cristina Teixeira.

Belo Horizonte

2022

C331a Carvalho, Alexandre Gustavo da Silva  
“Além de preto, é viado?”: interseccionalidade e processos decisórios na trajetória profissional de homens negros gays de Mariana / Alexandre Gustavo da Silva Carvalho. – 2022.  
247 f.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração.

Orientadora: Ludmila de Vasconcelos Machado Guimarães.

Coorientadora: Juliana Cristina Teixeira.

Dissertação (mestrado) – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais.

1. Negros – Mariana (MG) – Teses. 2. Processo decisório – Mariana (MG) – Teses. 3. Homossexuais masculinos – Mariana (MG) – Teses. 4. Mineradores – História – Mariana (MG) – Teses. I. Guimarães, Ludmila de Vasconcelos Machado. II. Teixeira, Juliana Cristina. III. Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais. IV. Título.

CDD 658.300808151



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS  
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO DO CEFET-MG  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO do(a) Senhor(a) Alexandre Gustavo da Silva Carvalho. No dia 04 de abril de 2022, às 15h00min, reuniu-se em videoconferência, a Banca Examinadora de dissertação designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Administração do CEFET-MG para julgar o trabalho final intitulado “**‘Além de Preto, é Viado?': interseccionalidade e processos decisórios na trajetória profissional de homens negros gays de Mariana**”, requisito para a obtenção do **Grau de Mestre em Administração**, linha de pesquisa: **Processos e Sistemas Decisórios em Arranjos Organizacionais**. Abrindo a sessão, a Senhora Presidente da Banca, Prof.(a) Dr.(a) Ludmila de Vasconcelos Machado Guimarães, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares do Trabalho Final, passou a palavra ao(à) aluno(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa do(a) aluno(a). Logo após, a Banca se reuniu, sem a presença do(a) aluno(a) e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final:

- Aprovação com distinção e louvor pelo potencial da contribuição teórica e ineditismo do trabalho para a teoria dos processos decisórios
- Aprovação com recomendação de aperfeiçoamento, condicionada à satisfação das exigências feitas pela banca examinadora.
- Recomendação de reapresentação.
- Reprovação.

O resultado final foi comunicado publicamente ao(à) aluno(a) pelo(a) Senhor(a) Presidente da Banca. Nada mais havendo a tratar, o(a) Senhor(a) Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Banca Examinadora.

Belo Horizonte, 04 de abril de 2022.

**Assinaturas:**

Profa. Dra. Ludmila de Vasconcelos Machado Guimarães  
(Orientadora – PPGA-CEFET-MG)

Profa. Dra. Juliana Cristina Teixeira (Coorientadora - UFES)

Prof. Dr. Admardo Bonifácio Gomes Júnior  
(PPGA-CEFET-MG)

Prof. Dr. Alexandre de Pádua Carrieri (UFMG)

Profa. Dra. Josiane Silva de Oliveira (UFG/UEM)

*À minha mãe, Eunice Carvalho,  
minha eterna professora e ao meu  
companheiro Jackson Santos,  
meu grande amor.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus. Agradeço à toda a minha família e ao meu companheiro que sempre estiveram ao meu lado e que mesmo quando tinham suas próprias batalhas para enfrentar, nunca deixaram de me apoiar na realização dos meus sonhos, planos e projetos.

Agradeço a minha orientadora, Ludmila de Vasconcelos Machado Guimarães, que abraçou a minha proposta de pesquisa e me acolheu como eu sou. Sua humildade, sua atenção, sua humanidade, seu jeito inquieto de pesquisadora foram como lições que Ludmila me ensinou com seus atos. Agradeço também a minha coorientadora, Juliana Cristina Teixeira, que me apresentou incontáveis referências que fizeram toda a diferença na minha pesquisa e na minha vida.

Agradeço aos participantes desta pesquisa, João e Felipe, que aceitaram colaborar com o meu trabalho, disponibilizando seu limitado tempo livre. Este trabalho só existe graças a vocês! Obrigado por acreditarem que podemos lutar academicamente para que outros homens negros *gays* pobres não passem por tudo o que já passamos.

Agradeço às minhas professoras da graduação em Administração (UFOP), Jane Kelly Dantas Barbosa, Ana Flávia Rezende e principalmente a minha orientadora de TCC, Carolina Machado Saraiva. Vocês foram decisivas nos meus primeiros passos em direção ao mestrado e se hoje esta dissertação existe, é graças a vocês.

Agradeço à Patrícia Fonseca de Souza, Secretária do Programa de Pós-Graduação em Administração e a Giovana Gomes de Oliveira, secretária do CEP do CEFET-MG, por toda a atenção e ajuda durante o mestrado.

Agradeço a minha turma do mestrado, em especial a Débora Dias Resende, Erika Dias Cordeiro Hosken e Jane Henriques Gonçalves Marinho Gomes. Agradeço também a veterana Crystiane Ferreira Bernardino, que tantas vezes me auxiliou e me orientou e as minhas *irmãs de orientação* Paloma Leite Costa e Hellen Cordeiro Alves Marquezini.

Agradeço por fim, às turmas da disciplina “Gestão da Diversidade nas Organizações”, nas quais tive a oportunidade de realizar o meu estágio docente e aonde pude me reconectar com a grande motivação de adentrar em um mestrado: ensinar o pouco que sei e neste processo aprender com aqueles a quem ensino.

## **Equações**

*Thomas Grimes*

Perguntar-me se sou  
Negro antes de ser gay  
Ou um gay que porventura é negro  
É o mesmo que perguntar  
Sobre a história de quem nasceu primeiro, o ovo ou a galinha  
O que quer que tenha tido precedência é irrelevante  
Não há denominadores comuns

Teoricamente falando  
Eu não tenho de ser definido  
Por uma mera equação

Eu não tenho de ser  
Adicionado  
Subtraído  
Multiplicado  
E dividido por Afro e  
Homo-centricidades

Nem tenho de ser fracionado  
Calculado e arredondado  
Por uma raiz de bunda quadrada  
Eu mesmo me elevo  
À primeira potência de ser simplesmente o que sou.

(MORAIS, 2019, p. 100-101)

## RESUMO

Esta dissertação procurou analisar como a interseccionalidade de sistemas de opressão impacta a trajetória pessoal e profissional de homens negros *gays* pobres que trabalham no setor da mineração em Mariana-MG. Utilizando uma abordagem interseccional, são apresentadas e analisadas as histórias de vida de João e Felipe e a influência que as categorias de gênero, raça, sexualidade e classe exerceram sobre os seus processos de tomada de decisão. O homem é a categoria de gênero dotada de privilégios no binário sistema patriarcal vigente, que construiu historicamente pressupostos de uma masculinidade hegemônica. Entretanto, as masculinidades são diversas e a hegemonia está atrelada não apenas ao gênero (ser homem), mas também a raça (ser branco), a sexualidade (ser heterossexual) e a classe (ser da classe dominante). Nesse contexto, homens negros *gays* pobres são marginalizados e subalternizados pela sociedade, em decorrência dos marcadores interseccionais os atravessam. Os resultados deste trabalho apontam que as categorias de gênero, raça, sexualidade e classe influenciaram fortemente as tomadas de decisão de João e Felipe, agindo como limitadores de tais processos ou estimulando-os a resistir às opressões inerentes à estrutura na qual estão inseridos. Observou-se também que os indivíduos alinhados aos padrões hegemônicos (que aparecem nas histórias de João e Felipe) muitas vezes têm as suas tomadas de decisão pautadas na manutenção dos privilégios dos grupos socialmente dominantes. Ao apresentar as histórias dos participantes sobre como a diversidade é tratada no mercado de trabalho, espera-se que esta dissertação contribua com os estudos organizacionais a respeito da sociedade e subjetividade, bem como sobre a influência dos marcadores interseccionais sobre os processos decisórios. Espera-se que esta dissertação abra caminhos para futuros estudos da Administração sobre homens negros *gays* pobres, considerando a inexistência de trabalhos da área que tratem especificamente sobre estes indivíduos. Pretende-se que a elucidação e a análise das experiências dos sujeitos de pesquisa integrem o coro de trabalhos que estudam as violências cotidianas sofridas por indivíduos interseccionados por categorias de opressão, acreditando que o conhecimento pode promover a mudança e a garantia de tratamentos equalitários para todo ser humano.

**Palavras-chave:** Processos decisórios. Homens negros *gays*. História de vida

## **ABSTRACT**

This master's thesis sought to analyze how the intersectionality of systems of oppression impacts the personal and professional trajectory of poor black gay men who work in the mining sector in Mariana-MG. From an intersectional approach, which analyzed the life histories of João and Felipe, one can perceive the influence of the categories of gender, race, sexuality and class on their decision-making processes. The man is the gender category endowed with privileges in the current binary patriarchal system, which historically built assumptions of hegemonic masculinity. However, masculinities are diverse, and hegemony is linked not only to gender (being male) but also race (being white), sexuality (being heterosexual) and class (being from the ruling class). In this context, poor gay black men are marginalized and subordinated by society due to the intersectional markers that cross them. The results of this work indicate that the categories of gender, race, sexuality and class strongly influenced João and Felipe's decision-making, acting as limitations of such processes or encouraging them to resist the oppressions inherent to the structure that they are part of. It was also observed that individuals aligned with hegemonic patterns (which appear in João and Felipe's stories) often have their decision-making guided by maintaining the privileges of socially dominant groups. By presenting the participants' stories, this work will contribute to organizational studies about society and subjectivity and the influence of intersectional markers on decision-making processes. It is hoped that this dissertation opens the way for future studies by the Administration on poor black gay men, considering the lack of works that specifically deal with these individuals. It aims to that the elucidation and analysis of the research subjects' experiences integrate the chorus of works that study the daily violence suffered by individuals intersected by categories of oppression, believing that knowledge can promote change and guarantee equal treatment for all human beings.

**Keywords:** Decision-making processes. Gay black men. Life's history.

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 – Modelo semiótico organizacional de decisão individual

Figura 2 – A Redenção de Cam - Modesto Brocos (1895)

Figura 3 – Pirâmide Invertida do homem mais homem que o homem

Figura 4 – Diagrama Teórico

Figura 5 – Linhas Temporais – João

Figura 6 – Linhas Temporais – Felipe

Figura 7 – Minhas Linhas Temporais

Figura 8 – Processos Decisórios: Tomada de Decisão Hegemônica

Figura 9 – Processos Decisórios: Decisão Interseccionalmente Limitada

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Elementos interrelacionados do Gênero – Joan Scott

Quadro 2 – Categorias e Subcategorias – Gênero na Administração

Quadro 3 – Categorias e Subcategorias – Raça, Racismo e Negritude na Administração

Quadro 4 – Categorias e Subcategorias – Gays, Homossexuais e Homofobia na Administração

Quadro 5 – Categorias de análise de conteúdo da discriminação homofóbica mascarada pelo humor e a heteronormatividade no contexto organizacional

Quadro 6 – Processo de derivação da categoria final de conteúdo: Naturalização do homem masculino e condenação do efeminado

Quadro 7 – Processo de derivação da categoria final de conteúdo: Ser homem é parecer homem – e másculo

Quadro 8 – Heurísticas de Tversky e Kahneman

Quadro 9 - Relação das implicações da experiência no processo cognitivo com os papéis dos elementos da cognição na tomada de decisão.

Quadro 10 – Processos decisórios e a carreira

Quadro 11 – A aprendizagem social e a tomada de decisão de carreira

Quadro 12 – Riscos envolvidos na pesquisa

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPAD – Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração

ANTRA – Associação Nacional de Travestis e Transexuais

APA – American Psychological Association

BDTD – Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações

BR – Brasil

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CEFET-MG – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

Cis – Cisgênero

DNA - Ácido desoxirribonucleico

DOAJ – Directory of Open Access Journals

EBAPE – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas

EnEO – Encontro Nacional de Estudos Organizacionais

GLS – Gays, Lésbicas e Simpatizantes

LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais

LGBTI+ – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Intersexuais e outros grupos e variações de sexualidade e gênero.

LGBTQIA+ – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, *Queers*, Intersexuais, Assexuais e e outros grupos e variações de sexualidade e gênero.

MG – Minas Gerais

OMS – Organização Mundial da Saúde

PCDs – Pessoas com deficiência

PIB – Produto Interno Bruto

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SPEEL – Scientific Periodicals Electronic Library

TCLE – Termo de Consentimento Livre Esclarecido

Trans – Transgênero

UFOP – Universidade Federal de Ouro Preto

USP – Universidade de São Paulo

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	13
1.1 Problema de Pesquisa .....	19
1.2 Objetivo Geral.....	19
1.3 Objetivos Específicos .....	19
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	20
2.1 Gênero, Raça, Sexualidade e Classe na Construção de Desigualdades nas Trajetórias Profissionais no Brasil .....	20
2.1.1. Gênero e Trabalho.....	21
2.1.2. Raça e Trabalho.....	34
2.1.3. Sexualidade e Trabalho .....	51
2.1.4 A interseccionalidade de Classe, Gênero, Raça e Sexualidade no Trabalho .....	69
2.2 Masculinidades Negras Homossexuais Empobrecidas.....	78
2.2.1 Fala que nem homem, rapaz! - Masculinidades e hegemonia.....	79
2.2.2 Masculinidades Negras .....	83
2.2.3 Além de preto, é viado?.....	88
2.3 Processos Decisórios em Trajetórias Profissionais.....	93
2.3.1 Processos Decisórios .....	93
2.3.2 Processos Decisórios, subjetividade e trajetórias profissionais .....	96
2.3.3 Homens Negros Gays Pobres e os Processos Decisórios Profissionais .....	104
3. METODOLOGIA.....	108
3.1 Uma proposta dialógica entre o referencial teórico e a metodologia .....	108
3.2 Caracterização da pesquisa – O Método História de Vida .....	110
3.3 Uma metodologia interseccional .....	115
3.4 Aspectos éticos da pesquisa .....	116
3.5 Me conte a sua história – O processo de coleta e análise de dados .....	121
4. MARIANA E A MINERAÇÃO: O CENÁRIO DE NOSSAS HISTÓRIAS .....	124
5. ANÁLISE DAS HISTÓRIAS DE VIDA .....	129
5.1 JOÃO .....	130
5.1.1 A história de João .....	130
5.1.2 Linhas Temporais - João .....	134
5.1.3 Eu rezava para que Deus tirasse isso de mim: Classe, Raça, Gênero e Sexualidade na história de João .....	136
5.1.4 Decisões na trajetória profissional de João .....	149

5.2 FELIPE .....	155
5.2.1 A história de Felipe .....	155
5.2.2 Linhas Temporais - Felipe.....	159
5.2.3 É mais fácil Deus perdoar uma pessoa que mata a mãe [...] do que um homossexual: Eu ouvi meu supervisor falando isso - Classe, Raça, Gênero e Sexualidade na história de Felipe.....	161
5.2.4 Decisões na trajetória profissional de Felipe.....	176
5.3 O PESQUISADOR SUJEITO - O SUJEITO PESQUISADOR.....	184
5.3.1 A Minha História.....	184
5.3.2 Minhas Linhas Temporais.....	189
5.3.3 Diálogos entre João, Felipe e eu - histórias, intersecções e decisões.....	191
5.4 Análise Geral .....	195
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	214
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	220
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO.....	242
APÊNDICE B - TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA USO DE VOZ E IMAGEM.....	246

## 1. INTRODUÇÃO

*Além de preto, é viado* é uma frase que muitos homens *gays* negros escutam ao longo da sua vida. Entrecruzando o racismo e a homofobia, estruturais na sociedade brasileira, esta frase demarca a subjugação do corpo negro e homossexual, o que pode ainda ser potencializado caso se trate de um sujeito empobrecido. Entretanto, esta violência perpetrada contra estes corpos interseccionados tem sido ressignificada como símbolo de resistência, de denúncia e de empoderamento dos *gays* negros. *Além de preto, é viado*, agora é título de poema no Distrito Federal (WILLIAN, 2019), de documentário em Minas Gerais (PORFÍRIO, 2017), de artigo científico no Rio de Janeiro (ALMEIDA *et al.*, 2016), e aparece no entremeio de monografias, dissertações, teses, artigos, vídeos e reportagens produzidas pelos quatro cantos do Brasil. Agora, *Além de preto, é viado* também é título de uma dissertação do Programa de Pós-Graduação em Administração do CEFET-MG, Belo Horizonte, Minas Gerais.

Buscou-se, neste trabalho, analisar como a interseccionalidade de sistemas de opressão – de gênero (no que se refere à construção da masculinidade hegemônica), de raça (racismo), de sexualidade (homofobia) e de classe (desigualdades sociais) – impacta a trajetória pessoal e profissional de homens negros *gays* que trabalham no setor da mineração em Mariana-MG, considerando as implicações que tais categorias de opressão desempenham sobre as suas vidas e, conseqüentemente, sobre os seus processos decisórios.

O homem cis é a categoria de gênero dotada de privilégios no binário sistema patriarcal vigente, que construiu historicamente pressupostos de uma masculinidade hegemônica. O homem hetero é a categoria de sexualidade que ocupa esse lugar dentro de uma matriz heteronormativa. O homem negro, por sua vez, é uma categoria racial que sofre com conseqüências históricas do racismo estrutural, fazendo inclusive com que se relativize os tais privilégios das masculinidades pensadas num contexto hegemonicamente branco. Nesse cenário, homens negros pobres e *gays* podem experimentar triplamente a sensação de serem marginalizados pela sociedade (LIMA; CERQUEIRA, 2007).

A construção do mito da democracia racial e a tentativa de embranquecimento da população são características do processo de construção racial do Brasil, marcado pela subjugação, pelo mascaramento e pelo silenciamento (LIMA, 2018). Enraizadas estruturalmente na sociedade brasileira, essas categorias de opressão de base histórica são responsáveis, direta ou indiretamente, por desde o genocídio da população negra até o racismo estrutural.

Paralelamente, grande parte da população LGBT<sup>1</sup> sofre algum tipo de violência física, agressão verbal, discriminação na seleção de emprego ou no próprio local de trabalho (BRASIL, 2008). Sobreviver sendo negro e gay no país é uma vitória diária. No Brasil, 75,5% das vítimas de homicídios são negras (CERQUEIRA *et al.*, 2019) e a cada 16 horas uma pessoa LGBT é morta (OLIVEIRA, 2019). Os homossexuais negros podem ser duplamente considerados vítimas em potencial.

Se este homem negro gay também for pobre – se fizer parte da classe social que não é apenas dominada, mas também subalternizada, vendendo a sua força de trabalho e sendo explorada pela classe política e economicamente dominante (SAFFIOTI, 1987), os estigmas que ele carrega são potencializados, tornando-o ainda mais vulnerável às violências cotidianas e a exclusão social (IRIGARAY, 2008; SOUZA, 2013; PINHO, 2004b).

As consequências estruturais existentes na interação entre esses três eixos de subordinação (raça, sexualidade e classe) com uma categoria dotada de privilégios sociais (ser homem cis) podem ser mais bem compreendidas por meio do conceito da interseccionalidade (CRENSHAW, 2002), que busca analisar a combinação de sistemas discriminatórios e sua consequente dominação, opressão e desempoderamento. Portanto, os homens negros *gays* pobres estão interseccionados por quatro vias: o gênero, a raça, a classe e a sexualidade – marcadores presentes em suas trajetórias individuais e laborais.

Em uma cidade pequena, no interior de Minas Gerais, com uma tradição católica forte, ser um homem *gay* negro pobre trabalhando em um ramo predominantemente masculino, branco, heteronormativo e com divisões sociais bem delineadas pode se revelar um desafio ainda maior. Conforme observa Souza Júnior (2005) dois pilares principais sustentam a cidade de Mariana: a religiosidade católica e a mineração. Ambas tiveram origem no período colonial, durante o ciclo do ouro, se transformaram ao longo do tempo e foram responsáveis pela construção de desigualdades sociais e hierarquias raciais no município.

Nos dias atuais, a extração do minério de ferro é a principal atividade econômica do município de Mariana (ZONTA, TROCATE, 2016), mesmo após o rompimento da barragem de Fundão, da empresa Samarco, em 05 novembro de 2015. Trabalhos anteriores comprovaram que este setor ainda é predominantemente masculinista e heteronormativo (MACEDO *et. al.*, 2012; SOUZA; BIANCO; JUNQUILHO, 2015). A fim de desconstruir essa homogeneidade

---

<sup>1</sup> Será utilizada como padrão deste trabalho a sigla LGBTQIA+, por acreditar que esta abarca uma maior diversidade de expressões de gênero e sexualidade. Entretanto, em citações diretas ou indiretas a sigla será mantida tal qual na fonte, considerando que a flexão para o padrão adotado por este trabalho alteraria o sentido do autor original, incluindo categorias por ele não abarcadas.

algumas ações vêm sendo adotadas. Uma delas é o programa *Recém-formados 2021* da Vale (2020), que prevê aumentar a representatividade de minorias – como mulheres, negros, LGBTI+ e PCDs – no seu quadro de funcionários até 2030. Enquanto esse processo de diversificação de gênero, raça e identidade sexual não se efetiva, é importante compreender a história de vida laboral de tais minorias políticas já inseridas neste mercado de trabalho. Para tanto, faz-se necessário compreender também um pouco melhor sobre as questões relativas aos marcadores de gênero, raça, sexualidade e classe.

O gênero é o produto de uma cultura, um dispositivo de poder construído por meio da repetida estilização do corpo. Se constitui dentro de uma rígida estrutura reguladora, por meio do tempo, cristalizando um padrão estipulado como o natural (BUTLER, 2003; 2004; 2009; 2019; SOUZA, 2016; AZEVEDO, 2017; DUARTE; DE ASSIS CÉSAR, 2016). O gênero pode ser considerado ainda um elemento que constitui as relações sociais, a partir das diferenças observadas entre os sexos e também uma primeira forma de atribuir significado às relações de poder (SCOTT, 1995). O homem dentro da estrutura binária de gênero (homem/mulher; masculino/feminino) é dotado de privilégios. Entretanto, dentro da própria estrutura hegemônica da masculinidade, há uma hierarquia de tipos distintos de homens, subjugados a partir de suas características raciais, étnicas, sexuais, sociais, etárias, etc. (KIMMEL, 1998; CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2013).

Raça é uma categoria discursiva, histórica e ideológica edificada como uma categoria biológica, uma caixinha para classificar sujeitos. Essa classificação recorre a um conjunto de diferenças físicas que atuam como marcas simbólicas para diferenciar socialmente um grupo de pessoas do outro (HALL, 2013; m2006). A raça não é um constructo estático. Sua demarcação é um produto de interesses contingenciais, de conflito, poder e decisão (ALMEIDA, 2018). A forma como os homens negros são estruturalmente estigmatizados pela sociedade é um produto histórico de sistemas de poder. O branco rotulou o homem negro como um animal – superior fisicamente e inferior intelectualmente – um mau pai, violento, sexualmente promíscuo e propenso aos vícios (FANON, 2008; NKOSI, 2014; SOUZA, 2009). Carregando os ecos da escravização impressos em seu corpo, os homens negros ainda são maioria nos cargos operacionais; recebem salários desiguais, quando comparados as pessoas brancas; enfrentam o racismo e a exclusão cotidianos em seu local de trabalho (NKOSI, 2014; MACHADO JUNIOR; BAZANINI; MANTOVANI, 2018; FRIO; FONTES, 2018; SILVA, SARAIVA, 2020; SILVA, M., 2018; LAGE; SOUZA, 2017).

Se esse homem, *além de ser preto, for viado*, ele carrega dois tabus da sociedade brasileira em seu corpo: a raça e a sexualidade (RODRIGUES, 2018). A sexualidade é um

dispositivo histórico, reforçado pelo sistema binário da sociedade contemporânea, que estabelece as expressões afetivo-sexuais não-heterossexuais como desviantes (FOUCAULT, 2005; BORTOLINI *et al*, 2014). Assim como as masculinidades são diversas, também são diversos entre si são os homens negros e, conseqüentemente, os homens *gays* negros. Se a branquitude é a norma racial dominante, quanto mais clara for a pele deste homem negro, mais socialmente aceito ele pode vir a ser. Se a heterossexualidade é a norma sexual, quanto mais heteronormativo for a performatividade social deste homem *gay*, mais bem aceito ele pode vir a ser (CAETANO *et al*, 2019; RODRIGUES, 2018; OLIVEIRA, 2018a, 2018b, 2017). Se acrescentarmos a classe, enquanto categoria, às opressões em questão podem ser potencializadas.

As classes sociais são organizadas a partir das desigualdades oriundas da exploração da força de trabalho, em um sistema aonde uma minoria (a burguesia, a classe dominante) se apropria do que é produzido pela maioria (os trabalhadores, a classe dominada) (MARX, 2002). Em uma abordagem interseccional considera-se que além do modo de produção capitalista, outras estruturas podem ser decisivas na divisão de classes. Estruturas de poder da sociedade das quais o sistema capitalista se valeu em sua edificação (TEIXEIRA, 2021). Neste sentido, o capitalismo se valeu das divisões binárias de gênero, não apenas definindo o lugar do homem e da mulher nesse sistema, mas também definido os modelos a serem seguidos por eles. Também a sexualidade foi domesticada e enquadrada dentro da função reprodutiva, projetando na classe dominada os padrões da sexualidade burguesa (FOUCAULT, 2005). Além disso, não se pode ignorar que o sistema capitalista se valeu das estruturas coloniais e das riquezas acumuladas pelos países europeus que exploraram por séculos as suas colônias utilizando mão de obra negra escravizada – sistema que produziu desigualdades raciais estruturais em países colonizados, como o Brasil.

Considerando este sistema de dominação estrutural, observa-se que as trajetórias de vida de homens negros *gays* pobres são construídas a partir de suas vivências e seus valores que diretamente influenciaram os seus processos decisórios. Sendo assim, adotando uma perspectiva interseccional, não apenas a racionalidade, mas as experiências, as memórias, as emoções, os afetos exercem uma influência direta nas decisões tomadas por eles pessoalmente e profissionalmente (MACCALI ET AL.; 2014; TVERSKY; KAHNEMAN, 1979; SPIGEL; CAULLIRAUX; 2016).

Nas pesquisas em Administração, esta dissertação poderá trazer contribuições para o campo dos Estudos Organizacionais, Sociedade e Subjetividade, ao divulgar relatos de vida sobre como algumas categorias de diferenças são tratadas no mercado de trabalho. Espera-se

que a elucidação e a análise das experiências dos sujeitos de pesquisa integrem o coro de trabalhos que estudam o cotidiano de negros e homossexuais nas organizações, acreditando que o conhecimento possa promover a mudança e a garantia de tratamentos equalitários para todo ser humano. Ao programa de pós-graduação em Administração do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET-MG, tal trabalho pode contribuir para uma diversificação de abordagens e inserção de categorias de gênero, sexualidade, raça e classe em suas discussões sobre processos decisórios, por meio de uma abordagem crítica interseccional.

Uma pesquisa bibliográfica inicial revelou a ausência de trabalhos da Administração dos últimos anos que tratem especificamente de homens negros *gays* pobres no mercado de trabalho. Foram utilizados os termos de pesquisa *gay negro*; *homossexual negro*; *gay preto*; *homossexual preto*; e *bicha preta*, no intervalo temporal de 2015 a 2020. Na base de dados SPELL, as pesquisas realizadas com os termos em questão não apresentaram resultados gerais, tampouco da área específica da administração<sup>2</sup>.

No Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES não foi encontrado nenhum trabalho dos cursos de Administração<sup>3</sup> que trate especificamente sobre o recorte interseccional deste trabalho (homens negros *gays* empobrecidos). Ampliando a pesquisa para trabalhos das áreas de Ciências Humanas; Linguística, Letras e Artes; Ciências Sociais Aplicadas e Multidisciplinares foram encontrados 13 trabalhos, sendo 12 Dissertações e 01 Tese. As dissertações eram oriundas de programas de pós-graduação em Relações Étnicas e Contemporaneidade (BRITO; 2016; CORTÊS, 2017; SANTOS, 2016); Ciências Sociais (SOUZA, 2019; VILLANI, 2015); Letras (MORAIS, 2019; OLIVEIRA, 2016); Artes da Cena (VIANA DE PAULA, 2018); Educação (CORDEIRO, 2019); Direito (GOMES, 2015); Psicologia (NAVASCONI, 2018); e Sociologia (REDUZINO, 2016). A tese foi desenvolvida em um programa de pós-graduação em Educação (OLIVEIRA, 2017).

Há, portanto, uma lacuna nos estudos organizacionais brasileiros de trabalhos que tenham como foco homens negros *gays pobres*, apesar destes já aparecerem como sujeitos de pesquisa de outras áreas. No referencial teórico deste projeto são apresentados de forma detalhada os trabalhos da Administração dos últimos cinco anos, disponíveis no Catálogo de

---

<sup>2</sup> A SPELL é uma base de dados paga, que cobra dos periódicos uma taxa por cada artigo incluído. Periódicos vinculados à programas de pós-graduação associados à ANPAD tem 50% de desconto nesse valor, os não vinculados pagam o valor total. O fato de tal pesquisa não abarcar os trabalhos publicados em congressos da área, tampouco periódicos que não integram o SPELL, apresenta-se como uma limitação que pode ser o ponto de partida de trabalhos futuros.

<sup>3</sup> Os cursos aqui referidos são: Administração; Administração de Empresas; Administração de Setores Específicos e Administração Pública.

Teses e Dissertações da CAPES e no SPELL, que tratam separadamente, ou de forma combinada, sobre categorias de gênero, raça, sexualidade e classe. Observou-se nestes trabalhos a ausência ou uma baixa representatividade de estudos que tratem especificamente sobre homens (gênero), homens negros (raça), *gays* negros (sexualidade) e homens *gays* negros pobres (classe).

Metodologicamente, a história de vida apoiada na Psicossociologia (BARROS; LOPES, 2014; FISCHER, 1997; OLIVEIRA; GUIMARÃES; CAEIRO, 2017; PINTO; CARRETEIRO; RODRIGUEZ, 2015) foi a abordagem utilizada a fim de analisar as violências, os sofrimentos, os prazeres, os vínculos sociais e os impedimentos na trajetória dos sujeitos de pesquisa. A abordagem psicossociológica, ao considerar o indivíduo como multideterminado por sua existência singular e sua existência social, embasou o trabalho com a história de vida laboral dos sujeitos, sua constituição pessoal e sua relação com o meio no qual estão inseridos (GAULEJAC apud PINTO; CARRETEIRO; RODRIGUEZ, 2015).

A articulação entre a metodologia e as bases teóricas foi realizada através da abordagem interseccional, que orienta este trabalho. O conceito de interseccionalidade foi cunhado pela feminista negra Kimberlé Crenshaw (2002) no fim da década de 1980. A abordagem, entretanto, é anterior a obra seminal da autora. Podemos citar como algumas das pioneiras do pensamento interseccional, a norte americana Sojourner Truth, a brasileira Lélia Gonzalez, as autoras June Jordan, Audre Lorde, Angela Davis, assim como os trabalhos dos movimentos feministas negros que já utilizavam essa abordagem antes do trabalho de Crenshaw.

A interseccionalidade serviu como base de compreensão sobre como atuam as combinações de sistemas de opressão e discriminação. Entretanto, compreendendo a complexidade de tal constructo, e a limitação de tempo para execução de uma dissertação de mestrado, ele não foi empregado em profundidade, mas se fez necessário para demarcar que os sujeitos desta pesquisa são corpos interseccionados e assim orientar a construção teórica e analítica do trabalho.

Eu também sou um homem negro *gay* pobre, nascido e criado em Mariana-MG. Minha vida, assim como a de meus amigos e familiares, teve como pano de fundo a principal atividade econômica da cidade: a mineração. Vivi nesta cidade do interior violências sobre o meu corpo dissidente, que apesar de se encaixar no gênero masculino, socialmente dotado de privilégios, contraria a norma branca, heterossexual e não faz parte da classe social dominante. Enquanto sujeito multideterminado, diante de tudo isso, construí minha história por meio de processos decisórios em minha trajetória de vida. *Além de preto, é viado* é meu grito acadêmico de empoderamento, um grito não apenas individual, mas coletivo. Ao mergulhar nas trajetórias de

vida destes sujeitos, que tanto têm em comum comigo, mas que por seus processos decisórios e suas subjetividades se distinguem entre si, assim como de mim, podem ser desveladas violências comuns, e estratégias de enfrentamento distintas num movimento de denúncia e resistência. Resistir para sobreviver!

### *1.1 Problema de Pesquisa*

Destarte, considera-se como problema de pesquisa deste trabalho: Como a interseccionalidade de sistemas de opressão impacta a trajetória pessoal e profissional de homens negros *gays* pobres que trabalham no setor da mineração em Mariana-MG?

### *1.2 Objetivo Geral*

O objetivo geral desta pesquisa é analisar como a interseccionalidade de sistemas de opressão impacta a trajetória pessoal e profissional de homens negros *gays* pobres que trabalham no setor da mineração em Mariana-MG.

### *1.3 Objetivos Específicos*

- Apresentar as histórias de vida laboral de dois homens negros *gays* pobres que trabalham na mineração em Mariana (MG);
- Analisar os principais marcos das trajetórias de vida relacionados à classe social, à masculinidade hegemônica, ao racismo e à homofobia;
- Analisar como os marcos da trajetória de vida afetam(ram) os processos decisórios na vida profissional dos sujeitos;
- Desenvolver uma abordagem interseccional dos processos decisórios.

Após esta introdução é apresentada na seção 2 a fundamentação teórica deste trabalho, que é subdividida em três partes: (a) gênero, raça, sexualidade e classe na construção de desigualdades nas trajetórias profissionais no Brasil; (b) masculinidades negras homossexuais empobrecidas; e (c) processos decisórios. Na seção 3 é explicitada a metodologia, os aspectos éticos, os instrumentos de coleta de dados, organização e os procedimentos de análise de dados. Além das questões técnicas são apresentadas as relações da metodologia com as bases teóricas do trabalho. Para melhor compreensão do contexto aonde se realizou a pesquisa, a seção 4 traz maiores detalhes sobre a cidade de Mariana e a sua relação histórica e social com a mineração.

As histórias de vida dos sujeitos desta pesquisa, suas respectivas análises são apresentadas na seção 5, que é sucedida pelas considerações finais desta dissertação.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico deste trabalho é dividido em três seções. Na primeira são apresentadas as categorias de gênero, raça, sexualidade e classe na construção de desigualdades nas trajetórias profissionais. As três primeiras categorias (gênero, raça, sexualidade) são tratadas, cada uma, em uma subseção específica que traz conceituações, apresenta as produções científicas da administração sobre o tema, e propõe aproximações entre elas. Apesar da abordagem interseccional, estas categorias são apresentadas separadamente, considerando as suas contribuições teóricas para esta dissertação (tanto das referências seminais, quanto das produções da administração). Na última parte desta primeira seção, a partir da conceituação da interseccionalidade, o conceito de classe é apresentado e interseccionado às categorias anteriores – um desafio em direção à posterior análise de dados.

A segunda seção se dedica as masculinidades negras homossexuais empobrecidas, buscando tornar mais clara a combinação destes eixos de subordinação. A terceira seção trata dos processos decisórios a partir de três autores seminais da área (Simon, Tversky e Kahneman) e de trabalhos científicos que relacionam os processos decisórios com a subjetividade e com as trajetórias profissionais marcadas por identidades marginalizadas de gênero, raça e sexualidade. A seção se encerra com uma breve aproximação entre os processos decisórios e as masculinidades negras *gays* pobres – movimento que será mais bem desenvolvido na apresentação dos resultados.

### *2.1 Gênero, Raça, Sexualidade e Classe na Construção de Desigualdades nas Trajetórias Profissionais no Brasil*

Nesta seção serão abordadas as categorias de gênero, raça, sexualidade e classe no trabalho. Apesar de adotar uma perspectiva interseccional, optou-se por apresentar de forma separada gênero, raça e sexualidade, considerando a complexidade e amplitude de cada um destes conceitos e as contribuições que eles traziam para este trabalho. Cada uma dessas categorias será tratada em uma subseção específica, dividida em três momentos: (i) o referencial teórico com a introdução dos conceitos básicos sobre gênero, raça e sexualidade; (ii) a revisão de literatura que apresenta a produção da administração sobre tais tópicos dos últimos cinco

anos; e (iii) a análise das inferências possíveis a partir do cruzamento das bases conceituais com os tópicos dos trabalhos apresentados.

O avanço interseccional desta dissertação é realizado na última subseção aonde a partir de uma perspectiva interseccional a classe é apresentada e entrecruzada às categorias anteriores, assim como na seção que trata sobre masculinidades negras *gays* pobres (2.2) e na apresentação e análise dos dados.

### 2.1.1. *Gênero e Trabalho*

O termo *gênero*, enquanto produto de uma cultura, passa a ser utilizado na década de 1960 pelo movimento feminista norte-americano. A adoção do vocábulo nasce da tentativa de diferenciar o gênero do *sexo* – considerado, por sua vez, como uma característica estritamente biológica (SOUZA, 2016). Scott (1995) observa que, neste contexto, “a palavra [gênero] indicava uma rejeição do determinismo biológico implícito no uso de termos como *sexo* ou *diferença sexual*” (p. 72). Entretanto, como observa Butler (2003), a própria abordagem da sexualidade enquanto expressão biológica é gerida (e gerada) pela estrutura cultural do gênero.

Se o caráter imutável do sexo é contestável, talvez o próprio construto chamado ‘sexo’ seja tão culturalmente construído quanto o gênero; a rigor, talvez o sexo sempre tenha sido o gênero, de tal forma que a distinção entre sexo e gênero revela-se absolutamente nenhuma. Se o sexo é, ele próprio, uma categoria tomada em seu gênero, não faz sentido definir o gênero como a interpretação cultural do sexo (BUTLER, 2003, p. 25).

Michel Foucault, em sua obra *História da Sexualidade*, já observava que as categorias sexuais, responsáveis por padronizar as formas de vida, atuam como instrumentos de poder (AZEVEDO, 2017; DUARTE; DE ASSIS CÉSAR, 2016). Para Firmino e Porchat (2017) “Judith Butler surge nessa cena com uma proposta para as teorias de gênero que desloca a discussão para o campo dos efeitos do poder” (p. 51). Compartilhando da visão foucaultiana, Butler analisa como o gênero, enquanto dispositivo de poder, opera não apenas no âmbito macrossocial, como também nos processos psíquicos, performativos e identitários dos sujeitos (AMIGOT LEACHE; PUJAL I LLOMBART, 2009).

Enquanto instrumento de poder, o rígido binarismo (homem/mulher; macho/fêmea; masculino/feminino), amparado nas características biológicas e anatômicas dos corpos, impõe rígidos papéis de gênero e da vivência das sexualidades (TILIO, 2014). Esta oposição binária atua como uma força normativa mantenedora da ordem hierárquica patriarcal, heteronormativa e focada nos fins reprodutivos dos indivíduos (CHANTER, 2006).

Scott (1995) define o gênero a partir de duas proposições, sendo uma delas dividida em quatro subconjuntos, que se interrelacionam, mas que precisam ser diferenciados analiticamente. Segundo a autora, “(1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder” (SCOTT, 1995, p. 86).

O gênero, enquanto elemento que constitui as relações sociais a partir das diferenças percebidas, pode ser subdividido em quatro subconjuntos, definidos e exemplificados no Quadro 1.

Quadro 1 – Elementos interrelacionados do Gênero – Joan Scott

<i>Elemento</i>	<i>Descrição / Exemplo</i>
<b>Os símbolos</b>	Culturalmente disponíveis evocam representações simbólicas. Ex.: Eva e Maria como símbolos da mulher
<b>Os Conceitos normativos</b>	Expressam interpretações dos significados dos símbolos, que tentam limitar e conter suas possibilidades metafóricas. Ex.: Doutrinas religiosas, educativas, científicas, políticas ou jurídicas e tomam a forma típica de uma oposição binária fixa, que afirma de maneira categórica e inequívoca o significado do homem e da mulher, do masculino e do feminino.
<b>A noção de fixidez</b>	A aparente permanência intemporal na representação binária do gênero
<b>A identidade subjetiva</b>	Os homens e as mulheres reais não cumprem sempre ou literalmente, os termos das prescrições de sua sociedade ou de categorias analíticas. É preciso examinar as formas pelas quais as identidades generificadas são substantivamente construídas e relacionar seus achados com toda uma série de atividades, de organizações e representações sociais historicamente específicas.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Scott (1995, p. 86-8)

Para Butler (2003), o gênero não é entrelaçado ao sexo, mas é uma forma de ação, que tem potencial para extrapolar os limites binários que são impostos pela suposta aparência binária do sexo. Considera-se, portanto, que o gênero “não é nem o resultado causal do sexo, nem tampouco tão aparentemente fixo quanto o sexo” (BUTLER, 2003, p.24).

“O gênero” - para Judith Butler - “é a estilização repetida do corpo, um conjunto de atos repetidos no interior de uma estrutura reguladora altamente rígida, a qual se cristaliza no tempo para produzir a aparência de uma substância, de uma classe natural de ser” (BUTLER, 2003, p. 59). Desta forma, o gênero é um processo, sem começo ou fim definidos, delineado pelo que as pessoas *fazem* e não pelo que elas *são*. Esta ação não é livre, mas limitada por

estruturas de poder que estabelecem construções cristalizadas de gênero, que aparentam ser naturais e também permanentes (SALIH, 2015).

Butler (2003) considera que o gênero é produzido performativamente por meio da imposição de práticas que o regulam.

Dizer que o gênero é performativo significa dizer que ele tem certa expressão e manifestação; já que a "aparência" do gênero é frequentemente confundida com um sinal da sua verdade interna ou inerente. O gênero é condicionado por normas obrigatórias que o fazem se definir em um sentido ou outro (geralmente dentro de uma estrutura binária) e, portanto, a reprodução do gênero é sempre uma negociação de poder<sup>4</sup> (BUTLER, 2009, p. 322, tradução do autor).

Uma das práticas que regulam o gênero é a heterossexualidade compulsória, instituída e naturalizada para atender a estrutura binária (masculino/feminino) e estabelecer a diferença entre eles, por meio da manutenção do desejo heterossexual (BUTLER, 2003).

A teoria da performatividade de gênero vai, portanto, considerar que as normas agem sobre os indivíduos antes mesmo que estes possam agir por conta própria. Desta forma, qualquer ação que se proponha nova ou inesperada, tem relação com as normas que precedem os indivíduos (BUTLER, 2009). Não há um determinismo radical, pois o sujeito é livre para ao seu modo resistir às normas (ou adequar-se a elas). Entretanto, este sujeito continua a ser um produto destas normas, de modo que sua resistência (ou não), torna-se também um produto do gênero, enquanto dispositivo de poder.

Os conceitos de Performance e Performatividade possuem diferentes significados dentro dos estudos de gênero de Judith Butler (BORBA, 2016). A *performance* é um ato e como tal, possui uma limitação. A *performatividade*, por sua vez, consiste na constante reiteração das normas de gênero, uma repetição regulada e também restritiva. Neste sentido, a performatividade não é uma forma de apresentação teatral de si, uma performance, tampouco um jogo teatral, pois é sustentada e impulsionada por restrições de caráter normativo. A performatividade, através da repetição de normas, estabelece um elo entre os sujeitos e as identidades, no qual o dispositivo de poder atua como discurso. Sendo assim, a reiteração da norma oculta a própria norma, fazendo com que ela se dilua socialmente, como se fosse algo natural e imanente ao indivíduo (BUTLER, 2019; 2009; 2004; 2003). A performatividade da

---

<sup>4</sup> Tradução do autor: Decir que el género es performativo significa decir que posee una determinada expresión y manifestación; ya que la "aparencia" del género a menudo se confunde con un signo de su verdad interna o inherente. El género está condicionado por normas obligatorias que lo hacen definirse en un sentido u outro (generalmente dentro de un marco binario) y por tanto la reproducción del género es siempre una negociación de poder.

masculinidade hegemônica será melhor explorada no tópico 2.3, dedicado às masculinidades negras homossexuais empobrecidas.

Dentro deste discurso hegemônico, que paira sobre as performatividades de gênero, Judith Butler questiona:

Como chamamos aqueles que não parecem com sujeitos nem podem parecer como tais no discurso hegemônico? Isso me dá a impressão de que existem normas sexuais e de gênero que de uma forma ou de outra determinam o que e quem será “reconhecível” e o que e quem não; e devemos ser capazes de levar em conta essa localização diferente de “reconhecibilidade”<sup>5</sup> (BUTLER, 2009, p. 324, tradução do autor).

As pessoas transgênero, no limiar dos paradigmas binários, possuem expressões de gênero que desafiam as ideologias binárias socialmente convencionadas - que determinam como homem, aquele nasceu em um corpo de macho (nasceu com um pênis) ou mulher aquela que nasceu em um corpo de fêmea (nasceu com uma vagina) (RODRIGUES; GRIGOLETTO, 2019).

O conceito de transgênero é definido por Jesus (2012) como um “conceito “guarda-chuva” que abrange o grupo diversificado de pessoas que não se identificam, em graus diferentes, com comportamentos e/ou papéis esperados do gênero que lhes foi determinado quando de seu nascimento” (JESUS, 2012, p. 26). Estas pessoas, que não se moldam aos papéis socialmente limitados pela binarização de sexo e gênero (homem/mulher; masculino/feminino) são também chamadas de pessoas “trans” (FONTOURA; RIBEIRO, 2020).

As pessoas cis são aquelas que se auto identificam com o gênero (cisgênero) e com o sexo (cissexual) atribuído a eles no nascimento, por meio de suas características anatômicas e biológicas (JESUS, 2012). A cisgeneridade é uma perspectiva subjetiva, socialmente elencada como o padrão (tal qual a heterossexualidade e a branquitude). Ao nomear o homem-cis, a mulher-cis, elimina-se a utilização de dizeres como “homem nascido homem” ou “mulher nascida mulher”, deslocando a cisgeneridade de um patamar hierárquico superior às identidades trans (RAMÍREZ, 2014).

Os conceitos *cis* e *trans*, entretanto, não são suficientes para abarcar todas as pessoas. Conforme Butler (2009) observa, há expressões vivas de gênero e sexualidade pouco conhecidas ou que nem mesmo são reconhecidas, por ultrapassar os limites da compreensão corporal e até mesmo individual.

---

<sup>5</sup> Tradução do autor: ¿Como llamamos a aquellos que ni aparecen como sujetos ni pueden aparecer como tales en el discurso hegemónico? Me da la impresión de que hay normas sexuales y de género que de una o otra forma condicionan qué y quién será “reconocible” y qué y quién no; y debemos ser capaces de tener en cuenta esta diferente localización de la “reconocibilidad”.

A pesquisa da palavra *gênero* no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – indica 366 trabalhos, publicados entre janeiro de 2015 e dezembro de 2020, pelos cursos de pós-graduação em Administração, Administração de Empresas, Administração de Setores Específicos e Administração Pública. Há um maior número de dissertações (319) do que teses (49). Na biblioteca eletrônica SPELL – Scientific Periodicals Electronic Library – a busca pela palavra *gênero* apresentou 287 resultados, referentes a artigos publicados entre janeiro de 2015 e dezembro de 2020, da área da Administração.

Assim como observado por Nascimento (2016), grande parte das dissertações, teses e artigos eram "estudos funcionalistas sobre gênero e trabalho que apenas utilizam gênero como uma variável para explicar e investigar fenômenos relacionados a experiência de mulheres e homens no mercado de trabalho, sem necessariamente se situarem no campo de estudos críticos" (p. 13).

Sendo assim, os resultados primários foram filtrados combinando a palavra *gênero* com três termos afins<sup>6</sup> a este trabalho: (1) *Butler*; (2) *História de Vida*; e (3) *Processos Decisórios*. No Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES foram encontrados sete trabalhos, entre os 366, que atendiam a estes critérios, sendo seis dissertações e uma tese. Uma pesquisa avançada na base de dados da SPELL, combinando a palavra *gênero* aos mesmos três termos afins foram encontrados 11 artigos, entre os 287, que atendiam a pelo menos um destes critérios. Estes 18 trabalhos foram divididos em sete categorias, subdivididas em 17 subcategorias apresentadas no Quadro 2, definidas a partir dos resumos e palavras-chave dos trabalhos em questão.

Esta categorização não pretende estabelecer limites rígidos entre os trabalhos, considerando que em muitos pontos eles dialogam entre si. O estabelecimento de categorias e subcategorias apenas pretende otimizar a apresentação de tais produções e suas contribuições para o campo dos estudos organizacionais. Assim como indicado por Pompeu e Souza (2018), “vale destacar que é possível haver interfaces ou mesmo intercessões entre algumas categorias, não se tratando aqui de categorias fechadas ou exclusivas, porém, relevantes para se ter uma noção geral dos temas abordados” (p. 63).

---

<sup>6</sup> A definição dos termos afins considerou a autora referência do conceito de gênero deste trabalho (Judith Butler), a metodologia adotada nesta dissertação (*História de Vida*) e a linha de pesquisa do programa de pós-graduação (*Processos Decisórios*).

Quadro 2 – Categorias e Subcategorias – Gênero na Administração

<i><b>Categoria I – Estudos organizacionais sobre Gênero</b></i>		
<i><b>Subcategoria</b></i>	<i><b>Dissertações e Teses</b></i>	<i><b>Artigos</b></i>
<i><b>Bibliometria</b></i>	-	Fraga, Gemelli e Rocha-de-Oliveira (2019) Ferreira <i>et al.</i> (2015)
<i><b>Pesquisa Bibliográfica</b></i>	-	Zabotti e Bertolini (2019).
<i><b>Categoria VI – Processos Decisórios</b></i>		
<i><b>Subcategoria</b></i>	<i><b>Dissertações e Teses</b></i>	<i><b>Artigos</b></i>
<i><b>Teoria do Prospecto</b></i>	-	Barros e Felipe (2015)
<i><b>Jogo Ultimato</b></i>	-	Póvoa <i>et al.</i> (2016)
<i><b>Escolha de carreira</b></i>	-	Vieira <i>et al.</i> (2019)
<i><b>Categoria II – Drag Queens</b></i>		
<i><b>Subcategoria</b></i>	<i><b>Dissertações e Teses</b></i>	<i><b>Artigos</b></i>
<i><b>Performance</b></i>	Caproni Neto (2016)	-
<i><b>Categoria III – Transexuais</b></i>		
<i><b>Subcategoria</b></i>	<i><b>Dissertações e Teses</b></i>	<i><b>Artigos</b></i>
<i><b>Consumo</b></i>	Ferreira (2019)	-
<i><b>Categoria IV – Hegemonia Masculina</b></i>		
<i><b>Subcategoria</b></i>	<i><b>Dissertações e Teses</b></i>	<i><b>Artigos</b></i>
<i><b>Estratégias de enfrentamento</b></i>	Mendonça (2018)	-
<i><b>Carreira e Liderança</b></i>	Ramos (2017)	-
<i><b>Qualidade de Vida no Trabalho</b></i>	-	Ceribeli, Ceribeli e Ferreira (2016)
<i><b>Desigualdades de Gênero</b></i>	-	Canabarro e Salvagni (2015)
<i><b>Sucessão em empresas familiares</b></i>	-	Vasconcelos, Oliveira e Fernandes (2017)
<i><b>Categoria V – Mulheres Cis</b></i>		
<i><b>Subcategoria</b></i>	<i><b>Dissertações e Teses</b></i>	<i><b>Artigos</b></i>
<i><b>Abandono de Carreira</b></i>	Reis (2017)	-
<i><b>Polícia Militar</b></i>	Spinelli (2019)	-
<i><b>Trajetória de Carreira</b></i>	Teixeira (2018)	-
<i><b>Obstáculos e expectativas</b></i>	-	Hryniewicz e Vianna (2018)

<i>Categoria VII – Homem Cis</i>		
<i>Subcategoria</i>	<i>Dissertações e Teses</i>	<i>Artigos</i>
<i>Identidade de Gênero</i>	-	Santos e Pereira (2019)

Fonte: Elaborado pelo autor

Cada um destes trabalhos será apresentado a partir de suas contribuições a respeito da relação entre gênero e trabalho. Observou-se que as produções sobre pessoas cis tratam homens e mulheres como categorias universais, em uma lógica que considera que os mesmos pertencem exclusivamente ao domínio da cisgeneridade. Por esta razão, foi acrescentada a adjetivação cis ao se referir aos sujeitos de pesquisa que aparecem na apresentação dos trabalhos aqui realizada, a fim de marcar a predominância cisgênera nos estudos organizacionais.

Fraga, Gemelli e Rocha-de-Oliveira (2019) realizam uma análise bibliométrica dos estudos sobre gênero e carreira, indexados na base *Web of Science* entre 1945 e 2017. Foram coletados 4.763 artigos, sendo o mais antigo - dentro do recorte temporal da pesquisa - datado de 1958. A análise aponta que as palavras *mulheres*, *carreira* e *gênero* são aquelas que aparecem com mais frequência no título dos artigos. A análise bibliométrica aponta seis principais resultados: (a) Nas últimas duas décadas houve um crescimento quantitativo e qualitativo de estudos sobre gênero e carreira; (b) Há uma ampliação da compreensão do termo gênero, embora predomine uma abordagem binária do termo; (c) As pesquisas sobre mulheres cis e trabalho propõe, em sua maioria, um olhar sobre a compatibilização da vida laboral e doméstica; (d) Destacam-se, em número, os estudos sobre gerentes/executivas; engenheiras e educadoras; (e) A psicologia é a maior representante dos estudos de campo sobre o assunto; (f) Há uma predominância de estudos estadunidenses e os estudos brasileiros ainda são incipientes.

A análise bibliométrica de Ferreira *et al.* (2015) analisou as produções brasileiras - de 2000 a 2014 - do Encontro Nacional de Estudos Organizacionais (EnEO), da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração (ANPAD), sobre *gênero e diversidade*. Os autores encontraram 46 publicações (24 sobre *diversidade* e 22 sobre *gênero*). A discriminação das mulheres cis no mercado de trabalho foi o assunto mais debatido nos artigos sobre *gênero* do EnEO. Ferreira *et al.* (2015) observam em sua conclusão, que a inserção das mulheres no mercado de trabalho é muitas vezes tardia, pela baixa autoestima provocada pela estrutura social; que a desigualdade enfrentada pelas mulheres nas organizações, assim como os processos de discriminação e opressão são ignorados em nome da sobrevivência; e que as normas de gênero determinam que o sucesso profissional da mulher deve estar em segundo lugar, atrás da obrigação para com o lar e os filhos.

Os paradigmas utilizados nas teses e dissertações sobre *gênero e organizações*, disponíveis na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), são o foco do trabalho de Zabotti e Bertolini (2019). Dentro do recorte temporal de 2006 a 2016, foram encontrados 265 trabalhos. A partir da leitura de todos os resumos, foram selecionados 14 trabalhos, que tratavam especificamente de gênero e liderança nas organizações. Zabotti e Bertolini (2019) observaram que dos trabalhos analisados, sete utilizaram o paradigma Positivista, oito o paradigma Pós-modernista ou Pós Estruturalista e nenhum utilizou o paradigma Feminista.

As finanças comportamentais são o foco do trabalho de Barros e Felipe (2015). Utilizando a Teoria do Prospecto, de Kahneman e Tversky, os autores analisam o processo de tomada de decisão de homens e mulheres. Barros e Felipe (2015) observam, a partir dos dados coletados, que as mulheres optam por investimentos de menor retorno, por uma maior aversão ao risco do que os homens.

Póvoa *et al.* (2016) utilizam um experimento econômico da Teoria dos Jogos para analisar as diferenças de gênero no processo decisório. Por meio do Jogo Ultimato (JU), metodologia ainda pouco conhecida no Brasil, os autores observam que os homens tendem a rejeitar propostas vindas de mulheres e que, por sua vez, as mulheres tendem a ser mais generosas que os homens.

Barros e Felipe (2015) e Póvoa *et al.* (2016) utilizam uma abordagem binária (homem/mulher) que considera o sexo biológico e o gênero como sinônimos. Estes trabalhos propõem análises quantitativas sobre a relação entre o gênero/sexo e o processo decisório, porém, sem problematizar que tais diferenças entre os gêneros são culturalmente construídas (BUTLER, 2013).

Vieira *et al.* (2019) buscam compreender as relações entre o gênero, enquanto construção social, e a escolha de carreira. Observou-se que os estereótipos sociais ainda predominam sobre homens e mulheres, em diversas profissões. Pela influência de tais estereótipos, as mulheres cis indicam um maior cuidado com a família, menor agressividade e aversão ao risco, já os homens cis apresentam maior identificação com a independência, o risco, o desafio e a autonomia.

Caproni Neto (2016), a partir da obra de Judith Butler, analisa o fazer e desfazer do gênero nas narrativas de *drag queens* de Belo Horizonte. O gênero, enquanto dispositivo de poder, aparece na transitoriedade dos sujeitos pelo universo binário. A alternância da performance feminina para masculina ocorre em processos de negociação dos indivíduos como

forma de escapar da transfobia<sup>7</sup> social. Caproni Neto (2016) observa que a produção científica da administração é muitas vezes masculinista, heteronormativa, pautada em bases estadunidenses, e que seu trabalho serve como crítica a esta estrutura, uma contribuição para uma corrente oposta a esta, nos estudos organizacionais.

Ferreira (2019) procura compreender o consumo de mulheres transexuais no Rio de Janeiro. As pessoas trans muitas vezes não performam socialmente os modelos hegemônicos de homem e mulher, não sendo inteligíveis socialmente. Por esta razão são excluídas e desumanizadas socialmente, vistas como abjetos (BUTLER, 2000 apud FERREIRA, 2019). As mulheres trans, do trabalho de Ferreira (2019), se encontravam em processo de adequação identitária, ou haviam passado por ela há pelo menos dez anos. A adequação pode envolver uma série de procedimentos médicos, intervenções estéticas e a alteração de nome social, o que gera um padrão de consumo específico de produtos e serviços.

Ferreira (2019) ressalta que, embora subvertam e questionem os estereótipos de gênero, estas mulheres trans acabam reforçando a binaridade do sistema que as oprime – ao reproduzir padrões estéticos de mulheres cis. Este movimento é uma reação ao hegemônico imperativo de gênero da sociedade, observa a autora, que impõe que a corporificação e a identidade devam ser harmônicas. Sendo assim, se o sistema hegemônico social impõe que “mulheres são femininas e devem ter atributos femininos” (FERREIRA, 2019, p. 27), as mulheres trans binárias muitas vezes realizam procedimentos estéticos na tentativa de fazer com que seus corpos não sejam mais vistos como abjetos e possam fazer parte de uma categoria de gênero social.

A classe social aparece como um critério de categorização das participantes por meio de sua renda familiar média<sup>8</sup>. Ferreira (2019) observa, a partir de dados oficiais da ANTRA, que a classe (assim como a escolaridade) das nove participantes de sua pesquisa, não retratam a realidade socioeconômica de grande parte das mulheres transexuais e travestis brasileiras – que em sua maioria não possuem ensino superior completo e trabalham na prostituição, pela falta de oportunidades e por serem discriminadas por suas famílias, no mercado de trabalho e no ambiente escolar. O estudo aponta como limitação, o fato de não terem sido considerados

---

<sup>7</sup> A transfobia ocorre quando "as pessoas transgêneros são alvos de preconceito, desatendimento de direitos fundamentais (diferentes organizações não lhes permitem utilizar seus nomes sociais e elas não conseguem adequar seus registros civis na justiça), exclusão estrutural (acesso dificultado ou impedido à educação, ao mercado de trabalho qualificado e até mesmo ao uso de banheiros) e de violências variadas, de ameaças a agressões e homicídios, o que configura a extensa série de percepções estereotipadas negativas e de atos discriminatórios contra homens e mulheres transexuais e travestis". (JESUS, 2014, p. 105-106 apud CAPRONI NETO, 2016, p. 49-50)

<sup>8</sup> Neste ponto, Ferreira (2019) se distingue da abordagem adotada nesta dissertação, aonde classe e renda não são consideradas como sinônimos.

outros marcadores interseccionais, como raça, classe e aparência física.

O trabalho de Mendonça (2018) procura analisar a dominação masculina nas organizações, seus efeitos e as estratégias de enfrentamento elaboradas no contexto organizacional. Os sujeitos participantes da pesquisa foram mulheres cis heterossexuais e homens cis homossexuais<sup>9</sup> e heterossexuais. Foram identificadas cinco estratégias de enfrentamento da dominação masculina: (1) o aumento da escolaridade; (2) a masculinização gestual e vestual; (3) o suporte de mentores do sexo masculino; (4) a emotividade feminina; e (5) o uso do corpo feminino. Essas estratégias, como observado por Mendonça (2018), ao invés de diminuir a desigualdade de gênero, acabam por reforçar a estrutura patriarcal vigente. Para analisar a dominação masculina, Mendonça (2018) adota uma perspectiva interseccional e aponta que para além do gênero, a orientação sexual, a raça e a classe social são fatores que também encontram barreiras diante da hegemonia do homem branco, heterossexual, de classe social privilegiada.

A influência do gênero na carreira organizacional de líderes é o tema do trabalho de Ramos (2017). Partindo de uma abordagem binária do gênero, a pesquisa observa que os homens são mais bem avaliados do que as mulheres e têm mais probabilidade de serem contratados e promovidos. Julgada a partir de estereótipos e preconceitos, a mulher é vista como alguém que gera mais custos sociais para a empresa, por não ser desvincilhada do papel de mãe e esposa. O gênero aparece, neste contexto, como decisivo no processo de tomada de decisão dos avaliadores responsáveis pela contratação e promoção nas organizações.

A diferença na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de homens e mulheres (cis) nas organizações é o foco do trabalho de Ceribeli, Ceribeli e Ferreira (2016). Os dados coletados pelos autores apontam que, em comparação aos homens, as mulheres estão menos satisfeitas com os salários recebidos, com as oportunidades de crescimento profissional, com os métodos de recrutamento e seleção e com a participação nos comitês de tomada de decisão. Ceribeli, Ceribeli e Ferreira (2016) apontam que há três desafios para as empresas: equalizar salários e oportunidades entre os gêneros; atuar em prol do equilíbrio da vida pessoal e profissional, por meio da flexibilização de horários e suporte com relação aos filhos; e criação de políticas que promovam a inserção da mulher nos comitês de tomada de decisão.

Canabarro e Salvagni (2015) analisam a desigualdade de gênero nas organizações, considerando as relações entre carreira e família. Neste contexto, as mulheres cis são cobradas a exercer vários papéis: mulher, gestora, esposa, mãe. O sentimento de culpa destas mulheres

---

<sup>9</sup> As noções de *homossexualidade* e *heterossexualidade* serão desenvolvidas na subseção 2.1.3 *Sexualidade e Trabalho*

quando não conseguem equilibrar trabalho e vida privada não acomete os homens cis na mesma proporção. Canabarro e Salvagni (2015) observam que a igualdade no mercado de trabalho ultrapassa os limites da vida privada, sendo necessária uma quebra de estruturas machistas, para que as atividades de casa também sejam responsabilidade dos homens.

Vasconcelos, Oliveira e Fernandes (2017) analisam os desafios do processo de sucessão em empresas familiares em diferentes combinações de gênero (cis e binárias) do sucedido e do sucessor (pai/filho, pai/filha, mãe/filho, mãe/filha). Neste contexto, foi observado que as mulheres sucessoras são compelidas a provar sua capacidade de gestão tanto para os sucedidos, quanto para a sociedade - algo que não ocorre com os sucessores do sexo masculino.

A história de vida foi a metodologia adotada por Reis (2017) para compreender as razões que motivaram executivas a tomar a decisão de abandonar a carreira e retornarem ao lar. Em uma abordagem binária (homem/mulher), Reis (2017) investiga a história de três mulheres cis, de classe média/alta, que ocupavam cargos de nível estratégico, mas que após a maternidade optaram por *jogar a toalha* - expressão título da dissertação.

A tese de Spinelli (2019) analisa os conflitos de gênero no contexto da Polícia Militar do Rio de Janeiro. A partir das vivências de policiais femininas (mulheres cis), a autora observa que a cultura da corporação impõe dificuldades para a atuação de tais profissionais. A profissão policial está atrelada a um estereótipo de gênero que considera os homens mais adequados a tal função, deixando as mulheres em um lugar inferior simbólico aos seus pares.

Teixeira (2018)<sup>10</sup> propõe uma reflexão sobre as trajetórias de professoras-gestoras de universidades - mulheres cis, brancas, de classe média alta. Observou-se que estas mulheres precisam lidar com uma dupla jornada de trabalho (no emprego e em casa); com a maternidade; com estereótipos atribuídos às mulheres; falta de políticas sociais; e ausente voz ativa nas tomadas de decisão institucionais. As abordagens e silenciamentos da raça e da classe nos estudos de gênero e nos diferentes movimentos feministas aparecem ao longo do trabalho de Teixeira (2018), que propõe uma abordagem pós-estruturalista do conceito de gênero e trabalha a partir da ótica do feminismo interseccional. Neste sentido, a autora observa que os privilégios de suas participantes de pesquisa tiveram influência em suas histórias de vida, permitindo, por exemplo, que apesar de todas as barreiras impostas às mulheres, as mesmas estudassem durante a década de 1970.

Os obstáculos e as expectativas de mulheres cis em posição de liderança são o ponto de partida do artigo de Hryniewicz e Vianna (2018). Observou-se que o homem cis ainda é visto

---

<sup>10</sup> A dissertação de Marcella Barbosa Miranda Teixeira (2018) – assim como a minha – foi desenvolvida no Programa de pós-graduação em Administração do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais.

como o líder natural, o que leva as mulheres a terem sua liderança constantemente testada pelos seus colegas de trabalho. Além disso, mulheres líderes enfrentam preconceito diário, salários mais baixos e menos chances de serem promovidas. Em sua conclusão, Hryniewicz e Vianna (2018) observam a predominância da falácia da meritocracia, que desconsidera que homens e mulheres (cis) tem obstáculos diferentes em suas trajetórias.

Santos e Pereira (2019) analisam as regras, estereótipos, significados e crenças que permeiam homem cis, por meio da observação participante de barbearias e entrevistas com clientes e barbeiros. Os autores ressaltam que este sistema de construção e manutenção de uma masculinidade padrão é sustentado por três pilares: (i) atendimento aos estereótipos do que é *ser homem*; (ii) negação do feminino; e (iii) manutenção de um consumo *de homem*. Neste contexto, Santos e Pereira (2019) observam como a identidade de gênero masculina é construída, administrada e negociada.

O que é possível dizer sobre gênero e trabalho a partir das produções científicas da administração sobre o tema?

Os rígidos papéis de gênero (TÍLIO, 2014) delegam à mulher cis as obrigações referentes ao lar e aos filhos – mesmo àquelas que alcançam altos cargos em empresas ou instituições de ensino. Reis (2017) encerra o seu trabalho com um questionamento sobre isto: “E, como hoje as mulheres trabalham fora, compartilham as contas de casa e, às vezes, possuem renda superior à dos companheiros, por que não dividir também as atividades domésticas com os homens?” (p. 123)

O questionamento de Reis (2017) traz uma questão importante, pois aponta para o fato de que a mulher ocupou no mercado de trabalho um lugar que tradicionalmente era reservado aos homens, mas que o movimento contrário (dos homens para o lar) não se efetivou. É relevante questionar, entretanto, de quais mulheres a autora está tratando. Seriam as mulheres brancas? Afinal, como observa Carneiro (2003), as mulheres negras sempre trabalharam seja nas lavouras ou nas ruas, sempre estiveram em lugar de objeto a serviço da branquitude. Observa-se, assim, que o recorte racial se mostra necessário para compreender as questões relativas a gênero, uma vez que a intersecção de tais categorias é responsável por cenários distintos para mulheres brancas e mulheres negras. Diferenças também podem surgir, em uma abordagem que não considere as mulheres cis como categoria universal, uma vez que as mulheres trans também são afetadas de forma distinta por este sistema.

A ordem hierárquica patriarcal (CHANTER, 2006) – que coloca o homem heterossexual, cisgênero e cissexual (JESUS, 2012) no topo da pirâmide social – oprime, das mais diversas formas, *drag queens*, mulheres trans, mulheres cis, homens cis *gays* ou qualquer

pessoa que escape do modelo de masculinidade dominante, e pode ser considerada o fio condutor destes artigos, destas dissertações e tese.

Indubitavelmente, apenas algumas características são possíveis de serem observadas, considerando que grande parte dos trabalhos adota uma perspectiva binária do gênero (masculino/feminino; homem/mulher), dado que também foi observado na bibliometria realizada por Fraga, Gemelli e Rocha-De-Oliveira (2019).

A discriminação enfrentada por mulheres cis no mercado de trabalho é o tema mais discutido, o que reforça os resultados encontrados por Ferreira et. al (2015). Entre as produções científicas aqui apresentadas, há um único trabalho que fala especificamente sobre homens cis (SANTOS; PEREIRA, 2019), considerando o gênero masculino como algo que é construído por meio de padrões pré-concebidos e de práticas performativas cotidianas. Moura, Nascimento e Barros (2017) já haviam chamado atenção para o fato de que “os estudos de gênero nas organizações focam em sua maioria as questões relacionadas a mulher, não contemplando assim uma pluralidade de sujeitos, como lésbicas, gays afeminados, lésbicas masculinizadas, transexuais masculinos, entre outros” (MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2017, p. 1516).

Observa-se também que grande parte das produções utiliza o termo gênero como um sinônimo de sexo e desconsidera pessoas trans ou que não se encaixam em construções binárias – com exceção de Caproni Neto (2016) e Ferreira (2019). A justificativa para a ausência de trabalhos sobre estas pessoas no mercado de trabalho, pode ser compreendida como um produto da ausência dessas pessoas no mercado de trabalho em si. Como apontado pelo Jornal Folha de São Paulo, em 29 de Janeiro de 2020, 90% das travestis e transexuais trabalham na prostituição, por não conseguirem se inserir no mercado de trabalho formal.

Ferreira (2019) corrobora com este dado, ao analisar em seu trabalho a realidade das mulheres trans que, apesar de movimentarem um segmento de mercado, muitas vezes não são tratadas com dignidade como clientes – além de serem consideradas inaptas enquanto mão de obra. Isso mostra que apesar da importância de se realizarem estudos que analisam a opressão vivenciada por aqueles que já estão inseridos nas organizações, faz-se necessário estudar aqueles que não conseguem sequer entrar no mercado formal, em decorrência da estrutura de exclusão social na qual estão inseridos.

As organizações são retratadas como um ambiente de dominação do homem cis heterossexual, onde são necessárias estratégias de resistência daqueles que fogem à regra (MENDONÇA, 2018). As mulheres cis, mesmo quando mais qualificadas do que os homens, enfrentam desafios para legitimar sua capacidade profissional, encarando barreiras para serem contratadas, promovidas e participarem ativamente dos processos de decisão. As desigualdades

são impostas por estereótipos de gênero que colocam o homem cis como o líder/gestor nato, fazendo com que a mulher tenha que se esforçar muito mais para provar que é capaz. Paralelamente, as dificuldades enfrentadas pelas mulheres em cargos estratégicos são muitas vezes impostas por uma estrutura social que imputa a mulher cis o cuidado dos filhos, do marido e da casa – algo que não é imposto ao homem cis (TEIXEIRA, 2018; REIS, 2017; CANABARRO; SALVAGNI, 2015; CERIBELI; CERIBELI; FERREIRA, 2016; FERREIRA *et al.*, 2015; HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018; VASCONCELOS; OLIVEIRA; FERNANDES, 2017; VIEIRA *et al.*; 2019)

Os trabalhos aqui incluídos apresentam elementos acerca das cristalizações de gênero da sociedade (SALIH, 2015), com foco nos ambientes laborais, onde a quebra de tais regras geram resistência e estranhamento. A provocação que encerra o trabalho Caproni Neto (2016) vai ao encontro desta realidade, de forma propositiva:

se a matriz heteronormativa e a hegemonia masculinista habitam a administração e os estudos organizacionais, isso não deve impedir, e não impede, que criemos matrizes rivais, que sejamos forçados a negociar outros sujeitos e temáticas, que coloquemos em disputa outras demandas reivindicatórias, particulares que também se pretendem hegemônicos, performativos que criem outras realidades e que tragam outros corpos que importam! (CAPRONI NETO, 2016, p. 241)

Na tentativa de compreender o silenciamento e subjugamento organizacional dos corpos racializados (que importam!), a seção seguinte tratará de raça e trabalho.

### 2.1.2. Raça e Trabalho

Stuart Hall (2006) observa que a raça é uma categoria discursiva, histórica e ideológica que na sua construção foi edificada como uma categoria biológica, uma *caixinha* para classificar sujeitos. Essa classificação recorre a um conjunto de diferenças físicas rasas e inespecíficas, como a cor da pele, as características corporais, a textura do cabelo, os traços físicos, etc. que atuam como marcas simbólicas para diferenciar socialmente um grupo de pessoas do outro (HALL, 2006). Segundo o autor, “[...] a definição biológica, fisiológica e genética de raça, convidada a se retirar pela porta da frente, tende a dar a volta e retornar pela janela” (HALL, 2013, s./p.). Desta forma, mesmo que a raça já seja reconhecida como um produto da história, um produto de ideologias, sua biologização é recorrente.

Para falar em termos bem genéricos, raça é um dos principais conceitos que organiza os grandes sistemas classificatórios da diferença que operam em sociedades humanas. E dizer que raça é uma categoria discursiva é reconhecer que todas as tentativas de fundamentar esse conceito na ciência, localizando as diferenças entre as raças no

terreno da ciência biológica ou genética, se mostraram insustentáveis. Precisamos, portanto — diz-se — substituir a definição biológica de raça pela sócio-histórica ou cultural (HALL, 2013, s./p.).

Raça, segundo Almeida (2018), é um termo de etimologia controversa. Usado inicialmente para estabelecer classificações entre animais e plantas, foi posteriormente utilizado também para classificar seres humanos. “Raça não é um termo fixo, estático. Seu sentido está inevitavelmente atrelado às circunstâncias históricas em que é utilizado. Por trás da raça sempre há contingência, conflito, poder e decisão, de tal sorte que se trata de um conceito relacional e histórico” (ALMEIDA, 2018, p.19).

O conceito de raça, para Munanga e Gomes (2016), pode remeter a dimensões diversas: “a possibilidade de diferenciação entre os seres humanos, a escravidão, o racismo, a luta política pela afirmação da identidade negra e as imagens construídas e mantidas sobre ‘ser negro’ e ‘ser branco’ em nosso país” (p.174). A identificação de raças, entretanto, pode ser compreendida como uma construção social, política e cultural que, ao longo da história, foi produzida na estrutura interna das relações sociais e também de poder (MUNANGA; GOMES, 2016).

É nesse contexto da cultura que nós aprendemos a enxergar raças. Isso significa que aprendemos a ver negros e brancos como diferentes na forma que somos educados e socializados a ponto dessas ditas diferenças serem introjetadas em nossa forma de ser e ver o outro, na nossa subjetividade, nas relações sociais mais amplas (MUNANGA; GOMES, 2016, p. 176).

A distinção racial das pessoas em categorias solidificou-se em meados do século XVI, como um produto da expansão comercial burguesa e da cultura renascentista, que estabeleceu o europeu como o *homem universal* e “todos os povos e culturas não condizentes com os sistemas culturais europeus em variações menos evoluídas” (ALMEIDA, 2018, p.20).

Hall (2016) elenca três “encontros fatídicos” entre o ocidente branco e os negros, que moldaram as construções ocidentais a respeito da raça e da diferença racial. O primeiro deles é o encontro de comerciantes europeus com os reinos da África Ocidental, no século XVI, que deu início a aproximadamente trezentos anos de escravização. O segundo encontro fatídico é a colonização da África, que foi dividida entre as potências europeias, que a partir daí exploraram suas diversas riquezas. Por fim, o terceiro momento se deu com as migrações de povos do “Terceiro Mundo” para a Europa e para a América do Norte, após o fim da Segunda Guerra Mundial.

No Brasil, conforme observam Teixeira, Oliveira e Carrieri (2020), as relações raciais e a manifestação da distinção entre os povos foram evidenciadas e disseminadas particularmente por dois importantes elementos: a escravidão e o colonialismo. Alencastro (2000) chama atenção que o sistema escravagista brasileiro, no período colonial, era peça fundamental para o

enriquecimento da coroa portuguesa. A justificativa para escravizar o povo do continente africano seguia duas teorias. A primeira delas era científica e alegava que o ecossistema africano, seu calor e sua estrutura desértica, era prejudicial e bestializava os seus habitantes. A segunda teoria era de base religiosa, endossada pela igreja católica, como uma forma de salvação do povo africano do demônio (ALENCASTRO, 2000). Além disso, para a igreja católica:

Os escravos teriam a sua função dentro de um corpo social criado e mantido por Deus. A escravidão, sob este ponto de vista, seria um elemento “naturalmente” necessário ao funcionamento da sociedade e os escravos, principalmente os africanos, eram seres talhados pelo criador para o exercício de suas funções (OLIVEIRA, 2007, p. 358).

Estes povos escravizados que vieram para o Brasil eram originários de regiões distintas do continente africano e tinham culturas diversas. Entretanto, apesar de sua diversidade, iorubas, nagôs e bantos foram uniformizados, como se fossem todos iguais, por meio do sistema escravista (GONZÁLES; HASENBALG, 1982).

De acordo com Teixeira, Oliveira e Carrieri (2020), a partir do período colonial, de forma discursiva e ideológica, as noções de raça e da superioridade do branco europeu passam a ser difundidas. Paralelamente, o negro era relegado a uma posição inferior, por meio de uma correlação racializada da genética, do intelecto e da moralidade. Stuart Hall observa que nesta oposição binária o branco representa o civilizado, enquanto o negro personifica o selvagem

Estão presentes as abundantes distinções agrupadas em torno da suposta ligação, por um lado, entre as “raças” brancas e o desenvolvimento intelectual – requinte, aprendizagem e conhecimento, crença na razão, presença de instituições desenvolvidas, governo formal, leis e “contenção civilizada” em sua vida emocional, sexual e civil, os quais estão associados à “Cultura”. Por outro lado, a ligação entre as “raças” negras a tudo o que é instintivo – a expressão aberta da emoção e dos sentimentos em vez do intelecto, falta de “requinte civilizado” na vida sexual e social, dependência dos costumes e rituais e falta de desenvolvimento de instituições civis, tudo isso ligado à “Natureza”. (HALL, 2016, p. 167-168)

A construção colonial da oposição entre o branco (superior) e o negro (inferior) é a base do racismo. Entretanto, como observa Almeida (2018) o racismo moderno difere de forma sistemática daquele aflorado entre o século XVII e XVIII, que se baseava em uma inferioridade intrínseca e natural. O racismo moderno, além da raiz colonial, carrega o reforço de teorias pseudocientíficas de raça do século XIX – que ideologicamente apoiaram a opressão colonial, mesmo após a abolição da escravidão (ALMEIDA, 2018).

Teixeira, Oliveira e Carrieri (2020) observam que o racismo científico, existente desde o período colonial, chega ao Brasil em meados do século XIX e reforça as diferenças de tratamento conferidas a negros, indígenas e brancos. Constitui-se, portanto, “a ideia do branco como norma e o não branco como o *outro*” (p. 49).

A distinção deste *outro*, que não se encaixa na norma da branquitude pode se manifestar por meio do preconceito racial, da discriminação e do racismo. Carneiro (2002, p. 6) diferencia estas três formas de violência, considerando o preconceito racial como um “tratamento desfavorável dado a uma pessoa ou grupo com base em características raciais e étnicas”; a discriminação como “conceito ou opinião formados antecipadamente, sem conhecimento dos fatos”; e o racismo como “muito mais que apenas discriminação ou preconceito racial, racismo constitui: uma doutrina e ações que são feitas no sentido de afirmar que há uma relação de superioridade entre características raciais e culturais dos seres humanos”.

Hall (2003) observa que o racismo, enquanto uma prática discursiva é regido por uma lógica própria, que procura justificar as diferenças sociais e culturais que atuam na legitimação da exclusão racial, a partir de distinções biológicas e genéticas. Estas distinções produzem um “efeito de naturalização”, que coloca a suposta diferença racial como um fato científico e fixo, que como tal não pode ser modificado e tampouco transformado socialmente.

O racismo é dividido em três concepções por Almeida (2018): individualista, institucional e estrutural. O racismo individualista concebe que racistas são os indivíduos e não as sociedades ou instituições. Atuando individualmente ou em grupo, estes sujeitos são racistas por patologias individuais. Esta concepção dá ênfase à natureza psicológica do racismo, deixando de lado a sua natureza política (ALMEIDA, 2018).

O racismo institucional considera que, para além de um comportamento individual, o racismo é o resultado da dinâmica institucional que, mesmo indiretamente, confere privilégios e desvantagens a partir da raça. O poder é, portanto, o centro das relações raciais e o racismo, uma manifestação de dominação do grupo hegemônico (ALMEIDA, 2018).

O racismo estrutural “é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional” (ALMEIDA, 2018, p. 36). Há dois desdobramentos do racismo estrutural, segundo o autor: (a) *o racismo como processo político*, uma vez que, pelo seu caráter sistêmico, a estrutura discriminatória depende da viabilização do poder político; e (b) *o racismo como processo histórico* que é intrínseco às peculiaridades sociais de cada contexto.

Sansone (1996) observa que as relações sociais e de poder tangenciadas pela cor variam de lugar para lugar na sociedade. A partir de tal concepção, cunha os conceitos de *áreas duras*, *áreas moles* e *espaços negros*. As *áreas duras* são áreas hegemonicamente brancas, onde o negro tem uma posição social fixa, da qual dificilmente conseguirá se deslocar. O mercado de trabalho, o mercado de matrimônio e as relações com a polícia são exemplos de *áreas duras*,

nas quais o negro é, respectivamente, relegado a determinados postos de trabalho, a posição de objeto sexual ou relacionado com a criminalidade. As *áreas moles* são os espaços em que ser negro não é um obstáculo e pode, inclusive, trazer algum prestígio. Os espaços no domínio do lazer em geral são *áreas moles*. Os *espaços negros*, por sua vez, representam o oposto das áreas duras, se caracterizando como lugares onde ser negro é uma vantagem, pelo fato da cultura negra ser a base da atividade desenvolvida (SANSONE, 1996; ROSA, 2014; NASCIMENTO *et al.*; 2015; TEIXEIRA; OLIVEIRA; CARRIERI, 2020).

Apesar dos debates sobre raça no Brasil estabelecerem uma relação direta com a população negra, não se pode ignorar que indígenas e brancos também são corpos racializados e devem ser incluídos neste debate, como ressaltam Teixeira, Oliveira e Carrieri (2020). Este debate racial amplificado, entretanto, necessita de esforços teóricos em direção da compreensão de que “falar em raça é falar em relações sociais. Isso porque, esse termo foi utilizado como base de construção das diferenciações sociais que colocam diferentes populações em nosso país em uma condição de marginalização social” (TEIXEIRA; OLIVEIRA; CARRIERI, 2020, p. 47).

Silva *et al.* (2020) observam que o projeto estatal de sociedade e nação do Brasil foram construídos tendo a branquitude como objetivo. Neste sentido, as políticas nacionais de incentivo à imigração europeia atuaram em direção da construção imagética de uma nação de pessoas brancas.

As identidades raciais brancas são exploradas nos estudos sobre a *branquitude* que, assim como as identidades negras, também são construídas socialmente, historicamente e sofrem influências locais e globais. As branquitudes são heterogêneas, porém resguardadas por privilégios simbólicos de natureza subjetiva e objetiva (CARDOSO, 2010).

Schucman (2012) também conceitua a branquitude enquanto um produto sócio-histórico, ancorado na falácia da superioridade branca, resultando em uma sociedade racista, na qual brancos tem privilégios materiais e simbólicos em relação a não brancos. Sobre a importância de se discutir a branquitude, Gouvêa e Oliveira (2021) observam que

colocar o conceito de branquitude em discussão, portanto, é desnaturalizar as discussões sobre as relações raciais que têm os não brancos, e aqui enfatizamos os debates em relação a população negra, como objeto de escrutínio, silenciando as relações de poder e de dominação que colocam essas populações nesse lugar (GOUVÊA; OLIVEIRA, 2021, p. 6)

Cardoso (2010) observa que “quando se trata da ideia do significado da branquitude, prepondera o pensamento de que o branco não possui raça ou etnia” (p. 611). Essa pretensa

invisibilidade racial do branco atua na manutenção da branquitude como o “padrão normativo único”. O autor também chama atenção para a diferença entre a branquitude crítica e acrítica:

*a branquitude crítica* que desaprova o racismo “publicamente”, e a *branquitude acrítica* que não desaprova o racismo, mesmo quando não admite seu preconceito racial e racismo a branquitude acrítica sustenta que ser branco é uma condição especial, uma hierarquia obviamente superior a todos não-brancos (CARDOSO, 2010, p. 611, grifo nosso).

Na área da administração, Gouvêa e Oliveira (2021) observam que o estudo da branquitude, longe de tentar individualizar condutas pessoais, é uma tentativa de compreender como as estruturas de opressão racial atuam no Brasil.

Se considerarmos que o que hoje conhecemos como mercado de trabalho começa a ser estruturado a partir de 1888, com o fim da escravização, temos um silêncio de aproximadamente cento e trinta anos no que diz respeito a falar de relações raciais e, mais especificamente de branquitude na Administração. Mas o silêncio é também incômodo e ensurdecedor. Nós, negras e negros, estamos ocupando espaços que, apesar de não terem sido construídos para nós, são nossos e optamos por quebrar o silêncio, falar por nós e tensionar a estrutura imposta (GOUVÊA; OLIVEIRA, 2021, p. 8).

A pesquisa dos termos *branco*, *brancos* e *branquitude* realizada por Silva *et al.* (2020) nos anais de eventos Associação Nacional dos Programa de Pós-graduação em Administração – ANPAD não encontrou nenhum artigo. Foi replicada a pesquisa destes mesmos termos no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES e no SPELL – *Scientific Periodicals Electronic Library* que também não obteve em nenhum resultado relativo à raça.

A pesquisa dos termos *negro*, *raça* e *racismo* no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – resulta em 15 trabalhos publicados entre janeiro de 2015 e dezembro de 2020, pelos cursos de pós-graduação em Administração, Administração de Empresas, Administração de Setores Específicos e Administração Pública. A busca pelos mesmos termos, dentro mesmo recorte temporal, na biblioteca eletrônica SPELL – *Scientific Periodicals Electronic Library* – referente a artigos da área da Administração, apresentou 22 resultados.

Os resultados não foram filtrados (como foi realizado com as produções referentes a gênero), considerando dois pontos principais: (I) O fato de que o número de publicações sobre raça (37 trabalhos) é muito inferior ao número de publicações sobre gênero (653 trabalhos), possibilitando a leitura atenta de todos eles; (II) A abordagem crítica de grande parte dos trabalhos sobre raça, que de formas diversas trazem contribuições para esta pesquisa (principalmente em relação ao feminismo negro e a intersecção da raça às categorias de classe e gênero).

Estes 37 trabalhos sobre raça foram divididos em sete categorias, subdivididas em 18 subcategorias apresentadas no Quadro 3, definidas a partir dos resumos e palavras-chave dos trabalhos em questão. Esta categorização não pretende estabelecer limites rígidos entre os trabalhos, considerando que em muitos pontos eles dialogam entre si. O estabelecimento de categorias e subcategorias apenas pretende otimizar a apresentação de tais produções e suas contribuições para o campo dos estudos organizacionais.

Quadro 3 – Categorias e Subcategorias – Raça, Racismo e Negritude na Administração

<i><b>Categoria I – Sociedade, Racismo e Dívida Histórica</b></i>		
<i><b>Subcategoria</b></i>	<i><b>Dissertações e Teses</b></i>	<i><b>Artigos</b></i>
<i><b>Blackface</b></i>	-	Lage <i>et al.</i> (2016)
<i><b>Intolerância Religiosa</b></i>	Nunes (2017)	-
<i><b>Mito da Democracia Racial</b></i>	-	Gouvêa, (2017) Machado Junior, Bazanini e Mantovani (2018)
<i><b>Políticas Públicas</b></i>	-	Santos e Diana (2018) Silva, T. (2018)
<i><b>Trabalho Escravo Contemporâneo</b></i>	Souza (2015)	Baptista, Bandeira e Souza (2018)
<i><b>Categoria II – Carreira</b></i>		
<i><b>Subcategoria</b></i>	<i><b>Dissertações e Teses</b></i>	<i><b>Artigos</b></i>
<i><b>Ascensão Profissional</b></i>	-	Souza e Dias (2018)
<i><b>Diferenças Salariais</b></i>	-	Frio e Fontes (2018)
<i><b>Liderança</b></i>	Silva (2016)	-
<i><b>Qualidade de Vida no Trabalho</b></i>	Ribeiro (2019)	-
<i><b>Categoria III – Arranjos Organizacionais</b></i>		
<i><b>Subcategoria</b></i>	<i><b>Dissertações e Teses</b></i>	<i><b>Artigos</b></i>
<i><b>Relações Raciais na Universidade</b></i>	Bujato (2019) Dutra (2019)	Bujato e Souza (2020)
<i><b>Trabalhadores Industriais</b></i>	Silva, M. (2018)	Silva e Saraiva (2020)
<i><b>Categoria IV – Empreendedorismo</b></i>		
<i><b>Subcategoria</b></i>	<i><b>Dissertações e Teses</b></i>	<i><b>Artigos</b></i>
<i><b>Empreendedorismo</b></i>	Rezende (2017) Santos, E. (2017)	Rezende, Mafra e Pereira (2018)

<i>Categoria V – Consumo</i>		
<i>Subcategoria</i>	<i>Dissertações e Teses</i>	<i>Artigos</i>
<i>Consumidor Negro</i>	-	Rocha e Casotti (2017) Rocha e Casotti (2018)
<i>Segregação Socioespacial</i>	-	Nascimento <i>et al.</i> (2015)
<i>Categoria VI – Trabalhos singulares</i>		
<i>Subcategoria</i>	<i>Dissertações e Teses</i>	<i>Artigos</i>
<i>Movimento Negro</i>	-	Rosa (2018)
<i>Etnografia</i>	-	Oliveira (2018) Oliveira (2019)
<i>Categoria VII – Gênero</i>		
<i>Subcategoria</i>	<i>Dissertações e Teses</i>	<i>Artigos</i>
<i>Raça e Gênero no ambiente Trabalho Doméstico</i>	Pena (2017) Teixeira (2015)	Pena e Saraiva (2017)
<i>Mulheres Cis Negras</i>	Colling (2019) Rocha (2016) Santos, G. (2017) Silva (2015)	Ferreira, C. (2018) Ferreira, <i>et al.</i> (2020) Lage e Souza (2017) Mesquita, Teixeira e Silva (2020)

Fonte: Elaboração do autor

Estes trabalhos serão apresentados a seguir, considerando as suas contribuições para a compreensão das relações entre raça e trabalho. Como o número de trabalhos em cada categoria é representativo, cada uma delas será precedida de uma breve apresentação.

A categoria I reúne os trabalhos que tangenciam questões relacionadas à sociedade brasileira que, muitas vezes amparada no mito da democracia racial, naturaliza o racismo e silencia a dívida histórica, que nasce paralelamente ao nosso processo de colonização. Esta estrutura social racista também impera na estrutura interna das organizações, embora muitas vezes sofra um processo de silenciamento (BAPTISTA; BANDEIRA; SOUZA, 2018; GOUVÊA, 2017; LAGE *et al.*, 2016; MACHADO JUNIOR; BAZANINI; MANTOVANI, 2018; NUNES, 2017; SANTOS; DIANA, 2018; SILVA, T., 2018; SOUZA, 2015).

Gouvêa (2017) discute o mito da democracia racial e o mascaramento de práticas discriminatórias constituídas no país, que emergem de forma latente no contexto organizacional. Encoberto por uma dita homogeneidade, o racismo organizacional é velado, muitas vezes negado e permanece em segundo plano nos estudos organizacionais (GOUVÊA, 2017).

Machado Junior, Bazanini e Mantovani (2018) propõem uma análise baseada em dados quantitativos sobre o mito da democracia racial no Brasil. Para tanto, os autores utilizaram os dados da pesquisa *Perfis sociais, raciais e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*, realizada pelo Instituto Ethos em 2016. Observou-se que os níveis hierárquicos mais altos (conselheiros, executivos, diretores, gestores e supervisores) são ocupados predominantemente por pessoas brancas. Na base da pirâmide, os negros (pretos e pardos) são maioria apenas nos cargos de aprendiz e *trainee*. A pesquisa realizada pela Ethos, aponta que entre os negros, os pardos são em maior número e estão presentes em cargos hierárquicos mais altos do que os pretos. Para Machado Junior, Bazanini e Mantovani (2018) “se o problema da desigualdade no Brasil fosse apenas a divisão entre ricos e pobres, logicamente haveria uma representação igual de pessoas negras, tanto nas classes trabalhadoras como nas classes dirigentes”<sup>11</sup> (p. 650, tradução do autor).

Uma das formas de diminuir as desigualdades raciais nas organizações é a adoção de ações afirmativas. Este é o tema do trabalho de Santos e Diana (2018), que investigaram os efeitos da ação afirmativa que prevê a reserva de vagas para pessoas negras nos processos seletivos da administração pública federal – garantida pela Lei Federal nº 12.990/2014. Comparados com brancos e amarelos, os negros aprovados nos concursos da Polícia Federal, analisados por Santos e Diana (2018), em média, possuem uma renda familiar inferior, residem em casas alugadas, o grau de formação dos seus pais é mais baixo, tiveram menor acesso ao ensino médio particular e ao ensino superior público. Observou-se também que as políticas afirmativas podem, muitas vezes, deixar de fora a população negra das classes mais baixas. A promoção da igualdade racial no Brasil, pretendida pela política de cotas, ainda tem um longo caminho a percorrer. Conforme observa Silva, T. (2018) “embora tenha se avançado no domínio estrutural, na criação de leis e programas importantes, estes ainda não parecem estar dotados de robustez suficiente para o enfrentamento da questão” (p. 157).

Entretanto, o racismo velado, protegido pelo escudo mítico da democracia racial, se manifesta por meio de diversas formas de violência, entre elas a intolerância religiosa, o *blackface* e a escravidão contemporânea.

Nunes (2017) analisa a intolerância religiosa no ambiente de trabalho manifesta contra os praticantes de religiões afro-brasileiras – candomblé e umbanda. Neste contexto, Nunes (2017) observa que o preconceito religioso carrega em sua raiz o preconceito racial, assim como a homofobia, a discriminação social e um discurso colonialista que considera superior o que é

---

<sup>11</sup> Tradução do autor: “if the problem of inequality in Brazil were merely the divide between the rich and the poor, logically there would be an equal representation of black people, both in the working classes and ruling classes”.

de origem europeia. A predominância institucional de pessoas católicas e evangélicas estabelece o que Nunes (2017) chama de *Senzala Contemporânea*, produto da limitação de direitos, acesso e visibilidade de pessoas de religiões afro-brasileiras.

Os posicionamentos discursivos diante do *blackface*<sup>12</sup> realizado em uma campanha publicitária de uma rede de cosméticos são o foco do trabalho de Lage *et al.* (2016). O mito da democracia racial aparece, segundo os autores, como um agente que silencia e naturaliza as práticas racistas. Lage *et al.* (2016) observam ainda, a baixa representatividade de mulheres negras na moda, tanto como profissionais (haja vista a baixa proporção de modelos negras), quanto como clientes (pela reprodução da estética branca idealizada).

Baptista, Bandeira e Souza (2018) procuram compreender as relações entre as condições de vulnerabilidade social, o perfil racial e a escravidão contemporânea no Brasil – tema da dissertação de Souza (2015). Ao analisar os dados oficiais sobre trabalhadores escravizados resgatados, uma das conclusões dos autores é que a “escravidão contemporânea no Brasil tem uma cor. Há uma clara relação entre a população negra e parda e as práticas escravistas”<sup>13</sup>(BAPTISTA; BANDEIRA; SOUZA, 2018, p. 697, tradução do autor). Há uma preponderância de negros e pardos, entre os trabalhadores submetidos ao trabalho escravo, nas mais diversas regiões do Brasil. Neste contexto, a construção histórica e as reproduções sociais brasileiras aparecem como responsáveis pela relação entre raça/cor e a escravidão contemporânea.

Em um movimento de intersecção entre as categorias de raça e classe, Souza (2015) observa como a divisão social de classes foi responsável pela dinâmica estabelecida entre brancos/opressores/dominantes e negros/oprimidos/dominados. Nacionalmente, essa lógica se perpetuou no processo de colonização, que fez com que esta hierarquia social fosse construída e concebida como aquilo que é “normal”. “A cidadania brasileira nasce com este modelo mental, no qual há a figura do fazendeiro e a figura do trabalhador braçal, ou do dominante e do dominado, do opressor e do oprimido, do detentor de capital e do desprovido dele” (SOUZA, 2015, p. 160).

A categoria II abarca os trabalhos que tangenciam questões relativas à carreira, como qualidade de vida no trabalho, diferenças salariais entre brancos e não brancos, como as

---

<sup>12</sup> O *Blackface* é uma prática racista que se popularizou na década de 1830, nos Estados Unidos. Como uma forma de ridicularizar as pessoas negras, homens brancos pintavam-se de preto em apresentações teatrais para a aristocracia. A prática também foi utilizada no cinema e na televisão (PINTO, 2017).

<sup>13</sup> Tradução do autor: “modern slavery in Brazil has a color. A clear relation exists between the black and brown population and slavery practices”.

lideranças lidam com as diferenças raciais e a visão meritocrática de executivos negros (FRIO; FONTES, 2018; RIBEIRO, 2019; SILVA, 2016; SOUZA; DIAS, 2018).

Ao analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de técnicos de enfermagem negros, Ribeiro (2019) observa que o racismo não é velado e tampouco sutil, mas naturalizado. O racismo enfrentado por tais profissionais muitas vezes se manifesta por meio de piadas, do desrespeito, das críticas relacionadas à aparência. Além disso, estes técnicos de enfermagem negros relataram que são constantemente confundidos com profissionais da limpeza e sofrem com a resistência de pacientes, de serem atendidos por eles (RIBEIRO, 2019).

Frio e Fontes (2018) propõe uma investigação acerca das diferenças salariais entre brancos e não brancos, entre os anos de 2002 e 2014. Os resultados do trabalho indicam que as diferenças salariais tendem a ser maiores em profissões com salários maiores – estabelecendo um cenário onde brancos são mais bem remunerados. Trabalhadores autônomos e sem carteira assinada não brancos, também possuem salários mais baixos que os brancos. Neste cenário, a educação aparece como fator que diminui as diferenças salariais em decorrência da raça.

Considerando que os cargos hierarquicamente superiores das principais organizações brasileiras são ocupados por pessoas brancas (MACHADO JUNIOR; BAZANINI; MANTOVANI, 2018), como essas lideranças lidam com a diferença da cor da pele? Esse é o foco do trabalho de Silva (2016), que observa que: (a) o racismo atua de forma sutil e perversa nas organizações brasileiras; (b) os traços genótipos e fenótipos de pessoas negras - como a cor da pele, o cabelo, o nariz e a boca – contradizem a racista *norma da boa aparência*, que segue padrões brancos, o que impede que pessoas negras alcancem cargos de comando; (c) a harmonia da diversidade é muitas vezes uma formalidade que esconde o racismo manifesto diariamente, na falta de oportunidades e na cassação de direitos.

Os profissionais negros que alcançaram níveis gerenciais em organizações públicas e privadas também foram objeto de estudo. Souza e Dias (2018) entrevistaram 25 gestores negros, na tentativa de compreender a relação estabelecida por eles entre mérito pessoal e ascensão profissional. As autoras observam a predominância de um discurso, entre os entrevistados, que considera o sucesso profissional como um produto meritocrático – silenciando e relativizando o racismo e as violências cotidianas por eles vivenciadas. Predomina no discurso destes gestores uma avaliação negativa das políticas afirmativas de cotas, vistas como uma forma de desmerecimento do esforço de pessoas negras que alcançaram altas posições hierárquicas organizacionais. Souza e Dias (2018) com base no trabalho de Carlos Hasenbalg (2005), observam que “Os negros, principalmente aqueles que ascenderam na estrutura social, são obrigados a compartilhar a versão idealizada da ordem racial e sua aceitação pragmática pode

resultar em uma forma menos dolorosa de lidar com o estigma relacionado à cor de sua pele” (p. 553).

Paulo Freire, em *Pedagogia do Oprimido*, faz uma provocação a fim a esta questão:

O grande problema está em como poderão os oprimidos, que ‘hospedam’ o opressor em si, participar da elaboração, como seres duplos, inautênticos, da pedagogia de sua libertação. Somente na medida em que se descubram ‘hospedeiros do opressor’ poderão contribuir para o partejamento de sua pedagogia libertadora. Enquanto vivam a dualidade na qual ser é parecer e parecer é parecer com o opressor, é impossível fazê-lo (FREIRE, 2011, p. 32).

Na categoria III estão os trabalhos que tratam de corpos racializados em dois arranjos organizacionais específicos, na universidade (BUJATO, 2019; BUJATO; SOUZA, 2020; DUTRA, 2019) e na indústria (SILVA, M., 2018; SILVA; SARAIVA, 2020). Na categoria IV se encontram os trabalhos que abordam o empreendedorismo e a sua relação com as questões raciais (REZENDE, 2017; REZENDE; MAFRA; PEREIRA, 2018; SANTOS, E., 2017).

Na tentativa de compreender como o racismo se manifesta no cotidiano de docentes negros, Bujato (2019) percebeu que a raça e as características físicas fazem com que estes profissionais sejam estigmatizados e estereotipados. Um dos exemplos de tal realidade é o emprego do termo *negro* “que acompanha toda qualidade ou característica: negra inteligente, negro bonito” (BUJATO, 2019, p. 96). Três expressões do racismo sofrido por docentes negros, são elencadas por Bujato e Souza (2020): (1) o racismo institucional, que é velado, mas permeia a estrutura da organização; (2) o racismo individual, manifesto em atos explícitos contra o sujeito; e (3) o racismo estrutural, que perpassa os outros e carrega a herança colonial e escravagista do Brasil.

Dutra (2019), elabora propostas de diminuição da desigualdade racial na universidade, a partir das histórias de vida de servidores administrativos e alunos negros. Em seu processo de coleta de dados, Dutra (2019) elenca questões comuns que os sujeitos de pesquisa indicam como balizadores de sua relação atual com a universidade, constituindo o que a autora chama de 14 diagnósticos (SIC):

racismo na escola, dificuldade de ascensão profissional e acesso a vagas de estágio, baixa diversidade nos programas de pós-graduação e no corpo docente da UFMS, pouca divulgação ou inexistência de ações institucionais voltadas para as relações raciais, necessidade de desmistificação do sistema de cotas, dificuldade integração e socialização na universidade, falta de transparência, ensino básico deficiente, dificuldade de acesso ao Ensino Superior, dificuldade de acesso à informação, dificuldade de permanência, consciência das manifestações de racismo e percepção da importância da mobilização e do empoderamento, necessidade de que se denunciem casos de racismo e fraude em processos seletivos e sentimento de não-pertencimento ou invisibilidade (DUTRA, 2019, p. 99)

Silva e Saraiva (2020) procuram compreender e analisar as relações raciais presentes na história de vida de dois trabalhadores industriais negros (Clóvis e Lélia) – tema já abordado na dissertação de Silva, M. (2018). O autorreconhecimento racial e a consciência das violências vividas por Clóvis e Lélia são vistos como um produto dos debates raciais da década de 1990, que impactaram as trajetórias individuais de ambos. Ele, negro retinto, enfrentou desde cedo o preconceito escancarado. Ela, embora de pele mais clara, também sofreu violências em decorrência de seus traços fenóticos. Para Silva, M. (2018) e Silva e Saraiva (2020), a autoconsciência da negritude é o primeiro passo para que estes corpos racializados ocupem os lugares sociais e profissionais que desejam, pois “o lugar da pessoa negra é onde ela quiser” (SILVA, SARAIVA, 2020, p. 552).

O cruzamento da questão racial, com as categorias de gênero e classe aparecem inevitavelmente no trabalho de Silva, M (2018). A diferença de gênero entre os participantes da pesquisa – um homem cis e uma mulher cis – acabam por evidenciar as opressões enfrentadas por Lélia, enquanto mulher negra. A classe, por sua vez, faz com que em muitos pontos a trajetória dos sujeitos de pesquisa se aproximem. A classe social de Lélia e Clóvis teve impacto direto em como ambos vivenciaram suas infâncias e adolescências. A trajetória escolar de ambos foi interrompida pela necessidade de se colocarem no mercado de trabalho. Observou-se também que os dois foram “privados de bens culturais e de consumo, como livros, cinema e teatro” (SILVA, M., 2018, p. 108)

O desejo de abandonar o lugar (ou seria o não-lugar?) naturalizado para pessoas negras pelo sistema social racista brasileiro é um dos agentes motivadores da atividade empreendedora, para Santos, E. (2017). O autor propõe uma análise da influência social da raça no empreendedorismo de pessoas negras no Brasil, em especial no Rio de Janeiro. Para Santos, E. (2017), “O negro empresário estremece a estrutura social, pois ele briga por espaço e por poder, o que expõem o racismo que a sociedade, que aqueles que estão no poder querem que continue velado” (p. 156).

A atividade empreendedora também é o foco do artigo de Rezende, Mafra e Pereira (2018) que analisam os desafios de empreendedores e empreendedoras negras, donos de salões étnicos especializados na valorização da estética negra, tão reprimida pelos moldes coloniais brasileiros – tema abordado também na dissertação de Rezende (2017). O ato de não mais alisar os cabelos e sim mantê-los ao natural é um ato de autoaceitação da negritude, para homens e mulheres. Um ato que contradiz os padrões de beleza branca e que quebra a hierarquia racial (REZENDE, 2017; REZENDE; MAFRA; PEREIRA, 2018).

O cabelo natural das pessoas negras, como parte de uma estética negada pelo mundo da moda, que privilegia a norma de beleza da branquitude, (LAGE *et al.* 2016) é um ato de resistência decolonial (REZENDE; MAFRA; PEREIRA, 2018). A norma racista da *boa aparência*, imperativa em muitas organizações, que considera traços negros como uma fuga a regra (MACHADO JUNIOR; BAZANINI; MANTOVANI, 2018) começa a ser desconstruída pela valorização do cabelo natural da pessoa negra. Neste sentido, os salões étnicos – como os estudados por Rezende (2017) – são lugares de resistência e de promoção da mudança. Uma expressão de resistência da negritude que não tolera mais ser silenciada pela sociedade, que não tolera mais ser silenciada pelas organizações.

A categoria V é intitulada Consumo e traz trabalhos acerca do consumidor negro (ROCHA; CASOTTI, 2017; 2018), por meio da análise das ações de marketing que muitas vezes promovem o esquecimento, a estigmatização e a marginalização de pessoas negras; e sobre o ambiente dos *shoppings centers* e a segregação socioespacial promovida nestes espaços (NASCIMENTO *et al.*, 2015).

Rocha e Casotti (2017), propõe uma reflexão sobre o consumidor negro, que enfrenta o esquecimento do marketing (que muitas vezes não o considera um público-alvo) e a estigmatização resultante da lógica branca dominante (a visão da pessoa branca sobre a negra, que ignora a visão do próprio negro). Corroborando com tal reflexão, o artigo de Rocha e Casotti (2018) trata da marginalização enfrentada por mulheres negras no segmento de beleza e tratamento dos cabelos. Segundo as autoras, as ações de marketing invisibilizam estas consumidoras, desencorajando a sua demanda em um claro exemplo do racismo estrutural brasileiro.

Nascimento *et al.* (2015) analisam a segregação socioespacial de pessoas negras que ocorre no ambiente dos *shoppings centers* - áreas duras, edificadas em um sistema de hierarquias. A cor, enquanto constructo discursivo, baliza de forma simbólica, por meio de representações e práticas sociais, quem pode frequentar determinados lugares e onde podem transitar os corpos racializados negros em espaços como os *shoppings centers* (NASCIMENTO *et al.*, 2015).

A categoria VI abarca três trabalhos (ROSA, 2018; OLIVEIRA, 2018; 2019) que se destacam pela sua singularidade, divididos nas subcategorias Movimento Negro e Etnografia. Rosa (2018) explora a apropriação realizada pelo movimento negro brasileiro de dinâmicas diaspóricas de outros países, relacionada a um alinhamento global do ativismo negro, que adapta localmente lutas difundidas de forma transnacional. Oliveira (2018) propõe uma discussão sobre as influências das relações raciais na etnografia – uma metodologia, que

segundo a autora, é marcada pelo silenciamento de raça e gênero, como se o etnógrafo fosse um ser neutro. Oliveira (2019) avança nessa direção, propondo um diálogo entre o feminismo negro e a etnografia, tomando como base o trabalho de Neusa Cavedon, uma das principais etnógrafas dos estudos organizacionais.

A categoria VII é constituída pelos trabalhos que abordam a intersecção de raça e gênero. Duas subcategorias estão incluídas nesta seção. A primeira comporta os trabalhos que abordam as questões relativas à raça e gênero no trabalho doméstico (PENA, 2017; PENA; SARAIVA, 2017; TEIXEIRA, 2015). A segunda subcategoria contém os trabalhos da administração que tem como tema específico as mulheres cis negras (COLLING, 2019; FERREIRA, C., 2018; FERREIRA *et al.*, 2020; LAGE; SOUZA, 2017; MESQUITA; TEIXEIRA; SILVA, 2020; ROCHA, 2016; SANTOS, G., 2017; SILVA; 2015).

Pena e Saraiva (2017) propõe uma análise do território da cozinha a partir da ótica de empregadas domésticas – uma aproximação do tema da dissertação de Pena (2017). Os autores observam a necessidade de se politizar os espaços vistos como neutros - como a cozinha - encarando-os como produtores da desigualdade de raça, de gênero e de trabalho, num movimento de estímulo à produção de estudos organizacionais interseccionais.

Conhecer as práticas cotidianas das trabalhadoras domésticas é o tema da tese de Teixeira (2015), em uma abordagem interseccional que considera o gênero e a raça dessas trabalhadoras e as artes de viver, cuidar, resistir e fazer. A categoria gênero aparece relacionada à performance de tais mulheres, delineada por construções sociais e históricas – que relacionam a mulher com o cuidado da casa, dos filhos e do marido. A categoria de raça, socialmente construída, aparece de forma subjetiva, em relações ambíguas, complexas e contraditórias – ao se reconhecerem ou não como corpos racializados, construindo relações diversas com a noção de racismo (TEIXEIRA, 2015).

Ferreira, C. (2018) realiza uma revisão de literatura sobre o racismo institucional e as implicações de tal violência para a saúde das mulheres negras. Diante do racismo de origens históricas do Brasil, a autora observa que se faz necessária uma “liderança inclusiva, para treinar, capacitar e fortalecer o diálogo sobre a desnaturalização do racismo e reduzir o índice de doenças prevalentes nesta população e também o absentéismo” (FERREIRA, C., 2018, p. 143). Corroborando com tal afirmativa, podem ser indicados os trabalhos de Colling (2019), Rocha (2016), Santos, G. (2017) e Silva (2015).

Colling (2019) propõe uma análise das barreiras estruturais que mulheres negras pobres enfrentam no mercado de trabalho, através de uma abordagem interseccional que considerou os marcadores de gênero, raça e classe. A autora observa que a oferta de trabalho para a mulher

negra ainda a considera somente como um corpo (e não uma mente). Sendo assim, mesmo as condições educacionais (formações ou capacitações) não são capazes de romper as desigualdades: “As rupturas de ascensão se mostraram quando questões interseccionais limitaram os espaços a elas destinados. Como resultado, oportunidades foram negadas, qualificações desconsideradas e trocas de setor foram feitas” (COLLING, 2019, p. 87).

Rocha (2016) propõe uma análise sobre a percepção da mulher negra sobre a própria carreira, a partir de uma perspectiva interseccional das categorias de gênero, raça e classe. Os dados da pesquisa indicam que a mulher negra muitas vezes começa a trabalhar precocemente, em ocupações precárias e informais. Paralelamente, estas mulheres enfrentam dificuldades para ingressar e prosperar no mercado de trabalho formal e tem a sua perspectiva de carreira, muitas vezes, silenciada e negligenciada pelas organizações.

As trajetórias profissionais de mulheres negras que trabalham em multinacionais são o objeto de análise de Santos, G. (2017). O ambiente organizacional analisado é caracterizado como homogêneo, com dominação predominante de indivíduos *brancos/masculinos/ricos*, em uma clara oposição as características das trabalhadoras analisadas, mulheres, negras e pobres (SANTOS, G. 2017). Adotando uma perspectiva que considera os marcadores de classe, gênero e raça, a autora observa que estes regimes de opressão, não atingem estas mulheres individualmente, de forma isolada, mas coletivamente e de forma estrutural.

O regime de desigualdade percebido na trajetória profissional de mulheres negras também é o tema do trabalho de Silva (2015). O conceito de *triple jeopardy* (CORTINA *et al.*, 2013 apud SILVA, 2015) foi adotado como perspectiva teórica e metodológica, a partir da interseção das duas categorias que constituem o *double jeopardy* – raça e gênero – acrescidas de uma categoria adicional – classe. A partir das histórias de vida analisadas, Silva (2015) percebe “o racismo e o machismo ainda presentes na sociedade brasileira como barreiras à promoção de igualdade. Suas manifestações permeiam todos os processos organizacionais de forma sutil e enraizada, o que torna difícil contorna-los sem resistência” (p. 85-86). Adicionalmente, sobre a questão das classes sociais, Silva (2015), em sua análise, observa que

Do ponto de vista da diferenciação estabelecida entre as pessoas, com base em classes e acesso a recursos, a possibilidade da mobilidade social depende, além da origem da pessoa, da capacidade de acessar a diferentes tipos de capital – qualificação, conhecimento e relacionamentos. Mesmo que uma pessoa originalmente de classe social menos favorecida alcance prestígio, pode ocorrer um tipo de isolamento: essa pessoa não é originalmente considerada como membro da classe social dominante, por não reunir todas as características que a tornariam aceita, mas também deixa de fazer parte da classe da qual veio originalmente (SILVA, 2015, p. 75)

Ferreira *et al.* (2020) procuram compreender os sentidos atribuídos a participação de mulheres negras em empresas brasileiras do ramo da siderurgia e da mineração. Os resultados de tal pesquisa indicam que a dificuldade da mulher negra de ser reconhecida em tais setores, em decorrência da atuação do sexismo e do racismo, as impedem de crescerem profissionalmente na carreira (FERREIRA *et al.*, 2020). Como recomendação para futuros estudos, as autoras colocam três perguntas – muito pertinentes a este trabalho que também aborda raça e gênero na mineração: “Por que o efetivo de trabalhadores na área da siderurgia não é multicultural? Por que há tanta dificuldade para vencer o preconceito racial e sexista nas organizações? Por que ainda há poucas mulheres no poder no setor de mineração?” (FERREIRA *et al.*, 2020, p. 62).

Ao estudar as percepções acerca do cabelo crespo de mulheres negras, nos ambientes organizacionais, Lage e Souza (2017), também observam que:

A naturalização do sexismo e racismo no ambiente laboral é algo extremamente preocupante e presente na realidade das mulheres investigadas. Por meio das entrevistas percebeu-se que as mulheres sofrem desde uma violência velada (piadas, gestos) ao assédio sexual, de criança à adulta, deixando-as em situações de inferioridade e desqualificação (LAGE; SOUZA, 2017, p. 68).

Analisando a ressignificação das identidades de mulheres negras que passaram pela transição capilar (ou seja, que deixaram de usar produtos químicos alisantes em seus cabelos, para usá-los ao natural), Mesquita, Teixeira e Silva (2020) registram que:

apesar de práticas de gestão da diversidade fazerem parte dos discursos empresariais no Brasil desde a década de 1990, estas não foram capazes de promover uma real inclusão de grupos marginalizados nas organizações (como as mulheres negras) e, menos ainda, contribuíram para uma transformação social. Ainda que mulheres negras consigam ocupar espaços, estes ainda oprimem suas identidades racializadas (MESQUITA; TEIXEIRA; SILVA, 2020, p. 251).

O que é possível dizer sobre raça e trabalho a partir das produções científicas da administração sobre o tema?

Apesar do discurso disseminado de que no Brasil não existe racismo (GOUVÊA, 2017), os trabalhos aqui apresentados denunciam a sua manifestação social e organizacional. Os registros básicos de conformação histórica da raça, apontados por Almeida (2018) – raça como característica biológica e étnico cultural - aparecem nos trabalhos como alvo de práticas racistas. As características biológicas de pessoas negras, genotípicas e fenotípicas, como a cor da pele, cabelo, formato dos olhos, boca e nariz por não atenderem aos padrões de beleza da branquitude, passam a ser alvos de discriminação, racismo e exclusão (SILVA, SARAIVA, 2020; MACHADO JUNIOR; BAZANINI; MANTOVANI, 2018; SILVA, M., 2018; LAGE;

SOUZA, 2017). Ao mesmo tempo a raça enquanto característica étnico cultural também é alvo do racismo manifesto na intolerância religiosa (NUNES, 2017) e na segregação socioespacial (NASCIMENTO *et al.*, 2015).

As práticas sociais que escancaram o racismo (GOUVÊA, 2017) exemplificam as várias manifestações de assédio racista, presentes em narrativas e piadas, comuns em ambientes predominantemente brancos, onde as pessoas negras são a minoria (hooks, 2019). A produção sobre raça dos últimos cinco anos colabora com a afirmação de Gouvêa e Oliveira (2021) de que “os espaços organizacionais são demarcados a partir da raça. Não por acaso as pessoas negras recebem os menores salários [FRIO; FONTES, 2018] e são também minoria no alto escalão [MACHADO JUNIOR; BAZANINI; MANTOVANI, 2018] das organizações” (p. 7).

Essa estrutura organizacional configura aquilo que Gouvêa e Oliveira (2021) chamam *nova eugenia*, na qual grupos constituídos como superiores – pessoas brancas – que detém o poder, posicionam a si e aos outros, produzindo e reproduzindo a manutenção desta realidade. “Maria Aparecida Bento denominou este movimento de pacto narcísico da branquitude (BENTO, 2006), através do qual, os brancos asseguram para outros brancos os lugares mais qualificados nos espaços que frequentam, inclusive no contexto do trabalho” (GOUVÊA; OLIVEIRA, 2021, p. 7)

Observa-se também que a produção acadêmica brasileira da administração referente a *raça* e *racismo* não aborda o indígena ou o branco, confirmando a afirmação de Teixeira, Oliveira, Carrieri (2020), que os debates nacionais sobre raça tratam geralmente da população negra. Considerando a intersecção de raça e gênero, observa-se que, apesar da Categoria VII reunir o maior número de trabalhos (PENA, 2017; PENA; SARAIVA, 2017; TEIXEIRA, 2015; COLLING, 2019; FERREIRA, C., 2018; FERREIRA *et al.*, 2020; LAGE; SOUZA, 2017; MESQUITA; TEIXEIRA; SILVA, 2020; ROCHA, 2016; SANTOS, G., 2017; SILVA; 2015), nenhum deles tem como foco de pesquisa os homens negros ou as masculinidades negras.

A próxima seção terá como foco a sexualidade, sua concepção teórica e as suas problematizações no ambiente de trabalho.

### 2.1.3. Sexualidade e Trabalho

A sexualidade, de acordo com a Organização Mundial da Saúde - OMS (2017), é algo central na vida do ser humano durante toda a sua vida. Ela abrange diversos fatores: o sexo, o erotismo, o prazer, a intimidade, a reprodução e as identidades e papéis de gênero. A expressão e vivência da sexualidade se dá por meio de fantasias, pensamentos, desejos, crenças, valores,

atitudes, comportamentos, práticas, papéis e nos relacionamentos. Embora possa incluir tais fatores, expressões e vivências, nem todos estes elementos são necessariamente vivenciados e expressos. “A sexualidade é influenciada pela interação de fatores biológicos, psicológicos, sociais, econômicos, políticos, culturais, éticos, legais, históricos, religiosos e espirituais”<sup>14</sup> (OMS, 2017, p. 3. Tradução do autor).

Para Louro (2017), a vivência da sexualidade do indivíduo com pessoas do mesmo sexo, de ambos os sexos ou do sexo oposto constitui a identidade sexual. Entretanto, conforme observa a autora, é importante observar que estes sujeitos também estão marcados pela identificação social e histórica de suas identidades de gênero. Neste sentido, as identidades sexuais e de gênero se inter-relacionam profundamente, provocando muitas vezes uma interpretação confusa e uma dificuldade de distingui-las.

No entanto, elas não são a mesma coisa. Sujeitos masculinos ou femininos podem ser heterossexuais, homossexuais, bissexuais (e, ao mesmo tempo, eles também podem ser negros, brancos ou índios, ricos ou pobres, etc.). O que importa aqui considerar é que - tanto na dinâmica do gênero como na dinâmica da sexualidade - as identidades são sempre construídas, elas não são dadas ou acabadas num determinado momento (LOURO, 2017, p. 26)

Bortolini *et al.* (2014), ao discutirem a sexualidade, consideram a orientação sexual e afetiva como a atração, o desejo sexual e a afetividade de uma pessoa para com as outras. Neste sentido, os autores observam que a palavra *orientação* é empregada “não no sentido de uma orientação recebida – da escola, da família, da comunidade – mas no sentido de direção para onde aponta o meu desejo e o meu afeto” (BORTOLINI *et al.*, 2014, p. 20).

Estas primeiras definições de sexualidade (OMS, 2017; LOURO, 2017; BORTOLINI *et al.*, 2014) dialogam em muitos pontos com as concepções utilizadas no cotidiano, sendo essa a sua relevância para este trabalho. Avançando nesta questão, será apresentada a definição de Michel Foucault e a visão da Teoria *Queer* sobre a sexualidade.

Foucault (2005) define a sexualidade como

o nome que se pode dar a um dispositivo histórico: não à realidade subterrânea que se apreende com dificuldade, mas à grande rede da superfície em que a estimulação dos corpos, a intensificação dos prazeres, a incitação ao discurso, a formação dos conhecimentos, o reforço dos controles e das resistências, encadeiam-se uns aos outros, segundo algumas grandes estratégias de saber e de poder (p.100)

Este dispositivo de poder é reforçado pelas relações binárias sociais pautada nos pares masculino/feminino, homem/mulher e heterossexual/homossexual. A Teoria *Queer* busca

---

<sup>14</sup> Tradução do autor: “Sexuality is influenced by the interaction of biological, psychological, social, economic, political, cultural, ethical, legal, historical, religious and spiritual factors”.

justamente romper com essa classificação, defendendo no campo da sexualidade uma política pós-identitária (SOUZA; CARRIERI, 2010). Procura desconstruir a ideia de que a sexualidade é algo natural, mas sim um modelo erigido e produzido por discursos que a normatizam (RABELO, 2016; COLLING, 2018).

Os estudos da Teoria *Queer* são diversificados, mas possuem cinco aspectos em comum, segundo Colling (2018). O primeiro é a crítica as normas de gênero e sexualidade, a fim de explicar que suas bases passaram por um processo de construção e naturalização ao longo do tempo. O segundo aspecto é a evidenciação da multiplicidade de identidades de gênero, bem como de orientações sexuais, que por não serem estáveis se proliferam, em movimentos de existência e resistência. Outro aspecto em comum é a crítica a patologização de tais identificações, assim como às abordagens de cunho genético, biológico e moral. O quarto aspecto é a problematização de categorias, como a heterossexualidade, que se encontram em uma zona de conforto, rejeitando assim qualquer forma de normalização. Por fim, os estudos da Teoria *Queer* têm em comum a crítica a separação dos estudos da sexualidade e do gênero (COLLING, 2018).

Os termos *sexualidade* e *orientação sexual* evocam categorizações manifestas no cotidiano, por meio de palavras: heterossexual, homossexual, bissexual. Bortolini *et al* (2014) observam que não há neutralidade em tais nomenclaturas. Essas categorias “não apenas descrevem uma realidade que está no mundo, mas fazem essa realidade, compondo um jogo de relações de poder que vem, desde há alguns séculos, construindo a sexualidade como a entendemos hoje” (BORTOLINI *et al*, 2014, p. 21).

Foucault (2014) observa na Grécia antiga, por exemplo, era impensável que um homem declarasse uma identidade homossexual. Existia a prática homossexual (*aphrodisia*), mas isso não era usado enquanto característica de identificação. A sexualidade, enquanto dispositivo, precisou ser estabelecida – por meio de conhecimentos, práticas e instituições. É neste contexto que a pergunta “*Que ser sexual é você?*” tornou-se necessária.

Foi no século XIX que as categorias heterossexual e homossexual, acompanhadas do sufixo *ismo*, surgiram, em um contexto médico e psiquiátrico da sexualidade. A categorização aparece, neste contexto, como uma forma de dividir o patológico do saudável, o anormal do normal (BORTOLINI *et al*, 2014).

O heterossexual é categorizado como aquele que se atrai de forma afetiva e sexual por pessoas do gênero oposto – partindo da pressuposição que os gêneros são opostos (BORTOLINI *et al*, 2014) ou com uma identidade de gênero diferente (BRASIL, 2018).

A sociedade estabelece como norma o homem heterossexual e a partir desse ideal de sujeito, reconhece o *outro*, aquele que não se encaixa na norma, observa Costa (2018). A mulher, neste contexto, é caracterizada como o “segundo sexo” e *gays* e lésbicas os sujeitos desviantes. “Dessa forma, a heterossexualidade é concebida como “natural”, universal e normal” (COSTA, 2018, p. 506). Como produto destes ideais estabelecidos temos a heterossexualidade compulsória e a heteronormatividade.

A heterossexualidade compulsória é uma norma cultural hegemônica infligida socialmente, que impõe padrões, referências e expectativas (BORTOLINI *et al*, 2014). Enquanto categoria, “diz respeito à imposição de um modelo e conteúdo de relacionamento, entre homens e mulheres (...), como definidor de relações sociais que são marcadas pela diferença naturalizada dos sexos” (SCHWADE, 2012, p. 60). São estabelecidos pela heterossexualidade compulsória, padrões de masculinidade e feminilidade, modos de agir, vestir, se comportar e viver, adequados ao homem e a mulher.

A heteronormatividade, para Bortolini (2014), é o pressuposto de que todos, a princípio, são heterossexuais. A heterossexualidade é colocada desta forma como aquela que é natural, padrão e nata a todo ser humano – e que as outras sexualidades são desvios de tal norma. Desta premissa vem a ideia de que todos nascem heterossexuais e que por algum motivo se tornam homossexuais (BORTOLINI *et al*, 2014).

Homossexual é aquele que se atrai sexual e afetivamente por pessoas do mesmo gênero, considerando que os gêneros são internamente coerentes para que duas pessoas se encaixem em um mesmo (BORTOLINI *et al*, 2014). A mulher homossexual é socialmente denominada lésbica. O homem homossexual é usualmente denominado *gay* - embora essa palavra também seja utilizada para denominar as mulheres homossexuais (BRASIL, 2018).

*Gays* e lésbicas apesar de se interseccionarem em alguns pontos, são subcategorias autônomas, conforme observa Nunan (2015). As questões relativas as identidades de gênero, assim como o preconceito enfrentado por ambos, não são iguais. As raras fontes bibliográficas sobre lésbicas denunciam certa invisibilidade de tal subcategoria, em comparação com os *gays* (NUNAN, 2015). Considerando o recorte interseccional deste trabalho (homens negros *gays* pobres), não serão abordadas em profundidade as questões relativas ao universo lésbico, considerando, assim como Nunan (2015), que por suas particularidades é necessário um estudo específico com estratégias e fontes de pesquisa diferentes.

Antes que a ciência sexual do século XIX cunhasse o termo homossexual (BORTOLINI *et al*, 2014), outros termos eram utilizados para esse fim. Sodomita é uma das palavras mais antigas para designar um homem que tinha relações sexuais com outro. No Brasil colônia, era

este o termo utilizado pelos inquisidores para condenar à morte aqueles que praticavam a sodomia, maneira cristã de nomear a prática do sexo anal. A origem da palavra sodomita é bíblica, remete a cidade de Sodoma, onde aconteciam as mais diversas práticas sexuais (FREIRE, 2012; PRIORI, 2011).

Foucault (2005) atenta para a diferença entre os sodomitas e os homossexuais. Os sodomitas eram reincidentes, praticantes de um ato sexual proibido entre homens. No século XIX, a categorização do homossexual, estabelece uma espécie, uma personagem, “um passado, uma história, uma infância, um caráter, uma forma de vida; também é morfologia, com uma anatomia indiscreta e, talvez, uma fisiologia misteriosa” (FOUCAULT, 2005, p. 50).

São do século XIX também, os primeiros debates acadêmicos sobre a homossexualidade no Brasil. Originários da área médica, estes estudos procuravam formas de reprimir e combater o que chamavam de *homossexualismo*. Vista como uma doença, a homossexualidade era considerada uma anormalidade maléfica, que precisava ser eliminada e tratada (GÓIS, 2003).

A palavra *gay*, por sua vez, começou a ser usada a partir da revolta de *Stonewall*, em Nova York, 1969. Originalmente, esta palavra da língua inglesa, originária do latim (*gaius*) significava apenas alegria, jovialidade e entusiasmo. A princípio, era um adjetivo comum dado às viúvas e outras mulheres independentes, tidas como de moral duvidosa. Em *Stonewall*, a adoção da palavra *gay* surge como uma forma de distanciamento do termo médico-psiquiátrico homossexual, que era patologizado e criminalizado. Uma forma irreverente de subverter o estigma daqueles que viviam a margem do sistema sexual vigente. A difusão da palavra *gay* para países de língua portuguesa, como o Brasil, resultou em um uso pejorativo, a princípio. Houve, então, um movimento de apropriação e autodenominação pelos homossexuais de tal vocábulo, retirando a conotação negativa de insulto (AMAZONAS; VERÍSSIMO; LOURENÇO, 2013; MISKOLCI, 2007).

A revolta de *Stonewall* começou 1969, após uma batida policial no bar *Stonewall Inn*, frequentado por homossexuais. O bar era frequentemente invadido pela polícia, que prendia e agredia seus clientes de forma aleatória. No dia 28 de Junho, os homossexuais revidaram, atacando os policiais com pedras e garrafas, gritando frases de empoderamento. A revolta durou cinco dias e se tornou um marco da luta *gay* contra a homofobia (NUNAN, 2015).

A homofobia é caracterizada pela “repulsa geral às pessoas homossexuais, ou fobia aos homossexuais” (COLLING, 2018, p. 41). Manifestações homofóbicas se caracterizam pelo “medo ou ódio com relação a lésbicas, gays, bissexuais e, em alguns casos, a travestis, transexuais e intersexuais, fundamentado na percepção, correta ou não, de que alguém vivencia uma orientação sexual não heterossexual” (JESUS, 2012, p. 29)

Conforme observa Rios (2007), a homofobia, diferentemente de outras manifestações de preconceito, é reforçada por condenações morais, intolerância social, política e a patologização da homossexualidade; além disso, a homossexualidade representa uma afronta radical às instituições e valores hegemônicos.

Com relação aos padrões hegemônicos sociais, especificamente nas organizações, Magalhães e Saraiva (2018) afirmam

os homossexuais masculinos tendem a ser especialmente afetados quanto às exigências dos discursos e ideologias por estarem mais próximos da representação que impera junto ao ideário organizacional. Diferentemente de outras minorias que trazem características físicas expressivas, os homossexuais masculinos se constituem como diferentes por orientação sexual, elemento que pode ser omitido nas relações formais, desde que não se associe a outras formas de conduta que possam evidenciá-la (p. 173)

Aqueles que tomam a decisão de não se omitir e resolvem assumir a sua sexualidade, enfrentam as consequências que essa evidênciação carrega. A expressão *sair do armário* – originada do inglês *coming out of the closet* – se refere a este movimento de revelação da orientação sexual a outras pessoas, como uma forma de visibilidade e de desafio aberto ao hegemônico discurso sexual (NUNAN, 2003).

Rabelo (2016) afirma que há um aumento na qualidade vida e das relações interpessoais no trabalho, dos indivíduos que assumem a sua sexualidade no trabalho, uma vez que isto poupa estes sujeitos de ter que gerenciar uma identidade heterossexual falsa.

Além dos homossexuais, outras sexualidades que não se encaixam no modelo heterossexual dominante estão presente na sociedade e consequentemente nas organizações. Categorias tão diversas como o próprio ser humano. Nunan (2015), citando o trabalho de Alfred Kinsey, observa que a sexualidade humana é inclassificável, considerando que a diversidade é a realidade natural e não o elemento desviante. A diversidade da identidade sexual e de gênero não é estabelecida em um momento fixo da vida, não possui um marco (LOURO, 2017).

Bissexuais, pansexuais e assexuais são algumas dessas categorizações que também não se enquadram no modelo heterossexual. A bissexualidade - assim como a heterossexualidade e a homossexualidade - é uma categoria funcional dentro de um sistema binário de gênero (masculino/feminino). Os bissexuais são aqueles que se atraem e se relacionam de forma afetiva e sexual, com homens e mulheres. Os pansexuais, para além do sistema binário, amam e desejam sexualmente pessoas, não se importando com a identidade de gênero ou com o sexo biológico. Os assexuais não têm atração romântica e/ou sexual por outras pessoas – essa categoria possui várias subcategorias e variações, dentro desta ideia geral (BORTOLINI *et al*,

2014; BRASIL, 2018). Estas categorias não serão pormenorizadas, assim como o subgrupo das lésbicas, “visto que suas identidades e inserção social variam consideravelmente em relação aos homossexuais masculinos assumidos” (NUNAN, 2015, p. 13).

No Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES, a pesquisa dos termos *gay*, *homossexual* e *homofobia* mostra 16 trabalhos publicados entre janeiro de 2015 e dezembro de 2020, pelos cursos de pós-graduação em Administração, Administração de Empresas, Administração de Setores Específicos e Administração Pública. A busca pelos mesmos termos, dentro mesmo recorte temporal, na biblioteca eletrônica SPELL – *Scientific Periodicals Electronic Library* – referente a artigos da área da Administração, apresentou também 16 resultados. Estes 32 artigos, dissertações e teses sobre sexualidade e trabalho foram divididos em sete categorias, subdivididas em 20 subcategorias apresentadas no Quadro 4, definidas a partir dos resumos e palavras-chave dos trabalhos em questão.

Quadro 4 – Categorias e Subcategorias – Gays, Homossexuais e Homofobia na Administração

<i><b>Categoria I – Estudos organizacionais sobre sexualidade</b></i>		
<i><b>Subcategoria</b></i>	<i><b>Dissertações e Teses</b></i>	<i><b>Artigos</b></i>
<i><b>Pesquisa Bibliográfica</b></i>	-	Pompeu e Souza (2018)
<i><b>Categoria II – As categorias LGBT nas publicações da Administração</b></i>		
<i><b>Subcategoria</b></i>	<i><b>Dissertações e Teses</b></i>	<i><b>Artigos</b></i>
<i><b>SPELL</b></i>	-	Paniza (2020)
<i><b>Revista Exame</b></i>	-	Paniza e Cassandre (2018)
<i><b>Categoria III – Heteronormatividade da Educação</b></i>		
<i><b>Subcategoria</b></i>	<i><b>Dissertações e Teses</b></i>	<i><b>Artigos</b></i>
<i><b>Curso Universitário de Administração</b></i>	Higashi (2016) Mendes (2019)	-
<i><b>Instituto Federal de Educação</b></i>	Silveira (2016)	-
<i><b>Categoria IV – Políticas e práticas da diversidade organizacional</b></i>		
<i><b>Subcategoria</b></i>	<i><b>Dissertações e Teses</b></i>	<i><b>Artigos</b></i>
<i><b>Percepção da Diversidade</b></i>	Filipon (2017) Pompeu (2015)	-
<i><b>Categoria V – Marketing e Consumo</b></i>		
<i><b>Subcategoria</b></i>	<i><b>Dissertações e Teses</b></i>	<i><b>Artigos</b></i>
<i><b>Anúncio Homoafetivo</b></i>	Hoffmann (2017)	Hoffmann, Souza e Kieling (2018)
<i><b>Identidade Coletiva de Consumo</b></i>	-	Santos, Costa e Araújo (2017)

<i>Exclusão Interseccional</i>	Dalpian (2017)	Dalpian e Silveira (2020)
<b><i>Categoria VI – Discriminação nas Organizações</i></b>		
<b><i>Subcategoria</i></b>	<b><i>Dissertações e Teses</i></b>	<b><i>Artigos</i></b>
<i>Coming out</i>	Rabelo (2016)	-
<i>Voz e Silenciamento</i>	Santos, A. (2017)	Gomes e Félix (2018)
<i>Humor Homofóbico</i>	-	Pompeu e Souza (2019)
<b><i>Categoria VII – Homens Gays no Mercado de Trabalho</i></b>		
<b><i>Subcategoria</i></b>	<b><i>Dissertações e Teses</i></b>	<b><i>Artigos</i></b>
<i>Experimento Social</i>	Garcia (2017)	-
<i>Empoderamento</i>	Magalhães (2018)	Magalhães e Saraiva (2018)
<i>Complexo de Gulliver</i>	Cola (2016)	-
<i>Heteronormatividade</i>	Ferreira, G. (2018) Santos (2015) Santos (2019)	Santos, Silva e Cassandre (2017)
<i>Afeminação</i>	Moura (2017)	Moura, Nascimento e Barros (2017) Moura e Nascimento (2020)
<i>Masculinidade</i>	-	Caproni Neto e Saraiva (2018) Eccel, Saraiva e Carrieri (2015)
<i>Representações Sociais</i>	-	Souza, Martins e Souza (2015).
<i>Caso de Ensino</i>	-	Colares e Saraiva (2016)

Fonte: Elaboração do autor

A pesquisa bibliográfica de Pompeu e Souza (2018) analisou os estudos organizacionais sobre sexualidade publicados de 2005 a 2014 em periódicos nacionais e internacionais. Nos sete periódicos nacionais (Cadernos EBAPE.BR; FACES; Revista de Administração Contemporânea; Revista de Administração da Universidade de São Paulo; Revista de Administração de Empresas; Revista de Administração Pública; Organizações & Sociedade) foram encontrados oito artigos. Nos sete periódicos internacionais (Academy of Management Journal; Academy of Management Review; Gender, Work & Organization; Human Resource Management Journal; Human Resource Management; Organization Studies; Organization) foram encontrados 33 artigos.

Pompeu e Souza (2018) classificam os 41 artigos encontrados em sete categorias:

(1) sexualidade, poder e resistência; (2) heteronormatividade nas organizações; (3) cultura organizacional e homofobia; (4) identidade sexual e homofobia; (5) propostas de não discriminação de LGBTs: políticas, suporte e uniões; (6) espaço e socialização sexual; (7) crítica aos saberes produzidos na academia (POMPEU; SOUZA, 2018, p. 63).

As sete categorias encontradas demonstram uma maior diversificação, quando comparadas ao estudo de Siqueira, Ferreria e Zauli-Fellows (2006 apud POMPEU; SOUZA, 2018, p. 63), que encontrou quatro “discriminação/estigma/homofobia; desenvolvimento de carreira; *coming out versus in closeted*; igualdade de direitos civis”. O presente trabalho, por sua vez, encontrou 16 artigos brasileiros no intervalo de 2015 a 2020 – um maior número de trabalhos nacionais, em um menor recorte temporal, com algumas temáticas em comum tanto com Siqueira, Ferreria e Zauli-Fellows (2006), quanto com Pompeu e Souza (2018) e outras diversas.

Paniza (2020) questiona a representatividade da população LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais – nas publicações científicas da Administração. A pesquisa na base de dados SPELL - Scientific Periodicals Electronic Library – realizada por Paniza (2018) encontrou 34 artigos. Os trabalhos exclusivamente sobre Gays representam a grande maioria das publicações (23 artigos). Os artigos restantes (11) tratavam sobre: Travestis e Transexuais (4); Gays e Lésbicas (3); a comunidade LGBT (2); Lésbicas (1); e Travestis, Transexuais e Lésbicas (1). Nenhum artigo encontrado tratava sobre bissexuais. Diante deste cenário, Paniza (2020) observa que “o debate construído até então permanece predominantemente restrito às experiências organizacionais masculinas, reforçando o cenário histórico de desigualdade entre homens e mulheres” (p. 24). Observa-se assim, uma sub-representação das lésbicas – que além de homossexuais, são mulheres e, portanto, duplamente sub-representadas – e o silenciamento de travestis e transexuais, que ainda são marginalizadas pelas organizações.

Paniza e Cassandre (2018) também problematizam essa questão, a partir da análise da matéria de capa da Revista Exame, *Chefe, eu sou gay*. Quatro executivos são apresentados na capa da publicação<sup>15</sup>, sendo eles três homens gays e uma lésbica. A representatividade quantitativa das categorias LGBT na reportagem também acompanha a proporção observada por Paniza (2020) – com predominância de citações a gays. Não é feita nenhuma menção a bissexuais ou travestis e a funcionária transexual citada não é sequer nomeada. Considerando que as categorias presentes na sigla LGBT não são estáveis, Paniza e Cassandre (2018)

---

<sup>15</sup> Embora essa questão não seja abordada por Paniza e Cassandre (2018), é importante ressaltar que dos quatro executivos, três são brancos e um é asiático.

consideram que seria mais acertado falar em LsGsBsTss – uma vez que em cada uma dessas categorias há uma série de possibilidades identitárias.

A heteronormatividade presente em um curso universitário de Administração é o objeto de estudo de Higashi (2016). A naturalização da heteronormatividade, de acordo com o autor, ausente de problematização impede a formação de administradores mais críticos e propensos a reflexão. Estes profissionais se tornam, portanto, mais suscetíveis a padrões hegemônicos, que são aceitos sem qualquer questionamento. Para Higashi (2016), o caminho para diminuir as desigualdades sociais naturalizadas e desconstruir os binarismos: homem e mulher; homossexual e heterossexual; masculino e feminino.

Mendes (2019) também procura compreender como o discurso normalizador da heteronormatividade atua sobre estudantes bissexuais e gays do curso de Administração. Neste contexto, o autor observa como este sistema atua sobre a performance dos sujeitos.

A partir da performatividade as práticas discursivas e sociais são produzidas, e as performances são moldadas com base nos códigos de significação presentes na matriz heterossexual. Decorrente deste contexto apresentado, os corpos dos discentes circunscritos no curso tendem a ser regulados e naturalizados pela sexualidade, com base num conjunto de imposições estabelecidas a partir da compulsoriedade heteronormativa (MENDES, 2019, p. 183)

A pesquisa documental de Silveira (2016) propõe compreender o discurso de um instituto federal de educação em relação à diversidade sexual. Observou-se neste trabalho que há um descompasso entre a política institucional, presente no Plano de Desenvolvimento, e a prática. Ou seja, apesar de já existirem metas de promoção da diversidade sexual no instituto, estas ainda estão longe de tornarem realidade.

Filipon (2017) se propõe a avaliar a percepção de homens gays, em uma empresa estatal do Brasil, acerca da diversidade sexual. Os resultados da pesquisa apontam que apesar do discurso formal da empresa, que se apresenta como uma organização promotora da diversidade, não há uma política estruturada e abrangente, somente ações isoladas.

Pompeu (2015) também contrapõe as políticas organizacionais de diversidade e a visão de trabalhadores – homossexuais, heterossexuais e bissexuais – sobre a efetivação de tais políticas. As políticas e a prática convergem, no que diz respeito a pacotes de benefícios e suporte à comunidade LGBT externa. Entretanto, Pompeu (2015) observa que há uma divergência, no que se refere a proibição formal da homofobia, expressa internamente na organização.

Hoffmann (2017) analisa a recepção a anúncios homoafetivos e como o grau de homonegatividade<sup>16</sup> pode afetar uma marca e a intenção de compra do consumidor. Os resultados de tal estudo apontam que o grau de homonegatividade pode ser proporcional ao grau de religiosidade. Entretanto, apesar de reprovarem o anúncio homoafetivo, as pessoas com alto grau de religiosidade não apresentaram uma rejeição à marca, nem negaram a sua intenção de compra. Hoffman (2017) observa também, que os homens possuem um grau de homonegatividade maior que as mulheres. Neste cenário, de forma diversa daquele que considerou o grau de religiosidade, observou-se uma rejeição dos homens à marca vinculada ao anúncio homoafetivo, resultando em uma aversão à compra.

O anúncio homoafetivo é também o foco do caso de ensino de Hoffmann, Souza e Kieling (2018), que explora os desafios de produzir anúncios para o segmento homossexual sem que os segmentos heteronormativos atendidos pela organização até o momento sejam desconsiderados.

Santos, Costa e Araújo (2017) analisam se os homens gays brasileiros possuem uma identidade coletiva de consumo de marcas de vestuário. Os 203 internautas participantes da pesquisa formavam um grupo heterogêneo de homossexuais, predominantemente solteiros, com até 30 anos, sem responsabilidade financeira familiar, com acesso à universidade e renda acima da média brasileira. Santos, Costa e Araújo (2017) observam que as marcas de vestuário, para os participantes, são consideradas como elementos de construção da identidade e de reafirmação do estilo de vida.

Dalpian e Silveira (2020) procuram compreender como a interseccionalidade opera em locais de mercado categorizados como gays, nas cidades de Porto Alegre (Brasil) e Montreal (Canadá) – estudo congruente ao realizado por Dalpian (2017) em sua tese. Em Montreal, os entrevistados por Dalpian e Silveira (2020) denunciam a formação social de uma *pirâmide gay*. No topo, de tal pirâmide, estão os gays brancos e jovens; na base, os mais velhos, negros e asiáticos. Em Porto Alegre, este tipo de exclusão, estratificação, também aparece relacionada a classe social, a idade, a raça e a transgeneridade.

Compreender a vivência de trabalhadores homossexuais assumidos nas organizações é o foco do trabalho de Rabelo (2016). A revelação da identidade sexual, de acordo com a autora, perpetua a discriminação e o preconceito. Desta forma, os homossexuais são considerados, em seu ambiente de trabalho como “desviantes, inferiores e até menos capazes”, demonstrando a

---

<sup>16</sup> A homonegatividade pode ser definida como uma “espécie de medo irracional que os heterossexuais experienciam em relação às pessoas homossexuais, bem como o auto desprezo que lésbicas e gays sentiriam por si próprios” (GATO; CARNEIRO; FONTAINE, 2011, p.141 apud HOFFMAN, 2017, p. 44)

“insuficiência de políticas de diversidade capazes de promover um ambiente livre de preconceito e que promova equidade no tratamento” (RABELO, 2016, p. 81).

Santos, A. (2017) procura compreender o desenvolvimento do clima de voz e silenciamento de funcionários gays no mercado de trabalho. O clima em questão depende tanto do funcionário, quanto de seus parentes, seu parceiro, seus superiores e colegas do ambiente de trabalho. Estes sujeitos podem optar por manter entre a vida pessoal e profissional uma linha tênue (o que caracteriza a Voz Consentida) ou uma maior fronteira (o que caracteriza o Silêncio Consentido). A Voz Consentida é natural em organizações onde os gays são melhores aceitos. No cenário do Silêncio Consentido, por sua vez, há duas formas de Pressão (por Voz e pelo Silêncio), de acordo com Santos, A. (2017). A Pressão por Voz é uma forma de coação para que o empregado compartilhe a sua sexualidade, que ele prefere manter oculta. A Pressão pelo Silêncio é o movimento contrário, que impede que o funcionário se assuma, mesmo sendo esse o seu desejo.

O silenciamento de gays e lésbicas no mercado de trabalho, como produto de ameaças no cotidiano organizacional é o objeto de estudo de Gomes e Félix (2018). Três formas de silêncio são apresentadas por Gomes e Félix (2018) como formas de resposta às ameaças ao *self*<sup>17</sup>: (1) o silêncio baseado na identidade pessoal (aquele que ocorre quando a revelação da sexualidade ameaça a distintividade pessoal); (2) baseado na identidade relacional (quando a relação com pares é ameaçada pela revelação da orientação sexual); e (3) baseado na identidade coletiva (quando a revelação da sexualidade afeta o senso de pertencimento ao grupo).

A partir de entrevistas com funcionários homossexuais, bissexuais e heterossexuais, Pompeu e Souza (2019) analisam se o humor de caráter homofóbico ocorre nas organizações e de que formas ele se manifesta. Os entrevistados relataram a ocorrência de piadas homofóbicas, até mesmo em eventos informais da organização. Naturalizado, esse tipo de humor integra o cotidiano da empresa. Justificado como parte integrante da cultura brasileira, ele atua no reforço da heteronormatividade. O quadro 5 apresenta a categorização realizada por Pompeu e Souza (2019) das piadas homofóbicas no ambiente organizacional.

---

<sup>17</sup> “entende-se o self como uma definição socialmente construída que um indivíduo faz a seu respeito ao buscar compreender quem é individual e coletivamente” (ASHFORTH; SCHINOFF, 2016 apud GOMES; FÉLIX, 2018, p. 376).

Quadro 5 - Categorias de análise de conteúdo da discriminação homofóbica mascarada pelo humor e a heteronormatividade no contexto organizacional

<b>Categoria</b>	<b>Descrição</b>	<b>Subcategorias</b>	<b>Exemplos</b>
(1) Humor homofóbico frequente	Revela a alta frequência com que as pessoas escutam piadas de humor homofóbico no trabalho.	Alta frequência	“sempre tem”; “isso rola direto, ‘deixa de viadagem’ no ambiente corporativo”.
		Homofobia diária	“As mesmas piadas da homofobia cotidiana”.
(2) Humor homofóbico naturalizado	Apresenta a naturalização do humor homofóbico, seja por discursos atribuídos a cultura brasileira, à infantilidade ou à uma discriminação genérica, porém sempre minimizando o real peso da discriminação.	O discurso do homofóbico politicamente correto	“acho que a gente anda muito politicamente correto [...], mas eu morro de rir de piadas”.
		Naturalização ao atribuir à cultura brasileira	“Essa discriminação brasileira comum do dia a dia”.
		Naturalização ao associar à outras causas que não o preconceito	“genérica, não voltada a uma pessoa”. “infantilidade. Mais do que qualquer outra coisa”
(3) Piadas homofóbicas para manter a heteronormatividade	Discursos homofóbicos e heteronormativos baseados na construção do masculino, na misoginia e associação da homossexualidade ao feminino. Necessidade da autoafirmação da masculinidade por meio da opressão; a associação da homossexualidade ao valor negativo.	Criar oportunidades para fazer piada	“isso é bom pra você pode colocar seu namorado”.
		Associação ao feminino	“Vai princesa”.
		Autoafirmação por meio do humor homofóbico	“Aquele cara que tem que se afirmar como macho”.
		Machismo e homofobia	“quando você tem muito homem junto sempre tem”;
			“aí viadinho, não aguenta beber mais não”; “tá saindo porque o macho não deixa ficar até tarde?”.
Atribuição do valor negativo ao homossexual	“Ah, isso aí é viadagem [...] Alguma coisa negativa”		

Fonte: Pompeu e Souza (2019)

Por meio da realização de um experimento social, Garcia (2017) analisa se o processo de contratação sofre algum tipo de influência, caso o candidato se identifique como gay ou apresente histórico de atuação em uma organização LGBT. O Teste de Correspondência, como é chamado tal experimento, destina para vagas reais de emprego, currículos fictícios. Em alguns currículos é sinalizada a homossexualidade do candidato fictício, por meio de sua experiência profissional em uma organização de luta pelos direitos homossexuais. Garcia (2017) observa que a associação ou identificação como gay pode produzir um efeito negativo, considerando que o contratante pode ter o seu processo de tomada de decisão, baseado em estereótipos. Desta forma, “ao vincular o candidato a um grupo minoritário que acredita ter produtividade média menor do que ao grupo majoritário, o(a) empregador(a) tomará sua decisão em prejuízo ao candidato associado ou identificado como gay” (GARCIA, 2017, p. 59)

A tese de Magalhães (2018) propõe uma análise do processo de empoderamento de *gays* que trabalham em organizações privadas. Esse empoderamento não está baseado na visibilidade, promoção na hierarquia da empresa, tampouco no enriquecimento. Magalhães (2018) conclui que este processo de empoderamento está baseado na renúncia das repressões impostas pelo Outro. Sendo assim, o empoderamento coletivo é visto como um produto colaborativo das micropolíticas interpessoais. Em artigo análogo a esta tese, Magalhães e Saraiva (2018) avançam nessa questão. Os autores afirmam:

O verdadeiro empoderamento (no sentido de autoconhecimento e autoemancipação, de modo a garantir poder de ação e autonomia aos sujeitos em suas interações sociais, incluindo as mediações com o opressor), entretanto, seria legitimado segundo sua atitude politizada em defesa da sua identidade (pessoal e coletiva) e da causa política de seu grupo social nos espaços organizacionais, como forma de resistência e abertura de novas representações /significações à homossexualidade nos contextos partilhados (MAGALHÃES; SARAIVA, 2018, p. 174).

Cola (2016) investiga o Complexo de Gulliver de empregados gays, que oscilam entre sentimentos de inferioridade e superioridade. Os sentimentos de inferioridade elencados no trabalho são a auto abnegação ou masoquismo; rejeição de proximidade ou exclusão; sensação de não pertencimento ou inadequação; menos-valia diante da intolerância; impotência diante do desrespeito e da agressão verbal; e necessidade de provar a sua competência. Os sentimentos de superioridade, por sua vez, são as estratégias negativas ou exageradas de enfrentamento; a postura fálico narcísica de autoconfiança na masculinidade e potência sexual; e sentimento de preeminência em relação aos heterossexuais e aos outros homossexuais da empresa. Cola (2016) observa que ambos sentimentos colaboram com o silenciamento dos homossexuais nas empresas.

A configuração da identidade laboral de sujeitos gays, a partir das práticas sociais heteronormativas, é o foco do trabalho de Ferreira, G. (2018). Neste contexto, os trabalhadores gays denunciam que as piadas de seus colegas de trabalho aparecem como forma de reafirmação da heteronormatividade e condenação da homossexualidade. Sendo assim, rendendo-se as pressões sociais, estes sujeitos alteram sua forma de se comportar a fim de serem mais respeitados no ambiente de trabalho. Desta forma, de acordo com Ferreira, G. (2018), ocorre um distanciamento entre a identidade social e a identidade profissional dos trabalhadores homossexuais.

Santos (2019) propõe uma discussão sobre a masculinidade e a heteronormatividade nas trajetórias laborais de bombeiros gays. *Apruma o corpo e bata continência como homem* – a frase que dá nome ao trabalho, explicita como o poder, as normas e a disciplina da corporação atuam como mantenedoras de uma estrutura heteronormativa e máscula. Entretanto, Santos (2019) procura “ao longo do trabalho, não cair na romantização de um poder opressor e puramente negativo” (p.116) ao pontuar que os movimentos de resistência, sejam individuais ou coletivos, possibilitam que tais sujeitos vivenciem suas sexualidades de forma verdadeira.

Hoffmann, Souza e Kieling (2018) procuram compreender o padrão normativo das lojas de shoppings centers de contratação de trabalhadores homossexuais, prioritariamente aqueles com perfis heteronormativos. Os discursos de contratantes e contratados deixam claro “a associação do gay afeminado ao feminino, logo indicando ocupar um papel subalterno na sociedade, o que gera aversão até mesmo dos próprios gays, que por não aceitarem ser taxados desta mesma forma, discriminam os gays afeminados” (SANTOS; SILVA; CASSANDRE, 2017, p. 108). Sendo assim, o funcionário gay tem um perfil normatizador de referência, ao qual ele deve se adaptar. Espera-se ainda, que tal funcionário seja maleável e possua diferenciais positivos, exigências que não são feitas aos funcionários heterossexuais.

A constituição da identidade do homossexual no trabalho é o objeto de análise de Santos (2015), que procura analisar como o consumo se articula na manutenção deste processo. Estes trabalhadores homossexuais

caso não se adequem ao estilo organizacional, temem por serem estigmatizados e estereotipados pelos colegas de trabalho. Subjetivamente, assumem os estilos, comportamentos e vestimentas com os padrões organizacionais, para que possam se sentirem ancorados socialmente no trabalho. Os sujeitos assumem um estilo heteronormativo das organizações e acreditam que é importante manterem esse estilo, em favor da marca e da imagem da organização (SANTOS, 2015, p. 76)

O estigma vivenciado por gays afeminados nas organizações é o tema da dissertação de Moura (2017) e de dois artigos (MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2017; MOURA; NASCIMENTO, 2020). Considerando que a estrutura social, caracterizada pela dominação

masculina, coloca as mulheres em um lugar de subalternidade, o homem gay afeminado sofre o preconceito duplamente: por ser gay (homofobia) e por carregar em sua performance identitária a feminilidade (afeminofobia) (MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2017). A afeminofobia também se manifesta descolada da homofobia nas organizações, expressa em frases como “o problema não é ser gay, é ser feminino”, frase título do artigo de Moura, Nascimento e Barros (2017).

Moura (2017) observa que os gays afeminados são forçados a abdicar de sua feminilidade no trabalho em um movimento de *entrada no armário*. Em um processo de estigmatização, estes sujeitos são taxados de forma negativa em decorrência da feminilidade expressa em seus corpos. Sendo assim, esta dinâmica de entrada e saída do armário torna-se uma estratégia de sobrevivência dos gays afeminados, não apenas no trabalho, mas no decorrer de toda a sua vida. Neste sentido, Moura e Nascimento (2020) observam que

a feminilidade é um dos artifícios utilizados na construção do gênero daqueles sujeitos que se consideram femininos, porém, no âmbito das organizações, essa construção nem sempre é bem-vista e aceita, considerando que a feminilidade é estigmatizada e posta como uma característica associada à incapacidade profissional (MOURA; NASCIMENTO, 2020, p. 221)

A questão da afeminação também aparece no trabalho de Caproni Neto e Saraiva (2018) que analisa como a masculinidade afeta trabalhadores não heterossexuais e sua trajetória social e organizacional. As entrevistas realizadas pelos autores, no processo de coleta de dados, deram origem a dois quadros: Quadro 6 - Naturalização do homem masculino e condenação do efeminado; e Quadro 7 - Ser homem é parecer homem – e másculo. A partir das entrevistas realizados por Caproni Neto e Saraiva (2018) foram geradas as categorias iniciais, que dão origem as ideias-chave e a categoria final.

Quadro 6 - Processo de derivação da categoria final de conteúdo:  
Naturalização do homem masculino e condenação do efeminado

<b>Categorias iniciais</b>	<b>Ideias-chave</b>	<b>Categoria final</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆Gays discriminam outros gays. Eles preferem heterossexuais.</li> <li>◆Gays tentam parecer com mulheres, o que é errado.</li> <li>◆Gays são superficiais e pouco confiáveis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆O jeito “correto” de um homem ser é masculinizado.</li> <li>◆O homem efeminado é doente, e por isso merece ser discriminado.</li> <li>◆Naturalização do homem masculino e condenação do homem efeminado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆Naturalização do homem masculino e condenação do homem efeminado.</li> </ul>

Fonte: Caproni Neto e Saraiva (2018)

Quadro 7. Processo de derivação da categoria final de conteúdo:  
Ser homem é parecer homem – e másculo

<b>Categorias iniciais</b>	<b>Ideias-chave</b>	<b>Categoria final</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆Gays são escandalosos e agridem com sua postura</li> <li>◆Gays efeminados não merecem respeito da sociedade</li> <li>◆Gays efeminados não conseguem emprego</li> <li>◆Gays efeminados tem dificuldades na ascensão de carreira</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆Para ser gay, é preciso ser discreto</li> <li>◆Não se deve manifestar a homossexualidade, é vulgar</li> <li>◆Os heterossexuais só reagem aos exageros dos gays</li> <li>◆É natural a violência aos gays efeminados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆Ser homem é parecer homem – e másculo</li> </ul>

Fonte: Caproni Neto e Saraiva (2018)

A masculinidade também é o foco do trabalho de Eccel, Saraiva e Carrieri (2015), que tenta compreender o preconceito entre homens gays e a sua autoimagem. A omissão da identidade sexual aparece como uma forma de autopreservação dos gays que se aproximam do ideal de masculinidade dominante. Eccel, Saraiva e Carrieri (2015) observam que no topo da hierarquia social das masculinidades estão os heterossexuais, abaixo deles os gays heteronormativos e por fim os gays afeminados. Sendo assim, “os próprios homossexuais, sendo alvo de discriminação, também adotam práticas discriminatórias em relação a segmentos específicos de homossexuais, uma espécie de reprodução socialmente legitimada da discriminação” (ECCCEL; SARAIVA; CARRIERI, 2015, p. 12).

As representações sociais de secretários executivos gays, são o foco do trabalho de Souza, Martins e Souza (2015). O grupo de trabalhadores em questão percebe-se à margem do modelo hegemônico dominante (heteronormativo), demonstra-se consciente de suas proteções legais e renega os estereótipos atribuídos a eles (por atuarem em uma profissão que o senso comum heteronormativo considera como feminina).

Colares e Saraiva (2016) apresentam um caso de ensino sobre Marko, um jovem gay do interior de Minas Gerais, que se muda para a capital do estado, Belo Horizonte, após ser aprovado em um processo seletivo de uma empresa multinacional. Em um primeiro momento, o caso explicita a repressão familiar à sexualidade e as dificuldades de ser gay em uma cidade do interior. Diante deste cenário, a mudança para capital e o novo emprego pareciam uma forma de libertação. Entretanto, essa idealização é frustrada ao perceber que havia um padrão de masculinidade esperado na organização – o que não permitia que ele pudesse expressar livremente a sua sexualidade. Marko começa a viver uma vida dupla: um empregado discreto na empresa, que extravasava em seus momentos de folga em ambientes GLS (SIC) da cidade.

Certo dia, saindo de uma boate gay, o jovem é flagrado pelo seu superior. No dia seguinte, em uma reunião privada, o chefe de Marko lhe dá duas opções: Esconder a sua sexualidade e ganhar uma promoção ou ser demitido. Ao ponderar a situação, Marko decide se render aos padrões da heteronormatividade.

O que é possível dizer sobre sexualidade e trabalho a partir das produções científicas da administração sobre o tema?

A história de Marko, personagem do caso de ensino de Colares e Saraiva (2016), encerra a apresentação dos trabalhos, justamente por sintetizar alguns dos principais pontos encontrados na produção acadêmica da administração sobre o tema. O dilema vivido por trabalhadores homossexuais, divididos entre sair do armário ou ocultar a sua sexualidade, aparece de forma recorrente nos trabalhos (GOMES; FÉLIX, 2018; MOURA, 2017; MOURA; NASCIMENTO, 2020; RABELO, 2016; SANTOS, A., 2017), em uma dinâmica de alternância entre voz e silenciamento. O experimento social de Garcia (2017), que denuncia as dificuldades que alguém sumariamente relacionado ao movimento gay enfrentaria para ser contratado, é uma exemplificação empírica da fictícia reação do chefe de Marko ao vê-lo sair de uma boate gay. Reação que, apesar de parecer absurda, se mostra como passível de ocorrência.

A exigência final do chefe, feita a Marko, é emblemática: Ou se adequa aos padrões heteronormativos ou é demitido (COLARES; SARAIVA, 2016). Essa exigência pela heteronormatividade aparece em vários trabalhos, em diferentes graus, em diferentes ambientes: nos cursos de Administração (HIGASHI, 2016; MENDES, 2019); na escola (SILVEIRA, 2016); no exército (SANTOS, 2019); em arranjos organizacionais diversos (SANTOS, 2015; SANTOS; SILVA; CASSANDRE, 2017; FERREIRA, G., 2018), impactando as ações de marketing (HOFFMANN; SOUZA; KIELING, 2018) e manifesta por meio do humor de viés homofóbico (POMPEU; SOUZA, 2019).

Manter-se dentro do armário, entretanto, nem sempre é uma opção. Homossexuais afeminados (MOURA, 2017; MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2017; MOURA, NASCIMENTO, 2020) enfrentam dificuldades maiores, uma vez que a sua própria performatividade social, denuncia aquilo que a heteronormatividade organizacional quer silenciar.

Magalhães e Saraiva (2018), analisam a origem e as contradições nas políticas de diversidade que se propõe uniformizantes

Surge daí a ideologia da diversidade: ao se marcar que os sujeitos sociais são iguais, para poder criar condições de se fazer uso de toda e qualquer forma de trabalho, independentemente dos elementos que geram segregação, por outro lado ratifica-se o sentimento de intolerância através da própria negação das diferenças constitutivas

entre sujeitos no discurso da inclusão e do empoderamento, tendo em vista a angústia ocasionada pela mudança ou novidade que as diferenças trazem a um contexto de “semelhantes”. O movimento é entendido aqui em seu viés dialético, síntese das contradições que lhe são constitutivas (MAGALHÃES, SARAIVA, 2018, p. 173)

Predominam nos estudos da Administração sobre sexualidade, trabalhos sobre homens (cis) homossexuais. A pesquisa dos termos *lésbica*, *bissexual*, *assexual*, *pansexual* no SPELL e no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES não apresentaram resultados de trabalhos que tratam exclusivamente destas categorias, nos últimos cinco anos, na Administração. O fato de os trabalhos sobre *sexualidade* serem predominantemente sobre homens é um contraponto com os trabalhos sobre *gênero* e *raça e gênero*, que tratam em sua quase totalidade sobre mulheres.

A interseccionalidade da sexualidade com outras categorias - como raça, idade, classe e transgeneridade - aparece apenas nos trabalhos de Dalpian (2017) e Dalpian e Silveira (2020). Nenhum trabalho da administração dos últimos cinco anos, sobre gênero, raça ou sexualidade, tinha como objeto de estudo as vivências de homens negros *gays* nas organizações. Subdividindo estas características, apenas para análise da produção acadêmica, há três combinações: (1) homens negros; (2) homens *gays*; e (3) negros *gays*. A subcategoria 2 corresponde aos trabalhos inclusos nesta seção sobre sexualidade – trabalhos estes que não consideram a questão racial como objeto de análise. Esta breve análise aponta para um possível silenciamento do homem negro, seu gênero e sua sexualidade nos trabalhos acadêmico-científicos sobre o contexto organizacional.

A partir desta lacuna observada nos trabalhos recentes da Administração, a masculinidade negra homossexual será objeto de análise da seção 2.2, aonde serão utilizadas referências de outras áreas (como a Sociologia, a História e a Educação) para melhor compreender as questões específicas sobre os sujeitos interseccionados por estas categorias de opressão.

#### 2.1.4 A interseccionalidade de Classe, Gênero, Raça e Sexualidade no Trabalho

Nesta subseção será realizada uma revisão interseccional dos marcadores de classe, gênero, raça e sexualidade e uma análise de suas possíveis interrelações com o mundo do trabalho. As categorias (gênero, raça e sexualidade) foram tratadas separadamente até aqui, considerando as contribuições teóricas que os referenciais de cada uma das áreas trariam para a compreensão destes marcadores. Na revisão de literatura foi possível vislumbrar algumas intersecções entre estas três categorias (entre si, mas também com a classe), assim como muitos silenciamentos neste sentido.

Os artigos, teses e dissertações da Administração sobre gênero e sexualidade (com algumas poucas exceções) tendem a adotar uma “matriz de pensamento única” (TEIXEIRA, 2021), desconsiderando a raça, a classe e outros possíveis marcadores interseccionais. Observou-se nos trabalhos em questão a predominância de participantes brancos e de classe social privilegiada ou um silenciamento sobre os marcadores raciais e sociais dos mesmos (aonde sequer os privilégios eram demarcados). Uma diferença relevante entre estes estudos é a predominância de determinados grupos nos trabalhos de cada categoria. As produções sobre gênero enfocam majoritariamente as mulheres cis e as produções sobre sexualidade predominantemente sobre homens cis *gays*.

Os trabalhos da Administração sobre raça, que em sua grande maioria utilizam referências do feminismo negro estadunidense e/ou brasileiro, consideram em sua quase totalidade os marcadores de gênero e classe no seu referencial teórico e na apresentação ou análise dos dados produzidos – mesmo quando o objetivo do trabalho não é realizar uma abordagem interseccional do tema. A sexualidade, entretanto, não é abordada (assim como outros possíveis marcadores). A predominância de trabalhos acerca de mulheres cis negras da classe trabalhadora estão alinhados com o que Henning (2015) chama de reforço da tríade raça-classe-gênero que é repetida como um mantra nos trabalhos de abordagem interseccional. A partir disso observa-se uma lacuna nestes trabalhos da Administração de produções a respeito de outros sujeitos interseccionados, como as pessoas trans negras ou os homens cis negros *gays* da classe trabalhadora – foco deste trabalho.

Antes de analisar as possíveis intersecções propostas neste trabalho, faz-se necessário compreender um pouco mais sobre o conceito de interseccionalidade, suas origens e possíveis abordagens.

Interseccionalidade foi um termo cunhado em 1989 por Kimberlé Crenshaw, feminista negra estadunidense. A partir dele, a teórica procurou sistematizar a compreensão da formação e articulação das desigualdades. “O conceito se refere, segundo a autora, à articulação entre eixos de poder e de discriminação que, por meio de dinâmicas estruturais, oprimem e desempoderam” (TEIXEIRA, 2021, p. 84). Para Kimberlé Crenshaw

a atenção à subordinação interseccional exige uma estratégia que valorize a análise de baixo para cima, começando com o questionamento da maneira como as mulheres vivem suas vidas. A partir daí, a análise pode crescer, dando conta das várias influências que moldam a vida e as oportunidades das mulheres marginalizadas. É especialmente importante descobrir como as políticas e outras práticas podem moldar suas vidas diferentemente de como modelam as vidas daquelas mulheres que não estão expostas à mesma combinação de fatores enfrentados pelas mulheres marginalizadas (CRENSHAW, 2002, p. 182)

Entre os eixos de poder, sistemas discriminatórios que criam desigualdades básicas, Crenshaw (2002) destaca as opressões de classe, o patriarcado e o racismo – aos quais “podemos acrescentar o prefixo cis em heteropatriarcado (cisheteropatriarcado, uma vez que há opressão sobre pessoas trans que articulam desigualdades, ao se conceber a cisgeneridade como norma) e sexualidade” (TEIXEIRA, 2021, p. 84). A perspectiva interseccional pode ainda ampliar a sua área de discussão e abordar outras questões, como, por exemplo: “Aids e outros tópicos relacionados à saúde, desenvolvimento econômico, acesso à terra e aos recursos naturais, casamento e família, velhice, violência doméstica, chefia de domicílios, direitos reprodutivos e controle populacional, poder político, cultura popular e educação” (CRENSHAW, 2002, p. 188)

Kyrillos (2020) considera que a interseccionalidade pode ser compreendida como uma ferramenta de análise, que opera na compreensão de opressões simultâneas. A partir de uma perspectiva interseccional, de acordo com a autora, é possível compreender os processos discriminatórios de forma não isolada e sim combinada. Não se trata também de uma “adição de discriminações”, mas um “complexo cruzamento de processos discriminatórios” a partir do qual decorrem condições muito específicas (KYRILLOS, 2020, p.1)

Henning (2015) propõe uma concepção de interseccionalidade “compreendida primeiramente como relativa às formas de entrelaçamento entre os marcadores sociais da diferença e suas potenciais decorrências em termos de desigualdades sociais” (p. 118). Partindo dessa concepção, de acordo com o autor, é possível desenvolver táticas de questionamento e resistência, que podem atuar na desconstrução das desigualdades.

Nesta mesma direção, Collins (2017) afirma que “A eficácia das ideias centrais de interseccionalidade, em situações díspares politicamente, levanta questões importantes sobre a relevância do conhecimento para a luta por liberdade e iniciativas de justiça social” (p. 7). Segundo a autora, isto está diretamente relacionado com a promessa inicial do feminismo negro (e conseqüentemente com a ideia de interseccionalidade) que atuava na promoção de políticas de emancipação, em um movimento de construção de uma sociedade estruturalmente mais justa.

A interseccionalidade, portanto, não é apenas uma concepção teórica, acadêmica, mas também é considerada como um dos muitos caminhos para se combater as opressões múltiplas, que se encontram imbricadas na sociedade e por essa razão também é considerada como um instrumento de luta política (HIRATA, 2014). Este caráter político-social da interseccionalidade remota ao seu desenvolvimento no movimento feminista negro, pelas lutas

contra as combinadas opressões de classe, raça, gênero e sexualidade, que antecedem o artigo seminal de Kimberlé Crenshaw.

Sojourner Truth foi uma das pioneiras do feminismo negro estadunidense e seus discursos, carregados de ancestralidade, já abordavam as questões interseccionais. Nascida em 1797 na condição de escravizada, Sojourner foi vendida aos nove anos, juntamente com cabeças gado e tratada como tal, como se fosse um animal. Lutou para conquistar a sua liberdade e neste processo fugiu da escravidão para o Canadá e ao retornar para os Estados Unidos, trabalhou como empregada doméstica e atuou como abolicionista e ativista social. Na década de 1850, ela fazia questão de comparecer às convenções feministas do seu país, ficava em pé e tomava a palavra, sendo muitas vezes tratada com hostilidade pelas mulheres brancas presentes. Em 1851, na Convenção dos Direitos das Mulheres de Ohio, realizada em Akron, proferiu de improviso um de seus mais importantes discursos, que tornou-se conhecido pela indagação: “Eu não sou uma mulher?”. Articulado raça, classe e gênero, Sojourner Truth, questionava a figura da mulher universal (concebida a partir de parâmetros das mulheres brancas), ao afirmar que nunca havia recebido ajuda para subir em carruagens ou para pular poças de lama e que viu a maioria de seus treze filhos sendo vendidos como escravos – em uma negação às mulheres negras escravizadas de vivenciarem a tal maternagem obrigatória (TEXEIRA, 2021; GILBERT, 2020; KYRILLOS, 2020; AKOTIRENE, 2017; DAVIS, 2016).

No Brasil, por volta da década de 1980, Lélia Gonzalez desenvolveu o que chamou “de opressões de classe, raça e sexo considerando ser a primeira o princípio organizativo da nossa estrutura social. E raça e sexo partes fundantes de estruturas que são apropriadas pelo capitalismo” (TEIXEIRA, 2021, p.83). Lélia aponta para uma negação brasileira de se auto reconhecer como uma sociedade racista, construída baseada em um sistema hierárquico e que, portanto, é estruturalmente autoritária. Neste cenário, apenas a tomada de consciência desta estrutura (responsável pela dicotomia dominados e dominantes), pode promover a resistência e o conseqüente rompimento de tal estrutura (OLIVEIRA, 2020). Em um tempo aonde a academia pouco falava sobre isso, Lélia Gonzalez foi uma das primeiras a estabelecer conexões entre raça, classe e gênero, reconheceu Ângela Davis, autora do livro “Mulheres, raça e classe” (TEIXEIRA, 2021).

Além de Sojourner Truth e Lélia Gonzalez, outras feministas negras contribuíram com o pensamento interseccional, antes que o vocábulo fosse cunhado por Kimberlé Crenshaw no artigo seminal “*Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*”. Destacam-se os movimentos feministas negros das décadas de 1960, 1970 e 1980; a produção *The Black Woman* de Toni Cade Bambara na década de 1970; o manifesto do

grupo de feministas negras e lésbicas *Combahee River Collective*, publicado em 1977; a publicação do manifesto *A Black Feminist Statement* pelo grupo de feministas negras de Boston em 1982; e o feminismo latino com a expoente Gloria Anzaldua, com a publicação de *Borderlands/La Frontera* na década de 80 (COLLINS, 2017; HENNING, 2015).

Algumas obras de mulheres afro-americanas negras também foram basilares na construção conceitual do que ficou conhecido como interseccionalidade, “incluem *Civil Wars*, de June Jordan (Jordan, 1981); o clássico *Sister Outsider* (Lorde, 1984) de Audre Lorde; e o inovador *Mulheres, Raça e Classe* de Angela Davis (Davis, 1981)” (COLLINS, 2017. p. 9, grifos nossos).

Conforme observa Collins (2017), quando as mulheres negras, que já estavam envolvidas nos movimentos sociais feministas entraram na academia, levaram com elas a sensibilidade adquirida nestes movimentos. Academicamente começaram a surgir o que se chamou de estudos de raça/classe/gênero, que encontraram na interseccionalidade, cunhada por Crenshaw, um termo significante, que unificava o que estava sendo desenvolvido até aquele momento.

O interesse pelas categorias de classe, de raça e de gênero assinalava, em primeiro lugar, o envolvimento do/a pesquisador/a com uma história que incluía as narrativas dos/as oprimidos/as e uma análise do sentido e da natureza de sua opressão e, em segundo lugar, uma compreensão de que as desigualdades de poder estão organizadas ao longo de, no mínimo, três eixos (SCOTT, 1995, p. 73).

Por esse motivo, o trabalho de Kimberlé “se coloca como um documento fundamental ao marcar a tradução dos entendimentos de interseccionalidade que vinham do feminismo negro e outros projetos de justiça social, e aqueles que cada vez mais caracterizavam um conhecimento acadêmico da interseccionalidade” (COLLINS, 2017. p. 10).

A fim de realizar uma abordagem interseccional de gênero, raça e sexualidade com a classe é preciso primeiramente uma breve conceituação desta categoria, até então não abordada neste trabalho. Neste sentido, optou-se por uma abordagem distinta da realizada nas categorias anteriores, em relação a revisão de literatura dos trabalhos da Administração dos últimos cinco anos sobre o tema. Esta distinção se deu pela percepção de que diferentemente dos trabalhos acerca de gênero, raça e sexualidade, os trabalhos sobre classe em nada dialogavam com a proposta deste trabalho. Ao pesquisar os termos *classe* e *classe social* na base de dados SPELL e no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES foram possíveis algumas observações, a partir dos resultados obtidos: (i) a grande maioria dos trabalhos trata a classe apenas como uma forma de estratificação econômica (classe alta, média e baixa ou A, B, C, D e E) para analisar questões referentes ao consumo ou ao marketing, por exemplo; (ii) a classe é tratada como um constructo

teórico descolado da realidade, como um devaneio de uma elite intelectual; e (iii) os trabalhos não consideram a classe como uma categoria individual ou tampouco um marcador interseccional que produz privilégios ou opressões.

Entre os resultados obtidos no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES e no SPELL, cinco trabalhos se destacaram, sendo estes, duas teses (FERREIRA, 2020; SOUZA, 2018) e três artigos (SOUZA, 2020; MARTINS; SCHERDIEN; OLIVEIRA, 2019; LIMA; NELSON; NASSIF, 2016).

Ferreira (2020) adota uma perspectiva interseccional para analisar em sua tese como a raça e a classe influenciam na inserção de mulheres negras e brancas no mercado de trabalho formal. Souza (2018) avalia como os aspectos econômicos e sociais influenciam na dotação de sentidos ao trabalho por jovens de diferentes classes sociais. O artigo de Souza (2020) utiliza uma abordagem culturalista para analisar a relevância da classe social para estudantes universitários de Administração. Martins, Scherdien e Oliveira (2019) discutem como se dá o processo de inserção profissional, utilizando os conceitos de mobilidade e classe social, dos autores Pierre Bourdieu e Jessé Souza. Por sua vez, o estudo de Lima, Nelson e Nassif (2016) adota uma metodologia interseccional para analisar como a classe social e o gênero influenciam no empreendedorismo.

Feitas as considerações a respeito dos trabalhos sobre classe produzidos pela Administração nos últimos anos, avancemos para uma breve concepção desta categoria, antes da revisão interseccional proposta.

Ferraro (2019) observa que os primeiros estudos sobre classe foram em sua maioria influenciados pelo trabalho de Karl Marx. Seguindo uma linha de pensamento marxista, tais trabalhos consideravam a esfera da produção como um critério definitivo na classificação social – assim como a luta entre a burguesia e o proletariado como uma consequência direta e lógica das contradições do capital.

#### Para Karl Marx

as classes sociais são definidas a partir do modelo de produção capitalista, que se organiza a partir de uma desigualdade fundamentada na apropriação que essa burguesia dominante faz da riqueza produzida na sociedade por meio da exploração da força de trabalho da classe dominada – os trabalhadores. Esse modo de organização social e econômica configura uma divisão social de classes, em que uma minoria se apropria do que é gerado pelo trabalho de uma maioria (TEIXEIRA, 2021, p. 145).

Em sua produção sobre as classes sociais, Max Weber analisa a distribuição social do poder e as identidades coletivas, considerando as classes, o status e os partidos (FERRARO, 2019). Para Weber (2004), o Estado é constituído de homens que estão alinhados em uma

conduta de dominação, na qual os sujeitos são classificados entre aqueles que são dominantes e aqueles que são dominados.

O Estado, do mesmo modo que as associações políticas historicamente precedentes é uma relação de dominação de homens sobre homens, apoiada no meio da coação legítima (quer dizer, considerada legítima). Para que ele subsista, as pessoas dominadas têm que se submeter à autoridade invocada pelas que dominam no momento dado. (WEBER, 2004, p. 526).

Incorporando e criticando as ideias de Marx e de Weber, o sociólogo Pierre Bourdieu construiu a teoria da distinção social. Para Bourdieu o capital econômico é apenas um entre diversos recursos. Além do capital econômico, há também o capital social, o capital cultural e o capital simbólico, que são disputados pelos agentes sociais. Dessa forma, as identidades sociais não são definidas estruturalmente, mas construídas gradativamente através de alianças e discursos (FERRARO, 2019).

Estes são apenas alguns pontos básicos da vasta produção de Karl Marx, Max Weber e Pierre Bourdieu sobre classe. Para finalizar este breve tópico sobre classe e iniciar o processo de intersecção de categorias, é importante pontuar que outras questões (além das relações capitalistas) podem influenciar a divisão de classes, conforme observa Teixeira (2021), a respeito da teoria de Karl Marx.

Numa perspectiva interseccional de análise, tal processo é analisado levando em consideração que também outras estruturas de poder afetam essa divisão de classes, e não somente a relação direta com a maneira pela qual se é posicionado no modo de produção capitalista, entendendo que esse posicionamento foi afetado, e também se valeu, de outras configurações de poder na sociedade (TEIXEIRA, 2021, p. 145-146)

Neste sentido Angela Davis também critica a ideia marxista de que a classe é a categoria mais importante, pois “Raça é a maneira como a classe é vivida. Da mesma forma que gênero é a maneira como a classe é vivida” (DAVIS, 2016). Dessa forma, segundo a autora, entre as categorias são estabelecidas relações mútuas, mas também cruzadas e por essa razão não se pode estabelecer uma maior importância de uma categoria a despeito das outras.

Observando a impossibilidade de se hierarquizar as categorias, podemos evocar o artigo seminal de Crenshaw (1989) no qual ela discorre a respeito das dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho por mulheres negras. As barreiras encontradas por elas não eram apenas por serem mulheres (uma vez que as mulheres brancas conseguiam se empregar) e também não era apenas por serem negras (pois os homens negros também estavam empregados), mas por serem mulheres negras (interseccionadas por questões raciais e de gênero).

Crenshaw (1989) tratava de uma realidade estadunidense da década de 1980, que ainda não foi superada, apesar das lutas dos movimentos feministas negros. No Brasil, por exemplo,

as mulheres negras são as primeiras a entrar no mercado de trabalho e representam a maior parcela de pessoas que trabalham na informalidade e em serviços desprotegidos. Nas grandes empresas nacionais, as mulheres negras ainda ocupam, em sua maioria, a base da pirâmide hierárquica. São elas também que recebem os piores salários, em comparação com as mulheres brancas, os homens negros e brancos (DIEESE, 1999; 2020; INSTITUTO ETHOS, 2010; 2016; IBGE, 2019).

Os homens negros, por sua vez, são privilegiados somente se comparados às mulheres negras. Entram precocemente no mercado de trabalho e ocupam em sua maioria serviços operacionais (ou nos primeiros níveis hierárquicos da pirâmide organizacional). Além disso, quase metade dos homens negros estão em trabalhos desprotegidos e/ou informais. Os homens negros têm rendimentos inferiores às mulheres brancas – que por sua vez recebem menos do que os homens brancos (DIEESE, 1999; 2020; INSTITUTO ETHOS, 2010; 2016; IBGE, 2019). Até mesmo no mercado de trabalho, homens cis negros fazem parte das masculinidades subalternizadas (tema da seção 2.2), pois apesar de fazerem parte de um grupo privilegiado de gênero, tem uma realidade incomparável estatisticamente com a dos homens cis brancos, estando em posições hierárquicas e ganhando menos que mulheres cis brancas – que estruturalmente já enfrentam as opressões de gênero.

Esta estratificação social tem raízes históricas no Brasil, conforme observa Colling (2019), pois mesmo com a abolição da escravização em 1888 foi mantida uma hierarquia colonialmente construída de gênero, raça e classe. Isto marcou historicamente e socialmente a realidade brasileira. Rezende (2017) observa que na passagem da escravização para o trabalho assalariado, as pessoas negras que até então estavam na condição escravizadas se viram-se desempregadas após a abolição. Diante desta situação, começaram a migrar para trabalhos que eram menos qualificados, para subempregos.

Como a grande maioria dos trabalhos da Administração com uma perspectiva interseccional analisados nesta dissertação, até aqui tenho considerado as intersecções das categorias raça, classe e gênero em algumas de suas relações com o trabalho, mas deixando de fora a sexualidade. Faz-se necessário, portanto, interseccionar também esta categoria e considerar as suas relações com a tríade classe-raça-gênero.

Foucault (2005) observa que a sexualidade tal qual a concebemos hoje é historicamente originada na burguesia. O proletariado do século XIX vivia em condições extremas aonde o seu corpo e o seu sexo estavam longe de ser considerados. Entretanto, a exploração da mão obra proletária fez com que os ideais burgueses da sexualidade fossem pouco a pouco também

adaptados à classe trabalhadora. Afinal, a força de trabalho não poderia ser dissipada em outros prazeres, que fossem além da objetiva função de reprodução.

Se o dispositivo da sexualidade contemporânea nasce na diferença de classes, podemos parafrasear Angela Davis (2016) e dizer que também a *sexualidade* é a maneira como a classe é vivida. Neste sentido, muito poderia ser dito sobre a sexualidade de mulheres negras pobres (e também indígenas) e a sua objetivação de raízes coloniais (CARNEIRO, 1995), bem como sobre a hipersexualização do homem negro ou ainda sobre as pessoas LGBTQIA+ negras. Cada tópico destes traria questões próprias, por isso sigo a intersecção pela avenida dos homens *gays*.

Neste caminho, é importante citar o trabalho de Irigaray (2008) que analisou os marcadores de sexualidade e classe no mercado de trabalho e as opressões a eles relacionadas. O título do trabalho já coloca uma provocação neste sentido, questionando se a discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho é uma questão de classe social. Em sua conclusão, o autor observa

(b) compartilhar da mesma orientação sexual não iguala nem promove um senso de identidade única entre os homossexuais; (c) existe, na organização em questão, discriminação por orientação sexual e classe social; sendo que esta última, mostrou-se presente mesmo entre os homossexuais; (d) os empregados de classe social superior, valendo-se de seu capital sócio-político-econômico, barganham tolerância com seu estilo de vida; enquanto **os gays, pertencentes às classes sociais mais baixas, sofrem de duplo estigma** (IRIGARAY, 2008, p. 11, grifo nosso).

A discriminação, então, não é apenas por ser *gay* ou por ser pobre, mas por ser *gay* e pobre. Considerando que o gênero – e os padrões de masculinidade – também atuam na opressão de homens *gays* e se interseccionarmos as questões raciais já tratadas, podemos dizer que um homem-gay-negro-pobre tende a sofrer quatro vezes mais do que um homem-hetero-branco-rico, em suas relações no mercado de trabalho.

Em uma abordagem interseccional é importante considerar também que as masculinidades-negras-gays-empobrecidas são múltiplas e algumas de suas questões socialmente estruturais serão analisadas da seção 2.2, porque o enfoque de discussão de opressões neste estudo é estrutural. Na seção 2.3 serão abordados os processos decisórios que tendem a se desenvolver com base em modelos previamente definidos e, portanto, limitantes diante de uma abordagem que desconsidera a possibilidade de estabelecimento de um conhecimento universal. Há um descolamento epistemológico explícito, mas necessário para que na análise de dados faça-se a tentativa de estabelecer um diálogo entre as áreas. Constrói-se, portanto, um referencial que possibilite o emprego de uma abordagem interseccional dos processos decisórios - aonde gênero, raça, sexualidade e classe, enquanto categorias de opressão atuam ativamente sobre o mesmo.

## 2.2 Masculinidades Negras Homossexuais Empobrecidas

Esta seção objetiva analisar as masculinidades negras homossexuais empobrecidas, em um movimento de aproximação às características específicas de gênero, raça, sexualidade e classe que caracterizam os sujeitos desta pesquisa. As subseções teóricas seguem a ordem temática: a) masculinidades; b) masculinidades negras; c) masculinidades negras homossexuais, buscando tornar mais clara a combinação destes três eixos de subordinação. A classe, por sua vez, aparece ao longo do texto, em cada uma das subseções, de forma interseccionada às categorias abordadas - seguindo a mesma linha da primeira parte do referencial teórico.

Para analisar as consequências estruturais, bem como as dinâmicas de interação entre estes quatro eixos (gênero, raça, sexualidade e classe), foi adotada uma perspectiva interseccional. A interseccionalidade analisa as consequências e dinâmicas da interação de eixos de subordinação (gênero, raça, classe, sexualidade, etc.), da combinação de sistemas discriminatórios e sua consequente dominação, opressão e desempoderamento. Sua abordagem trata também de como ações e políticas atuam na geração das opressões, produzindo de forma dinâmica e ativa o desempoderamento (CRENSHAW, 2002).

A interseccionalidade não é uma ferramenta apenas teórica, mas também metodológica, pois torna possível desvelar como as relações de poder de gênero, raça, classe se efetivam não apenas no âmbito individual, mas também coletivo e organizacional (RODRIGUES, 2013).

Segundo Butler (2009), não há gênero sem a reprodução de um conjunto de normas, e no caso da masculinidade hegemônica (CONNELL, 1995), tal normatização molda os homens, fazendo deles “um corpo dominado para dominar” (ALBUQUERQUE JÚNIOR, 2010, p. 27). Os homens cis usufruem, enquanto gênero, de privilégios (WELZER-LANG, 2001), quanto mais estiverem alinhados ao padrão branco, heterossexual, de classe média (PINHO, 2004b). Entretanto, conforme observa Nkosi (2004) “embora haja uma norma dominante, as pessoas transitam por elas de formas distintas, sejam motivadas por outras contradições – raça, classe, região, geração etc. –, seja pela própria trajetória e agência individual” (p.77).

Os homens negros cis homossexuais empobrecidos – que performam masculinidade – podem atender a norma do gênero dominante, mas descumprem a presunção da heterossexualidade e a branquitude (PINHO, 2004b) e apesar de serem homens, são socialmente marginalizados. Esta situação mostra que apesar de possuir a masculinidade, que é dotada de privilégios (gênero), estes indivíduos são entrecruzados por três eixos de subordinação (raça, classe e sexualidade). Sofrem, portanto, uma discriminação composta (CRENSHAW, 2002),

não apenas por serem homens pobres, homens negros ou homens *gays*, mas por serem homens *gays* negros pobres.

Homens negros cis homossexuais afeminados, entretanto, por se afastarem performativamente das normas de gênero definidas para os homens e por se aproximarem de uma expressão social que evoca a feminilidade, também não atendem a norma de gênero (MOURA, 2017; MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2017; MOURA, NASCIMENTO, 2020). O alinhamento de tais sujeitos com os padrões das normas de gênero masculina ditam, portanto, sua passabilidade ou não – ou seja, o seu grau de adequação à performatividade de gênero masculina ditará o seu nível de atendimento a norma de gênero. Esta questão será pormenorizada na próxima subseção, que trata sobre masculinidades e hegemonia.

### 2.2.1 *Fala que nem homem, rapaz! - Masculinidades e hegemonia*

Para nós, "ser homem" não era apenas ter um corpo de homem, mas mostrar-se como "masculino" e "macho" em todos os momentos. Como a brincadeira do "Tem Pente Aí?" dramatizava, ninguém devia (ou podia) esquecer esta condição, nem mesmo quando conversava despreocupadamente com os amigos numa área pública da cidade. Um dos preços da masculinidade, portanto, era uma eterna vigilância das emoções, dos gestos e do próprio corpo. (DAMATTA, 2010, p. 138)

O texto “Tem pente aí? Reflexões sobre a identidade masculina” do antropólogo Roberto DaMatta (2010) resgata uma brincadeira feita entre os rapazes de São João Nepomuceno (MG), na década de 50, que consistia em tocar as nádegas dos colegas, fazendo a pergunta que nomeia o texto (Tem pente aí?), como um teste da masculinidade da vítima – que a partir da sua reação provaria se era “macho” ou não. A eterna vigilância aparece, então, como um dos preços da masculinidade (DAMATTA, 2010), uma das normas obrigatórias que condiciona o gênero (BUTLER, 2009). Para Wang, Jablonski e Magalhães (2006)

O reconhecimento da masculinidade está atrelado à necessidade interna de sentir e agir como homem, o que implica uma série de cuidados específicos, incluindo o controle das emoções e do próprio corpo. Assim, por exemplo, o gestual masculino deve ser ajustado a parâmetros preestabelecidos, pois, para construir o que se convencionou chamar um “homem de verdade”, é preciso, antes de tudo, garantir que ele seja “macho”. “Para de chorar e **fala que nem homem, rapaz!**”, “medo é coisa de mulherzinha” e expressões afins indicam que a virilidade que se espera de um homem não vem pronta, precisa ser arduamente conquistada. (p. 56, grifo nosso)

O preço da masculinidade considerado por DaMatta (2010) como a vigilância eterna das emoções, dos gestos e do próprio corpo, encontram paralelo na citação de Wang, Jablonski e Magalhães (2006) sobre a virilidade arduamente conquistada por meio do controle das emoções e do próprio corpo.

Albuquerque Júnior (2010) também observa que o corpo masculino é caracterizado pelo controle, pela censura, pelo apagamento da sensibilidade e pela castração da livre expressão. “Um corpo dominado para dominar” (ALBUQUERQUE JÚNIOR, 2010, p. 25).

Neste sentido, Oransky e Fisher (2009) propõe que a masculinidade é construída em uma estrutura de quatro pilares: esforço constante; restrição emocional; heterossexismo; e provocação social. O esforço constante é caracterizado pela frequente autovigilância do comportamento masculino para demonstrar virilidade, confiança e força. A restrição emocional é a cultura masculina da não expressão dos sentimentos, problemas, preocupações e receios; considerando que um homem jamais deve dividir com o outro aquilo que sente. O heterossexismo é baseado em construções machistas e homofóbicas e considera depreciativa qualquer ação que aproxime o comportamento masculino às práticas socialmente vinculadas a mulher e ao homossexual. A provocação social considera o ritual de provocação da masculinidade do outro, como forma de afirmação da própria masculinidade. Sendo assim, um homem de verdade, deve tolerar tais provocações e reproduzir tais provocações no outro (ORANSKY; FISHER, 2009).

A masculinidade, porém, não é algo estático. Para Kimmel (1998) “os significados de masculinidade variam de cultura a cultura, variam em diferentes períodos históricos, variam entre homens em meio a uma só cultura e variam no curso de uma vida” (p. 106)

Vale de Almeida (2005) define masculinidade como um

termo que cobre todo o campo de investigação que, na área dos estudos sobre o gênero e a sexualidade, se reporta a significados culturais da pessoa, que, sendo ideologicamente remetidos para o terreno da essência dos homens, são, através de processos metafóricos, aplicáveis às mais variadas áreas da interação humana e da vida sociocultural. (VALE DE ALMEIDA, 2005, p. 123).

A socióloga trans Raewyn Connell<sup>18</sup> é conhecida como um dos principais nomes das pesquisas sobre masculinidade, dentro dos estudos de gênero. Sua produção, falando sobre a hegemonia da masculinidade, teve início na década de 80. Para Connell e Messerschmidt (2013), a masculinidade hegemônica pode ser compreendida como um padrão de práticas que possibilita a perpetuação da dominação das mulheres pelos homens, presumindo também a subordinação de masculinidades não hegemônicas.

Para Kimmel (1998) a construção das masculinidades também se dá em dois campos de relação de poder que se inter-relacionam “nas relações de homens com mulheres (desigualdade

---

<sup>18</sup> A pesquisadora alterou seu nome para Raewyn Connell, com o qual assina seus novos trabalhos e as reedições de suas antigas publicações. Algumas de suas obras ainda não foram republicadas com seu nome social.

de gênero) e nas relações dos homens com outros homens (desigualdades baseadas em raça, etnicidade, sexualidade, idade, etc.)” (KIMMEL, 1998, p. 105). Justamente pela existência de “mais de uma configuração desse tipo em qualquer ordem de gênero de uma sociedade (...) tem-se tornado comum falar de "masculinidades"” (CONNELL, 1995, p. 188).

O reconhecimento da diversidade existente entre as masculinidades não é o bastante, afirma Connell (2005). Há também a necessidade de se reconhecer as relações que se estabelecem entre estas masculinidades, “relações de aliança, domínio e subordinação. Essas relações são construídas por meio de práticas que excluem e incluem, que intimidam, exploram e assim por diante”<sup>19</sup> (CONNELL, 2005, p. 37, tradução do autor)

A pluralidade entre as masculinidades (CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2013) serviu como incentivo à exploração de um grupo de homens sobre os demais. Os homens da burguesia branca e heteronormativa, apesar de serem uma minoria, constituíam a classe dominante, detendo os meios de produção e se apropriando daquilo que era produzido pela maioria, a classe dominada dos trabalhadores, da qual os homens pobres e muitos homens negros fazem parte. Conforme observa Welzer-Lang (2001), mesmo o homem sendo um dominante, ele está submetido à hierarquia das masculinidades. “Nem todos os homens têm o mesmo poder ou os mesmos privilégios. Alguns (..) têm privilégios que se exercem à custa das mulheres (como todos os homens) mas também à custa dos homens” (WELZER-LANG, 2001, p 466). Esta relação foi perpetuada ao longo do tempo e ainda hoje opera na sociedade. Seu desabrochar se deu com o surgimento do capitalismo, mas suas raízes estão no período colonial.

Na história de formação do Brasil, tal dominação se efetivou baseada em diferenças econômicas, de cor e condição, durante o período colonial (PRIORE; AMANTINO, 2013). Segundo Rodriguez (2019),

Foi-nos ensinado que existe uma masculinidade superior às demais masculinidades. Uma masculinidade construída pelo patriarcado e que permanece forte e influente na sociedade ocidental capitalista. Estou falando do ser homem cis, branco, heterossexual, algo representante da heteronormatividade. Tudo que foge a uma dessas características são componentes das masculinidades subordinadas à masculinidade hegemônica (p. 278).

Sendo assim, no Ocidente, principalmente nos países que tiveram experiência colonial (SOUZA, 2013), a idealização do universo masculino é traduzida na jovialidade, heterossexualidade, cisgeneridade, branquitude, força, riqueza e virilidade (RODRIGUEZ,

---

<sup>19</sup> Tradução do autor: *relations of alliance, dominance and subordination. These relationships are constructed through practices that exclude and include, that intimidate, exploit, and so on.*

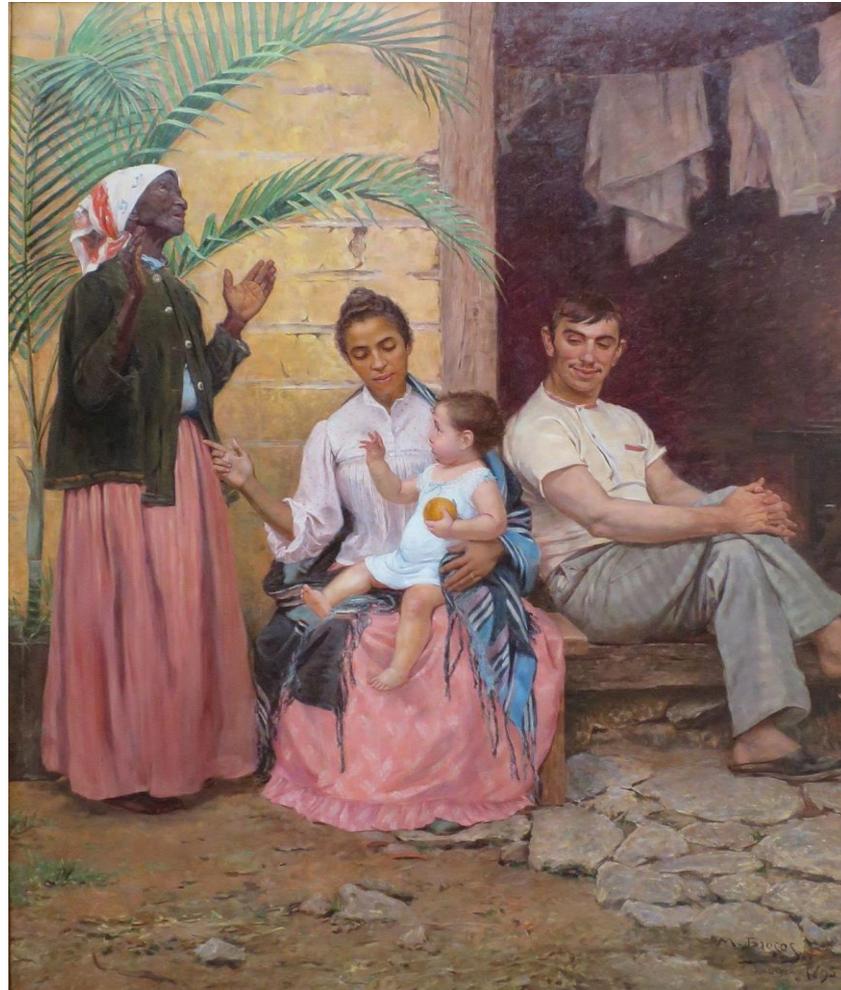
2019; SOUZA, 2013; PINHO, 2004b) atributos que constituem a masculinidade hegemônica como normativa (CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2013). Para Kimmel (1998),

Enquanto o ideal hegemônico estava sendo criado, ele foi criado em um contexto de oposição a “outros” cuja masculinidade era assim problematizada e desvalorizada. O hegemônico e o subalterno surgiram em uma interação mútua mas desigual em uma ordem social e econômica dividida em gêneros. (p. 105)

Percebe-se assim, a formação de uma hierarquia entre masculinidades (CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2013), onde homens *gays*, negros, pobres, trans seriam considerados menos homens que o homem cis, branco, rico e heterossexual (RODRIGUEZ, 2019; PINHO, 2004b), que se estabeleceu como a “referência universal de ser humano” (RESTIER; SOUZA, 2019, p.4). Por essa razão, dentro do grupo de masculinidades subalternizadas, conforme observa Souza (2013) “a classe é importante, porém os homens brancos heterossexuais pobres podem formar alianças com os grupos hegemônicos mais facilmente” (p. 36), uma vez que não encontram barreiras raciais ou de orientação sexual para se adequar ao modelo hegemônico. Para compreender melhor essa questão, a próxima subseção avança na direção das masculinidades negras.

### 2.2.2 Masculinidades Negras

Figura 2 – A Redenção de Cam – Modesto Brocos (1895)



Fonte: Imagem extraída do site do Museu Nacional de Belas Artes (MNBA)

A obra “A Redenção de Cam”<sup>20</sup> pintada por Modesto Brocos em 1895 se tornou um ícone do projeto branqueador da população brasileira iniciado no Brasil após a abolição da escravização em 1888 (LOTIERZO; SCHWARCZ, 2013). O quadro traz quatro figuras: (1) A Avó, mulher negra que ergue as mãos e os olhos aos céus, pelo neto que nasceu branco; (2) A Mãe, mulher negra de pele mais clara que chama a atenção do filho para o gesto da avó; (3) O Pai, homem branco, imigrante, que sorri olhando para o filho e é o único a pisar no chão pavimentado; e (4) O Filho, um menino, branco. Enquanto a Avó representa a negritude dos

<sup>20</sup> O nome do quadro, segundo Lotierzo e Schwarcz (2013) é uma inversão da passagem da Bíblia, Gênesis 9. Nesta passagem, Cam, é amaldiçoado por Noé, seu pai, após expor a nudez do patriarca. Noé condena os descendentes de seu filho Cam a serem escravos dos descendentes de seus irmãos, Sem e Iafet. Com o fim da Idade Média, o texto é reinterpretado associando Sem a Ásia, Iafet ao homem branco e Cam, assim como seus descendentes, marcados pela maldição, são aqueles de pele negra.

escravizados de outrora, o Neto representa a futura brancura idealizada para o povo brasileiro e que só se efetivaria através da introdução do imigrante branco europeu no Brasil, representado no quadro pelo Pai.

A saudação da avó aos céus é dupla, afinal, o neto nasceu homem e branco. Além disso, a mestiçagem racial representada no quadro se dá pela combinação ordenada de uma mãe negra e um pai branco (LOTIERZO; SCHWARCZ, 2013), conforme planejado pelos defensores do projeto de branqueamento brasileiro. O homem branco é, então, o “agente purificador da nova raça brasileira” (SOUZA, 2009, p 104), como se o corpo da mulher negra estivesse à mercê, disponível aos imigrantes, mantendo a tradição de violação perpetuada por senhores de engenho, traficantes de escravizados, etc. (GONZALEZ, 1982). É a institucionalização do estupro colonial da mulher negra pelo homem branco, que iniciou a miscigenação e foi responsável pela edificação do mito da cordialidade e da democracia racial brasileira (CARNEIRO, 1995).

A fim de garantir o efetivo branqueamento da população, durante a primeira república, foi promulgado o Decreto de n. 528, de 28 de junho de 1890 (1890) que regularizava a entrada e imigrantes no Brasil, mas que proibía expressamente a entrada de indígenas asiáticos e africanos. Os comandantes dos navios que trouxessem negros e asiáticos para o país, estavam sujeitos ao pagamento de uma multa e caso fossem reincidentes perderiam as licenças que possuíam. Entre outras coisas, este mesmo decreto ainda prevê a venda de casas com loteamentos de terras para os imigrantes brancos que aqui chegassem e o incentivo aos grandes fazendeiros para que contratassem esta mão de obra. Observa-se que esses privilégios não eram concedidos aos negros e negras recém-libertos, pelo contrário, estas pessoas enfrentavam dificuldades para se empregar de forma remunerada e eram varridas para as periferias das grandes cidades (GOMES, 1990). Ações como estas colaboraram com a edificação das desigualdades sociais brasileiras, diretamente relacionadas com a raça, que já haviam sido plantadas desde a chegada dos portugueses ao Brasil e que foram reafirmadas pelas políticas implementadas nos anos seguintes a abolição.

E o homem negro? Como estratégia, foi excluído ideologicamente (SOUZA, 2009) tanto do mercado de trabalho, passando a partir da abolição a ocupar subempregos (REZENDE, 2017), quanto do projeto de branqueamento. Afinal, a miscigenação por meio da combinação de uma mulher branca e um homem negro era inconcebível (CARVALHO, 1996 apud SOUZA, 2009). “Se o homem branco configura ideologicamente como o agente branqueador da nação, o homem negro seria sua ‘antítese-viril’, o agente *enegrecedor*” (RESTIER, 2019, p. 39, grifo do autor). A mulher branca “por possuir o ventre que dá braços saudáveis à nação, não poderia

ficar à mercê dos homens negros, pois as mulheres brancas se contaminariam com a impureza africana” (SOUZA, 2013, p. 37). Além disso, o homem negro carrega o mito de não ser um bom pai, sendo visto como violento, ausente, sexualmente promíscuo e viciado em álcool e jogos (SOUZA, 2009).

Geneticamente, dados de uma recente pesquisa realizada pela USP corroboram com a efetivação do modelo de miscigenação brasileiro formado por uma mulher não-branca e por um europeu. Os números indicam que 70% da herança genética feminina brasileira é proveniente de mulheres negras escravizadas do continente africano ou de mulheres indígenas nativas. Com relação a herança genética masculina, 75% é proveniente de homens brancos europeus. Em contrapartida, a herança genética dos homens negros vindos do continente africano corresponde a somente 14,5% e a dos homens indígenas nativos 0,5% (ALVES, 2020). Estes números indicam a perpetuação de um projeto de miscigenação baseado no estupro de mulheres negras e indígenas (CARNEIRO, 1995) e também na exclusão do homem negro, que em determinados períodos da colonização já representou a maioria da população brasileira (AMANTINO; FREIRE, 2013), mas que foi excluído através da sua estigmatização, do seu genocídio, da criminalização e consequente encarceramento.

Na contemporaneidade, conforme observa Carneiro (1995), citando Joel Rufino, a relação do homem negro com a mulher branca pode nascer da ilusão do mito da ascensão social, que em si tem raízes coloniais. A mulher branca atua como a avalista do homem negro, para o seu ingresso no mundo dos homens brancos. Entretanto, este ingresso não acontece de forma efetiva. De acordo com Restier (2019), o imaginário construído pelo homem branco faz a manutenção de sua hegemonia e superioridade, vendendo a ideia de que a única coisa que levaria uma mulher branca a se interessar por um homem negro seria o seu suposto pênis avantajado e o seu correspondente desempenho sexual superior. Entretanto, mesmo que os homens brancos não se equiparem a essa sexualidade animalizada atribuída aos negros, eles acreditam que podem oferecer mais vantagens as mulheres brancas, como segurança e estabilidade financeira. Os homens brancos seriam, por esses atributos, preferidos para ocupar as posições de marido ou namorado, enquanto que o homem negro seria apenas a representação fetichizada de uma sexualidade animal.

Para o branco, o homem negro é um animal (FANON, 2008), considerado superior corporalmente, mas inferior intelectualmente (NKOSI, 2014). “A inteligência dos homens negros foi avaliada pelos europeus na proporção inversa do tamanho de seu pênis” (SOUZA, 2009, p.100). Uma generalização que reduz o homem negro ao comprimento de seu falo e ao

seu alto desempenho sexual. Uma forma de negar a humanidade deste sujeito, que é ao mesmo tempo fonte de preocupação e de desejo (FANON, 2008; NKOSI, 2014).

O homem negro é comparado a um animal, como diz Fanon (2008):

Quanto aos pretos, eles têm a potência sexual. Pensem bem, com a liberdade que têm em plena selva! Parece que dormem em qualquer lugar e a qualquer momento. Eles são genitais. Têm tantos filhos que não os contam mais. Vamos ficar atentos. Tomar cuidado senão eles nos inundarão com pequenos mestiços (FANON, 2008, p.138).

Sendo assim, o corpo do homem negro é reduzido a um corpo sexuado ou a um corpo-para-o-trabalho (PINHO, 2004b). O ocidente construiu a fantasia de que o homem, o humano, é um produto da razão helênica, europeia e dessa forma as pessoas negras descendentes do continente africano não seriam homens – nem pelo seu sexo, nem pelo gênero, observa Faustino (2019). Dentro desta lógica, o não rompimento com a natureza faria do corpo negro algo selvagem e incivilizado e o homem negro, nesta linha de pensamento, não seria sujeito de si, apenas escravo dos desejos dos verdadeiros sujeitos, os brancos (FAUSTINO, 2019). Desta forma, o preconceito racial, determinava que os negros, considerados como uma raça inferior – herdeiros de Cam – trabalhassem para o homem branco, seu senhor (SODRÉ, 2000).

“Em uma sociedade racista, o homem negro traz a escravidão impressa em seu corpo e com ela os diversos atributos associados aos criados supermasculinos” (NKOSI, 2014, p.81). Uma supermasculinidade relacionada a habilidades corporais, como virilidade, força física e aptidão nata para a dança e o futebol. Dessa forma, “dificilmente, quando queremos eleger atributos positivos aos negros ou aos africanos, conseguimos ultrapassar essas prerrogativas racializadas criadas pela sociedade colonial” (NKOSI, 2014, p. 81).

Desta concepção, surgem três estereótipos básicos, com variações de origem colonial: o *Negão*, o *Neguinho* e o *Fiel Escudeiro* (SOUZA, 2009). O *Negão*, figura muito explorada pela mídia, é a personificação da virilidade e da força. Configura uma forma de ameaça para o homem branco e um objeto de desejo para a mulher branca. O *Neguinho* é assexuado, submisso e depende mentalmente e psicologicamente das decisões dos brancos. O *Fiel Escudeiro* é uma forma híbrida: possui a força física do *Negão*, mas também a submissão e a assexualidade do *Neguinho* (SOUZA, 2009).

Souza (2009) chama a atenção para a figura do *Fiel Escudeiro* do ex-presidente Getúlio Vargas, Gregório Fortunato (1900 – 1962). Em uma das fotos mais conhecidas de Gregório, que também era descrito como um cão de guarda, ele aparece publicamente penteando os cabelos de Getúlio, durante o período de campanha eleitoral. Atualmente, o presidente Bolsonaro repete a fórmula, sendo muitas vezes fotografado ao lado do deputado Hélio Lopes,

conhecido como Hélio Negão. Em Janeiro de 2020, a Veja (2020) dedicou um podcast ao deputado, intitulado *Hélio Lopes, o fiel escudeiro de Jair Bolsonaro*, em uma referência direta à figura de Gregório.

Este lugar ocupado pelo *Fiel Escudeiro* não é uma exclusividade do mundo político brasileiro, mas se estende para a vida cotidiana, em um processo natural(izado), aonde o negro desde cedo se subjugava ao papel coadjuvante no espetáculo do homem branco. Observa-se que

No processo de desenvolvimento dos garotos negros está colocada, desde sempre, a possibilidade de afirmação e proteção de si pela via da submissão ao modo de vida do sequestrador, no caso, do homem-branco-héterossexual. A masculinidade ocidental que sustenta a lógica violenta do patriarcado é branca. Como não é possível a um homem negro deixar de ser negro, ele negocia a autopreservação e o amor do sequestrador, incorporando seus códigos morais e comportamentais, transformando-se num macho-beta. Isso porque, numa sociedade em que se defende, de inúmeras formas, a supremacia branca, o papel de macho-alfa pertence somente aos homens-brancos-héterossexuais que fundam e refundam *ad infinitum* esse sistema (VEIGA, 2018, p. 80-81).

Um sistema que reforça os seus privilégios e ao mesmo tempo determina os lugares que os outros, aqueles que não correspondem ao padrão hegemônico, devem ocupar. Nkosi (2014) descreve três categorias estabelecidas ao homem negro, pela visão branca colonial: (1) *O homem negro é invisível* - aqueles que controlam a sociedade definem o que é homem e só enxergam o outro se ele representa a idealização da masculinidade ou potencializa o protagonismo branco. (2) *O homem negro é um animal* - é o criado supermasculino, puro corpo. Nada o impede e para que não ocorra a anarquia é preciso que ele seja controlado. (3) *O homem negro não é homem de verdade* - A sociedade colonial (seja durante a escravização ou após) impôs barreiras de caráter objetivas e subjetivas. Sendo assim, o homem negro não corresponde às expectativas de masculinidade do patriarcado.

Entretanto, para além de categorizações que surgem a partir de um sistema de dominação, a masculinidade negra é feita de pluralidade e diversidade. “Assim como não há uma única masculinidade, não há uma única masculinidade negra” (NKOSI, 2014, p.77). Estas masculinidades reproduzem padrões coloniais, fazendo com que estes sujeitos, em diferentes situações, alternem de posições de hegemonia, para posições de subordinação (PINHO, 2004b).

O trabalho de Souza e Dias (2018) mostra, por exemplo, que executivos negros que tiveram algum tipo de ascensão social, tendem a renegar as pautas raciais. Ao se aproximarem hierarquicamente do dominante, estes indivíduos reproduzem sua lógica de opressão. Ao se aproximarem financeiramente da classe social dominante adquirem uma posição de

hegemonia, mesmo que eles próprios em seu cotidiano enfrentem a subordinação, como observa Carneiro (1995)

Qualquer poder que o homem negro exerça, ele o faz por delegação do branco de plantão que pode destituí-lo a qualquer tempo, por isso é consentida a mobilidade individual de alguns negros ao mesmo tempo que é controlada e reprimida a mobilidade coletiva posto que o negro em processo de ascensão individual está fragilizado e sob o controle do poder do branco e uma das garantias exigidas pelo poder branco a este negro (para que ele não caia) é a sua lealdade (CARNEIRO, 1995, p. 547-548).

Além da diferença de classe, também o gênero e a orientação sexual podem fazer com que o homem heterossexual negro se sinta superior à mulher e às pessoas LGBTQIA+, conforme observa Veiga (2018). Dessa posição é comum que estes homens reproduzam as “violências que sofre enquanto um corpo negro no mundo sobre os corpos negros que trazem outras marcas inferiorizadas para além da negritude” (VEIGA, 2018, p. 81). Por essa razão o estereótipo do *negão* ou do macho-beta acaba sendo perseguido como um objetivo para os homens negros. Isso é motivado, segundo Nkosi (2014), porque

O negro que por algum motivo não corresponda a alguns destes estereótipos vivencia um sofrimento psíquico intenso, pois além de não ser reconhecido como homem por ser negro, não consegue ser reconhecido como homem negro em todos os atributos reificados que envolvem este reconhecimento (p.92).

Um exemplo desta não correspondência aos estereótipos são os homens negros gays, tema da próxima subseção deste trabalho, que muito comumente negam a sua homossexualidade como forma de proteção (VEIGA, 2018).

### 2.2.3 Além de preto, é viado?

*Além de preto, é viado.*

*piada na rua tinha um bocado,  
alerta vermelho de supermercado  
mas afinal, o que tinha de errado?  
que mal faria um preto afeminado?  
quando criança, à Virgem Maria  
rezava todo mês de maio,  
dedicava as noites acordado,  
perguntando aos céus se era culpado  
de amar do mesmo lado,  
e no silêncio imaculado  
bendito fruto, além de preto,  
se fez viado.*

*Jad William*

Em uma sociedade patriarcal que estabelece o homem branco heterossexual de uma classe social superior como o padrão (VEIGA, 2018), uma intersecção de sistemas discriminatórios de dominação, opressão e desempoderamento (CRENSHAW, 2012) atinge os homens negros homossexuais empobrecidos. Considerando o observado por Souza (2013), de que homens pobres brancos heterossexuais tem uma maior possibilidade de mobilidade dentro do grupo hegemônico, mantereí o meu enfoque, a princípio, na raça e na sexualidade.

Homens negros *gays* carregam no corpo, “dois tabus da sociedade brasileira, a homossexualidade e a raça” (RODRIGUES, 2018, p. 89). Neste contexto, o racismo e a homofobia atuam como instrumentos de normalização, que impõe sobre os negros o padrão da heterossexualidade e aos homossexuais a branquitude hegemônica (OLIVEIRA, 2017).

A masculinidade negra homossexual é duplamente marginalizada pela sociedade (LIMA; CERQUEIRA, 2007). Enquanto nos movimentos sociais negros ainda existe uma normalização do homem negro heterossexual (PINHO, 2004a; LIMA; CERQUEIRA, 2007; OLIVEIRA, 2018a), na comunidade gay, o branco é adotado como a norma estética idealizada (PINHO, 2004a). Para melhor compreender a combinação destes eixos de subordinação (CRENSHAW, 2012), que interseccionam os homens negros homossexuais, ela será apresentada primeiramente considerando a problemática de ser um negro gay e em seguida, de ser um gay negro.

Os estereótipos do homem negro impõem a estes sujeitos duas opções: a assexualidade ou a expressão sexual animalizada (SOUZA, 2009). Dessa forma, “os limites determinados a partir do *negão* não permitem a exibição pública de outras sexualidades, mesmo que, na dimensão privada da vida, outras performatividades possam ser vividas” (CAETANO *et. al*, 2019, p. 42). Diante disso, a homossexualidade do homem negro mesmo que exista, não pode ser expressada socialmente.

Para Junqueira (2009), “a visão homofóbica que negros e não-negros partilham acerca de homens negros homossexuais é uma visão racista” (p. 381). Isto é, o colonialismo que estabelece papéis sociais aos homens negros é o mesmo que exclui todo aquele que não se encaixa nesses padrões. Sendo assim, “as bichas pretas, diferentemente dos negões, evocam um “não lugar” no mundo das masculinidades” (CAETANO *et. al*, 2019, p. 44). São socialmente excluídos de forma automática, por não corresponder a um ideal coletivo, que lhe é imposto e pressuposto (SANTOS JÚNIOR; JESUS, 2014).

O movimento social negro também acabou por fomentar um certo “masculinismo negro como a pré-suposição de uma identidade negra que é masculina, que exclui a mulher, que exclui o homossexual” (PINHO, 2004a, p. 129). A falta de uma abordagem interseccional nestes

movimentos tem fomentado o surgimento de iniciativas específicas LGBTQIA+ negras. É o caso do Coletivo Afrobixas, em Brasília (SILVA; CASTRO, 2017) e a Coletiva *Queerlombos*, em Ouro Preto (AMORIM, 2019).

No núcleo familiar, os homossexuais negros muitas vezes lidam com o isolamento e o medo de rejeição, fomentados por comentários depreciativos sobre outros *gays* ou pela religiosidade familiar (CORTÊS; SOUZA 2019; OLIVEIRA, 2017, 2019b). “Colocar em risco o aconchego do lar, o colo de mãe e o afeto dos irmãos tem um efeito, por vezes, aterrorizante” (VEIGA, 2018, p. 82), o que leva muitos sujeitos a jamais se assumirem. Aqueles que o fazem, podem encontrar a rejeição por serem homossexuais ou o acolhimento que tanto esperam (VEIGA, 2018).

O homossexual negro enfrenta, desde a infância, o racismo e a homofobia na sociedade, em sua trajetória escolar, na igreja, nos movimentos sociais, na família (CAETANO *et al*, 2019; CÔRTEZ; SOUZA, 2019; OLIVEIRA, 2018a, 2018b, 2017; JUNQUEIRA, 2009; LIMA; CERQUEIRA, 2007; PINHO, 2004a) e a expressão da sua afetividade e sexualidade é comprometida pelo racismo do universo gay.

O padrão de beleza capitalista é branco e conseqüentemente o amor romântico ideal também o é (VEIGA, 2018). Trabalhos sobre aplicativos de relacionamentos ou encontros *gays* (FELIPE; TAKARA, 2018; SARAIVA *et al*, 2020) e saunas (SANTOS; PEREIRA, 2016) mostraram a predileção dos *gays* por homens brancos em detrimento dos homossexuais negros. Os brancos são universalmente desejáveis, tanto por outros brancos, quanto por negros (HAN; CHOI, 2018). E o homem negro?

Deslocado de um padrão hegemônico, o homossexual negro experimenta a negação no mundo homossexual – seus clubes, boates, espaços de confraternização, trajetórias pessoais modelares, imagens, mídia gay, sua perspectiva de poder e padrões de consumo sempre têm como referência o homossexual branco (OLIVEIRA, 2017, p. 93).

Sendo assim, tornou-se comum falar sobre a solidão do homossexual negro (RODRIGUES, 2018), que assim como a mulher negra não é visto pela sociedade, estruturalmente racista, como adequado para o relacionamento amoroso, embora seja objeto de fetiche para relações sexuais (SILVA JUNIOR; IVENICKI, 2015). Sobre essa questão, Marques Júnior (2019) salienta que “não são poucos os relatos de reprodução de racismos sexistas em aplicativos de namoro ou sexo, onde a forma como os corpos negros são vistos nestes espaços virtuais remetem, muitas vezes, à visão de compradores de escravos” (p. 19).

Os *gays* negros, enquanto objeto de desejo sexual idealizado, devem ser como Amaro, protagonista do romance brasileiro *Bom Crioulo*<sup>21</sup>, escrito por Adolfo Caminha em 1895: musculosos, altos, sexualmente insaciáveis e animais (CAMINHA, 2009). Em suma, os homossexuais negros aceitos são aqueles hipersexualizados, que atendem aos padrões coloniais do *negão* heterossexual (OLIVEIRA, 2017).

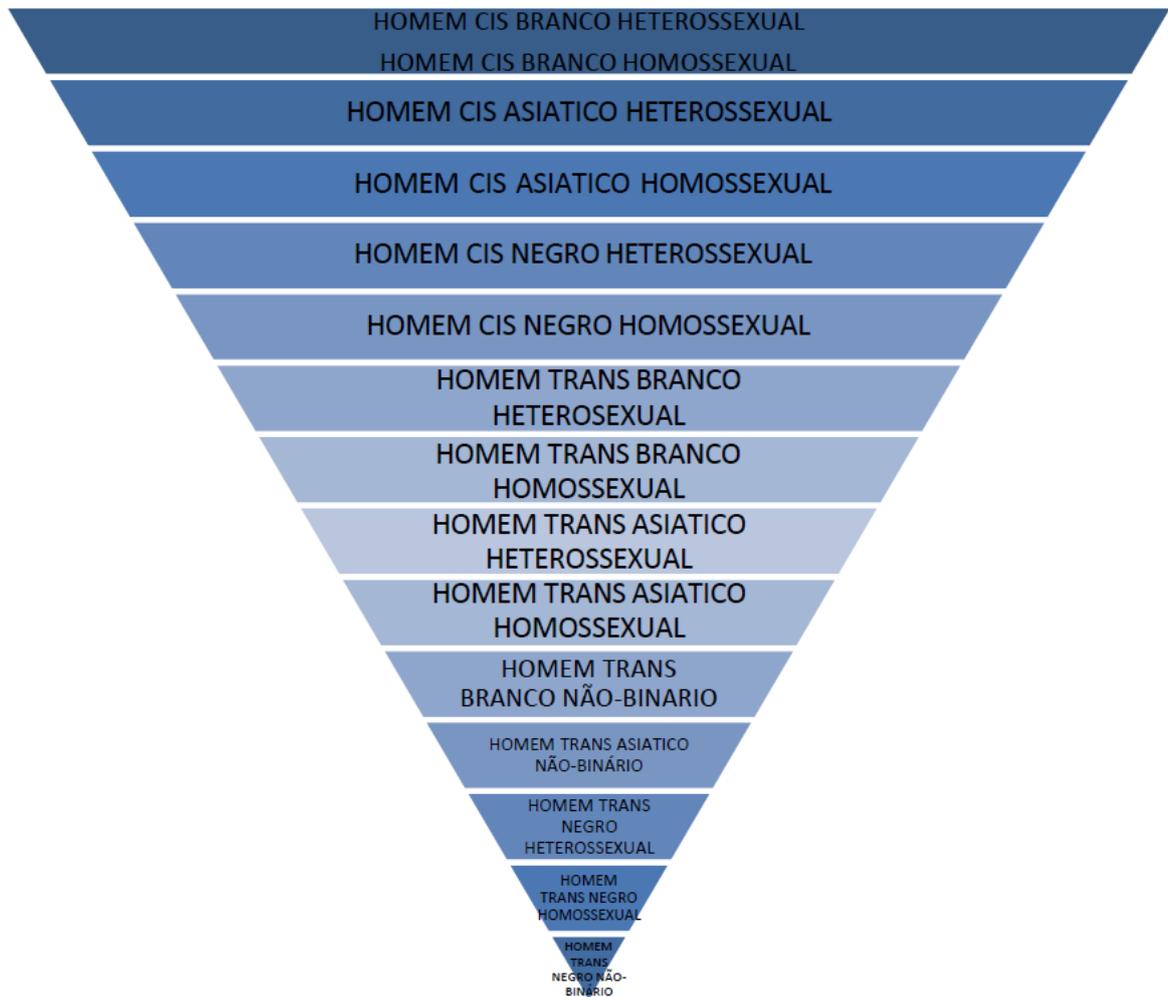
Este padrão também é repetidamente reproduzido pela indústria pornográfica *gay* (PINHO, 2012), que colabora para fetichização dos homens negros *gays*. Sobre essa questão, Oliveira (2017) observa que “a masculinidade do homem negro fica reduzida ao seu sexo e, nas relações homoafetivas ou sexuais, simplesmente, o que se espera é que o parceiro de pele mais escura atue como o ativo, e o parceiro mais claro como o passivo” (p. 95). Santos Júnior e Jesus (2014) observam que “Sob esta conjuntura, constata-se que aos homens negros é dado um papel muito restrito, o de ser mercadoria sexual, seja na relação heteronormativa ou na relação homoafetiva. Quando se é objetificado sexualmente, perde-se de vista a afetividade” (p. 9).

O pesquisador trans Shay de Los Santos Rodriguez (2019) elaborou, a partir de sua pesquisa teórica e prática, a *Pirâmide Invertida do homem mais homem que o homem*. Ela é invertida para que o espaço represente os privilégios sociais inerentes aos atributos masculinistas.

---

<sup>21</sup> *Bom Crioulo*, romance naturalista brasileiro, conta a história da violenta paixão de Amaro - primeiro protagonista *gay* e negro da literatura nacional - e Aleixo, jovem branco de traços afeminados (CAMINHA, 2009; OLIVEIRA, 2017).

Figura 3 – Pirâmide Invertida do homem mais homem que o homem



Fonte: Rodriguez (2019).

É importante notar a inclusão de asiáticos na pirâmide, que dialoga com as discussões raciais atuais acerca da amarelitude. Entretanto, em um país construído a partir do mito das três raças (negros, indígenas e brancos), chama a atenção a ausência dos homens indígenas em tal estrutura: onde eles estariam? Esta é uma lacuna que pode ser objeto de pesquisas futuras.

De acordo com Rodriguez (2019), entre os homens cisgênero, o negro homossexual é aquele que menos tem privilégios sociais, em oposição ao branco heterossexual, que está no topo dos privilégios. Abaixo do negro homossexual cis estão os homens transexuais em suas multiplicidades, que não são objeto deste trabalho – deixando inclusive abertura para trabalhos futuros que podem estudar as trajetórias das histórias de vida laboral daqueles que menos privilégios tem, no trecho trans da pirâmide<sup>22</sup>.

<sup>22</sup> Enquanto homem cis, reconheço a luta de pesquisadores trans de encabeçar as produções acadêmicas sobre pessoas trans. Sendo assim, mesmo reconhecendo que homens trans possuem menos privilégios que os homens

Se interseccionarmos a categoria classe, se esse homem negro *gay*, também for pobre ele ainda enfrenta mais preconceitos, inclusive dentro do próprio grupo *gay* (e neste caso não mais apenas por ser negro, mas também por ser pobre). Segundo Irigaray (2008), isso acontece pois o capital sócio-político-econômico de indivíduos de classe social superior, possibilita que eles barganhem algum tipo de tolerância ao seu estilo de vida – algo que é negado ao *gay* de classe social inferior.

Por fim, é preciso observar que o grupo de homens negros homossexuais empobrecidos também não é homogêneo. Aqueles que têm a pele mais clara e performam mais masculinidade são mais aceitos, por estarem mais próximos da norma heterossexual branca. Ao mesmo tempo, quanto mais retinto o negro for, mais racismo ele pode sofrer e quanto mais o homossexual performar feminilidade, mais homofobia ele está sujeito a vivenciar (CAETANO *et al*, 2019; RODRIGUES, 2018; OLIVEIRA, 2018a, 2018b, 2017). A interseccionalidade de outros fatores também pode segmentar esses sujeitos e estratificá-los de acordo com a sua classe social, grau de formação, lugar onde moram, deficiências, soropositividade para o HIV e outras questões específicas à singularidade do ser humano.

### *2.3 Processos Decisórios em Trajetórias Profissionais*

Os processos decisórios e suas implicações nas trajetórias profissionais são o foco desta seção, que está dividida em três partes. Na primeira, há uma breve explanação teórica sobre os processos decisórios, apresentando algumas ideias de três autores seminais da área (Simon, Tversky e Kahneman). Na segunda parte são apresentados trabalhos científicos acerca dos processos decisórios e suas relações com a subjetividade e com as trajetórias profissionais. Na terceira parte é realizada uma breve aproximação entre os processos decisórios e as masculinidades negras *gays* empobrecidas – movimento que será mais bem desenvolvido na apresentação dos resultados.

#### *2.3.1 Processos Decisórios*

Administrar é tomar decisões, é o que afirma Simon (1971), que defende que toda ação gerencial tem natureza decisória. Decidir é um ato humano e comportamental, no qual

---

cis negros homossexuais, mantive o recorte deste trabalho nos homens cis, para que não invada o lugar de pesquisa de outres.

consciente ou inconscientemente são selecionadas ações consideradas possíveis para o decisor e para aqueles que lhe são hierarquicamente subordinados (SIMON, 1971).

Na Teoria Administrativa, a decisão, enquanto tema, aparece na escola clássica (1910-1950), que pregava que o *homo economicus* possuía a racionalidade plena e, portanto, tomava a decisão mais acertada diante das situações. Na década de 50, o economista Herbert Simon muda este paradigma ao afirmar que tal racionalidade é limitada e que o processo de decisão não é realizado baseado na completude dos dados, tendo em vista que não há o pleno conhecimento de todas as alternativas possíveis e suas consequências (PROCÓPIO, 2017).

Bazerman e Moore (2014) observam que os trabalhos de Herbert Simon diferenciam as escolas de pensamento acerca dos processos decisórios em prescritiva e descritiva. Os estudiosos da decisão prescritiva desenvolvem métodos para que decisões ideais sejam tomadas. Sua preocupação principal é em como o processo decisório deve ocorrer. Os estudiosos da decisão descritiva, por sua vez, analisam o processo decisório e como ele se concretiza, considerando as interrelações envolvidas neste processo (RIBEIRO, 2015; BAZERMAN; MOORE, 2014).

Seis elementos clássicos compõem o processo decisório, segundo Simon (1971): o decisor, os objetivos, as preferências, a estratégia, o ambiente e o resultado. O decisor é aquele que escolhe, que é responsável por tomar a decisão. Os objetivos são aquilo que se pretende alcançar ou fazer, são a meta. As preferências são os critérios que o decisor utiliza para balizar a sua escolha. A estratégia é o plano estabelecido para alcançar os objetivos, tendo em vista as preferências e o cenário da decisão, o ambiente. O resultado é o produto da decisão combinada aos outros cinco elementos integrantes do processo.

Três etapas compõem a execução do processo decisório, segundo Simon (1979). A primeira etapa é a relação das estratégias possíveis. Cada uma destas estratégias trará possíveis consequências que devem ser determinadas na segunda etapa do processo. A terceira etapa, por fim, consiste na avaliação e comparação das consequências.

Padoveze (2016) ao analisar a tomada de decisão, elenca quatro etapas envolvidas neste processo: (1) A identificação precisa do objetivo que se pretende alcançar; (2) O diagnóstico do cenário situacional; (3) A concepção das possíveis ações, que são avaliadas e comparadas, para que uma seja escolhida; e (4) A implementação. Observa-se que as etapas elencadas por Padoveze (2016) dialogam com os seis elementos clássicos e as três etapas estabelecidas por Simon (1971; 1979).

Para Simon (1979) o tipo de decisão a ser tomada determina o processo decisório. As decisões, para o autor, podem ser divididas em programadas e não programadas. Decisões

programadas fazem parte da rotina, estão relacionadas a problemas que se repetem e que são facilmente compreensíveis. Há procedimentos, normas, regras sistemáticas e sistemas de informação que orientam ou conduzem estas decisões. Sendo assim, muitas vezes a intervenção do tomador de decisão, acaba não sendo necessária. Por sua vez, as decisões não programadas são necessárias diante de problemas menos estruturados - ou até mesmo não estruturados. Envolve a singularidade e situações mal compreendidas, o que impossibilita que sejam adotadas soluções rotineiras e sistemáticas.

Em 1974, quinze anos depois de Herbert Simon publicar a sua obra sobre processos decisórios, Amos Tversky e Daniel Kahneman avançaram nas pesquisas sobre esse tema, se debruçando criticamente sobre o julgamento e os vieses sistemáticos envolvidos na tomada de decisão (BAZERMAN; MOORE, 2014)

Tversky e Kahneman analisaram as decisões heurísticas ao desenvolverem a Teoria do Prospecto. Esta concepção considera que as decisões são baseadas em princípios e julgamentos pessoais, avaliando as vantagens e desvantagens de cada opção (HANSSON, 2005).

Para Tversky e Kahneman (1974) a tomada de decisão está relacionada ao julgamento intuitivo. Os autores consideram que mesmo os julgamentos realizados a partir de dados quantitativos – estatísticos e numéricos – estão sujeitos a erros e que no cotidiano, as pessoas tomam decisões a partir de suas crenças e princípios. Para diminuir a complexidade do processo decisório, os indivíduos fazem a opção por regras simples, uma vez que os mesmos conhecem apenas parcialmente as situações e as etapas que compõe a resolução.

Bazerman e Moore (2014) analisam quatro heurísticas elaboradas por Tversky e Kahneman: (I) Disponibilidade; (II) Representatividade; (III) Teste de hipótese positiva; e (4) Afeto. Estas quatro heurísticas estão descritas no Quadro 8.

Quadro 8 – Heurísticas de Tversky e Kahneman

<i>Heurística</i>	<i>Breve Descrição</i>
<i>Disponibilidade</i>	Pessoas avaliam a frequência, a probabilidade ou as causas prováveis de um evento pelo grau com que exemplos ou ocorrências desse evento estiverem imediatamente “disponíveis” na memória (Tversky e Kahneman, 1973). Um evento que evoque emoções e que seja vívido, fácil de imaginar e específico estará mais disponível do que um evento que é de natureza não emocional, brando, difícil de imaginar ou vago (BAZERMAN; MOORE, 2014, p. 23)

<b><i>Representatividade</i></b>	Ao fazer um julgamento sobre um indivíduo (ou objeto ou evento), as pessoas tendem a procurar peculiaridades que ele possa ter que correspondam a estereótipos formados anteriormente (...) Os administradores também usam a heurística da representatividade. Eles podem prever o desempenho de uma pessoa com base em uma categoria estabelecida de pessoas que o indivíduo representa para eles (BAZERMAN; MOORE, 2014, p. 24)
<b><i>Teste de hipótese positiva</i></b>	(...) sempre há pelo menos quatro situações separadas a considerar quando se avalia a associação entre dois eventos, supondo que cada um tenha apenas dois resultados possíveis. Porém, nosso processo decisório do dia a dia normalmente desconsidera esse fato. Em vez disso, intuitivamente usamos dados seletivos para testar hipóteses (BAZERMAN; MOORE, 2014, p. 26)
<b><i>Afeto</i></b>	A maioria dos nossos julgamentos é despertada por uma avaliação afetiva, ou emocional, que ocorre mesmo antes que ocorra qualquer raciocínio de nível mais alto (BAZERMAN; MOORE, 2014, p. 27)

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Bazerman e Moore (2014)

A observações realizadas por Bazerman e Moore (2014) sobre as heurísticas de Tversky e Kahneman mostram que a memória, os estereótipos, a intuição, as emoções e os afetos podem atravessar o julgamento das pessoas e conseqüentemente seus processos de decisão. A célebre frase de Simon (1971) já dizia que “decidir é um ato humano” e pode-se dizer, portanto, que o processo decisório carrega em si todas as facetas que atravessam este ser humano.

Conforme observa Maccali *et al.* (2014), “a tomada de decisão é um processo complexo de relações em que estão presentes elementos objetivos e elementos de natureza subjetiva, presentes nos valores de seus atores” (p. 445). Esta questão é desenvolvida na próxima subseção.

### 2.3.2 Processos Decisórios, subjetividade e trajetórias profissionais

Nos últimos anos, os principais autores que estudam os processos decisórios têm sugerido como agenda de pesquisa, os aspectos subjetivos dos indivíduos (MACCALI *et al.*; 2014). Um dos exemplos apontado pelos autores é o trabalho de Hambrick e Mason (1984) que

propuseram um modelo focado nas características de executivos e como essas características influenciam nas decisões e, conseqüentemente, nos resultados organizacionais. Os autores consideram, em seu modelo, as experiências dos executivos, seus valores e sua personalidade para analisar a maneira como esses aspectos influenciam seu campo de visão, sua percepção seletiva e interpretação das circunstâncias. A teoria de Hambrick e Mason (1984) sugere que os executivos respondem às situações baseados em suas próprias interpretações e realizam a

interpretação da situação por meio de suas próprias experiências, da sua personalidade e de seus valores pessoais (MACCALI *et al.*; 2014, p. 440).

Utilizando a história de vida como método de sua pesquisa sobre processos decisórios, Maccali *et al.* (2014) observam que

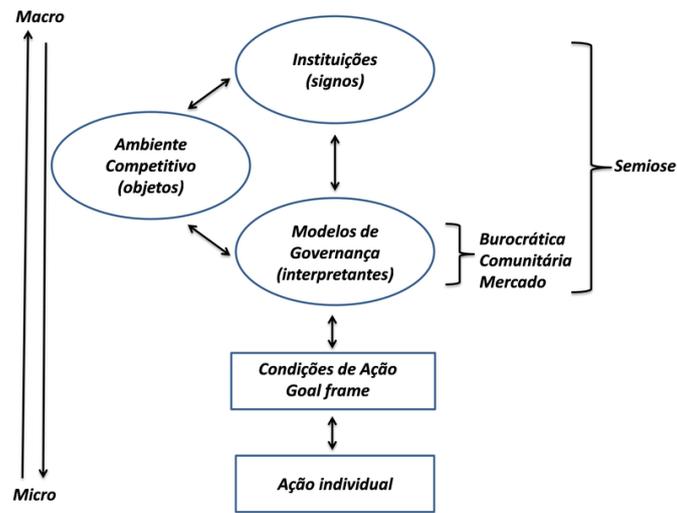
Tal método pode identificar como a experiência de vida e os valores do indivíduo influenciam as decisões deste profissional ao longo do tempo. Embora as teorias existentes no campo das organizações sejam construídas tendo como foco os executivos e suas decisões, *considera-se, nesta proposta, estes mesmos aspectos para pesquisar as decisões de profissionais em relação a sua vida pessoal e profissional como um primeiro passo na exploração do método* (MACCALI *et al.*; 2014, p. 440, grifo nosso).

A premissa do trabalho de Maccali *et al.* (2014) serve como base norteadora deste trabalho, que considera esta mesma abordagem dos processos decisórios, portanto, não se dedicando as decisões de grandes executivos, mas a vida profissional e pessoal de homens negros homossexuais empobrecidos que trabalham na mineração.

Na Administração, entretanto, conforme apontam Macedo e Saes (2020) ainda há a necessidade de uma fundamentação sobre a tomada de decisão individual, lacuna que se impõe como desafio ao campo dos estudos organizacionais. “A complexidade desse empreendimento resulta do fato do processo decisório ser resultante das influências concomitantes das dimensões relacionais, ambientais e comportamentais” (MACEDO; SAES, 2020, p. 65).

Macedo e Saes (2020) consideram que uma visão holística e realista das diversas influências é necessária. São incorporadas, nessa perspectiva da tomada de decisão, a influência ambiental (que age sobre os padrões de comportamento, de forma normativa, moldando a decisão individual); a matriz institucional (na qual as instituições consolidam padrões de comportamento que regem as operações de mercado); as estruturas de governança (burocrática, comunitária e de mercado) e os *framings*. Os *framings* são “resultado da produção de representações pelos indivíduos a partir da interpretação do ambiente competitivo ao qual a corporação está inserida, mediante o emprego de signos de uso coletivo” (MACEDO; SAES, 2020, p. 62). Este esquema está representado na Figura 1.

Figura 1 - Modelo semiótico organizacional de decisão individual



Fonte: Macedo e Saes (2020)

Os trabalhos de Cordeiro *et al.* (2015) e Spigel e Caulliraux (2016) também analisam os processos decisórios e suas relações com os aspectos subjetivos e cognitivos envolvidos nas decisões individuais que atravessam as trajetórias profissionais.

Cordeiro *et al.* (2015) chamam atenção para os fatores que influenciam a tomada de decisão dos sujeitos na passagem da fase escolar para o mercado de trabalho. Foi observado, neste sentido, que certas ações de professores, pais e demais figuras presentes na vida dos sujeitos influenciam diretamente ou indiretamente em seu processo decisório. Ações como a empatia, o incentivo a autoexpressão, a confiança e o afeto auxiliam positivamente neste processo. Por outro lado, rigidez, alta exigência, rejeição, estímulos que provocam vergonha, culpa e ansiedade são prejudiciais e agem de forma nociva sobre a tomada de decisão.

O trabalho de Spigel e Caulliraux (2016) realiza uma análise do processo decisório, do ponto de vista cognitivo. Essa abordagem considera questões como a atenção, a categorização, a memória e a emoção, dentro do processo cognitivo do decisor. O esquema desenvolvido por eles é apresentado na Quadro 9.

Quadro 9 - Relação das implicações da experiência no processo cognitivo com os papéis dos elementos da cognição na tomada de decisão.

<b>Papel dos elementos do processo cognitivo do decisor</b>	<b>Inferências sobre os efeitos da experiência no processo cognitivo do decisor</b>
Atenção como seleção, reparação e manutenção: determina a percepção inicial do problema	As experiências tendem a influenciar a atenção seletiva, conferindo percepções que parecem ser precisas e rápidas de objetos e ideias ‘conhecidos’.
	As experiências influenciam a preparação e a manutenção da atenção.
	As experiências recentes tendem a ser foco de atenção interno, sendo percebidas como mais relevantes.
	As experiências tendem a direcionar o foco de atenção externo, e influenciam a subponderação de eventos raros.
Categorização como base do reconhecimento da situação: o armazenamento das características e a reconstituição	As exposições prolongadas aos estímulos, que compõem a experiência, conformam o reconhecimento da situação, e conferem fluência a reconstituição.
	A experiência conforma os mecanismos de categorização utilizados, através do conhecimento desenvolvido no domínio
Categorização como base para percepção situada	A experiência é uma das bases que gera a representação mental (conceituação situada).
Categorização como base de inferências sobre o problema	As experiências conformam a conceituação situada e são base para as inferências sobre a tarefa.
	A experiência conforma a percepção do valor relativo atribuído na seleção, enquadramento e interpretação das informações sobre os eventos.
Memória como fonte de informação	O registro das experiências na memória influencia inconscientemente a decisão.
Memória como restrição da aquisição de informações	A capacidade de recordação de uma experiência é influenciada pela memorização de outros eventos.
Memória como base para percepção rápida, conferindo agilidade ao processo decisório	As experiências conformam a memorização e a capacidade de recuperação das informações de eventos relacionados.
	A acessibilidade à experiência que advém de eventos passados e são registradas na memória, conforma o viés no processamento desse o conteúdo.
Emoção como fonte de informação	As experiências estabelecem os marcadores somáticos.
	A percepção sobre o resultado das experiências define as relevâncias emocionais relativas.
Emoção como direcionadora da atenção para aspectos relevantes do problema	A experiência com danos influencia a percepção do decisor diante do risco.
Emoção com papel de velocidade, viabilizando decisões rápidas quando há pressão de tempo	A experiência pode não ser marcada somaticamente se houver sobrecarga na memória de trabalho.

Fonte: Spigel e Caulliraux (2016)

Pesquisou-se no Portal de Periódicos da CAPES por artigos disponíveis em bases internacionais sobre processos decisórios, relacionados a gênero, raça e sexualidade. Foi necessário adotar um recorte temporal amplificado (1990-2020), em decorrência da dificuldade de encontrar artigos alinhados à proposta deste trabalho. A busca utilizou os termos *decision making* (tomada de decisão) e *decision making process* (processos decisórios) combinados aos termos *gender* (gênero), *race* (raça), *gay* e *social class* (*classe social*). Foram selecionados artigos que além de conter os termos de pesquisa, tratam de aspectos subjetivos do processo decisório, relacionados a carreira e trajetórias profissionais. Os artigos encontrados no Portal de Periódicos da CAPES estão indexados nas bases *Web of Science*; *DOAJ*; *APA PsycNet*; e *Taylor & Francis*.

Duas observações, entretanto, são necessárias, antes que os trabalhos sejam apresentados. Em primeiro lugar, há uma lacuna de artigos que abordem *raça* e *processos decisórios*. Apesar do número alto de resultados, em sua quase totalidade, tais artigos abordam questões médicas e jurídicas, com nenhuma conexão com os estudos organizacionais. Em segundo lugar, os estudos sobre *processos decisórios*, *gênero* e *sexualidade* dificilmente abordam estes tópicos por perspectivas pós estruturalistas. Porém, estes trabalhos fazem-se necessários por apontarem dados acerca de tais tópicos que se mostram relevantes para a compreensão da realidade social e organizacional.

Póvoa et al (2017) se dedicam a uma análise descritiva, sobre como se dá o processo decisório, considerando a diferença entre os gêneros (masculino e feminino) na tomada de decisão. Em seu estudo, os autores chegaram a duas conclusões principais:

(a) (...) foi observado que *a gestão do processo decisório pode ser beneficiada ao levar em consideração o gênero do tomador de decisão*; (b) (...) observa-se que *o gênero do tomador de decisão pode influenciar na forma como a decisão é recebida por aqueles que por ela são afetados*, o que aponta para certo potencial de conflito em processos decisórios que envolvam gêneros distintos, notadamente, quando o gênero feminino é o tomador de decisão (PÓVOA *et al*, 2017, p. 495, grifo nosso)

Koch, D’Mello e Sackett (2015) realizam uma meta-análise para avaliar por meio de simulações de tomadas de decisão profissionais, como atuam os estereótipos relacionados ao gênero. O objetivo do trabalho, portanto, não é observar as diferenças entre os processos decisórios realizados por homens e mulheres, mas analisar como os decisores, ao realizarem uma avaliação, são influenciados pelo gênero dos avaliados. Os resultados apontam para um viés de congruência de gênero – ou seja, os homens são melhor avaliados em locais de trabalho dominados por homens. Esta preferência manifesta é maior nas decisões realizadas por homens,

em comparação àquelas realizadas por mulheres. O viés de congruência – preferência pelos homens, em relação as mulheres – foi reduzido apenas com informações adicionais que indicavam que os avaliados eram altamente competentes ou então, quando foi exigido um cuidado redobrado por parte dos avaliadores.

Budge, Tebbe e Howard (2010) analisam os processos decisórios nas trajetórias profissionais de funcionários transgênero. Seis tópicos derivados dos dados da pesquisa foram elencados pelas autoras, como determinantes no processo de tomada de decisão destes indivíduos que contrariam as normas de gênero dominantes. O Quadro 10 apresenta um breve resumo de tais categorias.

Quadro 10 – Processos decisórios e a carreira

<b>TÓPICO</b>	<b>DESDOBRAMENTOS</b>	<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>
<b>Barreiras Ocupacionais</b>	Discriminação direta Perda de emprego Dificuldade em conseguir emprego Discriminação Estereótipos Trabalho duro compensatório	O preconceito e a discriminação afetam a empregabilidade e o desempenho profissional.
<b>Perspectivas Ocupacionais</b>	Carreiras inatingíveis	A discriminação vivida faz com que o indivíduo acredite que não é capaz de conseguir o emprego que quer.
<b>Aspirações ocupacionais</b>	Influência da localização geográfica  Ocupação ideal futura  Sem aspirações	A homofobia e transfobia aparentam ser mais fortes nas cidades pequenas e subúrbios.  Uma ocupação futura que permita o exercício do ativismo LGBT é idealizada.  As aspirações profissionais não se alteraram após o processo de identificação transgênero
<b>Ações</b>	Treinamento em novas habilidades  Ativismo	A educação e a qualificação impactam na obtenção de um emprego.  O ativismo pode promover mudanças sociais e promover a igualdade.
<b>Gratificação Ocupacional</b>	Segurança ocupacional Lealdade à ocupação Benefícios ideais	Aspectos positivos como a segurança e os benefícios promovem a gratificação dos sujeitos no trabalho.
<b>Influências Contextuais</b>	Socialização	São os fatores de impacto exclusivos para cada um dos indivíduos.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Budge, Tebbe e Howard (2010)

Os tópicos elencados por Budge, Tebbe e Howard (2010) apontam para o fato de que aqueles que vivem à margem das normas de gênero dominantes e enfrentam o preconceito em seu cotidiano têm sua vida profissional impactada de inúmeras formas (conforme observado nos dados contidos no Quadro 10). Este impacto tem papel decisivo nas tomadas de decisão de carreira destes sujeitos, como uma reação àquilo que eles vivenciam cotidianamente.

A tomada de decisão na trajetória profissional de homens e mulheres, homossexuais e heterossexuais são o tema do trabalho de Etringer, Hillerbrand e Hetherington (1990). O trabalho foi estruturado a partir de cinco variáveis: (1) a ansiedade ao fazer uma escolha de carreira; (2) a indecisão na escolha; (3) a necessidade de capacitação formal para seguir a carreira escolhida; (4) a incerteza sobre a escolha; (5) a insatisfação com a escolha da carreira. Os resultados apontam para contrastes significativos nas variáveis referentes a incerteza e a insatisfação. Os homens homossexuais foram aqueles que apresentaram a maior incerteza em relação a escolha de sua carreira. Homens e mulheres heterossexuais apareceram em posição mediana e as mulheres homossexuais foram aquelas com o menor grau de incerteza. Em relação a insatisfação com a escolha da carreira, as mulheres heterossexuais e os homens homossexuais aparecem como os mais insatisfeitos, em comparação aos homens heterossexuais e as mulheres homossexuais.

Harris (2014) analisa os processos decisórios nas trajetórias de pessoas negras, à procura de um emprego, que se autodeclaram *gays*, *lésbicas*, *bissexuais*, *transgêneros*, *queers* e *questionando*<sup>23</sup>. As decisões de carreira destes indivíduos se mostraram um produto do quanto eles foram afetados por suas experiências de vida em decorrência da sua raça, expressão de gênero e do quão sexualmente assumidos eles são. Neste sentido, os homens se mostraram mais pressionados do que as mulheres a se adequar a padrões heteronormativos no trabalho e na sociedade – mesmo aqueles alinhados aos papéis sociais de gênero.

A teoria da aprendizagem social de Krumboltz (1979) é o tema do trabalho de Datti (2009), que analisa a tomada de decisão na carreira de pessoas LGBTQ (Lésbicas, *Gays*, Bissexuais, Transgêneros e Questionando). A teoria da tomada de decisão de carreira considera que quatro fatores influenciam os processos decisórios dos indivíduos: a) a herança genética e as habilidades especiais; b) as condições ambientais e os acontecimentos; (c) a experiência pregressa de aprendizagem; e (d) a competência na abordagem de tarefas. Cada um destes

---

<sup>23</sup> *Queer* é a pessoa que não adota padrões heteronormativos de gênero (identidade e/ou expressão) e de atração sexual e afetiva. *Questionando* é quem está em dúvida ou ainda não sabe qual a sua orientação sexual ou identidade de gênero.

fatores foi apresentado no Quadro 11, seguido pela sua definição e pela exemplificação de possíveis impactos nas decisões de pessoas LGBTQ.

Quadro 11 – A aprendizagem social e a tomada de decisão de carreira

<b>FATOR</b>	<b>DEFINIÇÃO</b>	<b>POSSÍVEIS IMPACTOS NAS DECISÕES DE PESSOAS LGBTQ</b>
<i>A herança genética e as habilidades especiais</i>	Características dos indivíduos (raça, gênero, aparência física e orientação sexual).	Uma possível visão de mundo pela perspectiva do gênero masculino e feminino. Facilidade de diálogo com outras minorias marginalizadas. Aversão às carreiras religiosas, políticas e militares, pelo pressuposto preconceito característico destas áreas.
<i>Condições ambientais e acontecimentos</i>	Fatores fora do controle dos indivíduos (tradições familiares, localização geográfica, leis)	Ocultação da sua orientação sexual. Limitação da carreira às profissões tradicionalmente consideradas adequadas ao seu gênero. Medo de discriminação. Dificuldades legais para obter direitos igualitários.
<i>A experiência pregressa de aprendizagem</i>	A forma como o indivíduo aprendeu a se relacionar no mundo, reagindo a estímulos, seguindo modelos ou agindo de acordo com as consequências.	Reações à homofobia baseadas em suas experiências anteriores e em como estas moldaram suas características pessoais. Exemplo: Um jovem pode evitar seguir a carreira de enfermeiro, pelo estigma que relaciona essa profissão aos gays. O mesmo jovem, com outras experiências pregressas, pode escolher esta profissão, por considerar que estará em um ambiente onde poderá ser ele mesmo.
<i>A competência na abordagem de tarefas</i>	São os hábitos de trabalho individuais, emoções, respostas cognitivas e habilidades de resolução de problemas. É um produto dos três fatores antecedentes.	Tendência a diferir significativamente dos indivíduos heterossexuais, por causa de sua herança genética, de habilidades especiais, das condições ambientais e acontecimentos e da experiência pregressa de aprendizagem

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Datti (2009)

Chung (1995) analisa a tomada de decisão na trajetória profissional de gays, bissexuais e lésbicas, analisando as influências e interações entre fatores pessoais (interesses, valores e habilidades) e ambientais. A escolha profissional de pessoas não heterossexuais pode trazer dificuldades, independente do caminho escolhido, segundo o autor. Aqueles que optam por profissões não tradicionais enfrentam a desvalorização, a estigmatização e atitudes negativas da família, dos amigos e conhecidos. Por sua vez, “homens gays em busca de carreiras

dominadas por homens podem experimentar mais atitudes negativas de colegas de trabalho heterossexuais conservadores, e tudo isso sem apoio social, por não ter colegas de trabalho gays”<sup>24</sup> (CHUNG, 1995, p. 185-186, tradução do autor).

Alguns apontamentos realizados por Chung (1995) dialogam com os tópicos e desdobramentos analisados por Budge, Tebbe e Howard (2010): o trabalho duro compensatório (trabalhar arduamente a fim de afastar estigmas sociais negativos atribuídos pelo sistema heteronormativo aos homossexuais); a segurança ocupacional; e a influência da localização geográfica.

### 2.3.3 Homens Negros Gays Pobres e os Processos Decisórios Profissionais

Esta subseção propõe estabelecer uma ponte entre o referencial teórico e a metodologia, através de um diálogo entre a teoria dos processos decisórios e os marcadores interseccionais de gênero, raça, sexualidade e classe de homens negros *gays* empobrecidos. Consiste em uma primeira aproximação teórica entre os temas, introduzindo questões que serão melhor desenvolvidas na análise de dados, mas também demarcando possibilidades para investigações futuras. A partir deste diálogo foram desenvolvidos cinco tópicos norteadores, utilizados como temas durante a coleta de dados.

Trabalhando os processos decisórios na trajetória de homens negros *gays* pobres é importante pontuar que as categorias às quais estes homens pertencem, as estruturas de opressão com as quais eles lidam, têm um peso sobre as suas decisões. A racionalidade predominante nas tais teorias acerca da decisão se opõe epistemologicamente a abordagem interseccional, principalmente no que diz respeito a forma distinta como ambas tratam os sujeitos. Desta forma, as teorias acerca dos processos de tomada de decisão podem não contemplar estes indivíduos, limitados nessa relação identitária pelas categorias de opressão. Ainda há uma lacuna referente a isso nos estudos sobre a decisão e, sendo assim, este trabalho poderá ser um primeiro movimento em direção de tal investigação.

Interseccionados por suas características de gênero, raça, sexualidade e classe, os homens cis negros *gays* pobres têm suas trajetórias marcadas pela combinação de categorias que os atravessam, assim como outros corpos atravessados por categorias distintas. Eles não são apenas homens, nem somente homens negros, nem apenas homens *gays*, nem somente homens pobres, mas homens negros *gays* pobres e, portanto, precisam lidar com a combinação

---

<sup>24</sup> Tradução do autor: “Gay men pursuing male-dominated careers may experience more negative attitudes from conservative heterosexual colleagues and may go without social support because there is a lack of gay colleagues.

da masculinidade hegemônica, com o racismo, com a homofobia e com a desigualdade social (CERQUEIRA, 2007; CONNELL, 1995; CÔRTEZ; SOUZA, 2019; CRENSHAW, 2002; KIMMEL, 1998; LIMA; PINHO, 2004a; OLIVEIRA, 2018a, 2018b, 2017; RODRIGUEZ, 2019). É importante colocar em debate, que muitas vezes os homens negros *gays* empobrecidos sequer tem direito a uma carreira e a um processo de decisão efetivo. Em muitos casos, o trabalho destes homens é uma forma de sobrevivência, sem qualquer perspectiva de crescimento profissional, sem qualquer possibilidade de mudança efetiva. Suas trajetórias são o produto das categorias as quais eles pertencem e suas decisões são o resultado das oportunidades que lhe foram dadas, mas também das chances que lhe foram negadas.

Cinco tópicos norteadores emergem dos trabalhos apresentados neste referencial teórico e a partir deles propõe-se analisar como a interseccionalidade de sistemas de opressão impacta a trajetória pessoal e profissional de homens negros *gays* pobres que trabalham no setor da mineração em Mariana-MG: (1) gênero, raça, sexualidade e classe: voz e silenciamento; (2) a performatividade de homens negros *gays* pobres; (3) escolha e planejamento profissional; (4) trajetória escolar e formação para o mercado de trabalho; e (5) empregabilidade e trajetória de carreira. Cada uma dessas categorias impõe decisões que marcam as trajetórias de vida dos sujeitos.

O gênero, a raça, a sexualidade e a classe (1), tanto na vida pessoal, quanto no ambiente de trabalho podem promover dinâmicas de voz e silenciamento de sujeitos atravessados por categorias que escapam as normas dominantes. A heteronormatividade manifesta na dominação masculina pode ser enfrentada por meio de estratégias elaboradas no contexto organizacional, por aqueles que não se encaixam na estrutura dominante. Entretanto, estas estratégias, em busca de uma autoexpressão, ao dar voz podem reforçar as estruturas de dominação (MENDONÇA, 2018). O racismo, por sua vez, pode promover graus variados de silenciamento racial organizacional, marginalizando as características biológicas (a cor da pele, o cabelo, o nariz e a boca) e étnico culturais da raça (como a prática de religiões afro-brasileiras) (ALMEIDA, 2018; NUNES, 2017; SILVA, 2016). A homofobia aparece na manifestação do humor homofóbico cotidiano nas organizações (POMPEU; SOUZA, 2019), em diferentes formas de silenciamento (GOMES; FÉLIX, 2018) em dinâmicas de voz consentida, silêncio consentido, pressão por voz e pressão por silêncio (SANTOS, A, 2017). Neste contexto, ser de uma classe social empobrecida potencializa estas violências já sofridas, dificultando ainda mais o acesso às oportunidades e aumentando as desigualdades (FERRARO, 2019; IRIGARAY, 2008). A intersecção destas categorias de opressão faz com que estes indivíduos tomem decisões diante destas situações, silenciando-se ou erguendo suas vozes.

A respeito da performatividade de homens negros *gays* pobres (2) propõe-se uma investigação sobre as categorias de gênero, raça, sexualidade e classe nas histórias de vida dos indivíduos. O tópico norteador (1) se relaciona diretamente com o (2), sendo que a principal diferença entre eles reside no fato de que o primeiro está relacionado às dinâmicas de decisão conscientes por silêncio ou voz, a partir das situações ambientais e o segunda diz respeito a expressão das categorias no cotidiano, partindo de questões subjetivas dos indivíduos, que podem, inclusive ter motivações inconscientes. Como realizado por Teixeira (2021), os marcadores interseccionais podem ser analisados interseccionando cada uma das categorias com as demais.

Cada sujeito pode vivenciar de formas distintas a sua masculinidade e adotar processos de construção e manutenção da mesma, por meio de estereótipos, negação do feminino e de um padrão de consumo (SANTOS; PEREIRA, 2019). Na outra ponta desta balança binária, a performance de gênero destes homens, pode ser mais próxima da feminilidade, carregando, portanto, os preconceitos relacionados a afeminação (MOURA, 2017; MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2017; MOURA; NASCIMENTO, 2020). Afeminação e masculinidade podem ainda se apresentar em diferentes combinações, inerentes a subjetividade de cada indivíduo e até mesmo serem performadas distintamente nos diferentes ambientes pelos quais eles transitam (CAPRONI NETO, 2016).

A autoconsciência da negritude, considerada por Silva, M. (2018) e Silva e Saraiva (2020), como o primeiro passo para que estes corpos racializados ocupem os lugares sociais e profissionais que desejam, também pode ser vivenciada de formas distintas pelos sujeitos. Estas relações podem ser ambíguas, complexas e contraditórias, como observa Teixeira (2015), resultando no reconhecimento ou não dos seus corpos como racializados e lidando distintamente com a noção de racismo.

Em relação a sexualidade ela pode ser omitida por homens *gays*, como forma de autopreservação, principalmente se estes se aproximam dos ideais sociais de masculinidade (ECCEL; SARAIVA; CARRIERI, 2015). A sexualidade *fora do armário* pode produzir sentimentos contraditórios de inferioridade e superioridade, o Complexo de Gulliver analisado por Cola (2016). A homofobia do ambiente de trabalho pode produzir um distanciamento entre a identidade social e a identidade profissional dos trabalhadores homossexuais, com observado no trabalho Ferreira (2018) e ilustrado no caso de ensino de Colares e Saraiva (2016).

A classe social, interseccionada às demais categorias reforça estruturas historicamente construídas em nosso país, através da manutenção da exclusão daqueles que não atendem a norma dominante burguesa, que é erigida através da hierarquia de masculinidades, do racismo

social e estrutural e da homofobia. Neste sentido homens pobres já integram por si o grupo de masculinidades subalternizadas e se forem *gays* e negros, maiores são as possibilidades de que enfrentem violências cotidianas, tenham oportunidades negadas e vejam reduzidas as suas possibilidades de decisão (RODRIGUEZ, 2019; SOUZA, 2013; PINHO, 2004b; KIMMEL, 1998; TEIXEIRA, 2021; FERRARO, 2019; IRIGARAY, 2008).

A escolha e o planejamento profissional de homens negros *gays* pobres (3) podem estar sujeitos às experiências de vida em decorrência da sua raça, classe, expressão de gênero e do quão sexualmente assumidos eles são, conforme observa Harris (2014). Na passagem da fase escolar para o mercado de trabalho, conforme indicado por Cordeiro et al. (2015), a rejeição ou os estímulos que provocam vergonha e culpa provocados por pais, professores e outras figuras importantes, tem ação nociva nas decisões dos indivíduos. Estes estímulos negativos podem vir por meio de manifestações homofóbicas e racistas na escola, na família, na igreja e na sociedade, conforme observam alguns autores (CAETANO *et al.*, 2019; CÔRTEZ; SOUZA, 2019; OLIVEIRA, 2018a, 2018b, 2017; JUNQUEIRA, 2009; LIMA; CERQUEIRA, 2007; PINHO, 2004a). A escolha e o planejamento profissional também são relevantes tópicos de observação, acerca dos processos decisórios, considerando os resultados do trabalho de Etringer, Hillerbrand e Hetherington (1990), que observou que os homens *gays* são aqueles com o maior grau de incerteza em relação a sua carreira.

A trajetória escolar e formação para o mercado de trabalho (4) emergem como categoria basilar nas trajetórias profissionais de homens homossexuais negros empobrecidos. Conforme observado por Frio e Fontes (2018), a educação é um dos fatores decisivos na diminuição da diferença salarial em decorrência da raça. Budge, Tebbe e Howard (2010) também observam que a educação e a qualificação impactam diretamente na obtenção de um emprego por pessoas que contrariam as normas de gênero heteronormativas. Apesar da necessidade de formação e capacitação, os homens *gays* podem enfrentar a homofobia manifesta na heteronormatividade predominante em alguns ambientes escolares, conforme observam Mendes (2019); Higashi (2016) e Silveira (2016)

Os processos decisórios de homens negros *gays* pobres em relação a sua empregabilidade (capacidade de conseguir um emprego e manter-se empregado) e a sua trajetória de carreira (mudanças de emprego ao longo do tempo e ascensão hierárquica dentro da organização que trabalham) são o tema do quinto e último tópico norteador.

Em relação a empregabilidade, um homem *gay* pode enfrentar dificuldades para conseguir um emprego, conforme mostra o experimento social de Garcia (2017). O preconceito e a discriminação impõem barreiras ocupacionais (discriminação direta, perda de emprego,

dificuldade em conseguir emprego) que afetam a empregabilidade e o desempenho profissional, conforme observam Budge, Tebbe e Howard (2010). Os homens negros também enfrentam barreiras no que se refere a sua empregabilidade, estando em sua maioria desempregados ou em trabalhos informais, conforme dados do IBGE.

Em relação a trajetória de carreira, Machado Junior, Bazanini e Mantovani (2018) observaram que na pirâmide hierárquica organizacional, os cargos mais altos são ocupados predominantemente por pessoas brancas e que pessoas negras estão concentradas na base. É a *nova eugenia* apontada por Gouvêa e Oliveira (2021), na qual negam-se oportunidades, desconsideram-se qualificações e trocas de setor são feitas, para que a promoção profissional não se efetive (COLLING, 2019), em um movimento que impede que pessoas negras alcancem cargos de comando (SILVA, 2016).

Os cinco tópicos aqui relacionados foram formulados a partir de conexões estabelecidas entre o referencial teórico sobre gênero, raça, sexualidade, classe, processos decisórios e masculinidades negras *gays* empobrecidas, apresentados neste referencial teórico. A utilização dos mesmos é explicitada na metodologia, apresentada na seção 3 desta dissertação.

### 3. METODOLOGIA

Apresenta-se nesta seção, os caminhos metodológicos escolhidos para a realização desta dissertação, que são pormenorizados em cinco subseções: (I) uma breve apresentação da proposta dialógica estabelecida entre o referencial teórico e a metodologia adotada; (II) a caracterização da pesquisa e do método História de Vida; (III) a introdução da abordagem interseccional enquanto metodologia; (IV) o detalhamento dos aspectos éticos envolvidos na pesquisa e (V) a explicação do processo de coleta e análise de dados..

#### 3.1 Uma proposta dialógica entre o referencial teórico e a metodologia

A proposta deste trabalho é analisar como a interseccionalidade de sistemas de opressão impacta a trajetória pessoal e profissional de homens negros *gays* pobres que trabalham no setor da mineração em Mariana-MG. Para embasar as discussões acerca de tais sujeitos foram apresentadas no referencial teórico questões relativas a gênero, raça, sexualidade, classe, processos decisórios e uma aproximação específica em tais categorias, na subseção sobre

masculinidades negras homossexuais empobrecidas. A escolha pelo método História de Vida prescinde do fato de que “esta aposta no sujeito enquanto individualidade, essência única capaz de fornecer determinadas informações acerca de sua trajetória” (FISCHER, 1997, p. 6)

Esse indivíduo, segundo Gaulejac (2001), é multideterminado, produto de uma complexa história - que compreende a sua existência singular, indissociável de sua existência social. Para o autor, o indivíduo, para além do seu desenvolvimento psíquico, é um produto das relações da sua cultura, da sociedade, da sua época e da sua classe social. A História de vida, neste sentido, consegue “articular a dimensão individual, ou seja, a vida experienciada por determinada pessoa aos fenômenos sociais mais amplos” (FISCHER, 1997, p. 13)

A partir da história de vida, enquanto metodologia, foi possível analisar como a interseccionalidade de sistemas de opressão impacta a trajetória pessoal e profissional de homens negros gays pobres que trabalham no setor da mineração em Mariana-MG. Colling e Oltramari (2019) ao analisar a utilização da História de Vida para o estudo de sujeitos interseccionados por categorias de opressão, concluem que

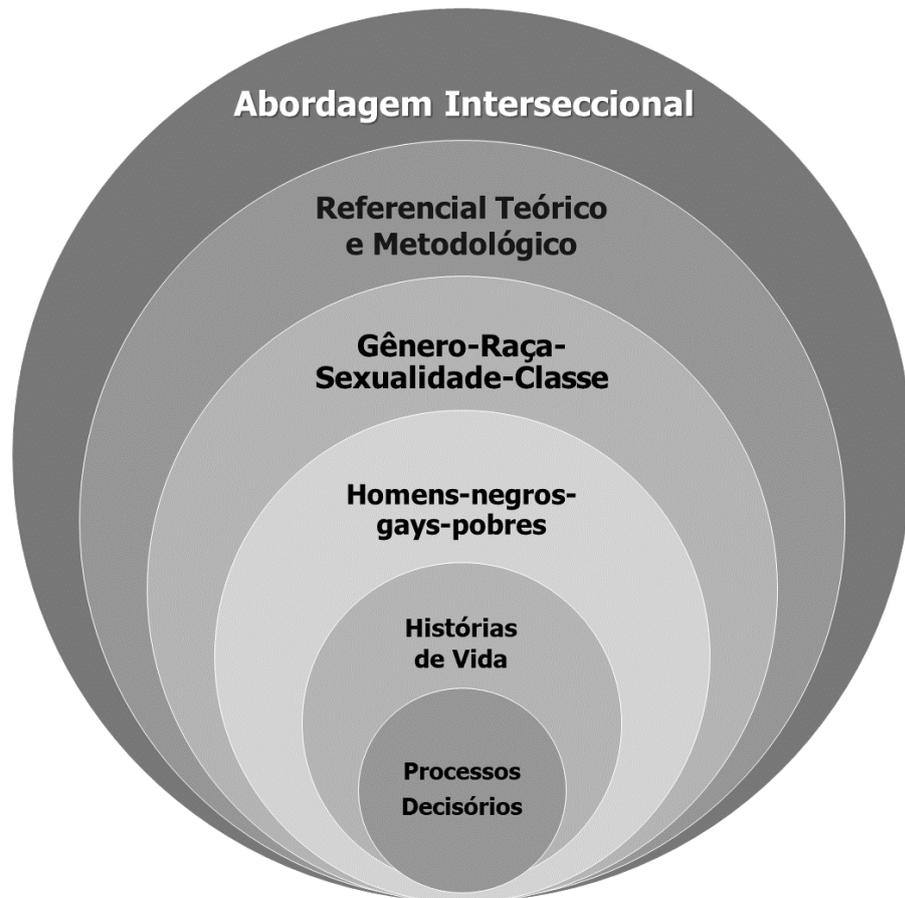
O método História de Vida, por ser um modo diversificado, com recursos abrangentes a partir do olhar do próprio sujeito que vive as categorias opressivas e conta sua história, possui grande potencial no auxílio do entendimento e estudo da Teoria Interseccional, de modo a compreender de que forma as categorias opressivas operam e não apenas de constatar sua existência (COLLING; OLTRAMARI, 2019, p. 67)

Fischer (1997) também observa que a História de Vida, enquanto metodologia, ganhou força ao redor do mundo por meio de um movimento de resistência, de pesquisadores intelectuais que a enxergavam como uma forma de dar voz aqueles que são excluídos. “Até mesmo nos Estados Unidos, as histórias de vida passam a ser utilizadas no intuito de romper com a hegemonia de textos de história, por exemplo, onde sempre predominaram as narrativas em que se descreve como personagem dominante o homem branco de classe média” (FISCHER, 1997, p. 12)

Os impactos que a interseccionalidade de sistemas de opressão exerce sobre a trajetória pessoal e profissional de homens negros *gays* pobres que trabalham no setor da mineração em Mariana-MG foram, portanto, compreendidos a partir dos autores que embasaram o referencial teórico, por meio do método História de Vida que será apresentado nesta seção e através de uma abordagem teórico e metodológica interseccional.

O diagrama teórico (Figura 4) representa esta dinâmica relacional de teoria e metodologia.

Figura 4 - Diagrama Teórico



Fonte: Elaborado pelo autor

Conforme representado na Figura 4, a abordagem interseccional foi a chave de compreensão e manejo do referencial teórico e metodológico, formado por autores seminais, mas também por trabalhos contemporâneos, tanto da área da Administração, como de outras áreas, que serviram para a compreensão das questões específicas aos sujeitos dessa pesquisa. Nesta perspectiva foram abordadas as categorias de gênero, raça, sexualidade e classe de homens-negros-gays-pobres, suas histórias de vida e os processos decisórios nelas contidos.

### 3.2 Caracterização da pesquisa – O Método História de Vida

A fim de analisar como a interseccionalidade de sistemas de opressão impacta a trajetória pessoal e profissional de homens negros *gays* pobres que trabalham no setor da mineração em Mariana-MG foi adotada uma metodologia do tipo qualitativa, descritiva-explicativa, por meio do método História de Vida, em uma abordagem interseccional.

A opção por uma abordagem qualitativa se deu pelo fato de que esta “abarca uma relação inseparável entre o pensamento e a base material, entre a ação de homens e mulheres enquanto sujeitos históricos e as determinações que os condicionam, entre o mundo objetivo e a subjetividade dos sujeitos pesquisados” (GONÇALVES; LISBOA, 2007, p. 84). Dessa forma foi possível uma aproximação das questões subjetivas dos indivíduos e dos atravessamentos enfrentados por eles, oriundos dos sistemas sociais de poder de gênero, raça, sexualidade e classe.

Esta dissertação não pretende quantificar, enumerar, medir eventos, nem utilizar instrumentos estatísticos para analisar os dados coletados, o que também justifica a adoção de uma metodologia qualitativa. A coleta foi realizada pelo pesquisador por meio da interação com a situação que lhe serve de objeto de estudo. Uma forma de tentar compreender o fenômeno estudado à luz dos participantes de pesquisa (NEVES, 1996).

A coleta de dados, em uma pesquisa qualitativa, pode ser realizada por meio de “observações, entrevistas, relatos de experiências pessoais, histórias de vida, artefatos, produções culturais, textos históricos e visuais” (ZACCARELLI; GODOY, 2013, p. 27), por exemplo. Nesta pesquisa foi adotado o método História de vida, a fim de recolher variados materiais empíricos que de alguma forma apresentam informações sobre momentos significativos (rotineiros ou problemáticos) para estes homens negros *gays* empobrecidos (ZACCARELLI; GODOY, 2013).

O trabalho é do tipo descritivo-explicativo. Descritivo (GIL, 2002), pois procura apresentar as características de uma população (homens negros *gays* pobres que trabalham na mineração na região de Mariana-MG) e a relação entre variáveis (gênero-raça-sexualidade-classe e processos decisórios). Explicativo (GONSALVES, 2003), pois procura identificar os fatores que corroboram para que um determinado fenômeno ocorra e se desenvolva – neste caso, os processos decisórios consequentes da opressão exercida pela interseccionalidade de sistemas de opressão.

A história de vida, enquanto método, “vai além do enfoque pessoal da história. Ao focalizar o indivíduo é possível dimensioná-lo no contexto mais amplo” (FISCHER, 1997, p. 13). A narração da história de vida passa, portanto, não somente por aspectos subjetivos, mas também por questões sociais e coletivas, que influenciam os sujeitos por meio de suas experiências de vida.

Sobre esta questão, Oliveira, Guimarães e Caeiro (2017) afirmam que “a experiência de vida, em uma perspectiva psicológica, produz o conhecimento, não por meio de leis rígidas e definidas, pelo contrário, propõe-se a lidar com a subjetividade e o imaginário de sujeitos que

constroem e são construídos pela história e sociedade” (OLIVEIRA; GUIMARÃES; CAEIRO, 2017, p. 3)

As histórias de vida, entretanto, “não são redutíveis a jogos afetivos de ordem psíquica, mas confrontadas pelas relações sociais – culturais, econômicas, ideológicas –, indissociáveis umas das outras. Ou seja, toda a experiência biográfica do indivíduo marca o seu desenvolvimento” (BARROS; LOPES, 2014, p. 49).

A fim de escutar as histórias dos participantes, o pesquisador parte de uma frase simples “conte-me sua história”,

um pedido que pode ser formulado por várias disciplinas e de acordo com diferentes demandas. Tal diversidade de abordagens e de pontos de vista tem gerado certa confusão – autobiografias, biografias, narrativas pessoais, trajetórias, depoimentos e diários recebem, todos, o rótulo de história de vida, mesmo quando se limitam a algumas entrevistas biográficas ou a testemunhos escolhidos por seu caráter exemplar ou representativo de um caso mais expressivo de uma realidade. (BARROS; LOPES, 2014, p. 41)

Utilizada em muitas disciplinas, a História de Vida, enquanto método, se atém aquilo que é dito, sem se interessar se algo foi abafado ou oculto. “Em outras palavras, não se trata de querer descobrir o que as pessoas entrevistadas gostariam de ter dito e, por razões diversas, não o fizeram; ou ainda de desvendar que o discurso encobria o poder de dizer algo diferente ou de englobar uma pluralidade de sentidos” (FISCHER, 1997, p. 17).

Barros e Lopes (2014) afirmam também que a subjetividade do indivíduo se manifesta por meio da narração de sua história e é reconstruída nesse processo também. Observa-se assim, o “caráter individual, singular, único, construído concretamente na experiência do coletivo” (BARROS; LOPES, 2014, p. 42).

Contar a sua história, faz com que o sujeito experiencie a reflexão, atribua significados, transforme a sua realidade e aprenda, observam Oliveira, Guimarães e Caeiro (2017). E se neste processo a veracidade da narrativa não é o foco, o desejo envolvido no relato merece especial atenção, afirmam as autoras. E desta forma, “por causa de todos esses processos (refletir, atribuir significado, transformar e aprender) que essa metodologia pode ser considerada, de certa forma, terapêutica” (OLIVEIRA; GUIMARÃES; CAEIRO, 2017, p. 3).

A História de Vida como metodologia é “herdeira da tradição da Escola de Chicago, que, durante os anos 20 e 30, se projetou sobre a cena científica americana” (BARROS; LOPES, 2014, p. 43). O pioneiro trabalho dessa escola, utilizando este método, foi publicado entre 1918 e 1920, por Florian Znaniecki e William Thomas. Neste trabalho, os autores estudaram a vida social de dois grupos distintos de camponeses poloneses, aqueles que ainda viviam na Polônia e aqueles que emigraram para os Estados Unidos (BARROS; LOPES, 2014).

Na América Latina, o método História de Vida passou a ser utilizado no período pós-guerra, como uma forma de construção de conhecimento sobre os problemas específicos do terceiro mundo. Os primeiros trabalhos são oriundos da antropologia e da psicologia e objetivavam compreender fenômenos mais amplos a partir de relatos individuais. No Brasil, os primeiros trabalhos utilizando a História de Vida como método são da década de 1950 (FISCHER, 1997, p. 12).

A utilização de termos distintos para evocar este método, tem uma explicação.

As várias nomenclaturas utilizadas para história de vida como, por exemplo, autobiografia, biografia, narrativa de história de vida, narrativa oral, narrativa de vida, entre outros, devem-se a sua utilização em disciplinas como antropologia, sociologia, psicologia, história, medicina, ciência política e literatura (CLOSS; ANTONELLO, 2011 apud COLLING; OLTRAMARI, 2019, p. 61).

Considerando a breve explicação do método e de sua história: Por que, então, utilizar a História de Vida para analisar como a interseccionalidade de sistemas de opressão impacta a trajetória pessoal e profissional de homens negros *gays* pobres que trabalham no setor da mineração em Mariana-MG?

Fischer (1997) afirma que “o que determina a escolha de uma metodologia de pesquisa são os pressupostos que a sustentam, aliados à especificidade do problema a ser investigado” (FISCHER, 1997, p. 11). Esta foi a premissa base para responder à questão.

Considerando que a questão epistemológica e os pressupostos desta pesquisa já foram aqui delineados, avancemos na questão do problema investigado, começando pelas possibilidades que este método traz para a investigação dos processos decisórios.

“Evidencia-se que o método proporciona ao pesquisador um resgate histórico do processo decisório, concentrando-se na análise de fatores subjetivos, como experiência e valores do gestor, para a compreensão das escolhas realizadas. Com base nessa evidência, acredita-se que o método pode contribuir para o estudo do processo de decisão, pois proporciona uma abordagem longitudinal ex-post facto que permite a compreensão mais abrangente e subjetiva da postura e ação do gestor sobre outras situações inusitadas, incertas, ambíguas ou problemáticas que exigem uma escolha e ação” (MACCALI *et al.*; 2014, p. 441).

Além disso, “o método história de vida, permitiu concentrar a investigação sobre fatores subjetivos envolvidos em processos de tomada de decisão” (MACCALI *et al.*; 2014, p. 463). Ou seja, ele permite que os processos decisórios sejam analisados de uma forma não quantitativa, probabilística ou funcionalista. O método possibilita uma análise da subjetividade que se faz presente na tomada de decisão.

É a dupla dimensão das histórias de vida, a qual Barros e Lopes (2014) chamam atenção. Há mais do que apenas a descrição dos fatos, pelo indivíduo, há uma busca pelo sentido. “Os

fatos fazem parte de uma experiência de vida singular, inscrita num universo de relações sociais, de classe, de poder, que reenvia às condições sociais de existência” (BARROS; LOPES, 2014, p. 53).

Estas condições sociais são marcadas pelas estruturas de poder que permeiam as categorias de gênero, raça, sexualidade, classe e mediam as relações hierárquicas do ambiente organizacional. O sujeito, narrador de sua história de vida, é mais do que o representante de uma história única, mas também é “um sujeito que se constitui através de práticas discursivas, práticas estas sempre mediadas e também constituídas pelas redes de poder” (FISCHER, 1997, p. 16). Neste sentido, a história de vida, com foco nos processos decisórios, contribuiu para um entendimento social do contexto laboral.

A história de vida laboral (PINTO; CARRETEIRO; RODRIGUEZ, 2015), baseada na psicossociologia, procura entender o trabalhador, enquanto sujeito de suas ações, e os seus limites e as suas possibilidades sociais e psíquicas nas organizações. Sendo assim:

A história laboral permite analisar como ocorrem as realizações das atividades, quais os conflitos que atravessam ou atravessaram as práticas profissionais, quais os impedimentos, resistências existem ou existiram nos contextos grupais, organizacionais para a realização das atividades. Esse método favorece que a partir da narrativa se destaquem eixos que se congregam continuamente: as vivências do trabalhador, a atividade na sua realização e impedimento, as perspectivas grupais e organizacionais, e o contexto ampliado (macro) (PINTO; CARRETEIRO; RODRIGUEZ, 2015, p. 1004)

Desta forma, a história de vida se mostra propícia para o estudo dos processos decisórios, do contexto laboral e das relações sociais que o constituem. Tratemos agora dos sujeitos desta pesquisa. Estes homens cis que são objeto de estudo desta pesquisa estão inseridos em alguns “contextos particularmente fecundos quando estudados através de histórias de vida” (BARROS; LOPES, 2014, p. 50): (1) sua inadequação aos padrões de gênero, sua raça, classe e orientação sexual são preditivas de marginalização e exclusão, conforme observado na revisão bibliográfica deste trabalho; (2) enfrentam uma crise econômica e social, que assolou o setor da mineração de Mariana (MG) após a queda da barragem de Fundão em 2015; (3) estão inseridos em estruturas de poder implícitas (gênero, raça, sexualidade e classe) e explícitas (hierarquia organizacional); e (4) possuem uma trajetória profissional que tem uma história individual, mas que também é representativa de uma estrutura social.

Ressalta-se que História de Vida, enquanto método

“possibilita ao pesquisador contatos com diferentes memórias, as quais se constituíram no desenvolvimento do indivíduo, tanto pessoal como profissionalmente, como também permitem ao pesquisado o estabelecimento de um diálogo interior com

seu próprio eu, tomando consciência sobre sua existência e compreendendo, assim, sua trajetória de vida” (MACCALI et al.; 2014, p. 442).

Desta forma, por meio do método História de Vida foi possível ter contato com narrativas que contaram sobre os processos decisórios e as trajetórias pessoais e sociais destes indivíduos, observando como o seu enquadramento em categorias de gênero, raça, sexualidade e classe impactaram direta ou indiretamente em suas vivências.

### *3.3 Uma metodologia interseccional*

A interseccionalidade, para Crenshaw (2002) é uma “conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos de subordinação” (p. 177). É uma ferramenta não apenas teórica, mas também metodológica. Ela possibilita analisar o quão inseparáveis são o capitalismo, o racismo e o cisheteropatriarcado, que produzem avenidas identitárias pelo cruzamento e pela sobreposição de categorias de opressão (RODRIGUES, 2013; AKOTIRENE, 2018).

Embora o feminismo negro tenha desenvolvido desde a década de 80 trabalhos acerca da intersecção de raça, classe e gênero, ainda é uma novidade este mesmo movimento relacionando a homofobia e o racismo, conforme observa Oliveira (2017). Segundo a pesquisadora, isto acontece pois os “estudos sobre relações raciais têm negligenciado a respeito da situação dos homens homossexuais, dos *gays* afeminados, dos viados e das bichas, da mesma maneira que os estudos de gênero têm dado pouca atenção às questões de raça” (OLIVEIRA, 2017, p. 86).

Metodologicamente, entretanto, a interseccionalidade é uma possibilidade de análise das interações de categorias, dentro de estruturas sociais de poder, em contextos individuais, mas também coletivos e organizacionais (RODRIGUES, 2013). Através de uma metodologia interseccional, é possível analisar as “várias influências que moldam a vida e as oportunidades” (CHENSHAW, 2002, p. 182) dos sujeitos de pesquisa. A teoria interseccional possibilita que as vozes muitas vezes silenciadas sejam escutadas, a partir da narrativa dos sujeitos - em um movimento de busca e reivindicação por espaço (COLLING, 2019).

Utilizando o trabalho das autoras Jennifer Nash (2008) e Leslie McCall (2005), Gomes (2015) apresenta três metodologias diversas para abordar a interseccionalidade: a anticategórica, a intracategorial e a intercategorial. A anticategórica nega as categorias, em um movimento de questionamento dos processos sociais que as erigem. A intracategorial se baseia nas identidades inteseccionalizadas que são marginalizadas em um determinado grupo (por

exemplo, as mulheres negras dentro dos grupos de gênero). A intercategoria, por sua vez, defende uma adoção de categoria provisória “a fim de expor as relações de iniquidade entre grupos sociais e como estas se transmitem conforme mais categorias são adicionadas. O objeto de análise são as relações entre vários grupos sociais, mesclando várias categorias e usando um método, em sua essência, comparativo” (GOMES, 2015, p 64).

Neste trabalho não são negadas as categorias, pelo contrário, elas são a base de tal proposta – o que elimina a utilização de uma metodologia anticategórica. Sendo assim, este trabalho adotou uma abordagem mista, combinando de forma fluida (e não rígida) a análise intracategoria e intercategoria, em decorrência das características encontradas no campo. Os sujeitos de pesquisa estão inseridos em espaços sociais e profissionais predominantemente ocupados por pessoas negras empobrecidas, aonde a homossexualidade e a não correspondência aos padrões de gênero são marginalizadas. Neste sentido, a abordagem intracategoria ajuda a compreender as discriminações de gênero e de orientação sexual dentro da raça e classe. Ao mesmo tempo, os sujeitos de pesquisa estão inseridos em um contexto social no qual são subalternizados por não atenderem ao padrão homem-branco-hetero-rico, e dessa forma interessa analisar a transmutação dada através da adição de categorias (gênero + raça + sexualidade + classe), interseccionando-as, utilizando-se, então, uma abordagem intercategoria.

Colling (2019) observa que o imbricamento da teoria interseccional com a metodologia da história de vida “pode ser uma forma de compreensão a partir da fala e não do silenciamento opressivo, transformando práticas teóricas em práticas sociais” (p. 54). A adoção da história de vida por uma perspectiva interseccional “traz vantagens na busca pela constatação de categorias de análise e na compreensão de seus reflexos no meio social, de modo a compreender de que forma as categorias opressivas operam não apenas constatando-as” (COLLING, 2019, p. 54).

Através de uma abordagem interseccional da história de vida dos sujeitos desta pesquisa, foi possível analisar como a interseccionalidade de sistemas de opressão impacta a trajetória pessoal e profissional de homens negros *gays* pobres que trabalham no setor da mineração em Mariana-MG.

### *3.4 Aspectos éticos da pesquisa*

A escolha da cidade de Mariana para a realização dessa pesquisa foi motivada, primeiramente, pelo fato desta ser a minha cidade natal. Em Mariana cresci, tendo a mineração – principal atividade econômica da cidade – como pano de fundo da minha existência. Nesta

cidade, experienciei violências e opressões relativas à minha expressão de gênero, raça, classe e orientação sexual. Há, portanto, uma primeira justificativa afetiva na escolha deste local de pesquisa. Formalmente, outras questões embasam tal decisão.

Mariana é um município do interior, com somente 61 mil habitantes, uma cidade de pequeno porte – características que tornam mais comum a manifestação de preconceitos, conforme observado por Budge, Tebbe e Howard (2010) e Datti (2009). Além disso, o rompimento da barragem de Fundão, da empresa Samarco, em 05 novembro de 2015 (ZONTA, TROCATE, 2016), também afetou diretamente a economia da cidade, elevando a taxa de desemprego em 29,9% (ALMEIDA, 2019). Se a raça, a classe e a sexualidade já provocam barreiras na vida profissional de pessoas negras, empobrecidas e não heterossexuais, em um cenário de desemprego essas barreiras podem se tornar ainda maiores e escolhas podem se fazer necessárias para conseguir um emprego ou manter-se em um.

A escolha pelo ramo da mineração foi motivada por ser uma área marcada pela hegemonia masculina e que, portanto, acaba por ser cenário de reprodução de padrões hegemônicos de gênero e sexualidade, conforme observado em trabalhos anteriores (FERREIRA *et al.*, 2020; MACEDO *et al.*, 2012; SOUZA; BIANCO; JUNQUILHO, 2015). A mineração também é uma das atividades primárias integrantes da pesquisa *Perfis sociais, raciais e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*, realizada pelo Instituto Ethos em 2016. Analisada por Machado Junior, Bazanini e Mantovani (2018), os resultados de tal pesquisa indicaram a predominância de negros na base hierárquica organizacional e sua quase ausência em cargos de liderança. A partir destes dados, o setor da mineração aparece como um campo fértil para o estudo de questões relativas a gênero, raça, sexualidade e classe.

Os sujeitos participantes da pesquisa foram dois homens cis negros *gays* pobres que trabalham na mineração, na cidade de Mariana-MG. O número de participantes foi definido considerando a técnica a ser utilizada (História de Vida), que trabalha com um número reduzido de participantes em decorrência de sua profundidade. O pesquisador não imputou aos participantes as categorias de gênero, raça, sexualidade e classe. Sendo assim, participaram da pesquisa aqueles que se identificarem e se autodeclararem homens negros *gays* empobrecidos – considerando aqui um autorreconhecimento privado, que não precisa ser abertamente declarado para a sociedade. Esta pesquisa não teve como participantes menores de idade.

Para localizar estes homens negros *gays* pobres que trabalham na mineração foi contactado o Movimento Negro de Mariana-MG e o grupo Mães da (R)Existência, organização não governamental em prol da comunidade LGBTQIA+ de Mariana-MG, à procura de

indivíduos que se encaixassem no perfil dos sujeitos de pesquisa. O contato com estes grupos, que lutam pelas pautas raciais, de gênero e de diversidade sexual, possibilitou que fossem encontrados e convidados, de forma discreta e sigilosa, estes sujeitos para participar do trabalho. Para tanto, foram utilizados cartazes digitais e físicos, distribuídos para tais grupos, nos quais constavam as informações básicas da pesquisa e os dados de contato do pesquisador (e-mail e telefone), para que os interessados pudessem se apresentar. Essa divulgação não foi feita nas empresas do ramo da mineração, considerando que os possíveis participantes podiam se sentir inibidos de serem vistos lendo o cartaz em seu local de trabalho.

Os participantes não são integrantes ativos do Movimento Negro de Mariana-MG e nem do grupo Mães da (R)Existência, mas tiveram acesso aos cartazes de divulgação através de pessoas próximas, que encaminharam espontaneamente o material para os mesmos. Quando contactarem o pesquisador através do telefone disponível no cartaz, demonstrando interesse em participar da pesquisa, foi solicitado um e-mail para que fosse enviado o convite formal de participação.

O convite para participação da pesquisa foi realizado por e-mail, enviado por apenas um remetente e com apenas um destinatário, trazendo informações gerais sobre a proposta. Ele esclarecia ao candidato a participante de pesquisa, que antes do início do trabalho de coleta de dados, seria apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para a sua anuência. Neste convite também foi informado que era possível, a qualquer momento e sem nenhum prejuízo, que o participante retirasse o consentimento de utilização dos dados coletados. Caso isso acontecesse, o pesquisador responsável enviaria obrigatoriamente, como resposta ao participante de pesquisa, a ciência do interesse manifesto por ele de retirar o seu consentimento.

Cinco homens negros gays empobrecidos, que trabalham na mineração em Mariana-MG, entraram em contato comigo inicialmente, mas apenas três demonstraram interesse em participar da pesquisa, após o envio do convite. Aqueles que aceitaram foram convidados para uma reunião virtual individual, na qual o pesquisador expôs com detalhes a sua pesquisa e o trabalho que seria realizado. Um dos três interessados não respondeu as mensagens de agendamento da primeira reunião. Após algumas tentativas, como já havia sido acordado a participação com os outros dois indivíduos, foi enviado um agradecimento pelo interesse, informando que o número previsto de participantes (2) já havia sido preenchido.

Nesta primeira reunião, realizada individualmente com cada um dos dois participantes da pesquisa, foram dadas informações acerca dos objetivos desta pesquisa, da metodologia utilizada, bem como dos riscos e benefícios advindos da participação. Foi explicitado que a fim

de preservar a saúde do pesquisador e dos participantes, assim como esta primeira reunião, os encontros posteriores seriam realizados remotamente por meio da plataforma *Google Meets*, considerando a alta incidência de casos de COVID-19 em trabalhadores da mineração em Mariana-MG (LOVISI, 2020). Foi informado também aos participantes que os encontros posteriores seriam gravados, transcritos e inseridos na dissertação, mediante a autorização dos mesmos através da assinatura do Termo de Autorização para uso de Voz e Imagem (APÊNDICE B). Ao final desta reunião, o candidato a participante pode expor as suas dúvidas e questionamentos, que foram esclarecidos pelo pesquisador.

Cientes de todas as informações referentes à pesquisa, os sujeitos que se dispuseram a participar receberam uma cópia digital do TCLE – Termo de Consentimento Livre Esclarecido (APÊNDICE A) e do Termo de Autorização para uso de Voz e Imagem (APÊNDICE B) para que lessem com calma e atenção. O pesquisador se disponibilizou para esclarecer todas as dúvidas dos candidatos a participante com relação ao TCLE e ao Termo, antes que estes tomassem a sua decisão de assinar e participar ou não. Toda esta comunicação foi realizada por e-mail, a fim de que o participante fosse resguardado. Os participantes tiveram o tempo que julgaram adequado para tomar a sua decisão.

Ambos concordaram em assinar o TCLE e receberam uma cópia impressa do mesmo em casa, por meio de um serviço de entrega, em um envelope devidamente lacrado. Após a assinatura dos participantes, o TCLE foi recolhido por uma empresa profissional responsável por pequenos fretes. Todo o ônus de envio e recolhimento do TCLE foi arcado pelo pesquisador e seguiu os protocolos sanitários para garantir a saúde e segurança dos envolvidos. Optou-se pela adoção do TCLE físico considerando que pesquisador e participantes moram na mesma cidade (Mariana-MG), um município pequeno, conforme já descrito e que possui empresas de atuação segura e profissional que realizam pequenos fretes dentro do próprio município. Somente após o recebimento do TCLE de cada um dos participantes, foi agendado o primeiro encontro de coleta de dados. O do Termo de Autorização para uso de Voz e Imagem foi enviado juntamente com o TCLE, para que os participantes pudessem ler e assinar.

Os nomes das empresas em que os participantes da pesquisa trabalham não foram divulgados no trabalho. Considerando o fato de que na região de Mariana/MG existe mais de uma empresa atuando no setor da mineração (mineradoras, empreiteiras e terceirizadas) e que todos os encontros foram realizados fora do horário e local de trabalho dos participantes da pesquisa, não é possível identificar – através da leitura do trabalho – em qual empresa eles trabalham, dispensando-se assim a assinatura do Termo de Anuência pelas empresas. Nos casos em que foi citado o nome da empresa pelo participante da pesquisa, durante o processo de coleta

de dados, o mesmo foi substituído no momento da transcrição por um nome fantasia aleatório, em comum acordo com o participante da pesquisa, a fim de manter em sigilo a identidade do indivíduo e da empresa.

Ao longo do processo de transcrição, os nomes dos participantes também foram substituídos por outros, que eles próprios escolheram, assim como também foram trocados os nomes das pessoas que apareciam ao longo dos relatos. O pesquisador atuou em todos os sentidos para zelar pela confidencialidade do participante em todos os momentos da pesquisa, desde os contatos prévios até o fim da coleta e análise de dados.

O Quadro 12 traz os riscos envolvidos na participação nesta pesquisa, bem como uma breve explicação de cada um destes riscos, sua gradação e as medidas de minimização e proteção de possíveis danos.

**Quadro 12** – Riscos envolvidos na pesquisa

<i>RISCO</i>	<i>DETALHAMENTO</i>
<b><i>CONSTRANGIMENTO, DESCONFORTO E VERGONHA</i></b>	Embora tenha sido adotado o método História de Vida sem um roteiro de perguntas fixo e pré-determinado, ao abordar determinadas questões na narração de suas histórias, o participante poderia se sentir constrangido, desconfortável ou envergonhado. Isto pode ser atenuado pelas questões relativas a gênero, raça, classe e sexualidade, que permeiam esse trabalho. Este é um risco de grau mínimo, que foi minimizado através da liberdade que os participantes da pesquisa tiveram de falar ou não sobre determinados assuntos e pela possibilidade de desistência de integrar a pesquisa, se assim desejassem.
<b><i>MEDO</i></b>	Ao falar de suas trajetórias de vida laboral, os participantes poderiam ter medo de tocar em assuntos referentes ao machismo, racismo, a diferença de classes e a homofobia em seu ambiente de trabalho – temendo também que sua orientação sexual fosse revelada, caso essa não fosse assumida. Medo de tocar nestes assuntos e serem de alguma forma descobertos e penalizados. Neste caso, o medo é um risco de grau mínimo, que foi minimizado através de procedimentos que garantiram a total discrição e sigilo a respeito da identidade destes indivíduos.
<b><i>CANSAÇO E ESTRESSE</i></b>	O processo de coleta de dados pode ser cansativo e estressante para os participantes, considerando as jornadas de trabalho da mineração enfrentada por eles e a utilização de uma plataforma de vídeo chamada. Esse é um risco de grau mínimo que foi minimizado com o agendamento dos encontros de acordo com a disponibilidade dos participantes, podendo estes serem desmarcados ou reagendados de acordo com a disposição dos mesmos. Cada participante teve a liberdade para realizar pausas, quando necessário e sugerir o uso de plataformas alternativas ao <i>Google Meets</i> , caso desejassem.

***QUEBRA DE SIGILO E  
ANONIMATO***

A quebra de sigilo e anonimato é um risco de grau máximo, que pode ocorrer caso o TCLE ou as gravações tornem-se públicos ou sejam acessados por terceiros. O TCLE foi enviado e recolhido em envelopes lacrados, através de empresas profissionais de frete, a fim de garantir a sua preservação. As gravações foram armazenadas em dispositivos eletrônicos locais, protegidas por senhas e acessadas apenas pelo pesquisador. Ao final da pesquisa, este material será armazenado pelo prazo de cinco anos. Após este período, será deletado ou entregue ao participante, se este assim desejar.

Fonte: Elaborado pelo autor

Sobre os benefícios desta pesquisa, acredita-se que os participantes serão beneficiados diretamente pela possibilidade de autoconhecimento e autorreflexão de seus processos decisórios, sua identidade de gênero, racial, sexual e de classe, proporcionada pela verbalização de sua história de vida. Indiretamente, há o benefício social que este estudo organizacional pode trazer ao falar de homens negros *gays* empobrecidos, recorte interseccional ainda ausente nos estudos da Administração, conforme observado na revisão teórica deste trabalho.

Findado o trabalho, conforme previsto no cronograma desta pesquisa, será protocolado na Plataforma Brasil, o relatório final tratando dos aspectos éticos e dos resultados finais desta pesquisa.

### *3.5 Me conte a sua história – O processo de coleta e análise de dados*

O método História de Vida foi o instrumento de coleta de dados utilizado para recolher as histórias dos participantes e assim analisar como a interseccionalidade de sistemas de opressão impacta a trajetória pessoal e profissional de homens negros *gays* pobres que trabalham no setor da mineração em Mariana-MG. Esta metodologia foi adotada sem um roteiro estruturado de perguntas, logo o trabalho partiu de um convite para que os participantes contassem a sua história e os mesmos narraram suas memórias e experiências conforme desejaram.

Barros e Lopes (2014) observam que na coleta de uma história de vida, o sujeito que se narra ocupa o lugar central, pois “é ele que fornece a matéria primeira sobre a qual trabalhamos, na medida em que certos acontecimentos só nos são compreensíveis se vistos de seu interior, se conseguirmos apreendê-los através dos sujeitos que deles participam” (BARROS; LOPES, 2014, p. 50). É essencial, neste processo, que a relação do pesquisador com o sujeito que conta a sua história de vida seja construída gradativamente ao longo da pesquisa, baseada na confiança mútua entre as partes (NOGUEIRA *et al.*, 2017).

Pessoas têm histórias de vida distintas, formas diversas de rememorá-las e contá-las. Portanto,

não existe um *modus operandi* preconcebido, uma prescrição de como recolher uma história de vida ao realizar uma pesquisa científica (...) Pede-se ao sujeito que conte sua história da maneira que lhe é própria, do seu ponto de vista, e, através dessas histórias, nós tentamos compreender o universo do qual eles (os sujeitos que se contam) fazem parte (BARROS; LOPES, 2014, p. 54)

Os encontros com João e Felipe - nomes fictícios escolhidos pelos participantes - aconteceram durante três meses, do mês de agosto até o mês de outubro de 2021, seguindo todos os protocolos éticos e de anonimato. Foram realizados cinco encontros *online* com cada um dos dois sujeitos, em intervalos quinzenais durante os meses de trabalho. A duração dos encontros foi definida pelos próprios participantes da pesquisa, de acordo com a suas disponibilidades e tiveram em média duas horas de duração. Todos os encontros foram realizados pela plataforma *Google Meet*, gravados através do próprio recurso da plataforma. Após cada um dos encontros era realizada a transcrição da gravação utilizando o recurso de transcrição automática do *Google Documentos*. Cada arquivo transcrito passou por uma revisão minuciosa, para correção de possíveis erros.

A frase norteadora dos cinco encontros foi “Me conte a sua história”, dando liberdade aos participantes para falarem a partir disso. Cinco tópicos orientadores, elaborados a partir da revisão bibliográfica, também foram apresentados: (1) Gênero, Raça, Sexualidade e Classe: voz e silenciamento; (2) a performatividade de homens negros *gays* empobrecidos; (3) escolha e planejamento profissional; (4) trajetória escolar e formação para o mercado de trabalho; e (5) empregabilidade e trajetória de carreira. Estes cinco pontos foram apenas temáticas que serviram como um estímulo para a fala dos sujeitos de pesquisa, sem qualquer obrigação ou imposição. Não foram feitas perguntas sobre estes pontos. A função dos mesmos foi apenas servir de complemento a frase norteadora e, portanto, eles eram apenas lidos, exatamente conforme foram aqui pontuados.

Durante a coleta de dados, mantive um Diário de Campo, aonde realizava anotações referentes aquilo que escutava. Não havia a pretensão de tomar nota do que era dito, pois os encontros estavam sendo gravados, mas procurava fazer um exercício de reflexão racional e sentimental, a respeito das histórias que escutava. Neste processo, percebi que muitas questões minhas dialogavam com aquilo que me narravam. Desta forma, as anotações do Diário de Campo foram utilizadas no processo de análise de dados e tanto me auxiliaram a compreender aquilo que João e Felipe comunicavam, como a traçar paralelos com a teoria e comigo mesmo enquanto pesquisador sujeito.

Paralelamente aos encontros e as transcrições correspondentes, foi realizada uma análise gradativa, que serviu para observar de forma processual a consonância entre a base teórica e as experiências dos sujeitos. Neste processo de análise gradual utilizou-se a *mediação*, proposta por Guimarães (2014) em seu trabalho com entrevistas transferenciais.

A mediação consiste na discussão sobre o material recolhido “com um mediador que tenha tanto experiência clínica quanto conhecimentos teóricos ligados à psicanálise” (GUIMARÃES, 2014, p. 83). Neste trabalho, a mediação foi realizada pela orientadora desta pesquisa, a Professora Dr<sup>a</sup> Ludmila de Vasconcelos Machado Guimarães. A discussão promovida durante o processo de mediação foi determinante na fase seguinte do trabalho, na qual foi desenvolvida a análise de dados.

Durante este processo de mediação com a minha orientadora, um terceiro sujeito de pesquisa foi se revelando: Eu. Apesar de sermos três homens negros *gays* pobres completamente distintos, os diálogos entre as nossas histórias, vivências e decisões tornou-se um dos nossos pilares de nossa análise – sendo, portanto, incluído em uma seção específica da apresentação dos resultados.

No fim do quarto encontro foi proposto que os participantes construíssem três linhas temporais de suas histórias de vida, a partir da metodologia proposta por Gaulejac (2014). Cada linha compreende uma esfera da vida dos indivíduos, sendo elas: (I) Marcos familiares e sociais; (II) Marcos escolares e profissionais; e (III) Marcos de Gênero, Raça, Sexualidade e Classe. No quinto encontro, os participantes contaram as suas histórias a partir dos marcos pontuados em suas linhas.

Finalizado o período de escuta das histórias de vida e da conseqüente transcrição, foi discutido com os participantes sobre o material e iniciado “um mergulho analítico para buscar identificar naquele material as pistas que o ajudarão a tentar responder suas questões de pesquisa” (NOGUEIRA *et al.*, 2017, p. 468).

Para Barros e Lopes (2014), neste processo o pesquisador deve se orientar na tentativa de compreender uma realidade por meio das histórias colhidas. Sendo assim, “as narrações nos interessam não apenas como histórias pessoais, mas, sobretudo, como pretexto para compreender um objeto, uma situação, um universo social desconhecido” (BARROS; LOPES, 2014, p. 55-56). Desta forma, observa-se as semelhanças nas trajetórias de um determinado grupo de indivíduos, o que possibilita a construções de trajetórias coletivas.

O estabelecimento de trajetórias coletivas emerge da provocação de Fischer (1997) “Que tal estudar as várias histórias de vida entrelaçadas, identificando-as como constitutivas de posições diversas nos múltiplos itinerários do grupo escolhido para investigar?” (FISCHER,

1997, p. 19). Através dessa perspectiva percebeu-se que haviam questões individuais das histórias recolhidas, mas também dimensões sociais e amplas, que para além dos indivíduos pesquisados, representam trajetórias coletivas de um grupo socialmente marginalizado.

Durante o processo análise, foram selecionados trechos das transcrições que foram agrupados em três grandes blocos temáticos:

1. A História de Vida: informações gerais sobre a trajetória dos participantes;
2. Gênero, raça, sexualidade e classe na história de homens negros *gays* pobres: produto dos dois primeiros tópicos norteadores (Gênero, Raça, Sexualidade e Classe: voz e silenciamento; e a performatividade de homens negros *gays* empobrecidos);
3. As influências do gênero, da raça, sexualidade e classe nas decisões dos sujeitos a respeito da escolha e planejamento profissional; trajetória escolar e formação para o mercado de trabalho; empregabilidade e trajetória de carreira.

A partir destes três tópicos procurou-se analisar como a interseccionalidade de sistemas de opressão impacta a trajetória pessoal e profissional de homens negros *gays* pobres que trabalham no setor da mineração em Mariana-MG. Cada um deles deu origem a uma unidade textual apresentada de forma pormenorizada na seção 5, intitulada Análise das Histórias de Vida. Por sua vez, a seção 4 é dedicada ao contexto da pesquisa e traz informações acerca da cidade de Mariana e da mineração.

#### 4. MARIANA E A MINERAÇÃO: O CENÁRIO DE NOSSAS HISTÓRIAS

*No seio dolente das idas idades  
Em meio ao silêncio, fiquei a sorrir  
A Deusa de outrora só tinha saudades  
Chorando o passado, esperando o porvir!*

*Entre os coros das litánias  
Que vêm do céu, na asa do luar  
Vivo de mortas alegrias  
Sempre a sonhar, sempre a sonhar!*

(GUIMARÃENS, 1960, p. 514)

Escrito em 1911, pelo poeta simbolista Alphonsus de Guimaraens, o Hino da cidade de Mariana carrega a morbidez típica do autor. O hino de um povo que espera pelo porvir e que em coro ergue a voz para cantar que “*aos doces afagos da voz de seus filhos*” a cidade irá ressurgir mais bela que outrora. O canto de esperança de um povo que, por hora, ainda vive de mortas alegrias, sempre a sonhar (como repete o estribilho). Sempre a sonhar! Esta é Mariana,

uma cidade com uma relação de longa data com a mineração. Este é o cenário de nossas histórias.

Mariana é uma cidade da região sudeste do Brasil, localizada no estado de Minas Gerais. “Situada no norte da Zona da Mata Mineira (Espinhaço Meridional), Mariana vai ter sua história marcada por dois elementos fundamentais: as jazidas minerais e a sua religião, elementos que parecem fundir-se e confundir-se na memória social local” (SOUZA JÚNIOR, 2005, p. 180)

O município tem aproximadamente 61 mil habitantes, moradores da área urbana e rural (distritos, subdistritos e povoados). Aproximadamente 30% da população é branca e 67% é negra (sendo estes 49% pardos e 18% pretos). A tradição religiosa cristã é forte na localidade, aonde aproximadamente 70% da população é católica apostólica romana e 13% é evangélica. Mariana é uma cidade pequena, mas que em decorrência da atividade mineradora local tem um dos maiores PIBs do estado. Com relação a mão de obra local, apenas 31,1% está ocupada em trabalhos formais e o rendimento médio dos moradores é de dois salários mínimos e meio. Entretanto, este rendimento médio tem variações relacionadas ao gênero e a raça. Enquanto pessoas brancas tem um rendimento médio de R\$1.418,00, pessoas pretas e pardas recebem em média R\$ 888,00 e R\$ 755,00, respectivamente. Homens e mulheres também têm rendimentos distintos, sendo o rendimento médio deles de R\$ 1.213,00 e o delas de R\$ 804,00 (IBGE, 2021).

A história da cidade começa com o bandeirante paulista Bento Rodrigues, aliás, vem dele o nome do distrito municipal destruído pela lama da Samarco em 2015. Em 1696, Bento iniciou a colonização às margens do Ribeirão do Carmo – rio que corta a cidade. O pequeno arraial ribeirinho em alguns anos se transformou em freguesia e em 1711 ascendeu à qualidade de Vila. O nome da cidade, Mariana, viria apenas em 1745, como uma homenagem a rainha de Portugal, Maria Ana de Áustria e também a Maria, Mãe de Jesus (RÚBIO-SCHRAGE, 2019).

A extração do ouro às margens do Ribeirão do Carmo teve início nos últimos anos do século XVII e os metais preciosos encontrados na região fizeram de Mariana uma das cidades expoentes do chamado ciclo do ouro brasileiro. A vida na freguesia foi organizada em torno da “manutenção do poder colonial, na sacralização de hierarquias sociais por meio das festas, missas e procissões que ritualizam a vida colonial e, posteriormente, monárquica, além da movimentação de uma economia urbana por meio das comercializações” (RÚBIO-SCHRAGE, 2019, p. 82).

O papel subordinado dos homens negros na mineração tem raízes coloniais, quando os escravizados eram a principal mão de obra na extração do ouro. Em 1718, por exemplo, quando Mariana ainda era Vila do Carmo, 8.003 homens negros escravizados trabalhavam na lavra e

constituíam a maior parte da população do lugarejo. A nível de comparação, neste mesmo ano havia somente 596 mulheres negras escravizadas na vila, um número aproximadamente 13 vezes menor que o de homens negros (AMANTINO; FREIRE, 2013).

No fim do ciclo do ouro, quando secaram as jazidas, no findar do século XVIII, Mariana esvaziou-se (assim como as outras cidades auríferas). “Dos áureos dias, restaram apenas os sobrados, as igrejas e as ‘barrocas famílias’. Mas é justamente dessa tríade que vai se erguer o ‘orgulho de ser marianense’” (SOUZA JÚNIOR, 2005, p. 182). Famílias que ainda hoje ostentam seus sobrenomes com orgulho, evocando um tempo colonial que ficou para trás, mas que ainda permanece vivo nas construções barrocas locais. “Se as “ilustres famílias marianenses” são ao mesmo tempo guardiãs e “lugares desta memória” (Nora, 1996), os monumentos são apenas suporte e testemunhas de seus feitos” (Idem).

Entender esta herança dos tempos coloniais é importante para compreender que Mariana é uma cidade de “extrema hierarquia social”, conforme observa Souza Júnior (2005), e que essa hierarquia é tanto simbólica, quanto geográfica. Avançando, interseccionalmente, podemos observar que essa hierarquia ainda é também racial e se projeta no próprio mercado de trabalho local (e vislumbres disso são perceptíveis nas histórias dos participantes dessa pesquisa).

Quando falamos da mineração nos dias atuais é importante observar que Mariana passou por três grandes ciclos da mineração que trouxeram, cada um deles, uma leva de imigrantes. O primeiro teve início em 1696 e trouxe colonizadores portugueses e mão de obra africana escravizada. O segundo ciclo da mineração teve início com a compra da Mina da Passagem pelo inglês Thomas Bawden, em 1859. Esta nova fase resultou em um novo “surto demográfico” na região, o que trouxe grandes mudanças econômicas, culturais e sociais para o município. A mina dos ingleses, como era conhecida, utilizou na exploração do ouro tanto a mão de obra escrava, quanto a de trabalhadores livres, mesmo antes da abolição da escravatura em 1888 (CASSOLI, 2015; SOUZA, 2009; SOUZA JÚNIOR, 2005).

O terceiro ciclo teve início na década de 1960, quando começaram a chegar as grandes empresas que deram início à exploração das jazidas de minério de ferro na cidade. A pioneira foi a S. A. Mineração Trindade (Samitri) e na década seguinte a Samarco Mineradora S.A e a Companhia Vale do Rio Doce, ambas atraídas pelos volumosos incentivos fiscais que eram oferecidos através do plano desenvolvimentista do regime militar. A chegada das mineradoras atraiu muitos trabalhadores que se empregaram diretamente na extração mineral ou que vieram trabalhar na construção dos espaços físicos das companhias (permanecendo na cidade após o fim das obras). A sede do município de Mariana passou de 6.837 habitantes na década de 1960 para mais de trinta e cinco mil no começo dos anos 2000. Todo este contingente humano

promoveu um processo de urbanização até então não esperado no município e modificou drasticamente o ritmo calmo da cidade. Na zona rural (distritos, subdistritos e povoados) não houve grande impacto. Os números do IBGE indicam que nesse mesmo período não aconteceu uma migração significativa do campo para a cidade – o que só foi ocorrer no início da década de 1990 (SOUZA JÚNIOR, 2005).

Assim como os dois ciclos anteriores de exploração do ouro, a exploração do minério de ferro trouxe consigo diversas implicações, inerentes a atividade. Neste sentido, observa-se que

A atividade mineradora há séculos ocupa um lugar de destaque na sociedade brasileira, seja por sua importância econômica, seja por seus impactos ambientais, seja pela sua importância na própria formação do Brasil. No entanto, entre dados econômicos, entre estudos que tratam da importância da mineração para a própria conformação espacial do Brasil, ou pelas análises que apontam as disparidades existentes entre a atividade mineradora e uma nova ordem ambiental que cada vez mais ganha espaço, muitas vezes o trabalhador do setor, uma das mais importantes engrenagens desse complexo sistema, passa quase incólume aos olhos dos mais diversos pesquisadores e analistas que se debruçam sobre o tema (MAGALHÃES; BARBATO, 2019, p.1)

Este trabalho caminha justamente na direção oposta, debruçando-se sobre os trabalhadores do setor. Os participantes dessa pesquisa são homens-gays-negros-pobres, mas também são trabalhadores da mineração, moradores de Mariana que estão emaranhados desde muito jovens nesta que é a principal atividade econômica da região. Vários acontecimentos do setor permitem perceber que enquanto as empresas têm lucros bilionários, os trabalhadores da mineração são muitas vezes invisibilizados ou subjugados. Alguns destes eventos serão tratados aqui, pois são essenciais para a compreensão de alguns acontecimentos das histórias dos participantes.

Em 2015, por exemplo, dez meses antes da tragédia de Bento Rodrigues, o setor da mineração deu início a milhares de demissões, justificadas pelas mineradoras pelo desaquecimento da economia nacional e pela queda no preço do minério de ferro. Para não caracterizar uma demissão em massa, muitas empresas adotaram as demissões em “conta gotas”. Em Mariana, centenas de pessoas foram demitidas ao longo do ano de 2015, diariamente e de forma crescente – o que para os sindicatos locais era injustificado, uma vez que a mineração havia registrado no fim de 2014 o melhor desempenho de produção de toda a sua história, o equivalente a 85,7 milhões de toneladas de minério de ferro (FRANCO, 2015).

A situação em 2015 era essa: Mariana já tinha um grande número de desempregados, as mineradoras trabalhavam incessantemente para cumprir suas metas de produção e aqueles que ainda estavam empregados na mineração viviam a tensão diária de não saber se seriam os próximos a serem demitidos. Em alguns casos, um funcionário passou a executar o trabalho que

antes era atribuído a dois ou três colaboradores. Essa era a história contada por familiares e amigos que trabalhavam nas mineradoras durante esse período e também é a realidade que eu, enquanto morador da cidade vi acontecer diante dos meus olhos.

Esta era a realidade, quando no dia 05 de Novembro de 2015, aproximadamente às 15h30min, ocorreu o rompimento da barragem de Fundão, da empresa Samarco. Os 62 milhões de metros cúbicos de rejeitos da mineração destruíram o distrito de Bento Rodrigues e causaram danos irreparáveis nas localidades de Paracatu de Baixo, Gesteira e Barra longa – além de atingirem indiretamente centenas de outras pessoas, famílias e localidades (ZONTA; TROCATE, 2016). Foi um crime ambiental de danos imensuráveis:

O Watu [o Rio Doce], esse rio que sustentou a nossa vida às margens do rio Doce, entre Minas Gerais e o Espírito Santos, numa extensão de seiscentos quilômetros, está todo coberto por um material tóxico que desceu de uma barragem de contenção de resíduos, o que nos deixou órfãos e acompanhando o rio em coma. Faz um ano e meio que esse crime — que não pode ser chamado de acidente — atingiu as nossas vidas de maneira radical, nos colocando na real condição de um mundo que acabou (KRENAK, 2019, p.42).

Vinte vidas foram ceifadas pela lama da Samarco: 14 homens que trabalhavam na mineração e cinco moradores de Bento Rodrigues (duas idosas, um idoso, uma menina e um menino). Além disso, uma gestante sofreu um aborto enquanto lutava para se desvencilhar da lama em Bento Rodrigues – essa morte não foi contabilizada, tampouco indenizada (RÚBIO-SCHRAGE, 2019).

A tragédia de Mariana ultrapassou o rompimento da barragem em si e trouxe consigo consequências sociais que afetaram a cidade de muitas formas. O município também enfrentou a partir de Novembro de 2015 um aumento de quase 30% no seu número de desempregados. (RÚBIO-SCHRAGE, 2019; ALMEIDA, 2019). As atividades de reparação dos danos ocorridos, promovidas pela Fundação Renova e o retorno gradativo da operação das mineradoras fizeram a economia municipal começar a se reerguer, embora a mesma ainda não tenha retornado ao patamar anterior a 2015.

Em 2020, com a pandemia do COVID-19, a cidade de Mariana viu o número de novos casos do novo coronavírus aumentarem 351% em 13 dias (saltando de 37 para 167 casos) e consequentemente os óbitos duplicaram (LOVISI, 2020). Novamente, no centro desta crise sanitária e humanitária municipal estavam os trabalhadores da mineração e suas famílias. O Movimento dos Atingidos por Barragens (MAB, 2020) observou em uma de suas notícias:

Não se pode esquecer que a Vale também contribui para o quadro de agravamento da situação da pandemia em Mariana, uma vez que continua suas atividades de mineração, com trabalhadores advindos de diversos locais do país e que vivem na cidade e comunidades rurais, para onde podem levar o vírus. Esse é outro capítulo das

irresponsabilidades das mineradoras, que buscam apenas o lucro. Além disso, o governo federal favorece essas empresas ao colocar a mineração como atividade essencial. É preciso perguntar para quem a mineração é essencial nesse momento.

Curiosamente, em 1918 durante a pandemia de gripe espanhola, o poeta Alphonsus de Guimaraens narra uma situação similar, na Mariana daquele período.

Embora em declínio a espanhola continua a fazer vítimas. Segundo me disse o Cornélio, que é quem faz o registro de óbitos, o nº destes é de 25. Não tem morrido pessoas do nosso conhecimento, porque os falecidos são em sua maioria trabalhadores das minas, já contaminados por moléstias pulmonares (GUIMARAENS, 2014, p. 108)

Alphonsus falava dos já libertos trabalhadores da Mina da Passagem, que empregados nas minas de ouro tinham sua saúde negligenciada. Considerando que se tratam de distintos regimes de trabalho e períodos históricos diferentes, os trabalhadores dos três grandes ciclos da mineração marianense sempre estiveram neste lugar: sejam os trabalhadores das companhias dos dias atuais, os da mina da passagem ou os primeiros escravizados do período colonial, que morriam com poucos meses de trabalho pesado em condições sub-humanas.

A atividade mineradora ganhou bastante espaço após o rompimento da barragem de Bento Rodrigues, em Mariana (e também após o rompimento similar em Brumadinho). Entretanto, conforme observam Magalhães e Barbato (2019) “o elemento humano [o trabalhador da mineração], chave nesse processo econômico, é alijado desses debates, estando a mineração mais em foco quando se trata de seus impactos econômicos ou ambientais” (MAGALHÃES; BARBATO, 2019, p.5).

Neste sentido, na próxima seção começo o processo de apresentação e análise deste elemento humano, através das histórias de vida de sujeitos interccionados pelas categorias de gênero, raça, sexualidade e classe, que tem como cenário a barroca cidade de Mariana (com sua tradição católica e sua hierarquia social historicamente constituída), neste seu atual ciclo da atividade mineradora.

## 5. ANÁLISE DAS HISTÓRIAS DE VIDA

A análise desta dissertação foi dividida em quatro seções. As duas primeiras são dedicadas ao João e ao Felipe – os participantes desta pesquisa – e são divididas em quatro subseções, cada uma: (i) apresentação da história de vida trazendo informações gerais sobre a trajetória dos participantes; (ii) representação gráfica das linhas temporais; (iii) gênero, raça, sexualidade e classe na história de homens negros *gays* pobres; (iv) as influências do gênero, da raça, sexualidade e classe nas decisões dos sujeitos a respeito da escolha e planejamento

profissional; trajetória escolar e formação para o mercado de trabalho; empregabilidade e trajetória de carreira. No processo de construção destas subseções foi decisiva a devolutiva das histórias de vida para João e Felipe, pois as leituras e diálogos estabelecidos a partir disso auxiliaram profundamente o meu processo de análise.

Na terceira seção da análise de dados, uma outra história de vida é contada, a minha história, seguida das minhas linhas temporais e de uma seção aonde estabeleço diálogos entre João, Felipe e eu, nossas histórias, intersecções e decisões. A quarta e última seção compreende uma análise geral aonde estabeleço paralelos gerais entre o referencial teórico e as histórias de vida.

Visando uma maior fluidez textual foi adotado como padrão a utilização do *itálico* para marcar as falas dos participantes que aparecem ao longo das histórias e análises, no corpo do texto ou com o devido recuo, no caso dos trechos longos. A adoção deste padrão também serviu para diferenciar as histórias das citações teóricas.

## 5.1 JOÃO

João foi o primeiro participante em potencial para quem tive a oportunidade de apresentar a minha pesquisa e o último a confirmar a sua participação. Nós já nos conhecíamos *de vista*, como costumamos falar no interior, mas não tínhamos nenhum vínculo. O medo demonstrado por ele nos nossos primeiros encontros, escolhendo as palavras com muito cuidado, não querendo se abrir, foi se desfazendo à medida que fomos construindo uma relação de cumplicidade.

Em decorrência de seus horários escassos, devido às demandas do trabalho, mas também de sua vida pessoal, João não conseguia agendar com antecedência os nossos encontros, que sempre foram marcados por ele para um horário mais imediato (Por exemplo, "*daqui a dez minutos*" ou "*agora*").

Mediados por uma tela de computador, fomos estabelecendo uma relação de muita cumplicidade entre pesquisador e participante, o que tornou possível que como um quebra-cabeças, eu fosse montando a história de João e conseguisse assim realizar as análises aqui dispostas.

### 5.1.1 A história de João

João abre a capa do seu violão elétrico, um *giannini* preto com alguns bons anos de uso, mas perfeitamente limpo e conservado como um precioso tesouro. Mais do que um violão, ele é um amigo fiel, sempre à disposição para transformar em acordes musicais aquilo que está guardado no peito deste solitário violonista. Quando os dedos ágeis de João correm pelo violão, seus olhos ganham um brilho ainda não visto e seus lábios sorriem naturalmente quando ele começa cantar. Do violão brotam mais do que músicas, brotam histórias. Uma canção sertaneja que o lembra daquele seu primeiro amor, um hino religioso que traz lembranças da sua criação cristã ou quem sabe os acordes de *Sun Goes Down*, do rapper Lil Nas X.

Essa é a história de João ou talvez um fragmento da história contada por ele e recontada por mim. João, um homem, negro retinto, *gay*, pobre, trabalhador da área mineração, com 29 anos e muitos anseios. Aquele que diz querer fazer tudo o que tiver chance de fazer nessa vida. E mesmo que as chances não sejam muitas, ele há de persegui-las sem medo, tal qual João Batista – a figura bíblica escolhida por João para nomeá-lo. Mas para entender sua história, é preciso saber de onde veio João, quem são seus pais e quais as suas histórias.

Foi em um pequeno subdistrito na região do município de Mariana que João nasceu. Um lugarejo de tradição rural, ocupado pelos colonizadores a partir do século XVII com o objetivo de cultivar alimentos que abastecessem as tropas de bandeirantes. A utilização maciça de mão-de-obra de escravizados vindos do continente africano no período colonial e o isolamento geográfico do povoado fizeram com que o distrito, ainda hoje, seja habitado predominantemente por pessoas negras e que as poucas pessoas brancas da localidade sejam ainda aquelas com o maior poder aquisitivo.

A mãe de João, Isabel, é uma mulher negra, católica praticante, que estudou até a sexta série e trabalhou grande parte da sua vida como merendeira escolar. Criada dentro dos preceitos e dogmas do cristianismo, ainda muito nova foi para convento. Apesar de sua grande fé, acabou abandonando o hábito de noviça para se casar com Zacarias. Entretanto, a saída do convento não fez com que sua religiosidade fosse menor. A vida e a história de Isabel, sempre pelos caminhos da religião, pautaram a sua postura diante da sociedade, delinearam sua forma de encarar o mundo, moldando suas visões e preconceitos.

O pai de João, Zacarias, homem negro retinto, estudou até a quarta série e era um exímio pedreiro – trabalho que exerceu desde muito novo, até morrer. Conquistou o coração da noviça e juntos, Isabel e Zacarias tiveram dois filhos, José e João. Formaram uma família e trabalharam duro para prover uma vida digna para os seus dois filhos.

João tinha seis anos quando a família comprou o seu primeiro aparelho televisor e a família teve acesso a um mundo de informações, até então desconhecido. Entretanto, apesar de

descobrir um novo mundo através da tela do televisor, isso não alterou muito a sua rotina e de sua família. A infância e adolescência de João, não foi muito diferente da vida dos outros meninos daquele pequeno subdistrito. Brincava-se muito na terra, tinha-se muita liberdade, trabalhava-se desde muito cedo e frequentava-se a igreja católica do povoado rigorosamente.

Isabel e Zacarias criaram sua família dentro dos preceitos católicos, de forma rigorosa, como é comum nos povoados do interior. Ainda na infância, foram os valores cristãos católicos que moldaram os parâmetros de João do que era certo e do que era errado. A participação ativa na igreja alimentou no menino a vontade de entrar para o seminário, dedicar a sua vida à religião (assim como a sua mãe fizera) e ser padre. Não foi adiante este sonho pueril, mas mesmo assim João se manteve ativo na comunidade religiosa de seu povoado, participando de ações de caridade e tocando violão nas celebrações, dos doze até os vinte anos.

Neste cenário rural e religioso aonde João nasceu e cresceu, tudo parecia seguir um padrão cotidiano, comum e natural ao lugar, mas uma figura se destacava aos olhos do menino: o professor.

*A primeira referência que eu tive, referente a trabalho, mesmo. Até mesmo pelo lugar onde... onde eu morava. Porque não tinha outras formas de trabalho a não ser trabalhar na roça mesmo, trabalhar com plantação e tudo mais... Era mesmo trabalhar como professor. Foi a primeira... Foi uma primeira... Uma das primeiras referências que eu tive com relação à questão de trabalho.*

Essa admiração despertou no menino um sonho, o desejo de um dia ser professor. Sonho bem guardado, tal qual seu violão, conservado e carregado nas costas, enquanto a vida ia levando-o para outros caminhos.

No subdistrito aonde João morava, a unidade escolar municipal era apenas de Ensino Fundamental. Decidido a não parar de estudar, João começou a frequentar o Ensino Médio em um distrito de Mariana, que fica a cerca de 12km da sua casa – caminho que ele percorria diariamente, indo e voltando para casa. Foi nesta nova escola, quando já tinha 15 anos, que João teve acesso pela primeira vez a um computador – sem internet, que na época ainda era um artigo de luxo naquela região rural, mesmo para as escolas do município.

Durante o seu primeiro ano do Ensino Médio, João teve a oportunidade de fazer um curso de cabeleireiro no distrito aonde estudava, aprendendo, a partir daí, a fazer cortes e penteados femininos – chegando inclusive a fazer penteados para noivas e conseguindo a partir daí, ter uma renda esporádica e informal.

Graças a renda do seu trabalho como cabeleireiro a domicílio, João conseguiu dar mais um passo em seus estudos. Após a conclusão do Ensino Médio, mudou-se para Mariana e

começou um curso de Jovem Aprendiz no SENAI – o que também possibilitou a sua mudança para a cidade, devido a bolsa de auxílio recebida pelos jovens aprendizes.

Em Mariana, João foi morar em um bairro periférico da cidade – aonde ainda hoje ele mora. É o maior bairro de Mariana e tem uma vida quase independente do centro, pois possui escolas, postos de saúde, lojas, academias, supermercados e tudo mais que as pessoas precisam para viver. O bairro cresceu exponencialmente na década de 90, tanto pela doação de lotes para pessoas de distritos e de outras cidades – ação que tinha objetivos políticos – quanto pela invasão de terrenos pela população sem teto. A maioria das pessoas do bairro são negras, da classe trabalhadora e de baixo poder aquisitivo. Algumas moradias, até hoje, não possuem estrutura segura, luz, água ou esgoto. São altos também, os índices de violência, criminalidade e tráfico de drogas.

Indiretamente, começa neste ponto a relação de João com o ramo da mineração, uma vez que os cursos do SENAI são muitas vezes uma porta de entrada para os jovens nas mineradoras da cidade – que incentivam financeiramente o programa e recrutam os aprendizes recém formados em seu quadro pessoal. O fluxo de jovens capacitados é grande e nem todos conseguem essa oportunidade logo de cara. João foi um destes, não conseguiu uma oportunidade imediata após a conclusão do curso de aprendizagem e acabou empregando-se em um posto de gasolina.

Nesta mesma época, após fazer o Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), João tirou da gaveta aquele velho sonho de ser professor: Foi aprovado no curso de Pedagogia da Universidade Federal. Entretanto, os horários de aula – concentrados no período da tarde - eram incompatíveis com os horários de alguém que trabalhava oito horas por dia e João não tinha a opção de abandonar o emprego no posto de gasolina, pois era sua fonte de renda principal. João ainda tentou conciliar as duas coisas (o trabalho e a faculdade), trabalhando em turnos alternados no posto, mas num dado momento, não deu mais... Abandonou a graduação, mas não abandonou o sonho.

Foi nessa época que João conseguiu o seu primeiro emprego na área da mineração – área na qual trabalhou a maior parte da sua vida. O ano era 2012, João tinha cerca de 20 anos e o pacote de benefícios oferecido pela mineradora trouxe uma oportunidade

*No segundo semestre de 2012, eu comecei a fazer um curso superior, devido aos benefícios que a empresa fornecia, referente à questão de estudo (porque ela bancava cerca de 85% do valor do curso para graduação e 95% pro valor do curso técnico). Atualmente eu acredito que não... Ela não tenha mais esse mesmo benefício ou tenha... Mas seja restringido de alguma forma. Mas naquela época, eu comecei. Devido a esse benefício que eu comecei a estudar, no caso.*

O benefício, entretanto, trazia a restrição de que o curso subsidiado fosse dentro da área de atuação da empresa. Seguindo essa exigência, João prestou vestibular em uma universidade privada para o curso de Engenharia Ambiental. Porém, como não houveram alunos suficientes para fechar uma turma para este curso, a universidade ofereceu aos alunos aprovados a opção de escolherem entre cursar Engenharia de Produção ou Administração. João escolheu a primeira opção.

No fim do primeiro semestre de 2015, faltando dois anos para concluir a sua graduação no período ideal, João foi desligado da mineradora. Neste período, muitos empregados foram demitidos sob o pretexto de que a empresa enfrentava uma grave crise financeira. Neste momento grande parte da população da região de Mariana ficou desempregada, situação agravada após o rompimento da barragem de Fundão em Novembro de 2015.

Desempregado e sem conseguir emprego em outras empresas da área da mineração, João retornou para o trabalho no posto de gasolina. Sem o pacote de benefícios oferecido pela mineradora e recebendo pouco mais do que um salário mínimo no seu novo emprego, João foi obrigado a cursar menos disciplinas por semestre na universidade – para não ter que trancar, nem desistir do seu curso. Pagando apenas pelas disciplinas cursadas, os dois anos que faltavam para concluir seu curso, se transformaram em quatro e a conclusão da graduação, que a princípio seria em 2017, acabou adiada para 2019.

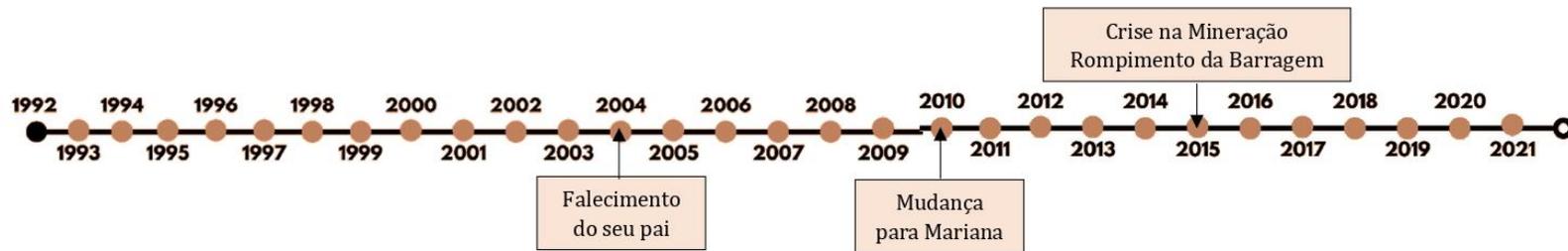
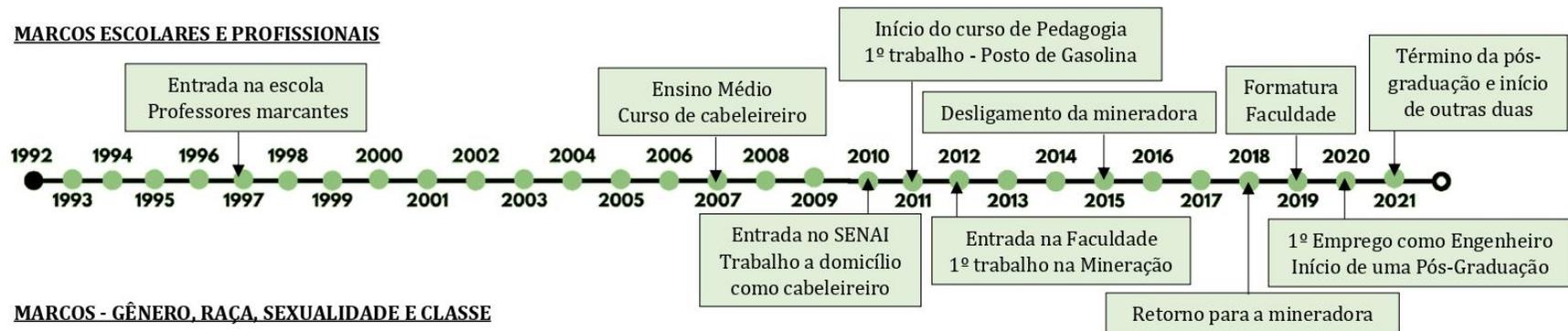
Em 2018, retornou para a área da mineração, na fundação responsável pela mitigação dos danos provocados pelo rompimento da barragem de Fundão em 2015. Entretanto, já não era oferecido o pacote de benefícios de outrora. No fim de 2020, cerca de um ano e meio após a conclusão de sua graduação, João conseguiu em uma outra empresa o seu primeiro emprego na sua área de formação. Após um ano no cargo de assistente, foi promovido para o cargo de coordenador – cargo que ele ocupa atualmente.

O sonho de ser professor ficou guardado, assim como o violão. Bem guardado. Presente no desejo de um dia ainda fazer um mestrado e seguir a área acadêmica ou no vislumbre de que o local de trabalho também pode ser um local de ensino, formação e transmissão de conhecimento.

### *5.1.2 Linhas Temporais - João*

As linhas temporais de João representam graficamente o explicitado em sua história já contada ou fatos explorados nas seções de análise seguintes.

Figura 5 – Linhas Temporais – João

**MARCOS FAMILIARES E SOCIAIS****MARCOS ESCOLARES E PROFISSIONAIS****MARCOS - GÊNERO, RAÇA, SEXUALIDADE E CLASSE**

Fonte: Elaborado pelo autor

### 5.1.3 *Eu rezava para que Deus tirasse isso de mim: Classe, Raça, Gênero e Sexualidade na história de João*

Desde os dez anos, eu me sinto sozinho  
 Eu tinha amigos, mas eles me provocavam  
 Sempre pensava: por que meus lábios são tão grandes?  
 Se eu era preto demais? Será que eles podem sentir o meu medo?

Esses pensamentos *gays* sempre me assombraram  
 Eu rezava para que Deus tirasse isso de mim  
 É difícil quando você está lutando  
 E ninguém sabe disso quando você está em silêncio

*Sun Goes Down* – Lil Nas X

Este trecho da música *Sun Goes Down* (Hill *et al.*, 2020) do *rapper* estadunidense Lil Nas X resume muitas questões evocadas por João ao longo dos nossos encontros. Um homem cis, negro, de origem pobre, Lil Nas X não é o primeiro cantor de *rap* assumidamente *gay*, mas é um dos primeiros a alcançar sucesso internacional e a ganhar os principais prêmios do ramo musical. Seu sucesso, em grande parte se dá pela representatividade de suas letras que traduzem inúmeras questões que permeiam as vidas de diferentes homens negros *gays* pelo mundo, inclusive o João.

A escolha do nome João, já diz muito sobre a sua história. A história de alguém que antes mesmo de nascer, já estava condicionado à uma religião – que durante a sua vida lhe trouxe conforto, mas que também produziu muito sofrimento e angústia. Seu nome de batismo é um nome bíblico e ao poder escolher como seria chamado neste trabalho, João também utiliza esse critério, estabelecendo uma relação direta entre as duas situações<sup>25</sup>.

*Por ser algo bíblico, talvez. Por ter sido criado nesse ambiente, nesse contexto, então assim. Fizeram uma lista de nomes pra colocar em mim: Gabriel, Emanuel, Israel... [...]. Somente nomes bíblicos. Somente, assim, nessa categoria, inclusive.*

Há mais de um João na Bíblia, com histórias muito distintas. Considerando a variedade, logo é feita a distinção: João Batista. De acordo com os Evangelhos de Lucas e Mateus (A BÍBLIA, 2008), Isabel e Zacarias sonhavam em ter um filho, mas já eram idosos e a mulher era estéril. Atendendo às orações do casal, um anjo anuncia a Zacarias que eles teriam um filho e que este deveria se chamar João. Quando Isabel encontrou sua prima Maria, João pulou no ventre de sua mãe, como um profeta que antes de nascer já anunciava Jesus. Já adulto, João

<sup>25</sup> Seguindo essa mesma linha, optei por também substituir por nomes bíblicos os nomes reais das outras personagens da história de João.

pregou no deserto e batizou Jesus no Rio Jordão. Ao denunciar os atos de Herodes, acabou perseguido, preso e morto – com a cabeça decepada e servida em uma bandeja.

O João deste trabalho sabe a história do profeta João Batista de cor, pois cresceu em uma família, em uma comunidade fortemente católica, aonde as tradições eram passadas de geração em geração e assim perpetuadas enquanto regras sociais. No subdistrito aonde João cresceu, “*as pessoas só faziam aquilo que elas aprenderam mesmo*”. Aprenderam com seus pais, seus avós, na convivência social. Por essa razão, “*eram pessoas que não questionavam aquilo que elas receberam. Elas reproduziam aquilo, exatamente da forma que elas recebiam*”.

Assim como o profeta que ousou questionar as ações de Herodes, João ousou questionar as regras sociais altamente cristãs e tradicionalistas de onde nasceu e cresceu, mas antes disso enfrentou uma desconstrução pessoal dessa bagagem que trazia consigo.

*Ao longo das experiências, da minha vivência, fui meio que desconstruindo essa questão de... Desconstruindo muito essa questão de gênero, de sexualidade, de afetividade. Até, até chegar num ponto, particularmente, que eu assim... Eu evito até colocar um determinado rótulo pra mim, referente a essas questões, porque assim... Enfim, a gente... As coisas são muito fluidas. A gente, o ser humano é uma coisa muito complexa e não tem como a gente encaixá-lo, colocá-lo dentro de quaisquer definições.*

A recusa dos rótulos para João, se manifesta na recusa de padrões, embora o mesmo se identifique e se proclame um homem cis binário e gay. A desconstrução vivida por ele foi além do gênero e da sexualidade/afetividade e se estendeu para outros âmbitos de sua vida, no autorreconhecimento de sua negritude e na sua consciência de classe.

No subdistrito aonde João nasceu, cresceu e passou grande parte da sua vida, as relações entre raça e classe carregam ainda uma forte herança da estrutura colonial escravagista. O povoado tem sua origem na atividade rural, com fazendas que plantavam culturas diversas para alimentar as tropas de bandeirantes e posteriormente as cidades que nasciam na região. A mão de obra era composta por negros e negras escravizados à serviço de poucos senhores brancos e de suas famílias. O isolamento geográfico do povoado faz com que cerca de 133 anos após a abolição da escravização, os negros ainda sejam a maioria da população do local, trabalhadores rurais a serviço de uma minoria branca.

*A maior parte das pessoas que... Das pessoas que moravam no local onde... Na roça onde eu morava, eram pessoas negras. E, assim, até então, as pessoas que tinham a cor de pele mais clara, no caso. Que tinha cabelo... Que tinham um cabelo também liso. Que eram mais próximas daquilo que a gente talvez defina como branco. Apesar de as pessoas não serem, talvez, brancas. Assim, de com certeza terem alguma descendência negra. Eram essas pessoas que tinham a pele mais clara que eram as pessoas que tinham maior poder aquisitivo... Que... Pessoas que tinham mais bens, no caso ou que tinha mais dinheiro.*

A mestiçagem ocorrida na Casa Grande, aparece implicitamente na fala de João, que questiona até que ponto as pessoas brancas do povoado são realmente brancas em sua ascendência. As relações histórico-sociais que fizeram com que os brancos do povoado ainda hoje sejam os mais abastados, faz com que os negros ainda sejam os mais carentes, em grande parte pelo regime de trabalho informal e/ou ilegal muito comum na localidade. Muitas famílias negras do povoado têm muitos filhos e, segundo João, recebem ajuda de ações da igreja católica, entre elas a distribuição de cestas básicas.

Apesar de serem a maioria, as pessoas negras e pobres do povoado enfrentam um sistema de opressão local, inferiorizadas pelas poucas pessoas brancas e ricas.

*Tinham pouquíssimas pessoas, assim, de pele clara e geralmente essas pessoas de pele clara - senão em sua totalidade - elas tinham poder aquisitivo maior do que as demais. Enfim, assim... Assim... Eram pessoas, assim, que... Sei lá! Até tinham um ego um pouco grande, inclusive (...). Devido a serem um pouco diferentes, a terem mais dinheiro e tudo mais.*

Neste contexto, João observa que era muito comum, no tempo que morava no subdistrito, escutar “*palavras que remetiam ao negro, mas assim, sempre de forma pejorativa*”. Estas falas racistas, naturalizadas no cotidiano, acabavam por ser incorporadas pelas próprias pessoas negras como forma de ofensa e de inferiorização uns dos outros. Esse tratamento também não era exclusividade dos adultos, mas era reproduzido pelas crianças em suas “*brincadeiras*” cotidianas, na escola ou na rua. Dessa forma, muitas vezes o racismo se fantasiava de humor para inferiorizar a aparência de pessoas negras.

Assim como eu, João cresceu escutando as palavras “preto” e “preta” com uma alta conotação pejorativa. Isso aparece quando ele reproduz as ofensas raciais que já escutou sobre si ou sobre terceiros, enquanto conta a sua história: “*Aquele preto...*” ou “*Aquela fulana... Aquela preta lá, que não sei o que...*”. Estas referências pejorativas vêm acompanhadas de interrelações do negro com animais ou objetos, vinculando o negro à sujeira, a feiura e a maldade, por exemplo. Por essa razão, sempre quando se refere racialmente a si ou a pessoas amadas, João utiliza as palavras “negro” ou “negra”, nomenclatura que geralmente aparece em frases com algum grau de empoderamento.

O racismo manifesto em palavras ou episódios em sua trajetória, acabou naturalizado por João, que passou a ver aquilo como algo normal ao qual ele está sujeito e, portanto, deve aceitar. João levou essa naturalização com ele, como critério para lidar com eventos racistas em Mariana, quando se mudou para a cidade e até mesmo dentro de seu ambiente de trabalho na mineração.

Em suas histórias sobre as suas experiências de trabalho na mineração aparece de forma recorrente um indivíduo: Herodes. Um senhor branco, de cabelos lisos, na faixa dos 60 anos, do qual João foi auxiliar no seu primeiro trabalho na área da mineração (entre 2012 e 2015) e que naquela época já estava prestes a se aposentar. Coincidentemente, Herodes pertence à uma das famílias abastadas do povoado de João.

*Ele era um senhor muito conservador, inclusive. Com a cabeça totalmente fechada com relação à questão de diversidade sexual e tudo mais. (...) Ele na época se relacionava com uma mulher de 30, até então, mas era uma pessoa... Um senhor de cabeça muito fechada, muito conservador.*

Uma das histórias de racismo presenciados por João na mineradora se destaca, não apenas pelo seu conteúdo, mas pela afetação que ela provocou.

*Uma vez, lá no ambiente de trabalho, na área da mineração, a gente... Nós nos deparamos com uma mulher de pele muito escura. Aparentemente era uma mulher de um outro país, inclusive. Com um cabelo crespo, para cima e tudo mais. E ele [Herodes], fez um comentário, assim, que eu achei... Sei lá. Um comentário preconceituoso. E até mesmo... Referente a aparência da pessoa. Falando é... Chamando a mulher, assim, é... Só entre nós, no caso, assim, comentando entre a gente. Chamando a mulher de “espanta neném”. E assim, olha... Essa é... Tipo... Sei lá. Eu achei aquilo... O comentário muito... Assim... Pesado, na verdade. Apesar de ser brincadeira, mas assim...*

As reticências dessa fala foram preenchidas por muita emoção. João estava à flor da pele. Aquela mulher negra, estrangeira, ocupava um alto cargo em uma mineradora do continente africano. Mesmo sendo hierarquicamente superior a Herodes, não era considerada por ele digna de respeito. E João? João calou-se. O silêncio de alguém que aprendeu a considerar injúrias raciais como “brincadeiras” e que no ambiente de trabalho, precisava se calar para garantir o seu emprego atual e para que não ficasse “queimado” na área da mineração. Na região de Mariana há várias empresas atuando no setor, mas determinadas situações (como entrar em conflito com o seu superior, mesmo estando ele errado) podem te deixar marcado e dificultar a sua empregabilidade na cidade.

Com o passar dos anos, João observa que algumas coisas mudaram tanto no povoado de onde ele veio, quanto na mineradora. Ele considera que naquela época as pessoas “não tinham muito um limite ou algo definido do que é preconceito e do que que não é” e por essa razão, “coisas que eram relacionadas a cor de pele escura ou ao negro mesmo, de fato, eram sempre colocadas de forma pejorativa”.

Hoje em dia, João tem percebido uma mudança na forma de pensar, em grande parte pela juventude que está “recebendo mais informação referente à diversidade, inclusão, respeito. E essa... E a realidade tem mudado. Vem mudando aos poucos...”. Uma mudança

gradativa que ainda carrega muitos “vícios” do tempo de Herodes. Ainda hoje, há poucos negros nos cargos de chefia ou supervisão, estando estes, em sua maioria, ocupando cargos operacionais, fazendo o “trabalho braçal pesado”.

Sobre a masculinidade, João observa que desde criança “*geralmente, qualquer comportamento que era tido como fora do padrão heterossexual era meio que criticado ou reprimido de fato*”. Sempre houve uma performatividade de gênero esperada do menino que morava no pequeno povoado, do rapaz que fazia o curso de aprendizagem na cidade ou do homem que se empregou na mineradora. Sempre foi exigido desse menino-rapaz-homem que falasse, se comportasse e agisse dentro do esperado pelo regime das masculinidades que permeavam estes lugares. Qualquer contravenção ao sistema era condenada com frases como: “*Ah! Isso aí é coisa de frutinha*”. Sendo assim, se você não tinha o comportamento esperado de um homem, se não “*seguia a cartilha*”, você era “*inferiorizado*” com ataques que automaticamente o consideravam homossexual ou o comparavam a uma mulher. Implicitamente, isso estabelecia que ser *gay* ou ser mulher era sinônimo de ser inferior ao homem heterossexual.

João conta que ainda na infância, esta espécie de imposição social também foi feita a ele, principalmente com relação ao futebol, afinal “*homem joga bola*”. Regras foram estabelecidas desde que ele era criança: há brincadeiras de meninas e há brincadeiras de meninos. Então, para ser homem, homem mesmo, tem que gostar de futebol. Mas João nunca gostou muito de esportes em geral, muito menos de jogar bola. Particularmente, sempre gostou mais de brincar com as meninas e ficava mais com elas, desde criança.

No subdistrito aonde cresceu, João observa que não apenas as brincadeiras eram divididas entre aquilo que era próprio para as meninas e aquilo que era próprio para os meninos. Havia também uma clara divisão de trabalho entre os gêneros:

*Referente a questão também de trabalho. Todos os homens sempre faziam todo o trabalho pesado mesmo. Sempre ficava pros homens e as mulheres geralmente ficavam com as coisas mais leves, as coisas de casa mesmo: fazer comida, cuidar de criança e tudo mais, levar almoço também, para as pessoas na roça e tal. [...] Todo trabalho pesado era sempre feito por homens mesmo. As mulheres, elas participavam pouco. Elas ficavam mais em casa mesmo.*

Há pelo menos duas observações importantes a se fazer sobre a fala de João. Primeiramente, quando ele fala de homens e mulheres é importante pontuar de quais homens e quais mulheres ele está falando. São mulheres negras e homens negros da classe trabalhadora, que representam a grande maioria dos moradores do povoado. A segunda observação diz respeito ao trabalho doméstico, considerado por ele como mais leve e que ficava a cargo

exclusivamente das mulheres, enquanto os homens em sua grande maioria estavam empregados na agricultura – e as poucas exceções, como o próprio pai de João, trabalhavam também em atividades fisicamente árduas, como o ofício de pedreiro.

Esta binária divisão de gênero também se fazia presente em outros espaços sociais do subdistrito

*Pra você ter ideia, na igreja onde eu frequentava [...], igreja católica. Não sei se era por conta de alguma cultura ou alguma coisa assim, né? Que é muito antiga. Mas, por exemplo, tem duas fileiras de banco: de um lado e do outro. Os homens sentavam de um lado e as mulheres sentavam do outro. [...] Não tinha nada que determinava isso - ao menos assim, ao longo da minha criação, eu não percebi nada que determinava isso e isso nunca foi imposto. Só que as pessoas mesmo, sempre, sempre se dividiam dessa forma. Isso, assim, naturalmente [...] Eu acho que não chegou a ser imposto por ninguém ou pela igreja, mas os homens sempre sentavam de um lado e as mulheres sempre sentavam do outro.*

Mesmo sem uma norma da igreja católica que imponha esta separação binária de homens e mulheres, esta prática ainda é muito forte no povoado e encontra resistência da população para que não aconteça mais. Há ainda outras separações no povoado, que delimitam binariamente como homens e mulheres devem se comportar.

*Eu tenho uma irmã que é filha do meu pai com uma prima da minha mãe - só que antes do meu pai casar com a minha mãe, ele já tinha essa filha. E uma coisa que eu me lembro que essa mãe da minha irmã falou [...]: “Homem pode falhar, mas mulher não pode falhar, não”. [...] O homem pode deslizar, acabar ficando com outra mulher ou pode fazer qualquer coisa, só que as mulheres elas não podem fazer nada, entende? Enfim, tinham que continuar aguentando a sua cruz, carregando a sua cruz e seguir. [...] Tem essa questão de comportamento, o homem tinha essa liberdade de sair, de fazer aquilo que tivesse vontade. As mulheres não. Eram totalmente reprimidas. Inclusive, eram pessoas que vinham daquela época lá, que tinha que se casar virgem. Mulheres. Mulheres que tinham filho fora do casamento eram bem reprimidas também e tal. E assim, eram pessoas que vieram desse contexto.*

Enquanto Zacarias, o pai de João, pode seguir a sua vida, casar-se com Isabel, que saída do convento representava o ideal da virgindade feminina, a prima de Isabel, Maria, estava pra sempre marcada como uma mãe solteira. Maria teve que “carregar a sua cruz” e Isabel também. Zacarias sempre dava a palavra final e tomava todas as decisões: da casa e apenas com sua morte, Isabel passou a assumir estas responsabilidades e a decidir por si mesma os rumos de sua casa e de sua vida.

Enquanto cursava o primeiro ano do Ensino Médio, já estudando em um distrito de Mariana, João teve a oportunidade de fazer um curso de cabeleireiro. Esta área despertou o seu interesse e ele me contou que sentia uma grande satisfação em prestar um serviço no qual tinha a possibilidade de fazer as pessoas se sentirem melhor com relação a sua aparência. Gostava de

ser cabeleireiro e não barbeiro, pois preferia “*mexer com cabelo de mulher*” ao invés de “*cortar cabelo de homem*”.

*Só que as pessoas... Eu percebi um pouco de... [A PALAVRA NÃO SAI]. As pessoas falando “Isso é coisa de...” [A PALAVRA NÃO SAI]. “Isso não é coisa de homem e tal” [...] Eu percebi algumas pessoas questionando, falando sobre... “Ah!”. Falando que: “Ah! Isso não é profissão de homem”.*

Não lhe faltavam as palavras certas. Ele sabia o que dizer, mas havia um bloqueio que se manifestava em seu olhar, nos seus gestos. As palavras estavam na ponta da língua de João, mas dizê-las não era fácil, pois trazia muitas lembranças que talvez, ele tente esquecer. Isso vai ao encontro das questões referentes a sexualidade de João, que talvez seja o ponto mais conflituoso em sua história e que será tratado mais adiante.

No curso de cabeleireiro, João adquiriu os primeiros conhecimentos referentes a estética afro. Ele conta que Isabel, sua mãe, foi a sua “*primeira cobaia*”, na qual ele praticava aquilo que aprendia no curso.

*A minha mãe, ela não sabia cuidar do cabelo natural dela. [...] Eu me lembro que ela andava sempre de lenço na cabeça, de rolinho e sempre tinha cabelo curto. Nunca soube cuidar ou lidar com o cabelo natural e é uma coisa que eu ensinei. Assim, eu fui aprendendo no curso, pesquisando conteúdo na internet e eu a ensinei a cuidar do cabelo natural dela, a aceitar, no caso. [...]. Ela não está presa mais. Se ela quiser alisar, ela alisa. Se ela quiser usar ele natural, ela usa, por exemplo. E foi um ponto em que ela conseguiu desconstruir, referente a criação que ela teve.*

João conta que no povoado aonde cresceu, era comum que crianças e adultos falassem: “*Ah! Fulano tem cabelo ruim*”, se referindo ao cabelo crespo de pessoas negras. O cabelo crespo de João sempre foi cortado à máquina, bem baixinho. Essa é a realidade de muitos meninos negros que cresceram sem saber como é o seu cabelo, pois os familiares tratavam sempre de leva-los ao barbeiro, logo que o cabelo começava crescer. Hoje em dia, esta realidade está mudando: o cabelo natural de pessoas negras ganhou espaço na mídia e existem linhas de produtos e salões especializados nesse público. Entretanto, João ainda mantém o seu próprio cabelo raspado com máquina zero, principalmente por causa do trabalho no ramo da mineração – aonde o cabelo crespo ainda não é tão bem visto, mesmo nos cargos operacionais.

Com relação a sua sexualidade, João conta que a sua autodescoberta como *gay* aconteceu “*muito tarde*”, apenas aos 17 anos, quando ele se mudou para Mariana para fazer o curso de aprendizagem no SENAI. Antes disso, João afirma que nunca teve contato com “*o mundo LGBT ou com pessoas também do mundo LGBT*”. No povoado aonde morava, as pessoas não tinham muito acesso à informação de qualquer natureza, principalmente sobre esse tipo de assunto.

João considera que foi pioneiro neste ponto: “*Onde eu morava, eu acho que eu fui a primeira pessoa que se assumiu*”. Apesar da ausência de gays assumidos no povoado, a prática sexual entre alguns homens do subdistrito aparece na fala de João como uma realidade pré-existente. Estas relações sexuais entre homens, entretanto, aconteciam no sigilo, conservando a “*macheza*” de seus praticantes. Desta forma, o ato sexual entre homens não seria um problema no povoado, mas assumir ou deixar que terceiros descobrissem a sua orientação sexual/afetiva por homens, sim. Neste cenário, ainda jovem, João tinha as suas curiosidades

*quando eu morava lá na roça, no caso, eu sentia, assim, que eu tinha curiosidade, na verdade, de experimentar. Sei lá. Ter experiências com outras pessoas também, do mesmo sexo. [...]. Eu, na verdade, eu até tentava reprimir isso, ao longo da minha adolescência, devido a religiosidade, devido à minha família mesmo e tudo. Porque também, assim, eu não tinha noção de como lidar com isso.*

Apesar da repressão e de todo o contexto no qual estava inserido, João acabou vivenciando algumas experiências homossexuais na adolescência, quando ainda morava no subdistrito. Infelizmente, uma delas acabou tendo consequências:

*Era na fase ainda que eu tava descobrindo meu próprio corpo mesmo. [...]. Tinha saído com um menino mesmo, da mesma faixa de idade e tudo mais. Eu não sei como, mas o meu irmão ficou sabendo e aí ele começou a me zoar muito com relação a essa questão, sabe? “João deu pra Marcos e não sei o que...” - Esse tipo de coisa assim. Aquilo... Nossa! Me causava uma certa dor. Eu... Sei lá! Eu não sabia como lidar com aquilo. [...]Eu tinha vergonha mesmo. Acabava que eu tinha vergonha e não sabia como lidar com aquilo.*

Neste episódio de sua história, a dor emerge pela exposição e pela vergonha pautada nos preceitos da educação cristã-católica que ele recebeu desde que nasceu. Sentimentos similares acompanharam João por muito tempo ainda em sua história.

*Então, eu cresci nesse ambiente, um ambiente cristão mesmo e... Com valores cristãos e tudo mais. Então, assim, até mesmo com relação a eu conseguir me aceitar foi um processo... Difícil. [...]. Esse processo de autoconhecimento foi um processo, foi um processo difícil. Isso tanto para mim, quanto para eu passar para outras pessoas também, para os meus familiares.*

A descoberta de João aos 17 anos, ao se mudar para Mariana, se referiu a percepção da homossexualidade não apenas como uma prática, como ocorria no povoado aonde ele nasceu, mas como uma orientação sexual. Conhecer pessoas assumidamente LGBTQIA+ permitiu que ele percebesse que os desejos que ele sentia poderiam ser vivenciados em sua plenitude e não mais como um segredo guardado a sete chaves. Porém, essa descoberta não foi instantânea, mas sim processual. Neste processo, João vivenciou a sua primeira experiência sexual com uma mulher. Foi uma boa experiência, ele diz, e serviu para que João percebesse que a “*figura feminina*” não lhe despertava interesse ou desejo.

Foi um processo doloroso para João. Não foi fácil compreender-se como um homem *gay* e decidir não mais viver dentro do armário.

*Era uma coisa que devido a minha criação ter sido... A criação religiosa que eu recebi. No caso, por ela colocar isso como errado, essa homossexualidade como coisa abominável. Enfim! Era algo que eu tentava assim... Sei lá! Meio que tratar ou sei lá... Como eu posso dizer? Tentava suprimir dentro de mim, no caso. Vontades, desejos de ter experiências, de estar com pessoas e tal. Era uma coisa que eu tentava suprimir ao máximo*

Como o eu-lírico da música *Sun Goes Down* (Hill *et al.*, 2020), João rezava para que seus pensamentos *gays* desaparecessem. De forma recorrente, ele referiu a esse momento como um processo doloroso que ele enfrentou sozinho: “*Não tinha ninguém [...] Era até meio difícil de expor para outras pessoas também, para conseguir ajuda mesmo*”. Sem saber como lidar com a situação e sem sentir-se à vontade para conversar com as pessoas sobre isso, João manteve segredo sobre a sua sexualidade, mesmo já se auto reconhecendo como um homem *gay*.

Após ter uma de suas primeiras experiências homoafetivas em Mariana, sua família tomou conhecimento do acontecido. João afirma que este episódio, o “*traumatizou um bocado*” e acabou aumentando ainda mais os conflitos internos que ele já enfrentava. Mesmo assim, João continuou a ter outras “*experiências com outros caras*” e a família seguiu a vida, “*esquecendo*” o que havia descoberto. Ele fingia que não era *gay* e a família fingia que não sabia.

Em 2012, dois anos após a mudança de João para Mariana, essa situação mudou definitivamente

*Quando eu iniciei um relacionamento com uma pessoa... Foi a partir desse relacionamento que eu acabei expondo pra minha família, inclusive, pelo fato de estar gostando muito*

A partir desse momento, João assumiu para a sua família que é um homem *gay* (e que sua atração afetivo/sexual por homens faz parte de quem ele é). Diretamente, João comunicou à sua família nuclear (mãe e irmão). Seus demais familiares (tios, primos e parentes de segundo grau) descobriram através das redes sociais, aonde João publicava fotos com o namorado e assumia abertamente o relacionamento homoafetivo. Ao sair do armário, João se livrou da culpa que o atormentava até então.

*Eu fui colocando esses conflitos internos todos pra fora. Foi a partir daí que eu comecei a desconstruir tudo aquilo que eu recebi referente a sexualidade, referente ao que é certo e ao que é errado, referente a doutrina, religião. Referente aquilo que é bom ou ruim, no caso.*

Como alguém criado para seguir à risca as doutrinas cristãs-católicas, João não conseguiu manter-se como católico depois disso. Para ele, seria uma hipocrisia manter-se em

uma religião contrariando e discordando do que ela prega. Atualmente, João afirma que não tem nenhuma crença definida, mas uma filosofia de vida:

*Eu procuro, ser uma pessoa cada vez melhor, no caso. Eu acredito que a gente está aqui pra poder experimentar, experienciar, viver, viver e nos tornar pessoas melhores, no caso, a partir daquilo que a gente vivencia. E, enfim, eu tô indo atualmente dessa forma.*

Hoje em dia, praticamente todos os familiares de João sabem. Eles não o criticam, mas preferem não tocar no assunto. As pessoas mais velhas são as que têm mais dificuldade para entender e respeitar. São mais inflexíveis. Ao mesmo tempo, ao se assumir um homem *gay* para os seus familiares, João acabou abrindo o caminho para outras pessoas. Um tempo depois que João saiu do armário, uma de suas primas se assumiu lésbica e hoje ela vive com a companheira em um estado da região nordeste brasileira.

José, o irmão mais velho de João, a princípio, não sabia como lidar com o fato dele ser *gay*, mas aos poucos, a situação acabou ficando mais tranquila (principalmente depois que João teve um relacionamento com um amigo de José). Com Isabel, a mãe de João, a história acabou sendo diferente.

Isabel nasceu e cresceu “*na roça*”. Foi criada seguindo a religião católica e entrou para o convento na juventude. Quando se casou e formou uma família, continuou levando à risca os ensinamentos e “*regras*” do catolicismo. Por esse motivo, a homossexualidade de João “*é algo que ela não concorda, mas ela respeita*”. Quando João namorou um homem pela primeira vez (quando se assumiu para a família, em 2012), Isabel teve muitas dificuldades para lidar com o relacionamento homossexual do filho. Foi uma época de muitos conflitos.

João acredita que se ele tivesse um relacionamento hoje em dia, poderia ser diferente, pois Isabel já teve bastante tempo para refletir sobre isso. João não conversa com ela sobre a possibilidade de ele ter novamente um relacionamento estável com outro homem, então não tem certeza que ela agiria diferente, apenas imagina este outro cenário. Pouco a pouco, João foi apresentando à mãe algumas coisas referentes ao universo LGBTQIA+, mas sem pretensões de forçá-la a desconstruir suas crenças.

*Não tem como ela passar pelo mesmo processo que eu passei, para conseguir ter a mesma visão que eu tenho. Então, eu respeito isso. Respeito essa condição, essa questão.*

Isabel e João seguem assim: ela discordando da “*sodomia*” do filho e ele discordando das crenças da mãe, que por muito tempo também foram suas e que lhe trouxeram muita dor, solidão e vergonha.

No ambiente de trabalho das mineradoras de Mariana-MG, João percebe uma mudança positiva relacionada a inclusão e a diversidade. No mês de Junho, em uma campanha da mineradora foram distribuídos aos funcionários cordões para os crachás com as cores do arco-íris. Entretanto, o ambiente da mineradora nem sempre foi assim, inclusivo.

João relembra que no seu primeiro cargo na mineração (entre os anos de 2012 e 2015) trabalhou com pessoas muito conservadoras, que tinham a “*mente muito fechada*”. Herodes – o chefe de João, que já apareceu nesta história em um episódio de racismo – seguia a doutrina evangélica e informalmente obrigava os seus subordinados a ouvirem as pregações e músicas evangélicas que ele colocava no ambiente de trabalho.

Dois mil e doze foi o ano em que João se assumiu para a família e também para os amigos e alguns poucos colegas de trabalho. O relacionamento amoroso, seu primeiro namorado, motivou a saída do armário para que aquele amor pudesse ser vivido em sua plenitude. Porém, João nunca se assumiu para Herodes e evitava tocar em qualquer assunto sobre diversidade sexual que pudesse gerar alguma espécie de conflito. João sabia que Herodes tinha uma opinião formada sobre essa questão (opinião homofóbica que ele declarava abertamente).

Herodes tem um filho, Arquelau, que é gay. “*Só que era uma coisa também, que ele [Herodes] não falava. Nunca colocou nada sobre isso no ambiente de trabalho e tal*”. Herodes sempre apresentou uma postura homofóbica, manifesta em seus pensamentos, atos e palavras. Abro um parêntese aqui para traçar um paralelo entre João e Arquelau. João não fez isso diretamente, enquanto contava a sua história, mas de um modo geral é inegável as disparidades entre eles – que apareceram conforme ele me falava sobre Arquelau.

Arquelau e João são do mesmo povoado e tem a mesma faixa de idade. Dadas as características conhecidas de Herodes, é possível que Arquelau tenha enfrentado com o pai conflitos similares aos enfrentados por João com Isabel. Enquanto a mãe de um é católica, o pai do outro é evangélico, sendo ambos fortemente ligados às tradições de suas respectivas religiões. Arquelau é de uma das famílias que secularmente são donas das fazendas do povoado de João, aonde dezenas de pessoas negras trabalham. Arquelau é branco, loiro, de olhos claros: o “*gay padrão*”. Morou a vida toda em Mariana, estudou em colégios particulares desde a infância e ia para a fazenda apenas aos fins de semana. Formou-se medicina a alguns anos e atualmente trabalha como médico em Belo Horizonte, aonde mora com o seu companheiro.

A raça e a classe fizeram com que João e Arquelau tivessem diferentes oportunidades em suas vidas, tanto com relação a escolarização e formação para o mercado de trabalho, quanto

em seus relacionamentos afetivos (pois enquanto o *gay* branco é o namorado/marido ideal, o *gay* negro muitas vezes é apenas um fetiche sexual, experimentado às escondidas).

Hoje em dia, João trabalha como coordenador dentro da mineradora – seu primeiro emprego dentro de sua área de graduação. Sua posição hierárquica lhe deu certa segurança para falar abertamente com os demais “*colaboradores*” sobre a sua orientação sexual, inclusive com o seu supervisor. João considera que aparentemente “*todos lidam bem*” com o fato dele ser *gay*, mesmo sendo um ambiente predominantemente cis e heterossexual.

*Eu acredito que pelo menos na minha empresa, atualmente, eu acredito que sou só eu, né? Eu. Pelo menos, que eu tenho conhecimento. Eu não tenho conhecimento de nenhuma outra pessoa assim, do mundo LGBT de fato. Até então. Às vezes pode até ter, só que a pessoa mantém... É muito discreta ou não é aberta com relação a esse tipo de coisa.*

Neste ponto, João toca em uma questão muito discutida pelos movimentos LGBTQIA+. Apesar de comemorar o mês do orgulho, trocando os cordões dos crachás para um modelo com as cores do arco íris, a diversidade não se faz presente na organização, que se mostra, pelo contrário, altamente homogênea.

*No ambiente de trabalho, até então, dificilmente eu consigo perceber pessoas que tenham, talvez, algum comportamento um pouco diferente ou fora... [...] Pessoas fora do padrão mesmo que a sociedade impõe, referente a comportamento, a aparência física.*

Neste momento da entrevista, tomei nota em meu Diário de Campo, que a fala de João carregava duas constatações: Ele reconhece que há um padrão de comportamento e aparência na sociedade e que esse padrão é também o predominante nas empresas que atuam na área da mineração em Mariana-MG. E os corpos dissidentes? Aqueles que contrariam as normas de comportamento e aparência, onde estão?

*Geralmente as poucas pessoas que eu já percebi na área de mineração que são do mundo LGBT, que tem um gênero diferente ou alguma coisa do tipo, são pessoas, por exemplo que trabalham na área de empresas de alimentação ou na área, por exemplo, da limpeza. Mas, assim, por exemplo, em cargos altos, até o momento, eu não cheguei a perceber a presença de pessoas do mundo LGBT.*

Ao mesmo tempo que os poucos *gays* afeminados e as poucas travestis e mulheres trans na área da mineração estão empregados e empregadas nas empresas terceirizadas responsáveis pela limpeza e pela alimentação, nos altos cargos a cis heteronormatividade masculina é predominante. Essa estrutura – na qual como você é define aonde você está - impacta indiretamente na própria vivência de João na empresa, questão que será tratada posteriormente.

Sobre as mulheres cis, João me contou que especificamente na empresa na qual trabalha, a grande maioria realiza trabalhos administrativos, mas que nos últimos tempos algumas

mulheres cis foram contratadas para trabalharem como motoristas de caminhão. Dentro da área da mineração, como um todo, na qual atuam as mineradoras, empreiteiras contratadas e prestadoras de serviço terceirizadas, João observa que muitas mulheres “*tem um visual assim, um pouco mais masculino talvez*”, tanto aquelas que trabalham em serviços mais pesados, quanto aquelas que trabalham nos escritórios. As mulheres cis que performam uma maior feminilidade trabalham nas áreas de limpeza e alimentação também – áreas que estão diretamente relacionadas ao trabalho doméstico, que socialmente é considerado um trabalho de mulher.

Neste cenário aonde a masculinidade impera, João relata que de forma recorrente escuta “*brincadeiras*” a respeito de sua sexualidade ou piadas que usam a figura do homossexual de forma jocosa. João leva tudo na esportiva e tenta “*inverter a moeda*”, introduzindo um ponto de vista diferente ou entrando na brincadeira. Isso acaba mudando a direção da conversa, fazendo com que não seja desagradável. Apesar disso, João procura não “*militar*” sobre a questão da diversidade sexual e justifica isso me dizendo que considera que “*o local de trabalho não é feito pra isso*”.

O local de trabalho, de acordo com o João, exige que você se comporte de uma forma mais contida, menos livre, pois “*não dá pra ser você mesmo no trabalho*”

*eu acredito que o local de trabalho é um local onde a gente tem que podar certos comportamentos. A gente não está na casa da gente ali. A gente está vendendo a nossa hora e tudo mais. A empresa tem normas, tem regras e a gente precisa de cumpri-las*

Mesmo assumindo a sua sexualidade no atual ambiente de trabalho, ele se preocupa com a percepção que os outros têm sobre ele: “*Não sei se a forma como eu me expresso passa alguma informação ou sei lá, faz com que alguém pense algo, algo sobre a minha sexualidade...*”. João demonstra um certo medo de performar alguma afeminação e uma frase ouvida no ambiente trabalho, corrobora com esse temor: “*pode até ser viado, mas não precisa ficar desmunhecando*”.

O controle constante da forma de falar e se comportar se torna, assim, uma regra de sobrevivência. Compreensível, para alguém que almeja algum crescimento profissional em um ambiente aonde não há pessoas LGBTQIA+ nos cargos de chefia e aonde os *gays* afeminados (assim como as mulheres trans e as travestis) só encontram lugar nas empresas de alimentação e limpeza – trabalhos dignos, sem dúvidas, mas que não correspondem as expectativas de alguém que fez à duras penas um curso de Engenharia de Produção.

Se a regra do jogo na mineradora é corresponder a uma performatividade masculina padrão, ao mesmo tempo que João sente medo que suas atitudes o denunciem de alguma forma

(e o tirem de campo), ele se orgulha (e muito) por corresponder ao que ele chama de “*padrão hetero*”. É importante observar também que João é um homem negro e como tal carrega em seu corpo a expectativa social de uma *hipermasculinização*<sup>26</sup> (padrão que até mesmo o meio *gay* impõe sobre ele).

*devido a talvez eu ter uma personalidade mais próxima do padrão. O agir mais conforme... o padrão hetero. [...] Na verdade, acaba que as pessoas, na maioria das vezes, não, não percebem. Se eu não chegar e falar de forma clara, as pessoas acabam nem, nem percebendo tanto, talvez. [...] Nada referente. Nenhum traço referente à minha sexualidade mesmo, de fato.*

Por essa razão, João acredita que foi bem aceito em todas as empresas do ramo da mineração em que atuou e nunca sofreu nenhuma atitude de preconceito explícita ou violenta. Entender e seguir as regras heteronormativas dos espaços é algo que João traz da sua criação, do povoado aonde nasceu e cresceu. No nosso segundo encontro, João me contou:

*Eu, particularmente, ao longo da minha infância, adolescência, eu não percebi em mim aquele mesmo interesse que os meus colegas tinham referente a sexualidade. Referente a heterossexualidade, no caso. [...]. Por isso estava sempre tentando ter um comportamento o mais próximo do heterossexual. Do comportamento hétero, mesmo. Às vezes, falando até coisas que na verdade, não eram verdades. Por exemplo, as vezes quando algum colega chegava e falava: “Ah! Fulana de tal é gostosa”, por exemplo. Eu concordava. Falava também. Mesmo não achando de fato ou mesmo não tendo atração. Só falava pra eu... Pra que eu continuasse no meio, pra que eu não fosse excluído, no caso. Assim, pra que, enfim, pra não... É... Pra não receber nenhum tipo de preconceito, nenhum tipo de agressão.*

No nosso quinto encontro, a mesma história se repete, mudando apenas o cenário (do subdistrito para a mineradora):

*Assim, inicialmente no trabalho, eu tentava manter um comportamento hétero. Falava assim. Me expressava, mesmo que de forma não verdadeira. Sei lá. Expressava algum interesse, falando que alguma mulher era bonita ou alguma coisa do tipo, assim.*

Mesmo que hoje em dia não mais precise fingir um interesse heterossexual, João ainda reproduz comportamentos que ele considera que são esperados. Uma performance masculina que protege este homem (que além de *gay* é negro e pobre) de preconceitos e agressões na mineradora e lhe garante que continue neste meio, que não seja excluído.

#### 5.1.4 Decisões na trajetória profissional de João

Ao longo dessa subseção são analisadas as principais decisões da trajetória profissional de João e os marcadores interseccionais que pesaram mais em cada processo. A indicação de

<sup>26</sup> Questão tratada na seção 2.2.3, sobre masculinidades negras homossexuais.

determinados marcadores não descarta a influência de outros, até mesmo aqueles que não foram objeto deste trabalho. Pretendeu-se apenas evidenciar os sistemas de dominação, opressão e desempoderamento que se mostraram mais influentes em cada decisão, a partir da história de vida de João.

O Dicionário Michaelis (2021) define a palavra *aleatório* como: “Que depende do acaso ou de acontecimentos incertos, favoráveis ou não a um determinado evento; casual; contingente, fortuito”. Esta definição caracteriza bem a trajetória profissional de João, que sempre dependeu do acaso e sempre precisou lidar com a incerteza. Talvez por esse motivo, o próprio em diferentes momentos tenha utilizado esta palavra para caracterizar a sua vida profissional.

João confessa que devido à pouca escolarização dos pais, o local aonde moravam e às condições em que viviam, acabou por receber pouca orientação neste sentido

*Devido à formação dos meus pais, a gente não tinha contato, não conhecia pessoas. [...] Os meus pais nem nunca me indicaram, por exemplo, profissões ou coisas que eu pudesse trabalhar, porque nem eles tinham essa noção. [...]. Não tinham conhecimento e não tinham recebido este tipo de informação, por exemplo: “Ah! Faz o curso técnico na área da mecânica, faz um curso de enfermagem...”, alguma coisa do tipo. Eu nunca tive uma referência assim, referente a trabalho, nem mesmo por parte dos meus pais, porque eles também não receberam este tipo de informação.*

Apesar de não ter dado a orientação profissional que João desejava, sua mãe (já viúva) permitiu que ele continuasse a estudar após a conclusão do Ensino Fundamental. Diferente de alguns de seus conterrâneos do povoado, João não sofreu pressão familiar para interromper seus estudos e começar a trabalhar na roça. O fato dos seus pais também não serem trabalhadores rurais (Isabel é merendeira e Zacarias era pedreiro) também contribuiu para que vislumbrassem outras possibilidades para os seus filhos, diferente de outros pais da região. Entretanto, trabalhar na roça era uma possibilidade, caso João desejasse. Ele, que neste momento já pensava na possibilidade de ser professor, decidiu continuar a estudar e fazer o Ensino Médio. Isso envolveu o sacrifício diário de se deslocar para o distrito aonde ficava a escola, mas também lhe trouxe benefícios diretos e indiretos, como o acesso ao curso de cabeleireiro.

Uma das principais escolhas na trajetória de João diz respeito a mudança para a cidade de Mariana, após ser aprovado no curso de manutenção mecânica industrial no SENAI. Foi uma fuga da vida rural, principal atividade exercida pelos homens negros pobres no subdistrito aonde nasceu. Isto representava uma quebra dos padrões de gênero, classe e raça, com os quais ele conviveu até aquele momento e aos quais ele não desejava se adaptar. Esta mudança foi também uma libertação para o jovem rapaz que já enfrentava os conflitos referentes a sua sexualidade. É interessante observar que ao vir para Mariana, João adequa-se ao sistema de trabalho da cidade, aonde a principal atividade dos homens negros pobres é na base da pirâmide

hierárquica das mineradoras que atuam na cidade. Mudou-se de cidade, mas por ser um homem negro e pobre no Brasil continuou subjugado ao sistema comandado pela branquitude.

A escolha e o planejamento profissional de João se deram a partir das oportunidades, moldadas a partir de sua realidade e balizadas pelas suas vivências. Fazer o Curso de Cabeleireiro foi uma de suas escolhas, a partir de uma oportunidade que surgiu enquanto cursava o Ensino Médio. Apesar de gostar deste ofício, sentir-se realizado e ser um bom cabeleireiro, João acabou abandonando a profissão depois de escutar vários comentários que questionavam a sua masculinidade (*Isso não é coisa de homem*) e a sua sexualidade (*Isso é coisa de boiola*). Tudo isso coincide com o período mais difícil e solitário da autodescoberta de sua homossexualidade, um período turbulento no qual trabalhar como cabeleireiro só dificultava mais as coisas. Hoje em dia, quase dez anos depois de ter deixado o trabalho autônomo de cabeleireiro, João vê sua habilidade na área da beleza como um passatempo, embora tenha muitos anos que ele não faça isso, mesmo que informalmente.

Quando era criança, se alguém perguntasse ao João o que ele queria ser quando crescer, ele logo dizia: Professor! Aproveitando a oferta do curso de Pedagogia no campus de Mariana da UFOP, João tentou realizar o sonho de infância e seguir na área da educação:

*antes de eu começar a fazer o curso de Engenharia, eu tinha começado a estudar na UFOP, o curso de Pedagogia. Eu tinha começado a... Eu tinha conseguido uma vaga pelo SISU também. Só que como eu trabalhava no posto de combustível e o curso ele era a tarde, eu não conseguia conciliar e eu acabei abandonando o curso nessa época, logo no primeiro período.*

A classe social de João não permitia que ele deixasse de trabalhar. A mudança para Mariana só foi possível pela aprovação no curso de mecânica, pois os alunos do SENAI recebiam uma bolsa de estudos que era subsidiada pelas mineradoras. O pagamento da bolsa contribuiu para que os alunos não evadam do curso para começar a trabalhar precocemente e com isso garante para as empresas uma nova geração de mão de obra capacitada tecnicamente. Além disso, ao se mudar, João trabalhava como cabeleireiro autônomo a domicílio. Quando se formou no SENAI e não conseguiu uma vaga na mineradora imediatamente, João começou a trabalhar no Posto de Gasolina, abandonando a partir daí o trabalho como cabeleireiro (pelas razões já tratadas).

Se ficar sem trabalho não era uma opção, a solução era conciliar os dois: a faculdade e o emprego. Entretanto, mesmo mudando seu horário no posto para turnos alternados, ele não conseguiu manter-se na graduação de pedagogia. Além da frequência, percebeu que fazia muita falta o conteúdo das aulas perdidas nos dias que ele estava trabalhando. Sem conseguir

acompanhar as leituras e demandas das disciplinas, perdendo avaliações e sem a possibilidade de trancar matérias (por estar no primeiro período), João precisou abandonar o curso.

Fazer um curso superior também representava para João uma forma de ascensão social, por acreditar que uma formação possibilitaria a conquista de um bom trabalho que fosse dignamente remunerado. O anseio pela graduação também não deixa de ser uma extensão do desejo que lhe fez prosseguir estudando após a conclusão do Ensino Fundamental: deixar a base da pirâmide hierárquica profissional aonde tanto no subdistrito, quanto em Mariana, encontrava-se a maioria dos homens negros pobres.

Em 2012, já empregado na mineradora, João aproveitou o pacote de benefícios oferecido pela empresa para finalmente estudar. Sua chegada à graduação de Engenharia é um dos episódios que ele nomeia como aleatórios em sua trajetória. A empresa custeava 85% do valor da mensalidade dos cursos de graduação, mas estes precisavam ser dentro da área de atuação da empresa. João decidiu fazer Engenharia Ambiental, mas como não foi possível fechar uma turma com os candidatos, os aprovados no vestibular tiveram que escolher entre cursar Administração ou Engenharia de Produção – que foi a escolha de João.

A estrutura da faculdade particular era pensada para alunos que também trabalhavam, além de estudar. Por exemplo, o curso acontecia inteiramente no período noturno, a instituição tinha um sistema mais acessível de repetição de avaliações e os professores se organizavam didaticamente para garantir que os alunos não ficassem defasados nos conteúdos que perdiam. João acordava de madrugada para pegar o ônibus da mineradora, trabalhava até o fim da tarde, chegava em Mariana e ia direto para a faculdade. Quando a aula terminava ainda demorava um tempo para ele chegar em casa, pois a faculdade é no centro da cidade e João mora em um bairro periférico. Ele manteve essa rotina durante três anos, até que na crise da mineração em 2015 foi desligado da empresa e com isso perdeu o pacote de benefícios que custeava o seu curso.

João retornou para o Posto de Gasolina e poderia ter desistido da graduação (inclusive, era o mais fácil), mas decidiu continuar no curso.

*Só que assim, com um pouco mais de dificuldade, porque eu já não tinha mais o benefício da empresa. [...]. Acabei terminado meu curso um pouco mais atrasado, justamente por conta disso. Porque o meu salário era reduzido, próximo do salário mínimo mesmo. Era o salário mínimo, só que com periculosidade - as coisas que tem-se por trabalhar com combustível, no caso. [...]. Eu comecei a fazer uma quantidade menor de matérias durante esse período, que era a quantidade que eu conseguia pagar mesmo, literalmente. [...]. Eu comecei a estudar no segundo semestre de 2012 e finalizei o curso em julho de 2019. Assim, foram em torno de sete anos, aproximadamente, estudando, para eu conseguir finalizar o curso.*

A decisão de continuar a cursar Engenharia de Produção foi em parte para não perder os três anos de estudo já realizados, dentro de uma rotina diária cansativa, mas também pela

esperança de que a graduação lhe traria melhores condições sociais, não apenas para ele, mas também para a sua mãe. Neste momento, além da autoconsciência das dificuldades enfrentadas pelos homens negros pobres no mercado de trabalho, João (já melhor resolvido com as questões da sua sexualidade) também acreditava que a formação ampliaria suas oportunidades na área da mineração, enquanto homem *gay*.

João diz que a maioria das suas oportunidades de trabalho vieram de forma aleatória, de acontecimentos do acaso, das “*poucas oportunidades*” que lhe surgiram. Foi assim no seu primeiro emprego na mineradora em 2012 e foi assim em 2018, quando ele retornou para essa área. Por essa razão, ele se orgulha muito do trabalho atual, no qual está desde 2020, porque foi o primeiro emprego que ele realmente desejou e para o qual ele decidiu se candidatar

*Eu tinha cadastrado o meu currículo no site do SINE para uma vaga oculta. Não divulgava o nome da empresa. Divulgava o cargo e o salário e o e-mail para poder encaminhar. Só que no e-mail não tinha o domínio lá, que desse para poder identificar qual empresa que era. Era um e-mail do Gmail, um e-mail aleatório lá, para poder encaminhar. Aí eu encaminhei... Aí entraram em contato comigo para poder tá falando da vaga, para participar do processo. Aí foi... E após entrar em contato comigo, que me falaram que era para a atual empresa, que eu tô trabalhando*

Dez anos após se mudar para Mariana, João finalmente está ocupando uma vaga de engenheiro de produção e que é fruto de toda a sua trajetória até aqui. Sente orgulho, inclusive de ter participado do seu primeiro processo seletivo formal e não mais ser contratado por ordem de chegada e por atender os requisitos mínimos de uma vaga.

*eu consegui justamente por toda a bagagem que eu adquiri, pelo meu currículo e por ter passado por um processo. Eu concorri com outras pessoas também, diferentemente das outras oportunidades de trabalho que eu já tive.*

O trabalho atual exige muito de João

*Por conta do trabalho, agora, tenho que ficar, meio que de plantão até mesmo no final de semana. Se caso acontecer algum problema, tenho que resolver mesmo, na mesma hora*

Mas ao mesmo tempo lhe garantiu uma boa remuneração e um bom pacote de benefícios (entre eles um plano de saúde, um plano odontológico, um bom vale refeição). Além do mais, João se sentiu numa posição confortável para assumir-se *gay* na mineradora e considera-se especial por ter alcançado um nível hierárquico aonde poucos homens negros estão.

Desde que entrou no atual emprego, em 2020, João cursou uma pós-graduação *lato sensu* privada em Engenharia de Qualidade e se matriculou em outras duas (Gestão de Projetos e Metodologias Ágeis e Engenharia de Segurança do Trabalho), que ele acredita que irão complementar a sua formação. As especializações são sobre temas que despertaram o seu

interesse durante a graduação e ao mesmo tempo enriquecem o seu currículo. Não há muitos homens negros nos cargos de chefia (e nenhum abertamente LGBT, como ele havia dito), então João acredita que precisa de destacar não apenas no desempenho de seu trabalho, como também na sua capacitação.

O sonho do pequeno João de ser professor não acabou, foi ressignificado:

*Mais pra frente pretendo fazer um Mestrado. Ao menos, assim, paciência para ensinar, eu tenho... Mas uma coisa que eu percebi mais recentemente: Não necessariamente, para trabalhar com ensino, eu preciso trabalhar num ambiente acadêmico. [...] Eu vejo que dentro das empresas faz muita diferença também... Porque trabalha-se com ensino. Ensinando, treinando pessoas também e passando conteúdo que vai fazer diferença. Que vai ajudar as pessoas a manter a integridade física também, no ambiente de trabalho. É trabalhar com o ensino também, só que sob uma ótica de segurança, no caso. É possível também trabalhar com essa questão de ensino dentro das organizações.*

As decisões possibilitam algumas leituras sobre como os marcadores interseccionais influenciaram a sua trajetória. A **classe** aparece como um dos principais motivadores das decisões de João, não apenas como um estímulo (ao estudo e ao crescimento profissional), mas também como um limitador (deixar de estudar para trabalhar). A **raça** aparece como motivador de decisões que dizem respeito a tentativa de fuga de lugares na sociedade que estão estruturalmente ocupados por pessoas negras (o trabalho na roça e o trabalho braçal na mineração). A **sexualidade** aparece na maioria das vezes como um estímulo de decisões relacionadas a vivência da identidade homossexual (como mudar para Mariana para viver plenamente a sexualidade ou perseguir posições profissionais que possibilitem uma vida fora do armário). Os padrões de **gênero**, por sua vez, ditam aquilo que se deve ou não fazer (*homem faz isso* ou *homem não faz aquilo*), através de um modelo de masculinidade. No caso de João, interseccionado com a sexualidade, estes padrões o levaram a abandonar o trabalho de cabeleireiro, mas também lhe provocaram resistência e fizeram com que ele rejeitasse os padrões de gênero que lhe eram apresentados no povoado aonde cresceu.

Entretanto, João é a todo o momento um homem negro *gay* pobre e não deixou de ser nenhuma dessas coisas quando tomou as suas decisões, Portanto, mesmo que alguns marcadores fiquem mais evidentes nas escolhas ao longo da sua história de vida contada, os outros ainda estavam lá – juntamente com uma infinidade de coisas que fazem dele um sujeito único.

## 5.2 FELIPE

Felipe foi o segundo participante em potencial para quem apresentei a minha pesquisa, na qual ele confirmou instantaneamente a sua participação. Ele tinha muitas coisas a dizer e essa urgência encontrou um abrigo no meu trabalho. Nossos caminhos já se cruzaram muitas vezes, na pequena cidade de Mariana. Fui seu professor e trabalhamos juntos em uma produção artística. Entretanto, na medida em que começamos a coleta de dados, percebi que eu não sabia quem era o Felipe e pela primeira vez, pude conhecê-lo um pouco melhor.

Seus intensos horários de trabalho fizeram com que nossos encontros fossem desmarcados e reagendados muitas vezes. Quase todas as vezes nos encontramos após às 22 horas, por uma escolha do próprio Felipe, que sempre marcava os dias e horários com uma boa antecedência.

Pela sua relação afetiva com a dança, renomeei as demais personagens de sua história com nomes de grandes bailarinos negros/bailarinas negras do Brasil: Mercedes Baptista, Ismael Ivo, Ingrid Silva e Bruno Rocha.

Em uma dança em dupla – ou usando o termo certo do Balé, que Felipe me ensinou, um *Pas de Deux* – o sujeito de pesquisa e o pesquisador foram recortando o espaço frio de uma tela de computador e pouco a pouco descrevendo no espaço a história de vida que aqui apresento e analiso.

### 5.2.1 A história de Felipe

De um velho álbum de fotografias, Felipe retira um retrato antigo. *Foi meu primeiro, meu primeiro Pas de Deux* – é o que ele me diz. Na foto, um menino negro de seis anos, vestido de soldadinho de chumbo, está dançando com uma menina da mesma idade, vestida de bailarina. Felipe, então, me confessa: *O meu sonho era seguir a carreira de ballet clássico. Eu era muito bom bailarino, né?* Eu, então, respondo com toda sinceridade e sem pestanejar: Ainda é, Felipe! Você ainda é um bom bailarino. Essa é a história do menino que trocou a sapatilha de balé pela botina da mineradora, mas que nem por isso deixou de sonhar, nem por isso deixou de dançar.

Felipe, 28 anos, é um bailarino de formação clássica, um cantor, um ator, ex-membro de um grupo de ação social, um aspirante a advogado e um futuro fisioterapeuta. Homem, negro retinto, gay, pobre, que trabalha atualmente em uma mineradora da cidade de Mariana-MG – setor no qual trabalhou por mais tempo na sua trajetória profissional.

Nascido em Mariana, passou a maior parte da sua vida na cidade. Sempre morou em uma área periférica da cidade, em um bairro que nasceu e cresceu às margens do Ribeirão do Carmo (rio pelo qual contam que chegaram os bandeirantes). Há muitas histórias sobre a formação de tal região. Alguns acreditam que o bairro foi o primeiro local povoado na cidade, considerando que a primeira capela e a primeira casa de câmara da cidade ficam localizadas nele. Outros afirmam que o bairro foi formado por ex-escravizados, recém libertos, que não tinham para onde ir e que se alocaram nesta localidade periférica, abandonada depois da construção do planejado centro histórico do município, com seus grandes casarões e igrejas suntuosas. Na atualidade, o bairro onde Felipe mora é estereotipado na cidade em decorrência de sua precariedade estrutural, pelo tráfico de drogas e pelos seus altos índices de violência e homicídio. A maioria da sua população é negra e enfrenta dificuldades em se empregar no comércio local pelo estereótipo do bairro.

Ismael, o pai de Felipe, homem negro retinto, trabalhava como caminhoneiro e por essa razão passava pouco tempo em casa, com a família – por estar sempre pelas estradas, a trabalho. Empregado em uma empresa com diversas irregularidades, cumpria regimes de trabalho exaustivos. Por essa razão, acompanhou apenas o parto de um dos seus quatro filhos. Infelizmente, não foi apenas do convívio familiar que o regime de trabalho irregular privou Ismael. Estas condições sub-humanas acabaram causando a sua morte:

*Porque o acidente do meu pai, foi enquanto ele trabalhava. Então, assim, foi um acidente de trabalho e ele estava de férias... Entendeu? Estava tudo errado. Tudo. Ele estava trabalhando numa condição totalmente desumana.*

O desejo de Felipe de algum dia ser advogado (e quem sabe até mesmo um juiz) vem da revolta pela desumana história profissional vivida pelo seu pai e pelo fato da empresa ter saído impune, sem jamais ter indenizado a família.

A mãe de Felipe, Mercedes, é uma mulher negra retinta que sempre enfrentou uma dupla jornada em sua vida: trabalhar dentro e fora de casa. Sempre trabalhou principalmente na área hospitalar, a princípio como cozinheira e posteriormente, após fazer um curso técnico, como auxiliar de enfermagem. Enfrentou muitos problemas conjugais: ausência, violência e traições do marido. Entretanto, tentava blindar os filhos das atitudes do pai, guardando o sofrimento para si.

*Ela trabalhava dia sim, dia não, em um hospital. E o dia não que ela não trabalhava lá, ela pegava outro plantão. Então, ela só passava trabalhando. Só trabalhando. Só trabalhando. Ela conta que foi um escape do... Da depressão pós-parto que ela teve, depressão do casamento, das traições do meu pai. Então, ela descontou tudo no trabalho. Pra não depender, né? Depender do meu pai, que ela sabia que isso não ia dar um futuro, vamos dizer assim. Ela não poderia contar com ele, então, pra ela não*

*ficar dentro de casa, sofrendo, porque ela já tinha sofrido, então, acho que ela descontou tudo no trabalho.*

Com a ausência do pai e da mãe, segundo Felipe, seu irmão e sua irmã mais velhos passaram a representar esse papel. A sua irmã cuidava da casa, de Felipe e se tornou a sua melhor amiga, proximidade que se mantém até os dias de hoje. Enquanto isso, seu irmão representava o modelo de homem que ele almejava ser. A família de Mercedes também teve papel fundamental na criação de Felipe e de seus irmãos, pelo fato de morarem todos em casas situadas no mesmo terreno.

A família de Mercedes é muito engajada culturalmente, conhecida na cidade pelo seu talento para a dança, música e teatro. Apesar do talento, muitas vezes não recebem o reconhecimento merecido por serem negros e por não serem da elite municipal. A relação de Felipe com a dança começou de forma muito natural. Sua irmã e os seus dois irmãos são também bailarinos e/ou dançarinos de diferentes tipos e técnicas. Felipe entrou aos seis anos em uma escola de balé municipal, na qual não pagava mensalidade, pelo fato de ser menino – algo muito comum em escolas de balé de Mariana, pelo baixo número de homens que procuram por essa modalidade de dança.

Entretanto, à medida que foi crescendo, Felipe precisou se dedicar menos ao Balé para começar a trabalhar. Aos doze anos já trabalhava informalmente entregando panfletos na rua e capinando lotes. Aos quinze anos começou a trabalhar esporadicamente como garçom de bufê, posteriormente em uma lanchonete e depois como garçom em uma choperia. O menino que nunca tinha tido uma festa de aniversário, sonhava com uma comemoração de dezoito anos e para isso começou a juntar dinheiro para realizar seu sonho – pois sua mãe já tinha dito que não tinha condições para pagar por isso.

Felipe trabalhou muito e com o que ganhava, ajudava com as contas de casa e economizando tudo o que podia. Conseguiu, com muito esforço, pagar o aluguel de um espaço para a festa, bem como a comida, a música, os convites e todos os detalhes que ele sonhou para o seu aniversário. Uma festa como ele nunca teve.

Uma semana depois de completar 18 anos, Felipe teve sua carteira assinada pela mineradora. Estava ainda no primeiro ano do Ensino Médio, pois havia reprovado duas vezes na escola: no ano em que o seu pai morreu e a família passou por graves problemas financeiros e da segunda vez por conflitos pessoais na escola. Felipe passou então a acordar de madrugada para pegar o ônibus que leva os empregados para a mineradora, e quando chegava do serviço no fim da tarde ia direto para a escola. Manteve essa rotina, por cerca de três anos, até terminar o ensino médio.

Apenas com o diploma do Ensino Médio, não havia muitas possibilidades de crescimento para Felipe e por esse motivo, ele decidiu fazer um curso técnico. Entretanto, naquela época, não existiam cursos técnicos no período noturno na cidade. Por essa razão, almejando o crescimento na área da mineração, Felipe pediu demissão para estudar eletrotécnica no SENAI. Já havia um contrato da instituição de ensino com a mineradora Samarco para que os alunos formados fossem contratados – infelizmente, uma semana antes da formatura da turma de Felipe, no fatídico 05 de Novembro de 2015, rompeu a barragem de Fundão e as contratações foram canceladas.

Uma crise econômica afetou a população de Mariana, com um alto número de desempregados, tanto na mineração, quanto de empreendedores falidos e funcionários demitidos do comércio. Nessa época, Felipe foi aprovado em Fisioterapia em Juiz de Fora, mas as condições financeiras (dele e de sua família) não lhe permitiram fazer o curso que almejava. Desempregado, sem oportunidades na cidade, Felipe percebeu que ficar em Mariana não era uma opção naquele momento. Diante deste cenário, Felipe mudou-se no ano de 2017 para a cidade de Viçosa, para trabalhar em uma empresa que também atuava na área da mineração.

Retornou para Mariana em 2018, empregou-se numa loja de material de construção e decidiu retomar os seus estudos. Tendo em vista um possível retorno para a mineradora, começou um curso técnico de mecânica, que no ano em questão já era oferecido no período noturno. Mais uma vez, Felipe encarou a dupla rotina de trabalhar pesado durante todo o dia e estudar a noite.

Durante todos esses anos, o fazer artístico nunca esteve ausente da vida de Felipe. Mesmo com o pouco tempo que lhe sobrava, integrou grupos locais de dança, entrou para um coral municipal, fez um curso de teatro. Pelo seu talento na dança, no canto e na interpretação, acabou sendo selecionado para dois espetáculos de teatro musical – em 2013 e em 2016 – com os quais se apresentava nos fins de semana.

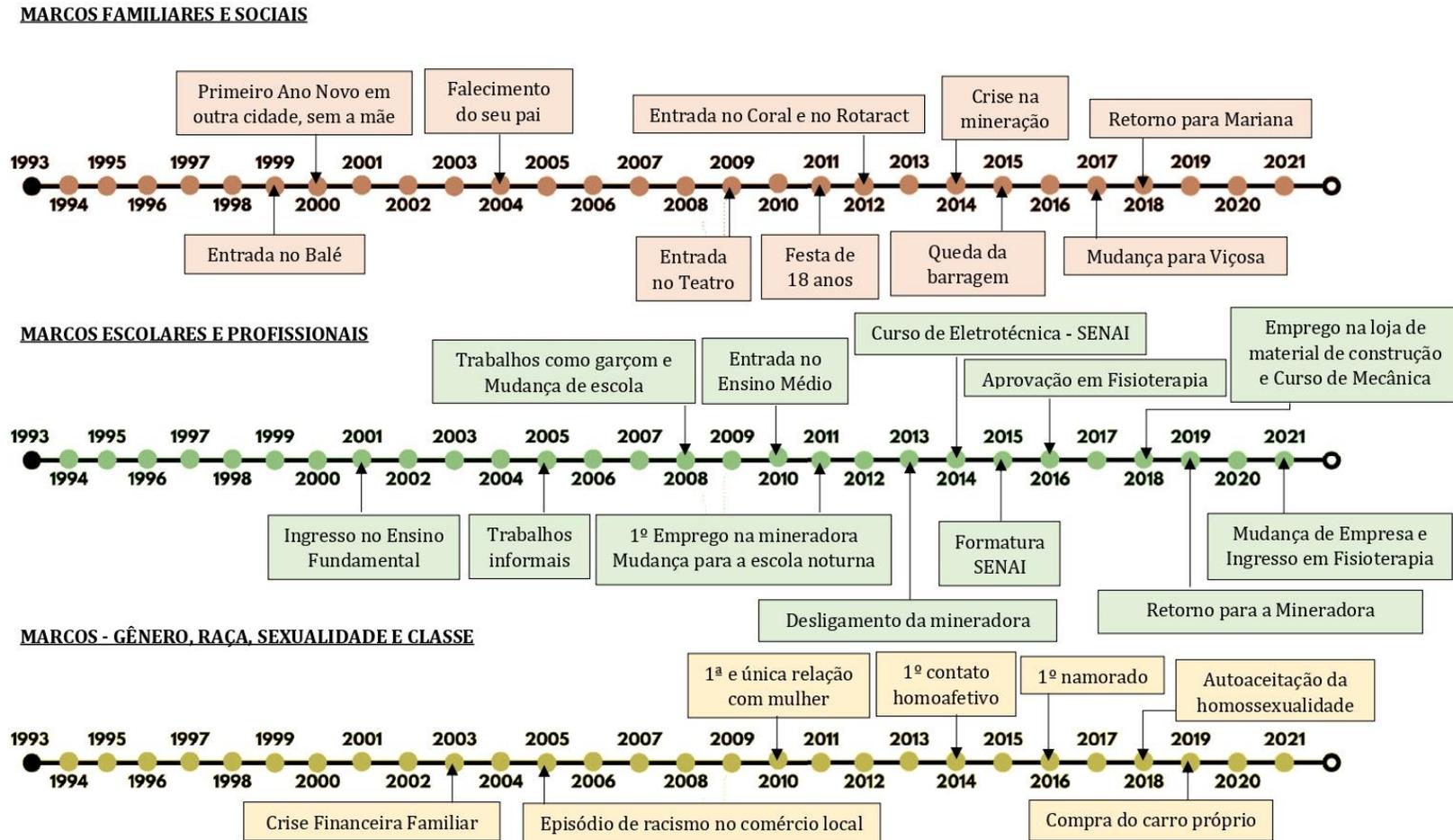
Com o gradativo crescimento e retorno da atividade mineradora em Mariana, Felipe, agora também formado no curso técnico de mecânica, voltou a trabalhar na área da mineração em 2019, em um cargo operacional. Entretanto, apesar da responsabilidade envolvida no desempenho de sua função e da dedicação exclusiva de tempo exigida, a média salarial da empresa pela qual foi contratado se mostrou inferior ao que é pago por outras empresas que também atuam na mesma área na cidade. Por essa razão, Felipe resolveu trocar de empresa e após conseguir uma vaga em outro lugar, começou a negociar o acordo de demissão na empresa atual.

Foi neste período de transição de empresas, que chegaram ao fim os nossos encontros. Com a esperança de Felipe de que nesta nova empresa, ele seja remunerado devidamente e veja o seu trabalho ser valorizado dentro da mineradora.

Os sonhos de Felipe, entretanto, não estão apenas na área de trabalho atual. Para ele, trabalhar na mineração é uma questão de sobrevivência e uma oportunidade de assim, viver com um pouco de dignidade. Decidiu em 2021, voltar a estudar e planeja finalmente fazer o sonhado curso de fisioterapia. Quando a pandemia passar, Felipe também quer voltar aos palcos e quem sabe um dia, finalmente, voltar a dançar.

### *5.2.2 Linhas Temporais - Felipe*

Figura 6 – Linhas Temporais – Felipe



Fonte: Elaborado pelo autor

5.2.3 *É mais fácil Deus perdoar uma pessoa que mata a mãe [...] do que um homossexual: Eu ouvi meu supervisor falando isso - Classe, Raça, Gênero e Sexualidade na história de Felipe*

*A gente fica com duas facas jogando pro alto, sabe? Uma que é a da razão - que a gente tem, que a gente consegue, que a gente pode - e a outra que é o que foi mostrado pra gente, que a gente não consegue, que a gente não pode, que é o que barra a gente. Eu acho que isso impossibilita muito da gente de crescer. Acho que é um demoninho que a gente tem que ficar lutando com ele todo o tempo, sabe? Ah, eu não consigo fazer isso, por causa disso, disso e disso. Não! Você consegue fazer sim, você é capaz.*

Na dança da vida, equilibrando-se na sapatilha de meia ponta, Felipe se vê como um malabarista de facas, jogando com a razão e com as cicatrizes de quem nasceu, cresceu e aprendeu a viver enquadrado dentro dos sistemas de opressão que sujeitam um homem negro gay pobre na sociedade brasileira. Este malabarismo nem sempre é espetacular. Muitas vezes acidentes acontecem no percurso e machucam o artista que tenta jogar com as facas que a vida lhe deu.

Curiosamente, vem de um dos percalços da vida o nome escolhido por ele para ser seu codinome nesta dissertação. Quando era mais jovem, viu um grande amor preteri-lo por um rapaz branco, que curiosamente chamava-se Felipe.

*Foi uma experiência ruim da minha vida. Uma experiência um pouco ruim com esse nome, mas eu escolhi ele não é nem pelo fato de ser... De me esconder atrás dele, não. Mas é mais um fato de superação, né. Porque antes eu nem gostava desse nome. Todo mundo que tinha esse mesmo nome, eu meio que afastava. É ranço, porquê... É raiva, mas eu acho que foi um dos primeiros que veio na minha cabeça. E se fosse antes, eu não ia escolher nunca. Mas eu acho que eu já consigo já - pela fase boa que eu tô passando na minha vida - de superar meus medos, de ter mais coragem. Acho que esse nome seria o ideal.*

São muitas as motivações que o levaram a escolher o nome Felipe, talvez algumas delas sequer tenham sido verbalizadas na narração de sua história. Por esse motivo, não se pode reduzir tal escolha a questão da raça, embora chame a atenção que ele opte por um codinome que lhe remete diretamente a um homem branco. Neste ponto específico, em uma releitura de Fanon (2008), o nome Felipe acaba por ser uma máscara branca para a pele negra do sujeito de pesquisa. O nome acaba sendo uma máscara que ele coloca e que lhe possibilita ser este outro alguém: O branco que teve o privilégio de ser amado socialmente, assumido como companheiro, não servindo somente como um fetiche sexual para às escondidas ser *consumido*. O nome do desafeto branco também lhe cabe para representar o bom momento de sua vida, o incentivo à superação e a coragem, enquanto que o ser negro representa, em contraponto, os problemas enfrentados ao longo de sua trajetória, o medo e a estagnação, conforme será visto ao longo da análise em questão.

Não é possível analisar a história de vida de Felipe, ignorando a história de sua mãe, Mercedes, mulher cis negra empobrecida. Uma mulher que casou muito cedo, enfrentou muitos conflitos conjugais e teve que se desdobrar para criar e sustentar os seus quatro filhos, enquanto trabalhava fora. Neste sentido, teve muita ajuda de familiares, diante das longas ausências de seu marido Ismael. Quando Felipe nasceu, sua mãe já era independente do dinheiro de Ismael, mas a situação financeira da família não era fácil: *A gente passou por algumas dificuldades [...] A gente não morria de fome, sabe? Mas ela não ficava dentro de casa.*

Essa ausência estava ligada à necessidade financeira, mas também a uma fuga da dura realidade enfrentada por ela. Antes da morte de Ismael, Mercedes já havia se separado dele – *apenas de casa, mas não no papel*. A partir desse momento, a família enfrentou um período de sérias dificuldades financeiras que foram decisivas nas escolhas de Mercedes e de seus quatro filhos: *trabalhar era viver e viver era trabalhar*. Essa lógica orientava tanto Mercedes que tinha dois empregos como auxiliar de enfermagem (e sendo assim, *não ficava dentro de casa*), quanto os filhos que precocemente já começaram a trabalhar informalmente.

Por muito tempo, Felipe guardou isso com uma certa amargura: *Porque ela nunca foi numa festa de Dia das Mães [...]. Nunca foi. Negócio de escola, essas coisas. Nunca. Nunca foi. Mas por quê? Ela estava trabalhando e antes eu não entendia isso*. Por essa razão, Ingrid, irmã de Felipe, fazia as vezes da mãe – cuidando do irmão e se fazendo presente nestes momentos. Depois de adulto, Felipe entendeu a razão da ausência materna. Entendeu que as longas jornadas duplas de trabalho feitas por Mercedes garantiram a ele e seus irmãos condições básicas de vida. Ao mesmo tempo que trabalhava incessantemente, Mercedes blindava os filhos, para que eles não soubessem dos erros cometidos por Ismael.

Ismael, por sua vez, enquanto um homem cis negro hetero empobrecido, personificava muitos estereótipos comumente relacionados aos homens negros, já discutidos neste trabalho: um pai ausente, viciado em bebida, um marido violento e infiel. Assim como a grande maioria dos homens negros, também trabalhava informalmente, desprotegido legalmente e em um regime ilegal de trabalho. Foram nestas condições que ele morreu. O acidente de trabalho trouxe para a família o vislumbre de uma possível indenização financeira

*ia ser uma coisa que mudaria nossas suas vidas. Eu lembro que na época que, talvez, poderia sair esse dinheiro. Estava ela [Mercedes] e minha irmã procurando casa pra gente. Perguntava pra gente o que é que a gente queria de presente. E assim, era presente caro, tipo, bicicleta que era muito cara naquela época, videogame. Sabe? A gente ia mudar de casa. A gente ia morar na rua [e não mais na periferia]. A gente ia ter mais condição. Então, assim, era uma coisa muito boa... É... Financeiramente... Mas devido a empresa ser ilegal, né? De comprar advogado e a gente cair na mão de alguns picaretas, que só queriam tirar o dinheiro da minha mãe. Então acabou que não foi pra frente.*

Felipe acredita que faltou a instrução de pessoas certas, que orientassem sua mãe e sua irmã na luta pela indenização pela morte de Ismael. Ele acredita que esse dinheiro mudaria as suas trajetórias e faria com que hoje, eles tivessem uma outra realidade de vida. Felipe considera que a classe social pesa não apenas individualmente, mas também impacta interseccionalmente em como os outros te enxergam no mundo. Ele acredita que “*as pessoas olham para as outras pessoas e às vezes vão passar despercebido a sua orientação sexual ou até mesmo a sua cor, com certeza, se você tem dinheiro*”.

Felipe enxerga a classe social como algo que ultrapassa o poder aquisitivo: *Hoje, eu posso fazer qualquer coisa sendo pobre. Basta eu trabalhar e pagar aquilo, sabe? [...] Eu vou suar pra pagar aquilo, mas eu vou comprar, eu vou conquistar aquilo.* Trabalhando e ganhando dinheiro, ele pode ter aquilo que ele quer, aquilo que ele deseja, mas para Felipe, isso não diminui a sua exclusão social, fazendo com que continue a se sentir à margem da vida e dos espaços que são socialmente segregacionistas.

*E é ruim, sabe? Que começa a criar um preconceito na nossa própria cabeça. A gente sabe que a gente vive desse jeito, né? Porque a gente vive. Não adianta. Que num é a tal... Eu nem gosto de ficar falando essa palavra. Não é a tal desgraça, igual todo mundo acha que é, mas a gente cria na nossa cabeça: Ah! Se eu fosse rico, isso não ia acontecer. Mas por que que tenho que ser rico pra ser respeitado? Por que que eu tenho que ser rico pra ser aceito em alguns ambientes? Eu também posso entrar em alguns ambientes, sendo pobre.*

A raça interseccionada à classe teria um papel na não aceitação do corpo de Felipe em alguns espaços? Esta questão é melhor desenvolvida posteriormente nesta análise.

A condição de pobreza da família exigiu que Felipe, assim como seus irmãos, começasse a trabalhar ainda muito novo. Ilegalmente e informalmente, ele trabalhou como entregador de panfletos, capinador de terrenos e garçom. Uma semana depois de completar 18 anos teve sua carteira assinada pela primeira vez, começando a trabalhar na mineradora. Na vida social, Felipe sempre soube que a meritocracia nunca existiu e quando começou a trabalhar, percebeu que também era assim que as coisas funcionavam no ramo da mineração.

*Hoje, pr'ocê entrar na mineradora, se tem dez vagas, duas é pro processo seletivo, oito é por indicação de chefe. Você pode até passar por todo o processo, mas se chegar um chefe acima e colocar um filho, um primo, um sobrinho, alguém... Eles colocam. Então, assim, lá não importa o seu profissionalismo.*

Sendo assim, dependendo da sua família (de *quem você é filho*) torna-se mais fácil a entrada em determinados cargos, setores ou empresas. Há mais de uma empresa atuando no ramo da mineração em Mariana: existem as mineradoras principais, as empreiteiras, as

empresas terceirizadas, as prestadoras de serviço... Isso acaba criando uma hierarquia na área, de acordo com Felipe, uma divisão de classes entre a classe dos trabalhadores.

*Sem contar que a gente é... A gente é tratado como nada, né? Se você não tiver uma camisa [da cor da camisa de uma das mineradoras principais], com um brasão da Mineradora no peito, não é suficiente, sabe? O serviço que você faz, o seu profissionalismo não é julgado lá e sem contar que eles, eles pregam uma política que é assim: aqui não tem, não tem... não somos diferentes, aqui somos todos a Mineradora. A única coisa de diferente é a cor da camisa - cada contratada tem uma cor de camisa. Mas não é assim que acontece, sendo que dentro da própria matriz, sendo que dentro da própria mineradora tem um descaso muito grande. Um descaso assim de, de preconceito e vamos dizer assim, favoritismo muito grande.*

Essa hierarquia entre empresas ultrapassa os limites da atividade mineradora em si, também pautando as relações entre os empregados das diferentes organizações. Neste contexto, alguns empregados das empresas hierarquicamente superiores acreditam que podem ridicularizar os das demais, tendo como alvo, principalmente aqueles que ocupam os cargos operacionais. Utilizando desta prerrogativa, fazem coisas que Felipe classifica como absurdas. Comentários abusivos são proferidos como se os operários das empresas subalternas fossem obrigados a aceitar.

*“Então, assim, é muito claro o preconceito. É muito claro a desigualdade que tem lá, sabe? E além de ser clara, ela é muito injusta. Ela é injusta demais e ela sempre pesa, claro, obviamente, para o lado mais fraco que é a classe operária”.* A revolta de Felipe sobre essa questão era expressada não somente em suas palavras (no que ele dizia), mas em sua voz (em como ele dizia) – a respiração se tornava mais rápida e conseqüentemente a velocidade das palavras, que por sua vez adquiriam um tom mais pesado e embargado. O pesar de um grito que tem sido silenciado.

Enquanto a classe social aparecia como uma questão recorrente debatida no cotidiano da família de Felipe, a questão racial – apesar de muitas vezes aparecer interseccionada à classe – era pouco abordada. Poucas eram as conversas sobre preconceito ou sobre o orgulho e a beleza de ser negro (embora isso estivesse presente no posicionamento da própria família na sociedade).

Em uma de suas lembranças de infância, Felipe recorda como foi construída a sua relação com o seu cabelo crespo. Ele conta que logo que começou a estudar, começou a observar que alguns meninos de sua escola tinham o cabelo mais liso e podiam usar cortes de cabelo diferentes. Enquanto isso, Felipe precisava manter sempre o seu cabelo cortado a máquina, bem baixinho. Isso gerava questionamentos que eram sempre esclarecidos pela sua irmã e pela sua mãe.

Os primeiros anos na escola também foram marcados pelas primeiras manifestações de racismo das quais Felipe tem recordação:

*A gente sempre, sempre, recebeu apelido, né? Tinha um menino lá na minha sala, quando eu era mais novo, que me chamava de carvão assado, de negrinho do pastoreio, mas era apelido que não me incomodava. Nunca me incomodou, sabe? Eu não... eu não tinha, é... essa maldade, né? De encarar como um preconceito. Depois de mais velho que eu olhei pra trás e vi: Não. Aquilo sim, era um era uma atitude, é... Uma atitude racista. Aquela situação, hoje, eu não toleraria.*

Era como se fosse um “*treinamento pra vida*”, aonde quem era negro aprendia a não se incomodar com as injúrias raciais. No outro extremo, os brancos também aprendiam que podiam reproduzir apelidos preconceituosos e atitudes racistas, saindo impunemente da situação. Hoje em dia, episódios de racismo no ambiente escolar são muito debatidos e vêm ganhando cada vez mais espaço, devido às denúncias (principalmente em redes sociais) e pela discussão crescente na mídia sobre o assunto. No tempo em que Felipe estudava, não era assim. Ele aprendeu a aceitar muitas coisas, que hoje em dia ele não aceita mais. A escola de seu tempo não o educou para isso – pelo contrário, fez com que ele pensasse que toda ofensa racial era apenas brincadeira. Neste sentido, foram os debates na TV e nas redes sociais sobre o assunto que acenderam em Felipe os questionamentos sobre isso e possibilitaram que ele, enquanto negro percebesse as cotidianas violências que lhe são cometidas.

Felipe tinha apenas onze anos, quando vivenciou o primeiro evento de racismo do qual tem recordação. A sua escola organizou um passeio para o zoológico de Belo Horizonte e enquanto esperavam o ônibus, Felipe e alguns amigos foram a um comércio local, comprar um lanche para levarem para a viagem. Estavam todos com o uniforme da escola, mas Felipe era o único negro entre os alunos que entraram no estabelecimento.

*Eu lembro que o dono do estabelecimento - eu até fiquei um bom tempo sem entrar lá depois disso. Eu lembro que o dono do estabelecimento chegou perto de mim e falou assim: Aqui tá cheio de câmera, tá? E eu não entendi muito bem o porquê que ele falou isso, mas eu falei assim: E o que que tem? [E o dono] Não, eu só tô te avisando que aqui tá cheio de câmera, qualquer coisa que você pegar a câmera vai ver. Eu falei assim: Não, mas eu vim pra comprar, eu tô com dinheiro aqui, ó. Eu tô com dinheiro. Eu fui e tirei o dinheiro do bolso e mostrei pra ele. Eu tô com dinheiro, eu vim pra comprar, não vim pra pegar nada não. [...] Aí aquilo me deixou constrangido, me deixou incomodado, mas eu, né? No fogo de que a gente ia pro zoológico - nunca tinha ido, excursão da escola - acabei comprando aquilo, o que eu tava precisando, ali mesmo e deixei pra lá.*

Do passeio no zoológico em si, Felipe não guarda lembranças, mas dessa humilhação que ele passou, lembra claramente. O que era pra ser uma lembrança boa de infância, se tornou um episódio de racismo que fez com que Felipe descobrisse como o seu corpo era lido na sociedade na qual ele está inserido. Uma das estratégias que Felipe adotou para tentar se blindar

de situações como esta, foi sempre se vestir seguindo alguns padrões, dentro de suas condições sociais. Ele procura usar sempre “*blusa gola polo, bermuda jeans, calça jeans, tênis, cabelo cortado*”, sempre mais arrumadinho, “*pra não levantar suspeita e ninguém achar que [ele] é um ladrão*”.

Os dois irmãos de Felipe sempre tiveram a cultura de se vestir no “*estilo hip-hop*”, com roupas mais largas e boné de aba reta, o que sempre fez com que eles fossem muito julgados, sofressem inúmeras abordagens policiais e enfrentassem a desconfiança em alguns lugares. Para Felipe, se o negro se veste desse jeito acaba sendo perseguido, não pelas suas atitudes, mas porque a sociedade considera que ele é um marginal, apenas pela roupa que ele usa. Essa questão do que vestir ou não, mostrou-se uma preocupação urgente na vida de Felipe:

*Nunca optei por usar trança ou dread pros outros não achar que eu sou ladrão, né? Ou ter algum tipo de preconceito. [...]. Eu não ando de chinelo na rua. Eu não ando. Eu gosto, eu sinto mais confortável, mas desde pequeno, eu nunca gostei de andar de chinelo na rua, porque as pessoas falavam que negro andando de chinelo na rua era molambento, era ladrão. [...]. Então, assim, eu cresci com isso. Pode estar o calor que for, pode estar o jeito que for, eu coloco um tênis. Na minha cabeça foi criado que sempre foi mais aparentado, sabe? Que eu sempre tive que andar bem vestido, pra não ser confundido. [...]. Foi uma defesa que eu criei na minha cabeça, pelas coisas que... Algumas coisas que eu já vi. Por alguma coisa que eu já escutei. Não sei em que parte da minha vida que isso foi criado, mas eu cresci com isso.*

Uma estratégia de defesa, adotada por alguém que já matou a charada e entendeu que a estética negra é marginalizada e que utilizar roupas de um padrão hegemônico ajudam na sua passabilidade social. Isso evitou que Felipe sofresse recorrentes batidas policiais, por estar simplesmente parado em algum lugar ou andando na rua sozinho. O evento mais recente relatado por ele, foi uma revista policial que ele levou por estar em companhia de seu irmão e de seus amigos (que diferentemente de Felipe, estavam todos com roupas de *hip hop*).

Hoje em dia, Felipe considera que já está mais blindado e acredita que se passar por algum episódio racista saberá se defender e o que falar. A sua história de vida, permeada pelas experiências de alguém que cresceu rodeado de preconceito, faz com que Felipe acredite que “*se a pessoa não tiver uma boa formação, não tiver uma boa cabeça, né? Não tiver um interesse de entender mais sobre isso, a pessoa surta*”. Entretanto, mesmo que esteja preparado para se defender das violências racistas que podem lhe acontecer, Felipe se vê impotente diante das desigualdades estruturais, principalmente no ambiente de trabalho.

A desigualdade racial na mineradora é claramente perceptível para Felipe.

*a maioria da parte administrativa é branca. A maioria. A maioria da parte de chefia, que é dos técnicos responsáveis pela operação, né? Que é um cargo acima, é branca. E a maioria da parte operária é negra e isso é visível. E é tão visível quanto o ar de superioridade que eles olham pra gente.*

Felipe acredita que não é por causa da falta de estudos das pessoas da comunidade negra, pois, segundo ele, há profissionais negros tão bem capacitados quanto os brancos, mas o preconceito organizacional acaba falando mais alto. A empregabilidade em diferentes postos hierárquicos sofre a influência não apenas de “*quem você é filho*”, mas também da cor da pele.

*Hoje é muito difícil você ver alguém, no cargo de gerente, no cargo de supervisor, negro. Até tem. Na parte que eu tava trabalhando tinha dois supervisores negros lá. E eu fiquei muito alegre com isso. Eles ralam demais, sofrem pressão pra tudo quanto é lado, mas chegaram lá. Começou da base, peão lá mesmo, pegando a chave, sujando de graxa e subiu até o patamar de supervisor, mas são muito poucos, muito poucos, sabe?*

Esses poucos que conseguem ascender profissionalmente servem como grandes exemplos de uma suposta meritocracia, aonde o trabalho duro pode ser recompensado na mineradora com o crescimento e a ascensão social e hierárquica – que ainda assim não diminuem a carga de trabalho e a pressão organizacional.

A hierarquia racial da mineradora incomoda menos Felipe do que as piadas de cunho racial que ele escuta no ambiente, que geram desconforto não apenas nele, mas nos seus colegas de trabalho. Entretanto, essas piadas são ao mesmo tempo um sintoma e uma causa da estrutura hierárquica de bases raciais, pois são o produto de uma estrutura aonde o branco é colocado como superior, aonde o negro é subalternizado, portanto, passível de piada; e ao mesmo tempo reforça o preconceito e uma suposta inferioridade do negro, que deve então ocupar determinados postos de trabalho.

Com relação ao gênero, Felipe conta que a família teve um papel decisivo, indiretamente ditando as regras de como um homem deve ser ou não, de como deve se comportar ou não. Seu pai não era presente, por conta de estar constantemente viajando a trabalho e também por questões pessoais, então, os irmãos, tios e primos de Felipe foram os principais agentes nesta sua conformação social do que é “*ser homem*”. Eles eram a “*referência maior*” de comportamento para Felipe, de como ele deveria ser e se comportar. Observa-se que todos esses familiares não eram apenas homens, mas negros, logo não se tratava apenas de ensinar o que é “*ser homem*”, mas do que é “*ser homem negro*”. Todavia, apesar de tantos exemplos de como ele deveria ser, desde a infância Felipe não correspondia às demandas de gênero colocadas sobre o seu corpo.

*Dentro de casa, todo mundo já sabe, né? “Ai, que a criança tem esse jeito! Que não é... Brinca de outro jeito, só anda com meninas. Não tem tanta brincadeira de menino”. O que não justifica, né? [...]. Eu sempre fui podado - às vezes - quando esse meu lado sempre aflorava mais. Quando o meu pai estava perto, ele podava. Quando*

*tinha algum primo mais velho, ele podava também. Então, eu cresci mais ou menos assim e sabia que sempre fui diferente.*

Felipe acabava, então, sendo muito criticado pelo seu comportamento. Era proibido, por exemplo, de brincar de bonecas ou de casinha com suas meninas da família, “*porque esse tipo de brincadeira não era brincadeira de homem*”. Chegou a apanhar do pai quando foi flagrado brincando de pentear o cabelo de uma prima: “*o meu pai me bateu com o pente. Me viu fazendo isso, pegou, bateu na minha mão e falou que isso não era coisa de homem de fazer*”.

Na adolescência, as cobranças familiares se estenderam para o campo afetivo e assim como seus irmãos e primos mais velhos, Felipe era pressionado a sempre ter uma namorada e sempre levá-la nas festas da família. Essa cobrança não existia com relação às moças da família, mas os rapazes sempre enfrentavam isso.

*E a gente tem na nossa família uma coisa assim, meio engraçada, que os homens têm que ser pegador, né? Tem que pegar muita mulher. Tem que fazer muito isso. Fazer e acontecer... E tinha muito disso, tanto da família da minha mãe, quanto na família do meu pai. E eu meio que cresci com esse tipo de identidade.*

A questão racial, neste ponto, atua em conjunto com o padrão de gênero, afinal, o estereótipo do homem negro socialmente aceito é o *negão*, pegador e que está sempre com uma mulher diferente, exibindo-a como se fosse um troféu. Felipe não conseguiu fugir dessa “*identidade emprestada*”, como ele mesmo chama. Para “*honrar*” o sobrenome da família, até os 18 anos procurava emular o papel do pegador. O irmão mais velho de Felipe acabou sendo um grande exemplo nesse sentido.

*Certo ponto, eu queria vestir igual ele, eu queria ser igual ele, eu queria dançar igual ele, eu queria pegar o máximo de meninas igual a ele, mas chegou um tempo que isso não era eu, né? Isso não bastava. Não me cabia ser igual, pensar igual, vestir igual. Não era eu. Eu estava sendo ele, mas não tava sendo eu. E aí eu fui comecei a construir o meu próprio eu.*

Depois de completar a sua maioridade, Felipe começou uma jornada de autoconhecimento dos seus desejos e de autoaceitação do que realmente sentia. Isso impactou não apenas na vivência da sua sexualidade, mas também na sua performatividade social enquanto homem. A partir daí, deixou gradativamente de seguir o que a família ditava ou queria que ele fizesse.

Neste ponto, o primeiro trabalho na mineradora foi essencial para que Felipe vislumbrasse outras manifestações de masculinidades, diferentes, mas também similares àquelas que ele estava acostumado a conviver no ambiente familiar ou nos trabalhos que ele tivera até então. Na mineradora, Felipe acabou lidando com muitos “*peões*”, como são

chamados os empregados dos serviços braçais da base da pirâmide organizacional. Neste cenário,

*O jeito de falar era diferente, o jeito de brincar era diferente, porque ali eu tava no meio de adultos, né? Ali foi o meu primeiro contato com o mercado de trabalho mesmo, com pessoas da indústria. Trabalhando... Trabalho pesado, trabalho braçal. Ali foi meu primeiro contato forte mesmo. [...]. Ali eu conheci vários, vários exemplos de masculinidade de pai, de marido, de amigo, de peão, de chefe, chefia. Mandar, ser mandado, construir. Então, cada tipo, desse tipo de personalidade, foi um tipo de criação pra mim.*

Nessa época, Felipe começava a sua autodescoberta enquanto um homem gay, mas ainda namorava uma mulher, carregando toda a bagagem adquirida dentro da sua própria família sobre o que era ser homem. Isso fazia com que o machismo fortemente presente no ambiente (manifesto através de comentários, práticas e posturas) passasse como algo natural, sem nenhuma problematização de sua parte. Hoje em dia, Felipe já vê o ambiente de uma forma completamente distinta.

*Naquela época eu trabalhava na usina, hoje eu trabalho no centro de manutenção de equipamentos, que são os foras de estrada, os caminhões, os trator, carregadeira. São setores diferentes, mas que [...] que trabalha mais homens. Se tiver cinco mulheres lá, trabalhando com a gente, é muito. O resto é tudo homem. Só homem, só homem, só homem. E o ambiente lá é tóxico. O ambiente lá é muito tóxico. Eles são tóxicos. Os comentários deles são maldosos. O jeito de tratar, o jeito de lidar deles. É diferente, do que eu percebia lá atrás*

A principal diferença que Felipe observa diz respeito ao tratamento que é dado às mulheres. No ambiente, são comuns comentários de cunho sexual sobre elas, sendo alguns deles muito fortes e explícitos. Além disso, há a cultura de que por ser um trabalho fisicamente pesado, não pode ser desempenhado por mulheres. Neste cenário, proteção e machismo se confundem e até mesmo Felipe se pega questionando sobre a capacidade das mulheres no desempenho das funções operacionais.

Este questionamento é alimentado pela própria estrutura da mineradora que apresenta uma forte divisão sexual do trabalho (onde as mulheres são predominantes nos serviços administrativos, na limpeza e na alimentação), isso tudo interseccionado a hierarquia racial já observada. Outros marcadores de opressão podem produzir ainda mais exclusão, como diz o próprio Felipe:

*Se você é pobre, preta, mulher e sapatão? Ixi! Acho que é pior do que quem é homem. Aí que não tem apoio nenhum mesmo, porque o homem ainda tem um... Fala assim: Ah! É homem, mas pode fazer esse serviço braçal. Pra isso presta. Agora, quando é mulher... Qual que é a serventia, na cabeça deles, né? Claro que a mulher pode fazer coisas até melhor do que o homem. Com certeza pode fazer, mas na sociedade que a gente foi criado e o que foi imposto, imposto pra gente, né? Não sei se imposto seria a palavra certa, se posso colocar nisso. Mas o que foi colocado pra gente, o que foi*

*ensinado pra gente é que não pode, que é desigual, que não tem a capacidade. Então, assim, é muito difícil.*

Esse machismo, como enuncia o próprio Felipe, afeta também os próprios homens, que dentro do ambiente de trabalho se veem compelidos a adotar posturas e atitudes distintas daquelas que usualmente têm fora da empresa – em casa, com suas esposas e famílias ou nos ambientes de convívio social. Por ser um ambiente com uma forte presença masculina, informalmente é imposto para os homens que ali circulam um determinado padrão e qualquer coisa que escape do esperado, acaba sendo prontamente atacado.

Há pouco tempo, um dos funcionários da mineradora, homem cis negro heterossexual, fez um ensaio sensual e os demais funcionários acabaram tendo acesso a uma das fotos. Na imagem, o funcionário estava deitado de bruços coberto por um lençol que deixava à mostra metade de suas nádegas. A foto acabou sendo espalhada nos grupos do *WhatsApp*, não apenas da mina de Mariana, mas nos grupos das unidades de outras cidades também. “*Viralizou em todas as minas*” e mesmo sem ter nada na foto que remetesse a empresa ou ao vínculo dele com a mineradora, o funcionário acabou sendo demitido. Felipe acredita que o próprio ambiente – e as características próprias da cultura machista da mineradora tenham colaborado com o desenrolar dessa história:

*Lá é tão podre. Tão, tão ruim. Tão tóxico... [...]. É aquela questão do machismo tóxico. Não sei se tem alguma, alguma coisa de machismo bom, mas é que o machismo tóxico tem que ridicularizar as pessoas, só pelo fato dela tá fazendo alguma coisa diferente.*

As impressões de Felipe sobre o episódio ocorrido com seu colega de trabalho têm uma relação direta com a sua própria relação com o machismo ambiental e como este afeta a vivência dele próprio de sua sexualidade.

A autoaceitação de Felipe de sua sexualidade foi complicada, como ele mesmo descreve. Por volta dos 18 anos, ele percebeu que estava vivendo uma vida que não era sua (que não era a vida que ele queria), pois estava apenas fazendo aquilo que sua família esperava que ele fizesse. De certa forma, Felipe cresceu achando que deveria sempre “*abaixar a cabeça*” para o que lhe era imposto, mesmo que informalmente pelos seus familiares, até mesmo com relação a sua vida sexual.

A família de Felipe é muito católica, então, a participação de Felipe em atividades sociais foi decisiva na sua “*libertação*”, para que ele tivesse forças de aceitar quem ele é. Sua entrada no grupo de ação social, por exemplo, possibilitou que ele viajasse e conhecesse pessoas de diversos lugares e com distintas visões de mundo. Felipe acredita que sua participação no grupo foi decisiva no seu domínio da oratória e no seu instinto de liderança. Indiretamente,

através das relações pessoais que ele estabeleceu no grupo, Felipe teve as suas primeiras experiências homossexuais, deu o seu primeiro beijo *gay* e conheceu o seu primeiro namorado.

Ao abraçar a sua homossexualidade, Felipe considera que começou a trilhar o caminho da sua vida com suas próprias pernas. Na época, ele namorava uma mulher e nunca tinha tido nenhuma experiência efetiva com outro homem. Entretanto, desde criança, Felipe já sentia atração por outros meninos, mas tentou sempre reprimir o que sentia e não dar vazão para os seus desejos. Felipe não é totalmente assumido para as pessoas do seu círculo de convivência, pois acredita que o fato dele ser *gay* não será bem aceito em seu ambiente de trabalho, na sociedade e por alguns familiares.

Em sua família, o fato dele ser um bom aluno na escola, um prodígio na dança e uma criança muito inteligente e bem articulada gerou muitas expectativas. Nenhuma dessas qualidades se perdeu pelo fato dele ser *gay*, mas, mesmo assim, Felipe sentiu que houve uma decepção dos familiares que souberam da sua orientação sexual. Isso fica muito claro na relação de Mercedes, mãe de Felipe, com a homossexualidade do filho.

*Quando eu tive o meu primeiro namoro homossexual, eu contei para minha mãe, né? Ela não aceitou, como todas as mães. Ela não entendeu. Ficou um tempo sem conversar comigo. Só conversava comigo através da minha irmã. E depois ela colocou na cabeça que foi uma fase, que passou. Uma fase de adolescência que ia passar. E minha irmã sempre falava com ela, que não. Que não era fase, que era o que eu queria, era o que eu tava sentindo. E isso é até hoje. Eu deixei essa situação acontecer porque... Por causa daquele negócio. Tava na casa dela, eu não queria criar um atrito. Questão de respeito e etc. né? É aquela questão de esperar demais de mim... Eu achava que eu tinha que suprir essa expectativa dela e não entendia que eu não tava mudando. Eu não tava deixando de ser eu.*

Ainda hoje, a situação não mudou muito. Entretanto, o fato de Felipe já ter uma profissão e já poder se sustentar, caso queira sair de casa (ele e os irmãos ainda moram com a mãe), já lhe dá alguma liberdade para vivenciar a sua homossexualidade no seio familiar. Uma das coisas que ele já sente confortável em fazer atualmente é levar o namorado às festas da família, embora ainda não diga aos familiares abertamente quem o rapaz é.

É interessante observar no quão simbólicas estas festas são para Felipe e como foram ressignificadas: do lugar hostil aonde ele precisava sempre levar uma mulher diferente para provar que era um *negão* pegador, para o ambiente aonde ele já consegue minimamente expressar o seu afeto, o seu amor, levando o homem que ama para o convívio familiar.

No ambiente de trabalho da mineradora, Felipe estava subordinado há dois chefes evangélicos, que esporadicamente também realizam pregações como pastores em suas respectivas congregações. Os dois se mostram extremamente atentos ao comportamento e a aparência de seus subordinados e qualquer desvio é logo inibido com um discurso que gira em

torno da máxima “*nós somos uma empresa conservadora*”. Esse conservadorismo condena, entre outras coisas, a homossexualidade.

*Uns dias atrás a gente tava conversando sobre a questão de ser gay. [...]. Ele [um dos chefes] virou pra mim e falou assim: ‘Se nem a ciência, nem a igreja explica, como é que isso pode ser normal?’ [Silêncio] Aí, eu falei: uai, é normal! Eu, sinceramente... Eu não... Não... Eu não tenho muito argumento. Porque lá eu não... Eu não posso usar... Eu não... Eu não sou assumido pra eles. Eu não sou. Eu até prefiro não ser. Pelo fato que aí sim atrapalha. Nesse caso aí sim. Eu já vi situações, que se a gente tentar expor a nossa opinião, que se a gente tentar expor a nossa... Como posso dizer? [...]. Nossa sexualidade. Já vi que isso não é muito aceito.*

É um trecho de muitas reticências, que representam muitos silêncios, muitas palavras embargadas. Felipe trocou a sapatilha pela botina, mas continua na ponta dos pés, dançando a música que tocam, para sobreviver. O relato de Felipe continua e, para mim, é impossível parafrasear o que foi dito, considerando não apenas o peso dessa história, mas o claro transtorno que o que ele vivenciou (e narrou) produz nele:

*E esse meu chefe imediato, quando ele me fez essa pergunta, eu não soube responder à altura. Porque eu queria virar para ele e falar: Não! Eu sou... O que eu virei pra ele e falei foi assim: ‘Mas nem tudo o que a gente sente, a igreja e a ciência têm que explicar, não, ué. São sentimentos naturais. São sentimentos humanos e a igreja e a ciência não tem que explicar isso’. Aí ele foi falou comigo: ‘Mas Deus criou o homem e a mulher pra se reproduzir. Como é que um homem e um homem vão reproduzir?’. Falei assim: ‘Mas nem sempre um homem e uma mulher se reproduzem. Não tem essa necessidade’. Acabou. Acabou. Só que eles vivem num mundo, assim, meio que paralelo, sabe?*

Felipe sente que seus superiores (e também os colegas de trabalho) consideram que em algum ponto a homossexualidade poderia atrapalhar na execução do trabalho. Que o funcionário *gay* não seria um bom profissional, porque estaria na mineradora à caça de homens, para fazer sexo e não para trabalhar. Assumir-se *gay* neste contexto seria o equivalente a assinar o seu pedido de demissão, principalmente pelo discurso de ódio pregado pelos chefes evangélicos.

*Pelo fato de ser evangélico, o discurso deles é muito pesado. Eles falam que é mais fácil Deus perdoar uma pessoa que mata a mãe, o filho, a filha, do que um homossexual, que prefere amar alguém do mesmo sexo - eu ouvi meu supervisor falando isso. Agora, falar que Deus vai dar a salvação para uma pessoa que matou, tirou uma vida, que é o bem mais precioso que a gente tem. Falar que Deus vai dar a salvação para uma pessoa, fazendo esse ato e vai mandar para o inferno - vamos dizer assim - a outra, só porque ela é gay, foge um pouquinho do padrão do que Deus é. Deus é amor, é misericórdia. Deus é bom. Tudo de bom, que criou todos nós. Se ele é tudo isso: por que ele vai fazer isso com uma pessoa que não tá fazendo mal, simplesmente amando? Sabe? Então, cai em contradição, um pouco, o discurso deles. E nisso, ele promove o ódio. Não adianta. Infelizmente vai promover o ódio mesmo.*

Esse discurso de ódio é diariamente alimentado pelo deboche constante dos colegas, ao menor sinal de contradição da heteronormatividade. Além disso, as piadas mascaram a

homofobia espacial, como se não passasse de um inocente humor entre colegas de trabalho. Felipe se vê diariamente incomodado com isso e acha que esse tipo de ambiente colabora com a decisão de muitos homens, que trabalham na mineradora, de se manterem enrustidos – casam com mulheres, reproduzem essas violências cotidianas homofóbicas, mas são constantemente encontrados em aplicativos de encontros *gays*, como o *Grindr*<sup>27</sup>.

Por ser um ambiente extremamente homofóbico, Felipe acha que as ações da mineradora desenvolvidas no mês de Junho, Mês de Orgulho LGBTQIA+ são carregadas de hipocrisia e ineficazes, pois não dialogam com os funcionários (não “*falam a mesma língua*” para conseguir que aconteça alguma mudança efetiva). Servem, portanto, apenas para gerar alguma visibilidade midiática para a mineradora, como um ambiente inclusivo, o que não é uma realidade cotidiana na organização. Uma das ações mais controversas para Felipe é a troca do cordão que segura o crachá, por um com as cores do arco-íris, o que tem gerado indignação, piadas e deboche:

*É bacana, mas só que isto tá gerando raiva nos peão. Eles falam: ‘Ah! Não. Eu não quero usar isso, que isso é coisa de viado’; ‘Mas pra que que eu vou usar o trem do arco-íris?’; ‘Ai! Olha aqui ó! Coisa do seu do seu grupo, coisa da sua irmandade’. Sabe? Não é desse jeito que as coisas tem que ser empregadas. Eles estão querendo forçar a inclusão de... De um grupo, né? Forçar o respeito. Sendo que não é assim que gera ao me ver, sabe? Eu que tô lá no meio, eu que escuto... Porque quem tem essas ideias, é a chefia que não sai da sala. Que não sai da sala do administrativo deles. Quando chega na base, que é operacional... A cabeça é outra. Completamente diferente, sabe?*

Sendo assim, Felipe sente que a ação da empresa ao invés melhorar a situação para os empregados LGBTQIA+ gera mais ódio e revolta entre os trabalhadores. Ele conta que após as palestras sobre o tema é comum que os funcionários saiam “*fazendo chacota*”, rindo e fazendo piadas, o que lhe gera ainda mais constrangimento: “*Por eu ser gay, por eu ser da comunidade LGBTQIA+, eu escutar piada, escutar deboche, escutar comentários agressivos, por isso... É ruim, sabe? É... Me deixa com uma sensação ruim*”.

Em decorrência disso, Felipe sente falta de penalidades efetivas na organização para comportamentos homofóbicos (e caso elas já existam, que sejam divulgadas). Ele se sente vulnerável e sente falta de ações que protejam legalmente a população LGBTQIA+. Por ser um ambiente extremamente homofóbico, Felipe acha que se um funcionário da área operacional

---

<sup>27</sup> O *Grindr* é um aplicativo de celular destinado aos homens *gays*, bissexuais e curiosos, que permite de forma bem simples a interação entre os usuários geograficamente próximos. Nele é possível compartilhar fotos, informações a respeito da sua aparência, estilo e preferências sexuais e interagir com os outros usuários através de um chat. Pode ser utilizado para diversas finalidades: interação e inclusão social; sexo casual, entretenimento, namoro e encontros (SARAIVA; SANTOS; PEREIRA, 2020).

assume a sua homossexualidade será ridicularizado e tratado de forma diferente pelos seus colegas de trabalho e superiores.

Felipe considera que o fato de não ter assumido a sua homossexualidade na mineradora lhe garante alguma proteção. Caso fosse assumido, acredita que sofreria ainda mais com piadinhas e comentários maldosos, já naturalizadas em tal ambiente. Uma de suas formas de defesa é ser “discreto”, como ele mesmo diz, vigiando a sua forma de falar, se expressar e agir, para não dar vazão a nenhuma expressão mais “afeminada”.

Nesta constante vigilância, Felipe sente que acaba olhando de forma preconceituosa para si mesmo e para os outros.

*A gente começa a não aceitar a gente, né? Como a gente é. Só pelo fato do que a outra pessoa vai achar. Só pelo fato de que eu vou ser julgado e ridicularizado na frente das outras pessoas. É uma situação tão constrangedora com a gente mesmo e chata, porque a gente fica preso. A gente fica numa bolha sem poder ser a gente mesmo. Por um lado, eu até defendo essa ideia, porque ninguém merece ser ridicularizado. Ninguém merece ser ameaçado. Ninguém merece ser taxado e desrespeitado, por gostar de alguém do mesmo sexo. Então, acho que essa bolha, às vezes, é um refúgio. É uma defesa, né? Pra você manter a sua vida melhor, estável, sem grandes emoções. Mas por outro lado eu acho isso o cúmulo, porque ninguém tem que aceitar. Ninguém tem que ditar o que você deve ser ou deixar de ser, só porque tá trabalhando naquele lugar. Ali o que está sendo julgado é o seu profissional, não é com quem você deita, não é com quem você beija, não é com quem você se relaciona. É o seu profissional que tem que ser julgado naquele ambiente e nada mais além disso.*

Por essa razão, Felipe vive apreensivo. Na mineradora, ele não se apresenta como um homem gay, nem compartilha com os colegas de trabalho que vive um relacionamento homoafetivo. Além disso, tenta controlar seu modo de falar e agir para que ninguém desconfie da sua homossexualidade. Entretanto, Mariana é uma cidade pequena e uma grande parcela da população está empregada na mineradora. Sendo assim, Felipe teme que algum dia seja visto por um funcionário da mineradora, beijando ou trocando uma carícia com o seu namorado em um local público ou num momento de lazer. Seu medo, faz com que ele viva como se a qualquer momento pudesse ser flagrado, como se a sua demonstração de afeto, fosse uma condenação por um crime hediondo. Felipe teme o desconhecido: *Alguém vai ver. Alguém vai comentar. E como vai ser esse momento? Eu não consigo pensar muito ainda, não. Eu espero ter algum discernimento pra lidar com isso, mas... Eu não sei se eu vou conseguir.*

Atualmente, Felipe está em um relacionamento homoafetivo afrocentrado, ou seja, um relacionamento afetivo-sexual entre dois homens negros. Entretanto, ser um homem negro dentro da comunidade gay, nem sempre foi fácil para ele. Felipe aponta para um padrão de beleza muito cultuado no meio gay: “cabelo liso, barbinha cerradinha, um

*corpinho malhado e branco, olho claro ou não*”. Esse seria o tipo ideal que muitos gays procuram para namorar e para expor em fotos homoafetivas nas redes sociais.

Enxergando-se como alguém que não atende a nenhum dos pré-requisitos do padrão colocado como desejável pela comunidade *gay*, Felipe teve que aprender a lidar com a *fetichização* imposta sobre o seu corpo negro.

*Tem gente que gosta, tem fetiche por morenos, por negros, né? Tem aquela visão, que fala que todo negro tem um pênis maior, que todo negro é isso, todo negro é aquilo. Então, tem pessoas que optam por negros nesse meio e tem pessoas que não optam, né? Tem pessoas que nem conversam, que não gostam. [...] Eu sei que esse meio é muito tóxico, ao mesmo tempo que é seletivo demais, né? Você tem que ter um padrão de beleza, cê tem que ter um padrão de corpo, cê tem que ter um padrão de centímetro, sabe?*

Felipe esperava que pela comunidade *gay* ser uma minoria que enfrenta cotidianamente o preconceito, não fosse também um espaço aonde o racismo fosse tão presente. Se os homens negros são preteridos para relacionamentos, para serem apresentados para a sociedade, seus corpos são muitas vezes muito desejados em aplicativos de encontros gays. Nestes aplicativos, como se fossem uma senzala digital, a branquitude *gay* vai atrás do homem negro ativo bem dotado ou do passivo negro de traseiro avantajado para satisfazer seus desejos às escondidas, na escuridão da madrugada. O negro é objetificado e seu corpo se torna um objeto de satisfação, como se não tivesse sentimentos, como se não amasse. Para Felipe, o tratamento que muitas pessoas da comunidade *gay* dão aos negros é um desserviço para a própria luta LGBTQIA+.

*Tem gente que é ao extremo, que maltrata, que ridiculariza e isso afeta não só o psicológico das pessoas, mas afeta toda a comunidade, né? E faz com que o que a gente luta, que é aceitação e respeito, ser inútil. Como é que você vai fazer uma pessoa acreditar e fazer uma pessoa respeitar uma coisa, sendo que você faz a mesma coisa que ela, sendo da sua comunidade. Fica difícil.*

Neste ponto a questão da raça, um dos muitos motivos que o levaram a escolher o nome Felipe, vem a tona. Desta forma, a máscara branca que ele coloca sobre a sua pele negra, justifica-se, não por uma autonegação de quem ele é, mas por uma proteção de tantas violências, pela vontade de ser desejado por sua subjetividade e não mais pelo seu corpo objetificado.

A intersecção sexualidade e raça é muito natural e clara no discurso de Felipe, atravessada em alguns momentos por questões de gênero e classe. A forma como ele lida e enxerga as categorias que lhe atravessam, entretanto, são distintas. Neste sentido, ele percebe que ser negro fez com que ele perdesse algumas oportunidades e não conseguisse alcançar determinadas coisas em sua vida. Há uma impotência diante disso: a cor de sua pele é algo que ele não consegue esconder, que é visível para todos. Por outro lado, ser *gay* também pode lhe

privar de oportunidades e segrega-lo ainda mais, mas isso é algo que ele sente que pode esconder. Não por vergonha, mas por proteção das violências e homofobias cotidianas.

Também é interessante a forma como Felipe diferencia a violência impingida contra as diferentes categorias. Neste sentido, enquanto falava sobre o fato de ser um *gay* negro, Felipe afirmou: “*Ou as pessoas que vão ridicularizar a gente ou as pessoas que vão humilhar a gente*”. Enquanto *gay*, ele se vê muitas vezes ridicularizado através de piadas, diante da heteronormatividade de seu ambiente familiar e profissional. Por outro lado, enquanto negro, ele se vê humilhado, diminuído e inferiorizado socialmente.

Estávamos já no nosso último encontro quando Bruno surgiu na narrativa de Felipe. Bruno era um homem cis negro *gay* e pobre. Não era trabalhador da mineração, mas nasceu e cresceu em Mariana. Na semana em questão, estava completando um ano de seu suicídio. Para Felipe, as violências cotidianas que Bruno enfrentou na sua trajetória influenciaram diretamente no ocorrido. Neste momento, Felipe se emocionou muito e enquanto as lágrimas escorriam pelo seu rosto, ele dizia que às vezes as palavras machucam mais do que uma agressão física, porque na sua visão, o corpo machucado se recupera, mas a alma, o psicológico, muitas vezes, não.

*A pessoa só está sendo feliz. As pessoas deviam parar de importar e parar ver o rótulo das pessoas, sabe? Isso independente se é na área profissional, se é na área acadêmica, se é na rua ou dentro de casa. As pessoas são só pessoas. O filho não vai deixar de ser filho por ser gay. O profissional não vai deixar de ser um bom profissional por ser gay. E as pessoas não vão deixar de ser pessoas por serem gays. É só delas. Elas só estão achando um meio de ser feliz. Outro meio de achar uma... Achar realmente uma felicidade. Um motivo pra viver nesse mundo louco.*

Felipe segue tentando dançar conforme a música que tocam. Seu corpo treinado se move pelos espaços por onde ele passa, aonde subalternizada está a sua classe social. Um corpo negro, um corpo de homem cis, que ele não pode esconder, se movendo em um espaço hegemônico. Na meia ponta dos pés para não derrubar diante dos olhos homofóbicos a sua sexualidade.

#### 5.2.4 Decisões na trajetória profissional de Felipe

Nesta subseção são analisadas as principais decisões da trajetória profissional de Felipe relacionadas a escolha e o planejamento profissional; trajetória escolar e formação para o mercado de trabalho; e a empregabilidade e trajetória de carreira. Foi analisada a influência dos marcadores interseccionais de gênero, raça, sexualidade e classe em cada decisão, refletindo sobre aqueles que mais pesaram em cada processo. Ao indicar determinados marcadores não se pretende descartar a influência de outros. Apenas pretendeu-se evidenciar os sistemas que se mostraram mais influentes em cada decisão, a partir da história de vida de Felipe.

A vida profissional de Felipe é caracterizada por ele mesmo como “*cheia de surpresas*”. Nunca ficou por muito tempo em um mesmo serviço, mesmo tendo trabalhado grande parte da sua vida na área da mineração. Felipe já trabalhou em áreas distintas (garçom, bailarino, atendente, carregador, roceiro, etc.) antes de trabalhar na mineradora, durante a crise da mineração e até mesmo paralelamente ao trabalho na mina. Estar sempre trabalhando é uma necessidade financeira que a vida colocou para Felipe desde cedo. Logo, Felipe precisou fazer as suas escolhas de acordo com as oportunidades que lhe surpreendiam pelo caminho. Felipe caracteriza esta instabilidade constante e todas as consequências que ela trouxe como decisivas em sua vida: “*isso foi bem importante para eu crescer – vamos dizer – interiormente, né? Eu tive que me reinventar e me redescobrir. E foi aí que eu comecei a me desenvolver melhor como pessoa também*”.

A escolha e o planejamento profissional de Felipe foram realizadas a partir de suas condições de vida e das limitações que a interseccionalidade de sistemas de opressão impôs não apenas a ele, mas também aos seus pais.

Bailarino! Era isso que Felipe gostaria de ter sido em sua vida. Essa foi a sua escolha, mas pra um homem negro *gay* pobre, nem sempre um sonho destes é possível. Ou seja, não basta apenas escolher, porque a vida não possibilita que o que foi escolhido se efetive. Na foto do primeiro *pas de deux* de Felipe, ele com apenas 6 anos dançava com Ana, uma menina branca de classe social privilegiada. “*Hoje, ela é formada em dança, professora...*” me conta Felipe. Não ignorando as dificuldades enfrentadas por Ana, por ser mulher e por ser artista no Brasil, os marcadores interseccionais tiveram um papel decisivo nas diferentes trajetórias e nas decisões que ambos tomaram diante das condições que tinham.

De formas distintas, o gênero, a raça e a classe pesaram muito para que Felipe decidisse abandonar o Balé (ou será que os outros decidiram por ele?). É difícil falar em sexualidade nesse momento, porque Felipe abandonou a dança antes mesmo de sua autodescoberta enquanto *gay*, mas de alguma forma, ela também se fazia presente interseccionada ao gênero. No sistema binário da nossa sociedade, o Balé faz parte das “*coisas de mulher*”. Logo, Felipe foi sempre muito criticado em sua família, pelo seu pai e pela sociedade por fazer uma “*dança feminina*”, diferente do seu irmão, por exemplo, que dançava *hip-hop*.

*O meu sonho era seguir a carreira de balé clássico. Eu era muito bom bailarino, né? Comecei muito cedo. E pelo fato... Meu pai nunca apoiou. Meu pai sempre falava que isso não era coisa de homem. Que homem tinha que trabalhar, homem tinha que fazer isso, homem tinha que fazer aquilo. Então, talvez, se eu fosse uma menina... Minha irmã, ela não teve tanto interesse, quanto eu tive. Por isso que eu acho que ela não teve tanto apoio, mas se eu fosse uma menina, eu acho*

*que eu teria uma carreira longa... Uma carreira de bailarina clássica, melhor do que eu tive.*

No tempo em que Felipe fazia Balé não havia outros meninos negros dançando, logo, por várias vezes, ele enfrentava o racismo estrutural deste ambiente predominantemente branco. Por exemplo, se algo sumia, as pessoas desconfiavam prontamente dele. Seu corpo era estigmatizado, comparado com um “*pivete*” que rouba e machuca as pessoas na rua e, portanto, os demais alunos e alunas mantinham distância dele.

Arelada aos preconceitos de gênero e raça, enfrentados por um homem negro no Balé, as limitações da classe social de Felipe acabaram por afastá-lo de vez da dança. Felipe começou a trabalhar informalmente e ilegalmente aos 12 anos e, a partir desse momento, em seu tempo livre, quando não estava em casa, estava trabalhando ou cansado demais para conseguir ir para o Balé. A partir daí, Felipe foi se afastando cada vez mais da escola de dança e trabalhando cada vez mais, até sair de vez. No ano em que completou 17 anos, Felipe estava trabalhando de garçom no local aonde os seus antigos colegas do Balé foram comemorar, após o recital de dança do fim de ano. Um momento simbólico. É possível dizer que foram somente as decisões das partes que definiram quem estava naquele dia servindo mesas e quem estava comemorando a apresentação de dança?

Hoje em dia, Felipe ainda é convidado esporadicamente para dançar em eventos (individualmente, em *pas de deux* ou em grupos) e já integrou o *ensemble* de dois musicais profissionais. Formas que ele encontra de se manter ligado àquilo que ele ama. Ao sonho que ele precisou abandonar.

Hoje em dia, Felipe tem novos sonhos, uma nova escolha profissional e planeja seguir em outra direção. Em 2022, pretende finalmente começar a graduação em Fisioterapia: “*Eu sempre gostei de fisioterapia, né? Mexer com corpo*”, ele me diz. O corpo que criava mil formas na dança, quer agora encontrar em outros corpos, o seu ofício. Além do interesse pela área, Felipe vê a graduação como uma forma ascender socialmente, tanto financeiramente, quanto em status. Se a mobilidade social é o que o motiva a ter um diploma universitário, foi também a classe que o impediu de fazê-lo anteriormente. Em 2016, Felipe foi aprovado em fisioterapia em uma universidade federal de outro município, pois o curso não é oferecido nas universidades públicas ou particulares de Mariana, Ouro Preto e região. Na época, Felipe estava desempregado e sua família (em especial a sua mãe) não tinha condições financeiras de bancar a sua estadia em outro município. Os horários do curso impossibilitavam que ele trabalhasse e estudasse ao mesmo tempo. Estratégias foram traçadas, para tentar solucionar essa questão, mas

as dificuldades se sobrepuseram e ele precisou desistir – ou adiar, já que em 2022 ele pretende finalmente iniciar a graduação sonhada.

O curso de Fisioterapia será a primeira capacitação profissional de Felipe que não gira em torno da mineradora. Até hoje, as suas decisões relativas à sua formação e capacitação para o mercado de trabalho tiveram como principal motivação a atuação na mineradora. No ano de 2014, Felipe, que até então trabalhava na mineradora, decidiu pedir demissão e cursar Eletrotécnica no SENAI.

*Foi porque eu não tinha mais pra onde crescer, porque eu só tinha ensino médio. Eu não tinha nenhum técnico e infelizmente na área industrial, a gente tem que ter. Se você quer crescer pra algum lugar, você tem que ter um técnico ou um superior. E eu lembro que o meu chefe chegou pra mim e falou assim: 'Olha! Você vai ter que estudar'. [...]. Aí eu comecei a procurar um técnico pra fazer, só que não tinha de noite. Só tinha na parte da manhã ou à tarde. Foi aí que eu saí da mineradora, pra eu estudar.*

Sua decisão foi motivada pela possibilidade de ascensão social, através da obtenção de uma melhor posição hierárquica. Entretanto, não apenas o desejo de ascender socialmente motivou Felipe, mas também a vontade de sair dos lugares que estruturalmente estavam definidos para ele enquanto homem negro (e aqui também, podemos considerar a intersecção do marcador de gênero). Ao entrar na mineradora em 2011, no auge dos seus 18 anos, ele se deu conta da subordinação hierárquica ao qual os homens negros estavam submetidos. Estudar, neste sentido, tornou-se uma forma de resistir ao que estruturalmente lhe era imposto. Estas mesmas motivações levaram-no a cursar o técnico em Mecânica em 2018 – com o diferencial de que neste segundo momento seu desejo era de também aumentar as suas possibilidades de se empregar, tendo em vista a onda de desemprego no município de Mariana, após a queda da Barragem de Fundão.

Assim como no caso do Balé, Felipe vislumbra que teria uma outra trajetória de formação e capacitação para o mercado de trabalho, caso fosse mulher.

*Eu acho que se eu fosse mulher, aqui na minha família, eu ia ter mais oportunidade de estudos, do que o que eu tive, sendo homem. Eu tive que trabalhar muito cedo. Não por cobrança. Não, a gente nunca foi cobrado, mas essa responsabilidade vem automática, né? Nos nossos ombros. Eu acho que se eu fosse.... As minhas primas tiveram mais oportunidades de estudar. Tem mais oportunidades de crescimento do que eu. Eu tive que trabalhar muito mais cedo, né?*

As primas de Felipe já têm curso superior. Os primos não tem, assim como Felipe. Nesse ponto é importante resgatar o que o pai de Felipe dizia “*homem tem que trabalhar*”. Esse *homem*, ao qual Ismael se referia, não era o homem branco (rico), mas o homem negro (pobre).

Era do seu lugar de homem negro empobrecido que Ismael falava. Do lugar de quem sempre trabalhou, mesmo que informalmente e ilegalmente.

Foi também de forma ilegal e informal que Felipe começou a trabalhar com somente 12 anos. Sobre os seus ombros infantis, ele carregava o peso dos marcadores de raça, gênero e classe. Dando início as questões sobre empregabilidade e trajetória de carreira, faz-se necessário questionar se é possível falar de carreira. A palavra carreira é adequada para falar de alguém que começou a trabalhar aos 12 anos? Crianças têm carreira? Que criança é essa que precisa começar a trabalhar tão cedo?

Em primeiro lugar, Felipe começou a trabalhar cedo porque é homem (negro) e como proferido por Ismael, “*homem tem que trabalhar*”, logo era uma responsabilidade automática que ele tinha. Neste ponto, é importante ressaltar que mesmo que na família de Felipe algumas mulheres tenham tido a oportunidade de fazer um curso superior, muitas mulheres negras não gozam dessa mesma oportunidade e também entram precocemente no mercado de trabalho. Em segundo lugar, Felipe começou a trabalhar ainda criança porque é pobre. Porque a mãe que já se desdobrava em dois empregos precisava da ajuda dos filhos para manter a casa. Por esse motivo, enquanto Felipe e seus dois irmãos trabalhavam fora, sua irmã cuidava dos afazeres domésticos – ou seja, trabalhava também. Por último, Felipe começou a trabalhar tão novo porque é negro e no Brasil foi naturalizado que crianças negras comecem a trabalhar ainda muito cedo. Logo, ninguém achou estranho o menino negro entregar panfletos pelas ruas da cidade (debaixo de chuva e debaixo de sol) ou capinar lotes gigantescos de terra. Ninguém se importou com o jovem negro que virava a noite trabalhando como garçom em choperia ou buffet – para no dia seguinte ir para a escola. A trajetória de Felipe está aí para colaborar com a ideia racista naturalizada de que o corpo negro não é apenas um corpo, mas um corpo para o trabalho.

Enquanto homem negro pobre já inserido informalmente no mercado de trabalho, a entrada de Felipe na mineradora foi para ele um “*movimento natural*”, pois para quem já tinha a rotina de trabalho de um adulto, empregar-se na mineradora com carteira assinada e alguns benefícios era bastante atrativo. Nesse momento, a homossexualidade já começava a também pesar em sua decisão

*Eu entrei na mina com 18 anos. Eu fiz 18 anos uma semana e na outra semana já tava trabalhando na mina. É... E foi um momento da minha vida de descoberta. Porque foi realmente no momento que eu estava me descobrindo.*

A vivência da homossexualidade trazia consigo muitos medos e um deles era ser colocado para fora de casa. Logo, um emprego de carteira assinada, na mineradora (o que em Mariana representa estabilidade, embora não seja), era a melhor opção.

Felipe saiu da mineradora para estudar Eletrotécnica no SENAI e neste tempo voltou a trabalhar como garçom. Às vésperas de sua formatura, houve o rompimento da Barragem de Fundão e o vislumbre, de voltar em um cargo melhor para a mineradora, foi frustrado. Com a grave crise enfrentada pelo comércio local, Felipe acabou desempregado.

*Eu dependia literalmente deles [dos irmãos e da mãe]... E foi uma época muito ruim, porque ali, eu não podia ditar o que eu queria. Fiquei mal, fiquei pra baixo, meio depressivo e tals. Eu não podia simplesmente aceitar o que que eles falavam, o que eles impunham para mim. Mas eu tinha que abaixar a cabeça. Pelo menos na minha percepção, eu tinha que fazer isso: abaixar a cabeça e aceitar, o que que eles mandavam fazer. E foi assim por um bom tempo.*

A sexualidade interseccionada principalmente à classe, ao gênero e a raça foi a grande responsável para a mudança de Felipe para Viçosa (aonde voltou a trabalhar na área da mineração). Ter um emprego representava para Felipe a possibilidade de vivenciar a sua homossexualidade em sua plenitude e não ter que seguir imposições de seus familiares. Logo, se não era possível trabalhar em Mariana, diante da crise que a cidade enfrentava, era preciso mudar de cidade para garantir o seu sustento. Depois de um ano em Viçosa – era um contrato de empreiteira, com tempo determinado – Felipe retornou para Mariana. Como o reaquecimento do comércio local, empregou-se em uma casa de materiais de construção, entrou no curso técnico de Mecânica e retornou para a mineradora.

Quando iniciei o processo de coleta da história de vida de Felipe, ele trabalhava em uma determinada empresa dentro da mineradora. Entretanto, no nosso terceiro e último mês de partilha das histórias de vida, Felipe me contou que estava indo para outra empresa, que também atua na área da mineração. Vários fatores o motivaram a procurar outro trabalho e a desejar esta mudança de empresa e os marcadores de classe, raça e sexualidade influenciaram fortemente nisto.

A classe aparece em seu medo de que “a corda arrebente para o lado mais fraco”, ou seja, de que ele seja culpabilizado por ser o mais pobre, por ser aquele que está no patamar hierárquico mais baixo. A empresa da qual Felipe pediu demissão é uma prestadora de serviço da mineradora principal e seus funcionários sofrem com a subordinação já tratada na seção anterior de análise. Sendo assim, por muitas vezes Felipe foi obrigado por funcionários da mineradora principal a executar o seu trabalho descumprindo protocolos da empresa ou de maneira arriscada, apressada ou completamente errada. Caso Felipe se negasse a executar tal

trabalho, os seus superiores imediatos (funcionários da mesma empresa que ele) também eram coagidos para que ordenassem que estas práticas acontecessem. Ciente do erro envolvido nestas operações, Felipe temia que se caso algo acontecesse (uma tragédia ambiental, mortes ou uma grande perda patrimonial), acabaria por ser responsabilizado.

A questão salarial também pesou na decisão de Felipe, pois a empresa da qual ele está saindo tem a menor faixa salarial – em comparação com as demais que prestam serviço similar na mineradora. Além disso, o salário não era compatível com o regime de trabalho à qual Felipe era submetido:

*É muita responsabilidade. Essa função, ela tinha que ser muito bem remunerada e não é. É muita cobrança, né? Cobrança demais. Eu chego em casa, aqui, estressado. Eu chego em casa... Antes, eu estava chegando a ponto de ficar trazendo serviço pra casa. Eu não tinha horário pra sair do serviço. Eu tinha horário de entrar... Ou melhor, nem hora de entrar eu tinha, porque eles me ligavam meia noite pra eu ir pra Mina. Chegava quatro horas da manhã em casa e ia trabalhar no outro dia cedo. Chegar sete horas da manhã na mina e só sair duas horas da manhã pra liberar equipamento. Então, assim, é um serviço cansativo. É um serviço pesado, em questão de responsabilidade e a empresa não tem uma boa remuneração. Então, pela minha formação, pelo serviço que eu presto, eu acho que eu devo ser bem remunerado por isso.*

A mudança de emprego também traz a esperança de que mesmo continuando na área da mineração, ele tenha horizontes de crescimento profissional sendo com orgulho o homem negro e gay que ele é. O racismo e principalmente a homofobia que ele enfrenta diariamente na empresa da qual está saindo, minaram o seu ânimo, sua autoestima e sua vontade de trabalhar. Em alguns momentos, quando está trabalhando, Felipe precisa se “desligar do mundo” a sua volta, para que não surte com as piadinhas que escuta. Neste sentido, Felipe sente falta de punições: “eu acho que tem que ter uma reforma bem grande dentro dela. Tem que ter punições, sim. Tem punição? Tem. Mas hoje, ela é branda. Ela não pode ver cor, muito menos classe”. Ou seja, Felipe quer dizer que se você for branco e de uma classe privilegiada (ou hierarquicamente privilegiado no organograma empresa), dificilmente você será penalizado por atitudes racistas e homofóbicas. Isso reforça as estruturas de dominação e opressão sobre aqueles que são interseccionados por tais categorias e criam uma cultura discriminatória e racista na empresa – “pois se o chefe faz e não acontece nada, o peão acha que também pode fazer”. A esperança de Felipe é que na nova empresa, ele possa simplesmente fazer o seu trabalho, sem ser julgado, por ser quem é. Ele espera que possa não apenas trabalhar, mas trabalhar com dignidade.

Encerrando essa seção de análise, incluo aqui uma fala de Felipe, que intersecciona as categorias de classe, raça, gênero e sexualidade, imaginando cenários possíveis para si, em contraponto com a realidade:

*Primeiro, em questão de ser homem. Se você é rico, você não precisa largar os seus estudos pra você trabalhar. Você não precisa. Você pode estudar até você cansar, fazer uma pós, uma graduação... [...]. Você não tem a necessidade de você ter que ir trabalhar pra sustentar seus irmãos, né? Você já tem aquela fortuna. Simplesmente, vai deixar ela trabalhar por você. Ser negro... Você sendo rico, você pode até sofrer um pouquinho de preconceito aqui, outro ali, mas você é rico. O povo leva isso em consideração. 'Ah, não! Ele é preto, mas ele é rico, né? Ele tem uma Lamborghini, ele veste Prada, ele tem um iPhone'. Então, assim o povo olha bem bens materiais, antes de olhar a cor. Depois olha a cor. Até fala da cor depois, mas vão tolerar porque tem dinheiro. Ser gay... Sabe? É gay, mas é rico, entendeu? Então, anda ali, junto. E você sendo pobre e sendo tudo isso aí pra trás, realmente a luta é maior, sabe? Você não é aceito.*

As decisões de Felipe possibilitam algumas leituras sobre como os marcadores interseccionais influenciaram a sua trajetória. A **classe** tirou de Felipe oportunidades (de ser bailarino, de cursar Fisioterapia em 2016), obrigou-o a determinadas situações (como começar a trabalhar precocemente) e motivou-o a estudar (fazendo os cursos técnicos) e a trabalhar formalmente. A **raça** na história de vida de Felipe emerge através de violências estruturais que ele enfrentou (na sua estigmatização no balé e na sua entrada precoce no mercado de trabalho, por exemplo) e, portanto, também o motiva a lutar para se desvencilhar dos lugares estruturalmente destinados aos negros (estudando, mudando de emprego). O **gênero** surge fortemente interseccionado em suas decisões, originadas no fato de ele que não é apenas um homem, mas um homem pobre, um homem negro, um homem pobre negro. Por essa razão, Felipe precisou não apenas abandonar o balé, mas seguir o mesmo caminho de outros tantos homens negros empobrecidos da cidade de Mariana. A **sexualidade**, por fim, faz com que Felipe pautasse as suas decisões em um movimento em direção a sua emancipação como homem *gay*. Isso se efetiva na sua busca pela independência financeira e consequente autonomia da família e na mudança de empresa, com a esperança de que possa trabalhar com dignidade, sem enfrentar cotidianas manifestações homofóbicas.

Felipe não deixou em nenhum momento de ser um homem negro *gay* pobre e as categorias que o atravessam (as violências cotidianas que ele enfrentou somente por ser quem é) influenciaram de forma direta nas decisões que ele tomou. Sendo assim, a evidenciação de alguns marcadores em determinadas escolhas ao longo da análise de sua história de vida não significa que os outros não estavam lá, bem como não elimina uma infinidade de fatores que fazem de Felipe um sujeito único.

### 5.3 O PESQUISADOR SUJEITO - O SUJEITO PESQUISADOR

#### 5.3.1 A Minha História

Três personagens protagonizam esta dissertação: Felipe, João e eu. Somos três homens cis (este é o nosso gênero), negros (esta é a nossa identidade racial), gays (esta é a nossa orientação sexual) e pobres (esta é a nossa classe social). Temos muito em comum, para além dos nossos marcadores interseccionais, mas ao mesmo tempo temos um universo de coisas que nos distinguem, que nos fazem únicos.

Sou licenciado em Artes Cênicas, um homem do teatro, mas também um administrador de formação. Nasci e cresci em Mariana, uma pequena cidade do interior de Minas Gerais, cuja principal atividade econômica é a mineração. O nome da cidade ficou internacionalmente conhecido após a queda da barragem de Fundão, da mineradora Samarco, em 05 de Novembro de 2015 - um dos maiores crimes ambientais do mundo. Nunca trabalhei diretamente na mineração, mas ela sempre fez parte da minha vida, bem como do cotidiano das pessoas ao meu redor (familiares, amigos e colegas de trabalho).

Na minha infância, brincávamos de trabalhar na mineradora – na *companhia*, como falávamos naquela época. Na hora de dividir quem ia ser o que, se eu ou algum outro menino negro queria ser o chefe, os outros logo riam e diziam que não podíamos, porque nós tínhamos “cara de peão”. Aprendíamos essa regra e na vez seguinte repetíamos isso, reforçando o que aprendemos. Dizíamos “cara de peão”, mas hoje eu penso que essa regra que espelhávamos da vida real, dizia na verdade que tínhamos “cor de peão”, pois os homens negros que conhecíamos estavam ocupando este lugar.

Meu pai era um homem branco, pobre, que estudou até os primeiros anos do que hoje chamamos de Ensino Fundamental II. Apesar dos poucos anos na escola, era um leitor ávido e fazia cálculos como ninguém. Fugiu de casa na adolescência e começou a trabalhar informalmente desde então. Entre um trabalho e outro, acabou conseguindo emprego em uma oficina mecânica, aprendeu a dirigir e se tornou caminhoneiro. Depois de aposentado, fez um curso de eletrotécnica e trabalhou com isso até o seu falecimento em 2011, vítima de um câncer. Meu pai não tinha muito contato com os seus familiares – que não são de Mariana. Consequentemente, posso contar nos dedos os encontros com a minha família paterna, com o lado branco da minha árvore genealógica.

Minha mãe é uma mulher negra, pobre, que estudou em um colégio de freiras e se formou no antigo magistério. Trabalhou como professora do ensino primário estadual grande

parte da sua vida. Foi muitas vezes preterida profissionalmente por ser negra e por não fazer parte da elite local. Adquiriu estabilidade ao ser aprovada no concurso para professoras efetivas do estado de Minas Gerais. Em seus últimos anos de trabalho foi realocada para a biblioteca da escola, por não possuir ensino superior. Aposentou-se um ano após o falecimento do meu pai.

Meus pais receberam muita ajuda da numerosa família da minha mãe - principalmente minha avó, minhas tias e tios. Uma família negra que sempre sofreu as mais variadas mazelas da sociedade racista em que vivemos. Meu avô – pai da minha mãe – era um homem negro retinto, que trabalhou grande parte da sua vida na estação de trem da cidade, em uma época em que este era o principal meio de locomoção pelo interior do estado. Excelente empregado, era “elogiado” constantemente pelos seus superiores, que diziam que ele era “um preto branco”. O branco virava sinônimo daquilo que é bom, algo que o negro, por si só, não poderia ser. Essa frase que hoje lemos como racista, era recebida com orgulho pelo meu avô, que contava essa história para quem quisesse ouvir.

Foi ouvindo muitas histórias e canções que meu irmão, minhas irmãs e eu fomos criados. Passamos por momentos complicados, dificuldades financeiras, problemas de saúde e crises, situações que são cotidianas à muitas famílias brasileiras. Entretanto, na nossa casa, meus pais, meus irmãos e eu sempre vivemos rodeados de arte – e foi a arte que nos ajudou a passar por tudo isso. Estávamos sempre em bibliotecas e os livros povoavam a nossa casa, ouvíamos muitas músicas em um velho toca discos e víamos muitos filmes.

A produção artística na nossa casa também era grande. Eu fui alfabetizado pela minha mãe ainda muito novo. Com oito anos, eu já tinha lido a coleção inteira do Sítio do Pica Pau Amarelo, do Monteiro Lobato. Inspirado pelo autor, aos nove anos escrevi “As Pernas do Visconde”, colocando as personagens de Lobato em uma aventura original. Minha professora de português da quarta série ficou sabendo, leu o que eu tinha escrito e revisou meu trabalho. A escola fez contato com um jornal local e um vereador da cidade acabou arcando com a publicação de 500 cópias do meu manuscrito. A venda desses livros ajudou muito com as contas familiares e possibilitou que tivéssemos pequenos luxos, como carne durante a semana ou uma caixa de bombons. Anos depois, relendo o Sítio do Pica Pau Amarelo de Monteiro Lobato, muitas passagens racistas me assustam. Questiono como aquele moleque de sete, oito anos lia tudo aquilo...

Minha família – e agora incluo também a grande família da minha mãe – sempre preparou os meus irmãos, meus primos e eu para vivermos atentos às regras deste país desigual, chamado Brasil. Na década de 90, não se discutia classe ou raça nesta nossa pequena cidade do interior de Minas Gerais, então não havia nenhum empoderamento no que nos era ensinado

informalmente. Era um manual de sobrevivência de uma família negra e pobre que já tinha apanhado muito da vida e que aprendeu com isso a se resignar.

Entretanto, todo o conhecimento passado pela minha família não foi o bastante para que eu passasse ileso pelo mundo, principalmente porque havia ainda um agravante: se minha família muito me alertava para os perigos de ser um homem negro pobre, nada me dizia sobre os perigos de ser um menino/rapaz/homem que não atendia os padrões de masculinidade e heterossexualidade da sociedade.

Enquanto no meu ambiente familiar havia segurança, amor e cuidado, recebi do mundo muita violência, abusos e ataques. Desde a minha entrada na pré-escola, aos quatro anos, até hoje, enfrentei incontáveis agressões físicas, verbais e violências psicológicas, por ser um homem-negro-gay-pobre. Encontrei meu lugar no mundo aos 14 anos, quando fui fazer um curso de teatro no Instituto de Ciências Humanas e Sociais (ICHS), campus da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) em Mariana, que abrigava na época os cursos de História e Letras.

Minha história com o teatro começa muito cedo. Todos os meus irmãos foram de um antigo grupo teatral amador da cidade. Meu irmão conheceu neste mesmo grupo a sua esposa (que também era atriz) e minhas duas irmãs se graduaram em Artes Cênicas pela UFOP. Na nossa pequena casa, era comum ter alguém em algum canto decorando as suas falas, ensaiando uma cena, além de muitos textos de teatro, figurinos, adereços e objetos de cena. Sendo assim, ao entrar no curso de teatro do ICHS, o fazer teatral não era a grande novidade para mim, mas o ambiente do campus – um ambiente social marcado pela diversidade racial, social, sexual, aonde distintas performatividades de gênero transitavam. Eu me senti em casa naquele lugar e comecei a passar muito tempo no campus do ICHS, mesmo quando não era dia de aula de teatro.

Fiz o curso de teatro durante dois anos como aluno e no terceiro ano, quando uma nova turma entrou, fui convidado pelo professor para ser seu assistente de direção. Estava no último ano do Ensino Médio e nesta altura queria muito fazer vestibular para Artes Cênicas. Nessa época, um cursinho pré-vestibular de Mariana doou para a minha escola algumas bolsas de estudo integrais e eu fui um dos contemplados. Essa bolsa me ajudou na preparação para as provas e consegui ser aprovado no curso que tanto queria.

A licenciatura em Artes Cênicas da UFOP é em Ouro Preto – que fica cerca de 14 km de Mariana. Para arcar com os custos das idas e vindas diárias e com outras despesas que a vida adulta trouxe, fazia alguns trabalhos remunerados em teatro: animações de festas infantis, contações de histórias e um espetáculo histórico-teatral de recepção de turistas em Ouro Preto, no qual eu interpretava um homem escravizado. Fiz esse espetáculo, essa personagem, durante

aproximadamente doze anos. Foi o papel que eu mais representei na minha vida, foi visto por milhares de pessoas, me trouxe retorno financeiro e pagou as minhas contas. Só que essa personagem sequer tinha um nome. Era tão relevante como as outras personagens da peça, mas não tinha nome. Era apenas “o escravo”.

No segundo período da faculdade de Artes Cênicas fui aprovado no processo seletivo para ser bolsista do Curso de Teatro do ICHS – aquele mesmo do qual eu tinha sido aluno. O curso era um desdobramento do projeto de extensão “Contadores de ‘Causos’ e Histórias” – hoje renomeado como “Floresça Mariana” – coordenado pela professora emérita Hebe Maria Rola Santos.

Licenciado em Artes Cênicas, trabalhei como professor de artes e de teatro na rede de ensino estadual, municipal e privada. Entretanto, a minha maior experiência profissional é como professor do Curso de Teatro do ICHS, no qual trabalhei durante dez anos – como bolsista e posteriormente como professor. Dei aula para centenas de alunos e muitos deles, assim como eu, encontravam naquele curso de teatro, naquele campus de humanas, o seu lugar no mundo. No ano passado (2020), em meio a pandemia, recebi em um sábado chuvoso a notícia do suicídio de um ex-aluno. Um rapaz, assim como eu, negro-gay-pobre e que também passou por inúmeras agressões na sua vida.

Um misto de sentimentos me dominou ao receber a notícia desta partida prematura. Poderia ter feito alguma coisa para que isso não acontecesse? Havia a culpa de não o ter ajudado suficientemente para que ele enfrentasse o que o mundo lhe fez, apenas por ele ser quem ele é, mas havia também a compressão da decisão por ele tomada. Este evento trágico apareceu também na fala de um dos sujeitos de pesquisa e eu percebo que mesmo sendo pessoas tão diferentes, passamos por muitas violências em comum.

Como ator, nunca tive problemas com relação a minha sexualidade, mas minha cor sempre foi um problema (não para mim, mas para os outros). Já fui rejeitado por ser negro, para papéis habitualmente interpretados por homens brancos e nas pouquíssimas oportunidades ofertadas para atores negros, já fui rejeitado por não ser o negão de pele retinta, que geralmente é colocado para reforçar algum estereótipo (o homem negro criminoso, hiper sexualizado ou violento). Nem branco pra fazer Hamlet, o príncipe da Dinamarca, nem preto o bastante pra fazer Othelo, o mouro de Veneza.

Uma vez, tive a oportunidade de interpretar o poeta simbolista Alphonsus de Guimaraens, no espetáculo que contava a sua vida dentro do Museu-Casa dedicado ao autor. Um dia, quando a apresentação terminou, uma espectadora me “elogiou” dizendo: “Você interpretou tão bem, que eu até esqueci que você é preto”. Assim como meu avô, eu era um

“preto branco”. Essa personagem, aliás, me rendeu muitos episódios de racismo estrutural, que foram desde de “Eu não sabia que Alphonsus era mulato” até sugestões de que eu me maquiasse de branco. Se interpretar Alphonsus causava tanto reboliço, quando eu fazia o “escravo” sem nome, sujo, de roupa surrada e descalço, ninguém nunca se incomodava. Para eles, o problema estava estampado na minha “cara”, ou melhor, na minha “cor”.

Pelos meus caminhos teatrais conheci algumas pessoas que se tornaram referências na produção teatral para mim – hábeis na obtenção de recursos que viabilizam a montagem de espetáculos, remuneração da equipe envolvida e manutenção dos espaços aonde funcionam as sedes de seus grupos. Em comum, elas tinham o curso de administração em sua trajetória. Essa observação despertou em mim o interesse em fazer uma segunda graduação, dessa vez em Administração, para adquirir o conhecimento que eu identificava nestes profissionais que admirava.

Fiz o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) de 2014 e no primeiro semestre de 2015 fui aprovado em Administração na UFOP. Durante a minha graduação em Administração, um dos meus professores, André Felipe Vieira Colares, foi brutalmente assassinado em um crime hediondo de homofobia. Declaram luto e suspenderam as aulas do departamento por três dias. Um silêncio ensurdecedor, tomou conta daqueles corredores nos dias seguintes. Incomodados com a situação, um amigo e eu começamos um abaixo assinado para que o auditório do nosso campus recebesse o nome do André. O esforço valeu a pena e conseguimos que a homenagem fosse feita.

A nova graduação me trouxe os conhecimentos que almejava e a minha produção teatral foi diretamente influenciada por isso. Quando cheguei ao quinto período, fiz a minha primeira disciplina com a professora Carolina Machado Saraiva, que trouxe para a turma uma abordagem crítica da administração e das organizações. Quando a disciplina chegou ao fim, entrei para o seu grupo de pesquisa (Observatório CAFE) e fui seu bolsista em um projeto de pesquisa do PIBIC/CNPq. Esta experiência despertou em mim a vontade seguir a área acadêmica, e decidi, então, fazer o Teste ANPAD para tentar o processo seletivo do mestrado no próximo ano.

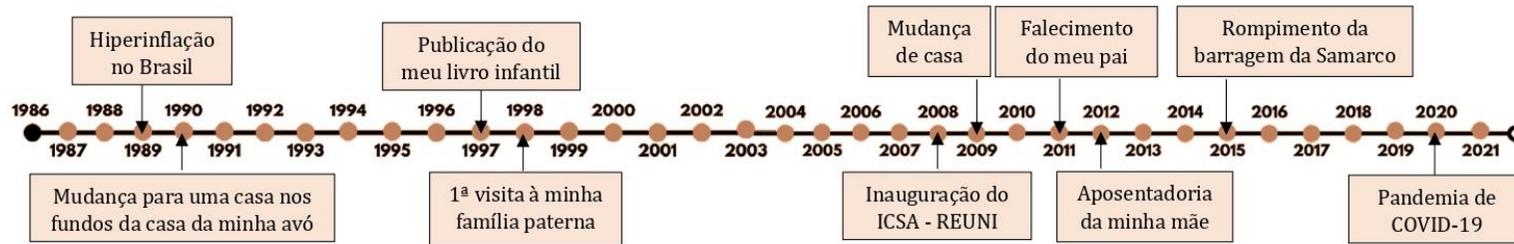
Assim cheguei ao programa de pós-graduação em Administração do CEFET-MG. Meu tema e minha história foram abraçados com muito carinho e atenção pela minha orientadora, Ludmila de Vasconcelos Machado Guimaraes, que convidou a professora Juliana Cristina Teixeira para me coorientar neste caminho.

Pesquisar algo que me toca, é muito importante pra mim. Algo que não apenas se relaciona com a minha trajetória de vida, mas que também diz respeito às violências cotidianas deste mundo e aos sistemas de opressão, dominação e desempoderamento, que tantas pessoas

enfrentam diariamente, em batalhas silenciosas e/ou silenciadas. Neste caminho, durante a realização deste trabalho, tive a sorte de encontrar Felipe, João e de certa forma, também tive a sorte de me reencontrar.

### *5.3.2 Minhas Linhas Temporais*

Figura 7 – Minhas Linhas Temporais

**MARCOS FAMILIARES E SOCIAIS****MARCOS ESCOLARES E PROFISSIONAIS****MARCOS - GÊNERO, RAÇA, SEXUALIDADE E CLASSE**

Fonte: Elaborado pelo autor

### 5.3.3 Diálogos entre João, Felipe e eu - histórias, intersecções e decisões

*Quando em cena cruzo com os olhos daquele que me assiste, me sinto “ser-estando”. Serestando. Ali me desfazo e quando recolho os pedaços, sempre surge um caquinho novo, para renovar a estrutura.*

Ana Cristina Colla

A poética frase de Ana Cristina Colla, atriz do grupo LUME de teatro, traduz de certa forma os meus encontros com Felipe e João. Pego emprestada a leitura que ela faz do ofício do ator, parafraseando-a no processo de coleta das histórias de vida. Em cada um dos meus encontros com os participantes da pesquisa, ao escutar as suas histórias, me desfazia. Ao recolher os cacos, sempre me deparava com algo novo – histórias que eles deixavam comigo (e que de agora em diante carregarei), colchas de retalhos que tecíamos juntos a partir das nossas experiências similares, ou recônditas lembranças que afloravam do meu passado. Neste processo, coisas boas eram rememoradas, mas também episódios infelizes de nossas trajetórias. Com João e Felipe experimentei as mais distintas sensações e estabeleci diálogos com suas histórias, decisões e intersecções. Nesta subseção trago alguns desses diálogos, produto das minhas interações com os participantes e das inúmeras anotações em meu Diário de Campo.

Somos três homens negros *gays* empobrecidos. Carregamos em nossa existência os mesmos marcadores interseccionais, mas somos muito distintos. Neste sentido, preciso reconhecer os meus privilégios. Cursei duas graduações e um mestrado em instituições federais, seguindo os meus sonhos e aquilo que desejo para a minha vida. Isso não quer dizer que eu não tenha enfrentado inúmeras dificuldades neste trajeto, mas me distingue deles (e de tantos outros) que não puderam fazer aquilo que amavam, aquilo que queriam de verdade. João sonha em ser professor e sentia-se motivado trabalhando como cabeleireiro; Felipe, por sua vez, lamenta a carreira perdida de bailarino e teve que adiar por seis anos o sonho de cursar fisioterapia. Neste ponto, percebo o quanto as intersecções de seus marcadores de gênero, raça, sexualidade e classe atuaram para afastá-los daquilo que eles desejavam, privando-os de sua autorrealização e enquadrando-os numa massa operária (que apesar de ser muito diversificada é constantemente tratada como uniforme).

A interseccionalidade de eixos de opressão também atuou sobre mim e dificultou o meu acesso à muitas oportunidades, me atrapalhando de alcançar novos horizontes. O exemplo mais recente, com certeza, é o próprio mestrado. Entrei na pós-graduação me equilibrando na corda bamba, sem saber por quanto tempo conseguiria me manter de pé. Ser contemplado com a bolsa do CEFET-MG foi algo decisivo nesta história, pois possibilitou que eu permanecesse na pós-

graduação e fizesse esta dissertação (mesmo quando o mundo virou de cabeça para baixo com a pandemia de Covid-19).

As histórias de nós três colocam em xeque a balela da meritocracia. Quantas vezes, João, Felipe e eu “trabalhamos, enquanto eles dormem” e mesmo assim acabamos assistindo a ascensão de outros (de classe privilegiada, brancos, heterossexuais...), enquanto somos preteridos mesmo depois de tanto esforço. Estas estruturas hegemônicas se fazem presentes em organizações distintas (do ramo da mineração ao mercado teatral brasileiro) e reforçam privilégios já cristalizados em nossa sociedade.

Neste sentido, analiso também as heranças coloniais que ainda restam no Brasil, em especial no município de Mariana. Há famílias tradicionais, predominantemente brancas, com seus sobrenomes retumbantes, em seus casarões coloniais ou em suas grandes propriedades rurais, e há uma população periférica, predominantemente negra, trabalhando incessantemente, mas estruturalmente subjugada aos lugares que já ocupa. Avançando neste tópico, me questiono, por exemplo, sobre a história do povoado no qual João nasceu e como as diferenças de classe e raça, fizeram com que ele e Arquelaú (filho de Herodes), tivessem histórias tão distintas. Essas disparidades tem raízes coloniais e mostram como é importante que sejam adotadas políticas contemporâneas de reparação.

Sonhos e decisões acabam mediados pelos limites impostos pela classe social. Todos têm sonhos (ricos e pobres), mas nem todos podem realizá-los plenamente, principalmente quando não se sabe de onde vai tirar o dinheiro para comprar o arroz com feijão do dia seguinte. Por essa razão, a classe pesa bastante sobre as decisões que tomamos – mas não apenas ela. Decidimos para sobreviver, diante das restrições que a condição social nos impõe, mas também diante das violências que sofreremos por sermos negros, *gays* e por não correspondermos ao modelo hegemônico de masculinidade.

Enquanto homens negros, crescemos com muitas regras impostas sobre a nossa aparência, o que interfere em nossa autoestima e em como nos posicionamos no mundo. Hoje em dia já existem barbearias, salões de beleza, marcas de roupa e produtos específicos para a estética e a beleza negra. Entretanto, na nossa infância e adolescência não era assim – talvez até já existissem iniciativas desse tipo em grandes centros, mas em Mariana, uma pequena cidade do interior de Minas Gerais, não. Logo, desde a infância, ter o cabelo sempre cortado à máquina (zero ou no máximo com o pente 1) foi uma constante na história de João, Felipe e também na minha. Informalmente, aprendemos que o nosso cabelo não era bem visto, pois era associado à sujeira, ao desleixo e à bandidagem.

O modo como nos vestimos também foi mediado pelos estigmas atribuídos aos homens negros. Assim como na narrativa de Felipe, muito cedo eu descobri que as roupas que eu usava influenciavam na leitura que a sociedade fazia de mim. Aliás, qualquer roupa ou adereço que remete a cultura negra é mal visto no Brasil. Se você se veste com um estilo *hip hop* é bandido, se usa a moda do *funk* é vagabundo, se usa uma guia no pescoço é macumbeiro... Quando cursava Administração, por exemplo, nos dias mais quentes me deparava com meus colegas de curso indo para as aulas de chinelo (que liberdade!) e pensava no privilégio branco de poder circular assim pelos espaços, sem ser taxado como um pivete ou um vagabundo. Esse dito privilégio branco é algo que, muitas vezes, quem tem não percebe que tem.

O episódio de racismo vivido por Felipe em um comércio local, evocou muitas memórias neste sentido. Em um relacionamento com um homem branco, tive que explicar para ele porque eu não podia entrar no supermercado carregando uma mochila – algo que para ele era muito normal. Entretanto, a partir desse momento, ele começou a perceber como o seu corpo era lido nos espaços e como o meu corpo era lido nestes mesmos ambientes (e o racismo estrutural que eu enfrentava cotidianamente). Lembro aqui também da minha infância: Ficava na porta das lojas e supermercados carregando a bolsa ou as sacolas da minha mãe ou das minhas tias... O medo que elas tinham, eu também trago comigo. Não foram elas que me ensinaram isso explicitamente. Infelizmente, aprendi apanhando da vida: se você é negro, a vida exige que você esteja sempre alerta ou o bandido da história contada pela branquitude pode acabar sendo você.

Falando das mulheres negras da minha família, rememoro aqui uma passagem da história de João, quando uma mulher de um país do continente africano foi tratada de uma forma racista por Herodes (p. 139). Um dos momentos mais fortes dos nossos encontros. Não foi possível segurar as lágrimas nesse momento (nem para mim, nem para o João). Aquela mulher negra era um pouco todas as mulheres negras da minha família, que me criaram, que me ajudaram a chegar até aqui e que tantas vezes sofreram esse tipo de ataque (mesmo que por suas costas). Em algum ponto, essa questão também afetou João. Isso era visível na sua expressão, no seu tom de voz e na forma como ele articulava as palavras. Uma tristeza misturada com revolta e impotência. Afinal, quando o seu chefe, aquele que tem na ponta da caneta o poder de te demitir, diz uma coisa dessas, ter que calar-se e por necessidade não dizer nada é duplamente doloroso. Você se torna cúmplice do ato racista e ao mesmo tempo refém.

Isso também me lembrou, que certa vez no curso de Artes Cênicas, um professor disse em sala de aula que não trabalhava com atores e atrizes negras em seus espetáculos. Na opinião dele, quem pagava um ingresso para assistir à uma peça de teatro queria ver “pessoas bonitas”.

Ou seja, sua fala carregava duas constatações: em primeiro lugar, ele estava assumindo para uma turma de quase trinta alunos que era (é?) racista na seleção dos seus elencos e em segundo lugar estava afirmando que pessoas negras são feias. O ano era 2007, eu tinha 20 anos e nenhum conhecimento sobre debates raciais. Aquela fala me doeu muito e me fez questionar: O que eu estou fazendo aqui, no curso de Artes Cênicas, se ninguém vai pagar um ingresso para ver um negro em cena? Além disso, naquele momento, não pensava apenas em mim, mas na minha melhor amiga (uma mulher negra retinta empobrecida, a qual considero uma das melhores atrizes desse Brasil) e também nas minhas irmãs, atrizes de formação... Assim como o João, fui cúmplice daquela fala racista, mas também refém, porque sabia que qualquer embate prejudicaria minha vida acadêmica e minhas poucas chances no mercado de trabalho artístico.

Como João e Felipe, os padrões de gênero já me foram impostos desde a mais tenra idade. Nesse ponto, minha família era muito desconstruída – o que me diferencia muito dos sujeitos de pesquisa. Entretanto, nós três enfrentamos na sociedade, cobranças e violências em decorrência do não atendimento das regras da masculinidade, por não seguirmos o modelo que a sociedade impunha para nós. Logo, o não cumprimento da norma de gênero, do padrão exigido aos homens negros, já fazia de nós automaticamente homossexuais. Aprendemos com a vida e criamos estratégias distintas para nos adaptarmos ao que era cobrado. Enquanto o João se esforça para se adaptar aos padrões, Felipe tenta passar despercebido (quer se tornar invisível) e eu, conscientemente não me esforço de maneira alguma para atender a esse padrão (embora, com certeza, carregue cristalizações de gênero em minha performance social, das quais, nem eu mesmo tenho consciência).

Anos antes de descobrir a minha atração afetivo-sexual por homens já era chamado de uma série de palavras homofóbicas ou comparado à personagens de programas televisivos, como a Vera Verão. Lembro que as provocações vinham acompanhadas de frases como: homem não anda assim, homem não fala assim, homem não gosta disso ou homem não faz isso. Aos poucos, eu fui descobrindo que grande parte dessas regras com as quais meus colegas de escola tentavam me enquadrar, vinham de seus pais. Neste sentido, a minha criação foi muito atípica. Enquanto os meninos da minha turma viam futebol na TV com seus pais aos domingos, na minha casa, o meu pai estava ouvindo um disco de vinil atrás do outro. Como dentro de casa eu não fui adestrado na Cartilha da Masculinidade Brasileira, desde muito cedo, eu questioneei os enquadramentos da masculinidade que a sociedade tentava me fazer engolir pela goela abaixo.

Felipe, João e eu fomos criando estratégias para sobrevivermos à homofobia que enfrentamos diariamente, pois nossos corpos interseccionados são violentados de diversas

formas. Talvez, pelo fato de você ser um homem negro *gay* pobre, alguns homens brancos se vejam no direito de te indagar “qual o preço do programa”, como se o seu corpo fosse um produto. Ou talvez a polícia considere que o corpo do homem negro afeminado possa ser revistado de forma abusiva, com a desculpa de que ele pode ter drogas escondidas em algum lugar. Ou quem sabe possamos ser agredidos por um grupo de homens que te flagraram apenas de mãos dadas com o seu namorado. Logo, entre outras coisas, ser um homem negro *gay* pobre é assistir os *sinhozinhos contemporâneos* e seus *capitães do mato* colocarem um preço no seu corpo, um corpo que eles consideram que está à disposição para ser violentado e agredido. Estas narrativas silenciadas são carregadas pela impressão geral de que assim como é fácil sermos acusados pela branquitude cis-hetero-patriarcal de algo que não fizemos, é difícil provar o que a branquitude cis-hetero-patriarcal faz conosco. Logo, o caminho para atenuar a dor, muitas vezes, é o silêncio. Neste ponto, esta dissertação é um grito de resistência do João, do Felipe e meu. Uma denúncia de tantas violências, para quem sabe num futuro, outros homens-rapazes-meninos negros *gays* pobres não precisem passar pelo o que passamos. Não precisem silenciar suas narrativas e seus discursos.

A cumplicidade estabelecida com João e Felipe, durante os nossos encontros, foi maior do que eu esperava. Apesar de estarmos separados fisicamente, mediados por uma tela de computador, os olhares dos dois me contavam muitas coisas que as palavras não davam conta de verbalizar. Em outros momentos, algumas histórias afloravam espontaneamente e junto delas todo o sofrimento envolvido naquela narrativa. Os pedidos para omitir tais histórias vinham logo em seguida ou horas depois em uma mensagem de *whatsApp*. Nessas horas, percebia que mais do que um processo de coleta de histórias, nossos encontros eram momentos de partilha. Algo que João, Felipe e eu jamais experimentamos em nossas vidas. Protegidos pela confidencialidade de um trabalho acadêmico, resguardados por codinomes, tudo podia ser dito, até mesmo aquilo que queremos que se apague.

#### 5.4 Análise Geral

Nesta seção é realizado um diálogo entre alguns pontos das análises das histórias de vida de João e Felipe e o referencial teórico desta dissertação. Ela está dividida em dois blocos temáticos: O primeiro trata da interseccionalidade de gênero, raça, sexualidade e classe na vida pessoal e profissional de João e Felipe, enquanto homens cis negros *gays* pobres. O segundo propõe uma breve reflexão sobre os processos decisórios destes sujeitos interseccionados por categorias de opressão.

#### 4.3.1 A interseccionalidade de gênero, raça, sexualidade e classe

O conceito de interseccionalidade serve como chave de compreensão da marginalização vivenciada por João e Felipe, não apenas por serem negros, nem somente por serem *gays*, tampouco por serem pobres, mas por serem homens negros *gays* pobres (CRENSHAW, 1989; 2002). A análise interseccional também serve para questionar o sistema binário vigente em nossa sociedade e algumas das conclusões que são feitas a partir dele. A divisão do gênero em homem e mulher e a automática atribuição de privilégios plenos aos homens é questionável se pensarmos que eles não são um grupo hegemônico. Desta forma, assim como as feministas negras pautaram algumas de suas discussões no abismo que separava as mulheres negras das brancas, é necessário trilhar o mesmo caminho para tratar dos homens. Homens negros não tem o mesmo privilégio, não são tratados, nem vistos da mesma forma que homens brancos, não usufruem das mesmas oportunidades. Socialmente, homens negros *gays* pobres podem usufruir de menos privilégios do que mulheres brancas heterossexuais ricas. Em uma perspectiva interseccional, o gênero tratado como uma categoria isolada, desconsiderando a intersecção com a raça, por exemplo, não consegue abarcar os sistemas de opressão da sociedade (RESTIER; SOUZA, 2019; FAUSTINO, 2019; VEIGA, 2018; HIRATA, 2014; KYRILLOS, 2020; AKOTIRENE, 2017; DAVIS, 2016).

Enquanto negros *gays* empobrecidos, João e Felipe descumprem a presunção da heterossexualidade e a branquitude (PINHO, 2004b) e sofrem as limitações próprias das classes subordinadas. Suas narrativas demonstram como a homossexualidade e a negritude ainda são dois tabus da sociedade brasileira (RODRIGUES, 2018) e como o racismo e a homofobia atuam na imposição da heterossexualidade e da branquitude como o padrão (OLIVEIRA, 2017) nos relacionamentos afetivos e no mercado de trabalho.

Para conduzir de forma interseccional esta análise, cada categoria será colocada em evidência interseccionadas as três demais, em um modelo de análise inspirado no trabalho de Teixeira (2021). Desta forma, algumas questões retornam em mais de uma categoria, para serem analisadas por uma ótica distinta, promovendo assim uma visão interseccional sobre as mesmas. Sendo assim, avancemos na compreensão de como o gênero, interseccionado a raça, a classe e a sexualidade, atua na produção de desigualdades nas narrativas de João e Felipe.

A produção performativa do gênero por meio da imposição de práticas regulatórias (BUTLER, 2003) aparece em ambas narrativas. Enquanto na história de João tais regulações parecem ter sido colocadas muito cedo pela própria organização social do subdistrito aonde ele

nasceu, na narrativa de Felipe estas práticas aparecem fortemente ligadas às relações de sua família extensa. A reiteração das normas de gênero aparece também nas primeiras relações de amizade, na escola e principalmente no ambiente de trabalho da mineradora. Há uma *performatividade* (BUTLER, 2019; 2009; 2004; 2003) esperada dos homens trabalhadores da mineração, construída a partir de práticas de manutenção da masculinidade, de acordo com as falas dos sujeitos de pesquisa.

As narrativas de João e Felipe demonstram como o gênero, enquanto dispositivo de poder, opera tanto no âmbito macrossocial, como também nos processos psíquicos, performativos e identitários dos sujeitos (AMIGOT LEACHE; PUJAL I LLOMBART, 2009). Desta forma, os rígidos papéis de gênero e da vivência das sexualidades (TILIO, 2014), acabaram colaborando para que João abandonasse a ofício de cabeleireiro e Felipe saísse do Balé. Este rígido binarismo profissional (que tenta separar o que é trabalho de homem e o que é trabalho de mulher) atuou (e atua) em suas vidas na manutenção da ordem hierárquica patriarcal, heteronormativa (CHANTER, 2006). Entretanto, como visto, não apenas a sexualidade e o gênero estavam em questão, mas também o fato de Felipe e João serem negros e pobres.

Para lidar com a dominação masculina no ambiente da mineradora, João e Felipe utilizam pelo menos duas das cinco estratégias de enfrentamento, apontadas por Mendonça (2018). Uma das estratégias é o aumento da escolaridade como forma de resistência, o que aparece na motivação de João para fazer um curso superior e também as suas pós-graduações *lato sensu* e no incentivo de Felipe para fazer os cursos técnicos. A outra é a masculinização gestual e vestual, algo que aparece de forma marcante, principalmente na narrativa de João.

A necessidade de atender os estereótipos impostos que compõe o que é *ser homem* (SANTOS; PEREIRA, 2019) atravessa muitas vezes as histórias dos participantes de pesquisa. Entretanto, ela não aparece sozinha, mas interseccionada com as questões raciais e sociais. Ainda jovem, Felipe precisou lidar com a demanda familiar de ser um *pegador*, que sempre estava acompanhado de uma namorada nas festas familiares. Uma demanda imposta a ele, não apenas por ser homem, mas por ser um homem negro e que, portanto, precisava atender aos pré-requisitos do estereotipado *negão*. Da mesma forma, a entrada precoce no mercado de trabalho vivida por Felipe e João vai além da questão do gênero (além da simbólica fala do pai de Felipe “*Homem tem que trabalhar*”), pois essa urgência em iniciar a vida profissional é uma questão de classe e raça no Brasil (pois esse homem que tem que trabalhar precocemente é o homem pobre, o homem negro).

Especificamente no ambiente da mineradora, João e Felipe pagam o preço da masculinidade, através da eterna vigilância de seu comportamento, controlando as suas emoções, seu corpo e ajustando-se ao gestual masculino preestabelecido pelos parâmetros sociais (DAMATTA, 2010; WANG; JABLONSKI; MAGALHÃES, 2006). Felipe controla seu modo de falar e de agir para que ninguém desconfie da sua homossexualidade, mas vive em alerta, com medo de que seja flagrado por algum colega de trabalho em alguma manifestação homoafetiva fora da empresa. João, por sua vez, mesmo sendo atualmente assumido na mineradora, se comporta de uma forma mais contida, menos livre, pois considera que no trabalho, precisa adotar um comportamento mais masculino.

Neste sentido, as declarações de ambos os participantes da pesquisa dialogam com o que é colocado por Albuquerque Júnior (2010) que observa que o corpo masculino é caracterizado pelo controle, pela censura, pelo apagamento da sensibilidade e pela castração da livre expressão. Entretanto, mesmo que no ambiente de trabalho João e Felipe façam um esforço constante para manter um comportamento masculino, demonstrando virilidade, confiança, força e conseqüente restrição emocional, ainda assim sofrem com o heterossexismo e com a provocação social dos outros (ORANSKY; FISHER, 2009). Logo, ao tentarem se adequar ao sistema dominante (para se protegerem e não serem excluídos) ambos atuam na manutenção do sistema de opressão do qual eles mesmo são vítimas.

O conceito de interseccionalidade (CRENSHAW, 1989; 2002) serve como chave para compreender melhor como se constitui a hierarquia entre as distintas masculinidades. Considerar João e Felipe apenas como homens é desconsiderar que ambos também estão subjugados à masculinidade hegemônica nas suas interrelações com outros homens (subordinados pelas desigualdades baseadas em raça, sexualidade e classe) (CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2013; KIMMEL, 1998).

É interessante observar como é refletida na própria hierarquia da mineradora esta hierarquia de masculinidades que considera homens *gays*, negros, pobres e trans inferiores aos homens cis, brancos, ricos e heterossexuais (RODRIGUEZ, 2019; PINHO, 2004b). As narrativas de João e Felipe trazem a informação de que os cargos mais altos estão ocupados majoritariamente por estes indivíduos alinhados com o modelo dominante, enquanto os negros e pobres ocupam os cargos na base da pirâmide hierárquica, os *gays* são silenciados e as pessoas trans isoladas nas empresas prestadoras de serviço responsáveis pela alimentação e limpeza.

A raça, interseccionada ao gênero, a classe e a sexualidade, surge constantemente nas narrativas das histórias de vida de Felipe e João. Uma categoria discursiva, histórica e ideológica, edificada como uma categoria biológica, uma caixinha para classificar sujeitos

(HALL, 2006). No caso específico dos homens negros, tomando como base os relatos dos sujeitos de pesquisa, essa classificação aparentemente acaba colocando-os como um corpo apropriado para o trabalho braçal e para a satisfação sexual (PINHO, 2004b), um corpo marginalizado e estigmatizado como propenso ao crime, e ao mesmo tempo considerado inapto para os cargos mais elevados e para os relacionamentos românticos (SOUZA, 2009).

Em uma cidade como Mariana, aonde o período colonial está ainda muito vivo nas ruas, nos casarões, igrejas barrocas e costumes, torna-se muito evidente como a escravização e o colonialismo disseminaram e evidenciaram as relações raciais e a manifestação da distinção entre os povos (TEIXEIRA; OLIVEIRA; CARRIERI, 2020). Isso fica muito evidente nas histórias que João e Felipe contam dos locais aonde viveram a maior parte de suas vidas (o subdistrito e o bairro periférico de Mariana, respectivamente), que carregam em sua formação os resquícios de uma abolição sem reparação e conseqüentemente do período de escravização.

No povoado aonde João nasceu é muito claro o modelo mental de cidadania brasileira construído durante o período colonial (SOUZA, 2015). Nesta estrutura perpetuada pelo sistema escravagista, o fazendeiro é o dominante, opressor, o detentor do capital, enquanto que o trabalhador braçal é o dominado, o oprimido, desprovido do capital. Entretanto, estas relações não são uma questão estritamente de classe, mas também de raça, uma vez que historicamente estas divisões se deram em um cenário de exploração da mão de obra negra escravizada pelos colonizadores europeus brancos. Logo, se nos dias atuais no subdistrito aonde João cresceu, os brancos ainda são donos das grandes fazendas aonde a população negra trabalha, trata-se de um produto histórico de raízes racistas. Assim como o fato de que ainda hoje na mineração em Mariana, a grande maioria dos trabalhadores braçais é negra e está subjugada às ordens de pessoas brancas.

Entretanto, estas realidades socio-raciais sofrem um efeito de naturalização (HALL, 2003) na qual as práticas racistas procuram justificar as diferenças sociais e culturais. O ramo da mineração em Mariana pode ser considerado uma área dura (SANSONE, 1996) pois é hegemonicamente branco e os negros ocupam uma posição fixa, da qual têm dificuldades de se deslocar. Essa hegemonia, entretanto, não se faz presente no número de funcionários brancos, mas no sistema de dominação. Apesar de serem maioria, os negros estão em grande parte nos cargos mais baixos da hierarquia e nas empresas secundárias (prestadoras de serviço, empreiteiras, terceirizadas). Essa questão aparece na fala de João, de Felipe, mas também pode ser constatada no próprio programa *Recém-formados 2021 da Vale* (uma das mineradoras principais de Mariana), que visa aumentar o número de negros (e de outras “minorias”) no seu quadro pessoal. A grande questão é em quais cargos na cadeia hierárquica essas minorias serão

inseridas. Continuarão nos cargos mais baixos? Essa é uma questão que pode ser investigada em trabalhos futuros.

Os episódios de racismo narrados por Felipe e João, a hierarquia racial nos cargos e as dificuldades de transposição de tais barreiras na mineradora mostram como o mito da democracia racial, com sua dita homogeneidade encobre as práticas discriminatórias e o racismo organizacional, conforme observa Gouvêa (2017). Em um ambiente como o ramo da mineração em Mariana, com divisões raciais que segregam brancos e negros e aonde os primeiros são os principais detentores do poder, fica muito claro que a desigualdade brasileira é mais do que um problema somente de classe, mas é uma questão racial (MACHADO JUNIOR; BAZANINI; MANTOVANI, 2018).

As histórias de vida de João e Felipe carregam informações muito semelhantes com as pesquisas quantitativas realizadas pelo DIEESE (1999; 2020), Instituto Ethos (2010; 2016) e IBGE (2019), a respeito das pessoas negras no mercado de trabalho brasileiro. Ambos entraram precocemente no mercado de trabalho, Felipe com apenas 12 anos em trabalhos informais e desprotegidos e João logo após concluir o ensino médio (quando começou a atender como cabeleireiro a domicílio). Além disso, como já pontuado, no ramo da mineração em Mariana, homens negros ocupam em sua maioria serviços operacionais ou nos primeiros níveis hierárquicos da pirâmide organizacional – de onde enfrentam muitas dificuldades de ascensão.

Como observado por Silva, M. (2018) e Silva e Saraiva (2020), a ‘autoconsciência da negritude’ foi essencial para que Felipe e João, enquanto homens negros, se enveredassem em suas odisséias pessoais para ocupar os lugares sociais e profissionais que desejam. Esta autoconsciência trouxe não apenas empoderamento, mas o reconhecimento da segregação a qual estão submetidos em sua área de trabalho e os levou a procurar superar tais barreiras através de qualificações, formações ou mudanças de empresa. Entretanto, a ascensão profissional de João ou dos chefes negros de Felipe não simbolizam uma quebra da estrutura racista. Pelo contrário, muitas vezes estas poucas (e pequenas) ascensões vão somente reforçar a estrutura existente, enriquecida pela falácia da meritocracia.

É interessante observar como João e Felipe tentam no ambiente profissional atender ao modelo que Nkosi (2014) chama de macho-beta. Uma performatividade estritamente ligada ao estereótipo do *negão*, que carrega, portanto, influências da intersecção raça e gênero. Este estereótipo possui limites muito determinados e compromete a “vivência plena da homossexualidade” (CAETANO *et. al*, 2019) pelos sujeitos de pesquisa.

A partir desta questão, iniciemos a análise da sexualidade, interseccionada ao gênero, a raça e a classe. Em ambas as análises, a sexualidade acaba ocupando um lugar de destaque,

dado justamente pelos próprios participantes da pesquisa em suas falas. Não porque a sexualidade, enquanto categoria, sobressaia às outras, mas porque ambos convivem cotidianamente com outras pessoas negras e empobrecidas (homens e mulheres). Logo, a categoria da sexualidade acaba por destacar-se, por ser aquela que os diferencia dentro dos grupos de pessoas negras empobrecidas no qual convivem. Neste sentido, a análise interseccional acaba por seguir uma abordagem intercategoriaal (GOMES, 2015).

A vivência da sexualidade é maior do que a atração afetivo-sexual que eles sentem, mas é por si só interseccionada por outras questões. A todo o momento, ela aparece nas análises das histórias de vida de João e Felipe, atravessada pela identificação social de ambos e por fatores psicológicos, sociais, econômicos, políticos, culturais, éticos, legais, históricos, religiosos e espirituais (OMS, 2017; LOURO, 2017).

Felipe e João enfrentaram em sua trajetória, o que Veiga (2018) chama de dupla diáspora. Desde a infância enfrentaram o racismo e a homofobia na sociedade, em sua trajetória escolar, na igreja e na família, personificando em suas histórias o que o referencial teórico sobre masculinidades negras *gays* já apontava (CAETANO et al, 2019; CÔRTEZ; SOUZA, 2019; OLIVEIRA, 2018b, 2017; JUNQUEIRA, 2009). Na família, nos seus ambientes de socialização e no seu trabalho, espaços ocupados majoritariamente por pessoas negras, encontraram uma “normalização do homem negro heterossexual” (PINHO, 2004a; LIMA; CERQUEIRA, 2007; OLIVEIRA, 2018a), enquanto que na comunidade gay, precisam lidar com a branquitude e com seus padrões estéticos adotados como a norma idealizada, o que compromete a livre expressão da sua afetividade e sexualidade (PINHO, 2004a). Logo, não se sentiam pertencentes a nenhum lugar. Entre as pessoas negras de seu convívio são muitas vezes excluídos por serem *gays*, enquanto que no meio *gay* são discriminados por serem negros.

No povoado, um meio social predominantemente negro, João enfrentou muitos desafios para vivenciar de forma assumida a sua identidade. Foucault (2014) diferencia a identidade homossexual tal qual a concebemos hoje da prática sexual entre homens na Grécia antiga. Era algo que se fazia e não algo que se era. É interessante traçar um paralelo com o pensamento do autor e a realidade do subdistrito aonde João nasceu e cresceu. Ele foi o primeiro do povoado a assumir a sua homossexualidade, embora a sua narrativa nos conte que a prática sexual entre homens é algo natural na localidade, desde que permaneça no âmbito privado. Desta forma, diante do preconceito enfrentado por João, parece que a cultura da localidade condena o homossexual enquanto identidade, mas a prática do sexo entre homens, não.

No núcleo familiar, João e Felipe precisaram lidar com o isolamento e a rejeição após se assumirem homossexuais, principalmente por parte de suas mães. Em diferentes graus, a

religiosidade familiar teve um papel importante nesse conflito. Essa também é a realidade de muitos outros *gays* negros, conforme já apontado por alguns autores (CORTÊS; SOUZA 2019; VEIGA, 2018; OLIVEIRA, 2017, 2019b). O medo permeou o processo de *saída do armário* de ambos, que só se sentiram seguros de se assumirem por terem alguma forma de proteção (João por já morar em Mariana e se sustentar; Felipe por já trabalhar na mineradora e ter condições de se manter, caso fosse colocado para fora de casa).

Sobre o racismo entre homossexuais, Felipe faz muitas considerações. Ele aponta para a existência de um padrão de beleza branco que impera na comunidade gay, principalmente no que diz respeito aos relacionamentos afetivos (algo que se reflete na escolha de seu codinome). Neste ponto, João também passa indiretamente por essa questão, ao se comparar com Arquelau, filho de Herodes, que já vive uma união estável com seu companheiro. É importante tocar na questão da solidão do homossexual negro, que assim como a mulher negra não é visto pela sociedade, estruturalmente racista, como adequado para o relacionamento amoroso, embora seja objeto de fetiche para relações sexuais (RODRIGUES, 2018; SILVA JUNIOR; IVENICKI, 2015).

Esta fetichização aparece no relato de Felipe que conta que ao mesmo tempo em que os negros são preteridos no meio *gay* para os relacionamentos amorosos, são constantemente desejados enquanto corpos sexuais. Enquanto a literatura traz a informação de que o *negão* estereotipado (o “Bom Crioulo” de Adolfo Caminha) é aquele que é desejado no meio *gay*, Felipe nos conta que também o negro com uma bunda avantajada é desejado como indivíduo passivo (o que certamente se relaciona com o imaginário da mulher negra ou da “mulata” de corpo escultural, estereótipo ainda vivo na racista cultura brasileira). Um racismo sexista aonde negros são escolhidos pelas suas dimensões (seja do pênis ou da bunda), como se estivessem em um mercado de escravizados contemporâneo, deslocado para os aplicativos de encontros *gays* (MARQUES JÚNIOR, 2019).

Estas questões relativas à comunidade gay colaboram com a observação de Veiga (2018) de que o padrão de beleza capitalista é branco e conseqüentemente o amor romântico ideal também o é. Isto corrobora com a informação de que há uma predileção dos *gays* (brancos e negros) por homens brancos em detrimento dos homossexuais negros, conforme já observado por alguns autores do referencial teórico (SARAIVA et al, 2020; HAN; CHOI, 2018; FELIPE; TAKARA, 2018; SANTOS; OLIVEIRA, 2017; PEREIRA, 2016).

O ramo da mineração em Mariana pode ser caracterizado como um lugar aonde a promoção da diversidade aparece no discurso formal das empresas, através de ações isoladas. A área, entretanto, se mostra carente de uma política interna estruturada, abrangente, com uma

proibição formalizada da homofobia – algo já observado em outras organizações, conforme mostram os estudos de Filipon (2017), Rabelo (2016) e Pompeu (2015).

Após se tornar mais aberto a respeito de sua sexualidade na mineradora, João já demonstra um aumento na qualidade de vida e das relações interpessoais no trabalho – algo comum aos trabalhadores que saem do armário, segundo Rabelo (2016). Entretanto, ele parece precisar compensar a sua homossexualidade com uma expressão de gênero fortemente masculina. Sendo assim, mesmo que não tenha mais que “gerenciar uma identidade heterossexual falsa” (RABELO, 2016), João ainda precisa apresentar uma expressão de gênero que ele considera que o ambiente lhe exige.

Felipe ainda precisa lidar com o gerenciamento de sua homossexualidade na organização, em um processo de silenciamento (GOMES; FÉLIX, 2018) a partir das ameaças que enfrenta no cotidiano organizacional. Ambos, João e Felipe, apontam para as constantes piadas preconceituosas no ambiente da mineradora - o humor de caráter homofóbico estudado por Pompeu e Souza (2019). Nas histórias de vida, este humor homofóbico aparece manifesto de forma frequente, naturalizada e na manutenção da heteronormatividade.

Estas piadas homofóbicas – a provocação social que estrutura a masculinidade (ORANSKY; FISHER, 2009) – colaboram para que Felipe e João rendam-se às pressões sociais, alterando a sua forma de se comportar para serem mais respeitados na mineradora. Este movimento dos trabalhadores gays em ambientes homofóbicos também foi percebido por Ferreira, G. (2018). O autor percebeu como a adoção desse “modo de ser” dentro da organização, promove um distanciamento entre a identidade social e a identidade profissional dos trabalhadores homossexuais. Esta cisão também fica muito clara em algumas afirmações similares de João (*não dá pra ser você mesmo no trabalho*) e Felipe (*A gente fica numa bolha sem poder ser a gente mesmo*).

Para tentar se proteger das piadas homofóbicas na mineradora, João e Felipe adotam posturas masculinas, na tentativa de não manifestar nenhuma afeminação. Esse medo também se relaciona com a própria vida profissional, uma vez que segundo a percepção de João os *gays* afeminados não ocupam os cargos mais altos na hierarquia da mineradora e estão em sua maioria nas prestadoras de serviço de limpeza e alimentação. Nesse ponto, a sexualidade e a performatividade de gênero se confundem, através do estereótipo construído de que a afeminação é um sinônimo da homossexualidade. Desta forma, um *gay* que performa masculinidade é melhor visto, porque está alinhado com os padrões heteronormativos.

É a naturalização do homem masculino (que prega que ser homem é parecer homem – e másculo) e a condenação do efeminado, conforme observam Caproni Neto e Saraiva (2018).

Isto cria uma hierarquia social das masculinidades aonde no topo estão os homens heterossexuais, abaixo deles os gays heteronormativos e por fim os gays afeminados (ECCEL; SARAIVA; CARRIERI, 2015). Os autores em questão não consideraram a relação da afeminação com outros marcadores interseccionais, mas é importante considerar que dentro dos três grupos também existem subdivisões relacionadas à raça e a classe, assim como à outras categorias não abordadas aqui. Trabalhos futuros podem investigar se a inserção de outras categorias embaralha de alguma forma esta hierarquia. Considerando, por exemplo, a “Pirâmide Invertida do homem mais homem que o homem” de Rodriguez (2019) - aonde homens *gays* brancos ocupam um lugar superior aos homens heterossexuais negros na hierarquia das masculinidades - podemos questionar se um homem *gay* branco rico mesmo sendo afeminado não teria mais privilégios que um homem heterossexual negro pobre.

Com relação a classe interseccionada ao gênero, a raça e a sexualidade, é importante considerar que estruturas de poder diversas afetam a divisão de classes, conforme observa Teixeira (2021). O modo de produção capitalista, junto a outras estruturas de poder influenciaram tal divisão. No caso específico do Brasil, não se pode ignorar o papel que a escravização colonial negra exerceu.

Seguindo a linha de pensamento de Davis (2016) de que a raça é a maneira como a classe é vivida, iniciemos a reflexão sobre essa intersecção nas histórias dos participantes da pesquisa. Como homens negros, vindos de famílias maternas e paternas negras, Felipe e João tiveram que lidar com a herança de seus antepassados, dos quais sabem quase nada. Mesmo que me contem à sua maneira a história dos lugares aonde nasceram e cresceram, ambos desconhecem as suas origens. Também neste ponto, as diferenças se acentuam se pensarmos que muitas famílias em seus coloniais casarões ou nas grandes propriedades rurais têm um conhecimento extenso sobre a sua genealogia. Entre os antepassados das famílias de Felipe e João certamente há pessoas negras escravizadas, mas não há nenhum registro conhecido por eles disso (como se chamavam, de qual país do continente africano vieram, onde trabalhavam, como adquiriram a sua liberdade, etc.). O protagonismo dessas pessoas foi silenciado pelo racismo colonial que atuou na direção de caracterizá-las como uma grande massa homogênea. É possível inferir, entretanto, que os antepassados negros de ambos que nasceram após a abolição e os ascendentes próximos dos dois (pais e avós) enfrentaram muitas dificuldades estruturais na racista sociedade brasileira. Logo, as dificuldades narradas por Felipe e João em suas histórias são a continuidade de um sistema de opressão de classe e raça.

Interseccionadas, a raça e a classe enquanto constructos discursivos, também balizam de forma simbólica, por meio de representações e práticas sociais, quem pode frequentar

determinados lugares e onde podem transitar os corpos negros empobrecidos, conforme observam Nascimento *et al.* (2015). Felipe fala sobre essa segregação socioespacial que enfrenta, ao apontar que não é bem recebido em determinados lugares na sociedade por ser um homem negro pobre. Se estabelecermos uma relação com o mercado de trabalho, especificamente na área da mineração, também podemos considerar que há empresas e colocações que são em sua maioria ocupadas por pessoas de melhores condições sociais e geralmente brancas, que conseguem tais oportunidades a partir dos apadrinhamentos criticados por Felipe.

Considerando que o gênero é a maneira como a classe é vivida (DAVIS, 2016) é preciso analisar as representações interseccionadas que aparecem nas narrativas de João e Felipe de outros homens empobrecidos que lhe serviram de referência. Porém, neste sentido, não se pode ignorar que em ambos os casos, as referências dos sujeitos de pesquisa são de homens negros, o que exige que consideremos também a categoria raça na intersecção. O trabalho aparece como algo compulsório para estes homens negros empobrecidos e os lugares que eles ocupam parecem muito demarcados, como vem sendo discutido. João migra do povoado para Mariana para escapar do modelo de trabalho local determinado para homens negros pobres, mas com sua mudança acaba por ocupar o lugar determinado para estes mesmos indivíduos na cidade. Ou seja, enquanto no subdistrito os homens negros empobrecidos estão em sua maioria empregados no trabalho no campo, na cidade estão trabalhando na mineração (um posto de trabalho tão comum para Felipe, que uma semana após completar 18 anos já estava empregado lá).

Em ambos os casos há uma minoria se apropriando daquilo que é gerado pelo trabalho de uma maioria (TEIXEIRA, 2021), no meio rural, as famílias fazendeiras tradicionais e na mineração, os grandes acionistas das empresas mineradoras ou os grandes empresários donos das empreiteiras e prestadoras de serviço. Os homens negros pobres estão, portanto, a serviço deste sistema, que ainda guarda semelhanças com o período colonial. Como Amantino e Freire (2013) nos contam, eram os homens negros pobres escravizados que em sua maioria faziam esse mesmo trabalho no período colonial (nas plantações e na mineração). Logo, podemos considerar que apesar da abolição da escravidão no Brasil, o sistema de exploração do trabalho de um determinado grupo se manteve o mesmo, perpetuado pelas estruturas de dominação históricas e sociais construídas ao longo da constituição deste projeto de nação.

Se a sexualidade também é a maneira como a classe é vivida é importante considerar, como observa Foucault (2005), que o corpo dominado é um corpo para o trabalho e que, portanto, não deve esvair suas forças em práticas sexuais que não sirvam para a reprodução – o

que na classe proletária, só serviria para gerar mais mão de obra para manter o sistema econômico capitalista. Talvez por esse motivo, conforme Irigaray (2008), *gays* com um maior poder aquisitivo conseguem barganhar de uma forma mais afetiva a aceitação da sua homossexualidade, enquanto que *gays* empobrecidos sofrem um duplo estigma. Analisando as histórias de vida dos sujeitos de pesquisa, é possível observar que indiretamente eles também são afetados por tal questão. Felipe traduz a sua impressão de que a homossexualidade é melhor aceita quando se é rico, na emblemática fala: *É gay, mas é rico, entendeu?* Para ele, as categorias de gênero, raça e sexualidade podem desencadear uma opressão menor, caso você seja de uma classe privilegiada. Ao se comparar com Arquelau, João também contrapõe as oportunidades que teve enquanto homem negro *gay* pobre, com o rapaz da família tradicional de seu povoado, que é branco *gay* e rico.

Sendo assim, a classe social, interseccionada às demais categorias reforça estruturas historicamente construídas em nosso país, através da manutenção da exclusão daqueles que não atendem a norma dominante burguesa, que é erigida através da hierarquia de masculinidades, do racismo social e estrutural e da homofobia. Neste sentido, João e Felipe, enquanto homens pobres já integram por si o grupo de masculinidades subalternizadas e por serem *gays* e negros, enfrentem ainda maiores violências cotidianas, tem oportunidades negadas e lidam com reduzidas possibilidades de decisão (RODRIGUEZ, 2019; SOUZA, 2013; PINHO, 2004b; KIMMEL, 1998; TEIXEIRA, 2021; FERRARO, 2019; IRIGARAY, 2008).

Interseccionados por suas características de gênero, raça, sexualidade e classe, João e Felipe, enquanto homens cis negros *gays* pobres têm suas trajetórias marcadas pela combinação de categorias que os atravessam. Eles não são apenas homens, nem somente homens negros, nem apenas homens *gays*, nem somente homens pobres, mas homens negros *gays* pobres e, portanto, precisam lidar com a combinação da masculinidade hegemônica, com o racismo, com a homofobia e com a desigualdade social (CERQUEIRA, 2007; CONNELL, 1995; CÔRTEZ; SOUZA, 2019; CRENSHAW, 2002; KIMMEL, 1998; LIMA; PINHO, 2004a; OLIVEIRA, 2018a, 2018b, 2017; RODRIGUEZ, 2019).

Os sistemas de opressão, dominação e desempoderamento de gênero, raça, sexualidade e classe promoveram dinâmicas de silenciamento tanto na vida pessoal, quanto nos ambientes de trabalho de João e Felipe. Ambos enfrentam a heteronormatividade manifesta na dominação masculina por meio de estratégias, elaboradas no contexto organizacional e social. Entretanto, estas estratégias, em busca de uma autoexpressão, ao dar voz reforçam as próprias estruturas de dominação (MENDONÇA, 2018). O racismo, por sua vez, promove graus variados de silenciamento racial na sociedade e na mineradora, aonde João e Felipe acabam sendo

marginalizados por suas características biológicas e étnico culturais da raça (ALMEIDA, 2018; NUNES, 2017; SILVA, 2016). A homofobia aparece na manifestação do humor homofóbico cotidiano (POMPEU; SOUZA, 2019) dentro da mineradora, o que promove diferentes formas de silenciamento (GOMES; FÉLIX, 2018). Neste contexto, ser de uma classe social empobrecida potencializa estas violências já sofridas, dificultando ainda mais o acesso às oportunidades e aumentando as desigualdades (FERRARO, 2019; IRIGARAY, 2008). A intersecção destas categorias de opressão faz com que estes indivíduos tomem decisões diante destas situações, silenciando-se ou tentando de alguma forma resistir e se fazerem ouvidos.

#### 4.3.2 *Interseccionalidade e processos decisórios*

Para analisar os processos decisórios na trajetória João e Felipe, homens negros *gays* pobres, é importante pontuar que as categorias às quais estes homens pertencem, as estruturas de opressão com as quais eles lidam, têm um peso sobre as suas decisões. A racionalidade predominante nas teorias acerca da decisão se opõe epistemologicamente a abordagem interseccional, principalmente no que diz respeito a forma distinta como ambas tratam os sujeitos. Desta forma, as teorias acerca dos processos de tomada de decisão não contemplam interseccionalmente estes indivíduos, limitados nessa relação identitária pelas categorias de opressão. Ainda há uma lacuna referente a isso nos estudos sobre a decisão e, sendo assim, este trabalho poderá ser um primeiro movimento em direção de tal investigação.

É importante colocar em debate que muitas vezes os homens negros *gays* empobrecidos, como Felipe e João, sequer tem direito a uma carreira e a um processo de decisão efetivo. Em muitos casos, o trabalho destes homens é uma forma de sobrevivência, com poucas perspectivas de crescimento profissional ou possibilidades de mudança efetiva. Suas trajetórias são o produto das categorias as quais eles pertencem e suas decisões são o resultado das oportunidades que lhe foram dadas, mas também das chances que lhe foram negadas.

A escolha e o planejamento profissional de João e Felipe foram de muitas formas delineadas por suas experiências de vida em decorrência da sua raça, classe, expressão de gênero e do quão sexualmente assumidos eles são, conforme observa Harris (2014). As decisões tomadas por eles de abandonar o Balé e o ofício de cabeleireiro tiveram forte influência da homofobia e do machismo que enfrentaram e que provocaram vergonha e culpa. Estes estímulos negativos vieram por meio de manifestações homofóbicas na escola, na família, na igreja e na sociedade, algo que muitos *gays* encaram, conforme observam alguns autores (CAETANO et al, 2019; CÔRTEZ; SOUZA, 2019; OLIVEIRA, 2018a, 2018b, 2017; JUNQUEIRA, 2009;

LIMA; CERQUEIRA, 2007; PINHO, 2004a). O preconceito que enfrentaram tiveram uma ação nociva nas decisões dos indivíduos, como observa Cordeiro et al. (2015). No caso de Felipe, pesaram ainda a raça (e o preconceito que ele enfrentava no ambiente predominantemente branco do balé) e a classe (que impôs um início precoce para a sua vida profissional).

Como observado por Budge, Tebbe e Howard (2010), a homofobia aparenta ser mais forte nas cidades pequenas e subúrbios, o que faz com que os *gays* de cidades do interior se mudem para cidades maiores. A decisão de João de sair do subdistrito em muitos pontos foi motivada pela sua sexualidade (ou pela busca de vivê-la em sua plenitude) e a fuga do ambiente homofóbico do povoado. Em sua decisão, pesaram ainda a classe e a raça e a sua tentativa de ter uma vida diferente daquela que as pessoas negras e pobres tinham na localidade.

A trajetória escolar e formação para o mercado de trabalho emergem como categoria basilar nas trajetórias profissionais de João e Felipe. A escolaridade é decisiva na vida profissional de homens negros *gays* empobrecidos, pois é um dos fatores decisivos na diminuição da diferença salarial em decorrência da raça e também impacta diretamente na obtenção de um emprego por pessoas que contrariam as normas de gênero heteronormativas, conforme observado em trabalhos anteriores (FRIO; FONTES, 2018; BUDGE; TEBBE; HOWARD, 2010). Logo, a classe, a raça e a sexualidade tiveram forte influência nas decisões de João de cursar o ensino médio, a faculdade Engenharia de Produção, não abandonar a sua graduação quando foi desligado da mineradora e cursar as pós graduações *Lato Sensu*. As decisões de Felipe de cursar os cursos técnicos de Mecânica e Eletrotécnica também foram influenciadas por estas três categorias interseccionais.

Se a formação escolar e a capacitação para o mercado de trabalho aparecem como uma oportunidade de ascensão social e mobilidade de classe, às vezes, é também a classe que impede que este projeto se concretize. A classe foi a categoria que fez com que João abandonasse o curso de Pedagogia e Felipe não pudesse cursar Fisioterapia em 2016. Neste sentido, mesmo que estas ações dos participantes da pesquisa sejam tomadas como decisões, dentro do cenário e das condições que eles tinham, eles não tinham outra opção, a não ser fazer o que fizeram. João não podia deixar de trabalhar para estudar, pois não tinha condições financeiras de se manter em Mariana e os horários do curso não permitiam que ele conciliasse as duas coisas. Felipe também enfrentou estes mesmo dilemas, com o agravante que teria que se mudar para outra cidade, aonde não conhecia ninguém e não teria quem lhe ajudasse.

As decisões de João e Felipe, enquanto homens negros *gays* pobres, em relação a sua empregabilidade (capacidade de conseguir um emprego e manter-se empregado) e a sua trajetória de carreira (mudanças de emprego ao longo do tempo e ascensão hierárquica dentro

da organização que trabalham) foram determinadas pelas oportunidades às quais eles tiveram acesso, limitados pelas categorias que os interseccionam. Cada um chama essas oportunidades de uma forma, para João foram *aleatoriedades* e para Felipe foram *surpresas*, mas a realidade é que ambos não tiveram muita autonomia sobre sua trajetória profissional.

Conforme visto no bloco anterior, a classe, a raça e o gênero tiveram forte influência na entrada precoce de ambos no mercado de trabalho, Felipe aos 12 anos e João aos 17. Na mineradora, Felipe ingressou aos 18 anos e João aos 19 anos, em um momento de suas vidas em que a homossexualidade também já se apresentava à ambos como uma categoria que lhes motivava a tomar determinadas decisões. A raça e a sexualidade aparecem como categorias influentes na empregabilidade, ao analisar as histórias de vida de João e Felipe. O fato de serem negros e *gays* aparece como um elemento dificultador para conseguir determinados empregos, impondo barreiras ocupacionais (discriminação direta, perda de emprego, dificuldade em conseguir emprego) que afetam a empregabilidade e o desempenho profissional, conforme já tinham observado Garcia (2017) e Budge, Tebbe e Howard (2010). É importante observar que mesmo que não tenham sido afetados diretamente por essas questões, eles convivem com esses medos diariamente.

Em relação a trajetória de carreira, conforme já apontado por Machado Junior, Bazanini e Mantovani (2018) há uma clara divisão racial do trabalho na pirâmide hierárquica organizacional. Na mineradora, conforme apontam João e Felipe, os cargos mais altos são ocupados predominantemente por pessoas brancas, enquanto que as pessoas negras estão concentradas na base. É a nova eugenia apontada por Gouvêa e Oliveira (2021), na qual negam-se oportunidades, desconsideram-se qualificações e trocas de setor são feitas, para que a promoção profissional não se efetive (COLLING, 2019), em um movimento que impede que pessoas negras alcancem cargos de comando (SILVA, 2016).

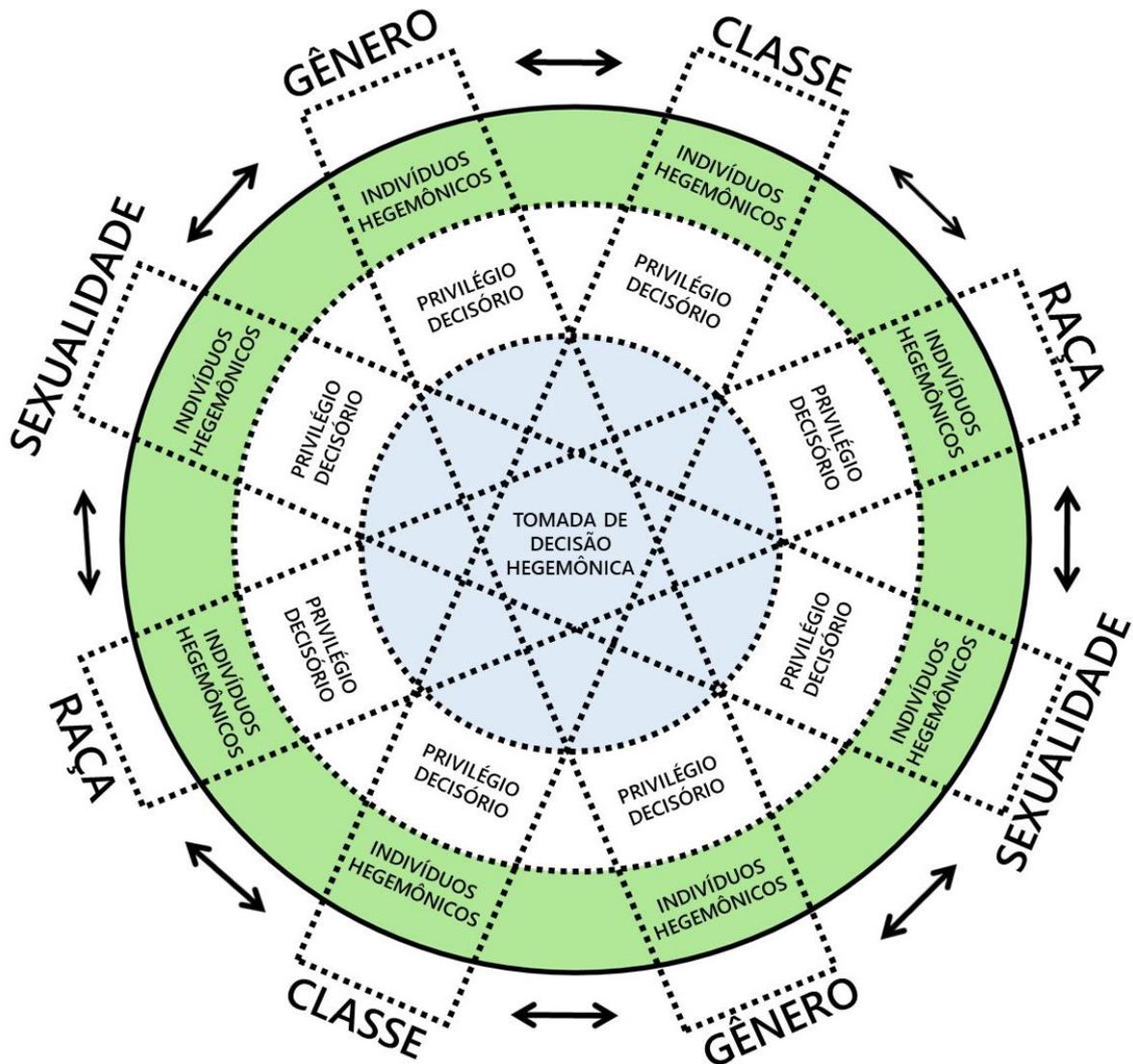
A decisão de tentar a vaga de Engenheiro de Produção carrega uma forte motivação de João de escapar justamente dessa hierarquia racial, interseccionado ao desejo de melhorar as suas condições de vida e ter a possibilidade viver abertamente a sua homossexualidade. Estas mesmas questões aparecem fortemente na decisão de Felipe de sair da empresa atual.

Com relação a classe, é preciso observar que João e Felipe pautaram suas decisões, somente reagindo as condições que o próprio sistema no qual estão inseridos lhes possibilitou. Num contexto capitalista de exploração da força de trabalho (FERRARO, 2019; TEIXEIRA, 2021), os funcionários são muitas vezes descartados quando a empresa considera que as demissões são uma ação estratégica, tendo em vista a manutenção dos lucros da minoria dominante. Foi o que houve em 2015, na crise da mineração, quando João foi desligado da

mineradora, o que exigiu que ele encontrasse formas para continuar estudando e voltasse a trabalhar no posto de gasolina. No caso de Felipe, a decisão de mudar para Viçosa foi também uma reação ao desemprego que assolava Mariana após a queda barragem de Fundão – um crime ambiental e social, resultante da desenfreada exploração mineral do sistema capitalista.

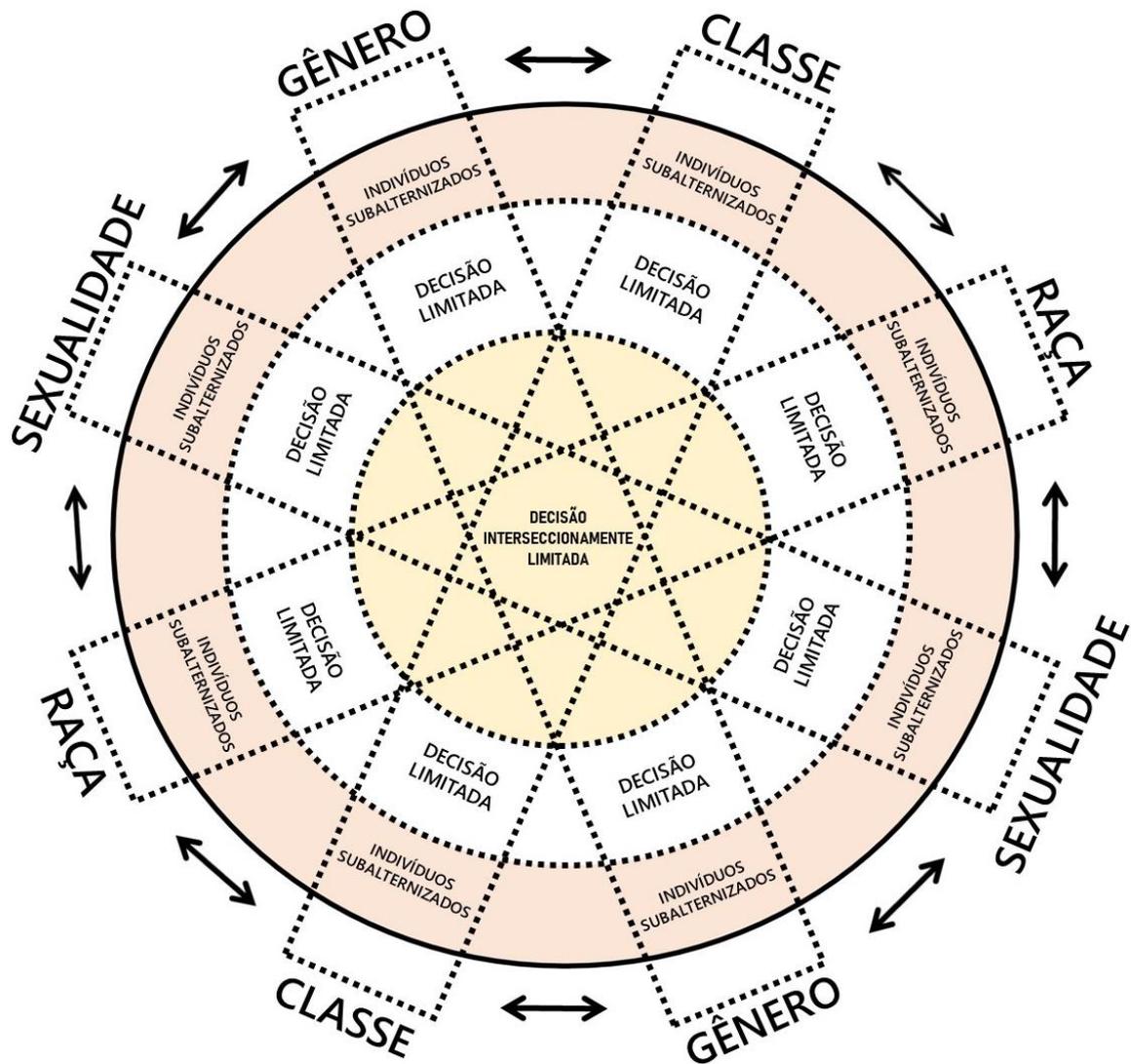
Considerando as questões discutidas na parte analítica desta dissertação proponho uma releitura interseccional do processo decisório (Figura 8 e Figura 9), considerando-o não somente sob a ótica dos sujeitos subalternizados atravessados por diversas categorias, como também do dominante que muitas vezes decide perpetuando os padrões hegemônicos da sociedade.

**Figura 8** – Processos Decisórios: Tomada de Decisão Hegemônica



Fonte: Elaborado pelo autor

Figura 9 – Processos Decisórios: Decisão Interseccionalmente Limitada



Fonte: Elaborado pelo autor

A partir do referencial teórico e da análise de dados desta dissertação, considerou-se que dentro das categorias gênero, raça, sexualidade e classe há indivíduos hegemônicos (homens alinhados com a masculinidade hegemônica, brancos, heterossexuais, ricos) e indivíduos subalternizados (que descumprem de alguma forma esses pressupostos). Os processos de decisão destes indivíduos hegemônicos e subalternizados foram representados respectivamente na Figura 8 e Figura 9. O pontilhado dos quatro eixos (gênero, raça, sexualidade e classe) representa as categorias como sistemas abertos e não fechados. Sendo assim, além do entrecruzamento central das quatro categorias e das intersecções parciais, considerou-se que as categorias dialogam entre si, antes mesmo de se interseccionarem umas com as outras.

Como a influência de cada categoria nas decisões não é equalitária em todas as situações, considerou-se que os quatro eixos se movimentam. O grau de influência de cada marcador interseccional pode variar, por exemplo, de acordo com o contexto, com as circunstâncias, com o marcador temporal e espacial de cada decisão e da marcação da mesma na trajetória do indivíduo. Desta forma, as setas entre os eixos representam o deslocamento e os movimentos de expansão ou retração de cada categoria, cuja influência é dinâmica e não equalitária e estática.

A Figura 8 representa a Tomada de Decisão Hegemônica. Considera-se os quatro eixos (gênero, raça, sexualidade e classe) e os indivíduos que carregam as características hegemônicas dentro de cada um deles. Essa demarcação é importante para desconstruir o padrão muitas vezes repetido academicamente que considera as mulheres como sinônimo de gênero, os negros como sinônimo de raça, a população LGBTQIA+ como sinônimo de sexualidade e os pobres como sinônimo de classe. Para desconstruir tais estruturas é preciso também estudar homens em gênero, branquitude em raça, heterossexualidade em sexualidade e os ricos em classe. O sistema da figura considera, portanto, que os Indivíduos Hegemônicos em cada eixo já possuem um Privilégio Decisório, por fazerem parte do grupo dominante. Consequentemente, a intersecção dos privilégios, dota este indivíduo de uma tomada de decisão hegemônica.

A tomada de decisão hegemônica (Figura 8) possui todos os percalços e limites amplamente estudados pelos pesquisadores de processos decisórios, mas não envolvem limites relativos as categorias interseccionais. O indivíduo hegemônico não possui os entraves impostos pela opressão de gênero, classe, raça e sexualidade nas suas decisões pessoais de carreira. Baseado nos privilégios que usufrui, estes indivíduos também podem atuar organizacionalmente na perpetuação de sistemas hegemônicos. Essa questão, já tratada no referencial teórico, emerge nas falas de Felipe e João que denunciam o sistema de indicações que relegam a pessoas de classe social abastada os melhores cargos e privilegiam brancos, heterossexuais e homens alinhados com o padrão socialmente estabelecido de masculinidade hegemônica.

A Figura 9 representa os Indivíduos Subalternizados dentro de cada um dos quatro eixos. Neste sentido, as categorias individualmente já se apresentam como uma limitação das decisões. **Mulheres** brancas heterossexuais ricas, homens **negros** heterossexuais ricos, homens brancos **homossexuais** ricos e homens brancos heterossexuais **pobres**, podem respectivamente ter suas decisões limitadas por serem atravessados/atravessadas pelas categorias de gênero, raça, sexualidade e classe (se considerarmos as categorias individualmente). Interseccionalmente, os três grupos de homens citados já escapariam da masculinidade

hegemônica por serem negros, homossexuais e pobres e hierarquicamente já não gozariam plenamente dos privilégios hegemônicos de gênero (em uma intersecção de duas categorias: raça com gênero, sexualidade com gênero e classe com gênero)

O núcleo da Figura 9 representa a intersecção das quatro categorias e é onde Felipe e João estão. Considerando o deslocamento dos eixos e o seu movimento de expansão e retração, considera-se que existem inúmeras possibilidades de leitura do núcleo da figura, compreendendo outras combinações que abarquem duas ou mais categorias distintas. Não apenas homens cis negros *gays* pobres estão no centro desta imagem, mas também mulheres negras empobrecidas (homossexuais ou heterossexuais), homens trans negros (heterossexuais ou homossexuais), etc... São incontáveis as possibilidades, considerando que a diversidade humana é muito maior do que padrões hegemônicos estabelecidos historicamente e socialmente. Há ainda categorias que nem foram tratadas neste estudo e que poderiam substituir alguma destas ou integrar a figura, junto as quatro pré-estabelecidas. São muitas intersecções possíveis que fazem com que, assim como Felipe e João, os sujeitos tenham as suas **decisões interseccionalmente limitadas**.

Consciente de que há um descolamento epistemológico claro entre a abordagem interseccional e as teorias clássicas acerca dos processos decisórios, proponho aqui um breve exercício, uma revisão interseccional dos seis elementos clássicos da tomada de decisão (SIMON, 1971). O **decisor** é interseccionado por categorias de opressão, dominação e desempoderamento (gênero, raça, sexualidade, classe, etc.) e seus **objetivos** podem ser limitados pelas estruturas que atuam diretamente sobre as categorias que o atravessam. As **preferências** são diretamente influenciadas pelas limitações que os marcadores interseccionais impõem aos sujeitos e a **estratégia** pode, muitas vezes, estar simplesmente ligada à sobrevivência diante das limitações de classe e as violências de gênero, raça, sexualidade etc.. O **ambiente** pode ser demarcado pela opressão, dominação e desempoderamento enfrentados pelos sujeitos interseccionados por diversas categorias e, portanto, hostil e limitado. Consequentemente, o **resultado** pode ser limitado pelas categorias de opressão e pela estrutura de dominação, podendo ser nulo, considerando a limitação às quais estas pessoas estão submetidas.

Finalizando esta seção analítica é importante notar, a partir do diálogo de alguns pontos das histórias de vida de João e Felipe com o referencial teórico, que as estruturas de opressão de gênero, raça, sexualidade e classe têm influência direta sobre as trajetórias e consequentemente sobre as decisões. Foram analisadas as decisões pessoais e profissionais dos sujeitos de pesquisa, mas não se pode ignorar que tais marcadores também podem influenciar

decisões tomadas dentro das organizações. É importante pensar também que assim como aqueles que são interseccionalmente oprimidos decidem a partir das limitações que lhe são impostas, também os corpos privilégios podem pontuar as suas decisões a partir de seus privilégios na perpetuação de estruturas hegemônicas.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação analisou como a interseccionalidade de sistemas de opressão impacta a trajetória pessoal e profissional de homens negros gays pobres que trabalham no setor da mineração em Mariana-MG. Para tanto, foi adotado um recorte estrutural, não se dispondo a realizar um estudo das identidades individualizadas. A História de Vida foi a metodologia qualitativa utilizada para recolher os relatos de João e Felipe, ao longo de três meses, em um processo de partilha e diálogo com o sujeito pesquisador.

A fim de realizar a análise proposta, quatro objetivos específicos foram propostos: (1) Apresentar as histórias de vida laboral de dois homens negros gays pobres que trabalham na mineração em Mariana (MG); (2) Analisar os principais marcos das trajetórias de vida relacionados à classe social, à masculinidade hegemônica, ao racismo e à homofobia; (3) Analisar como os marcos da trajetória de vida afetam(ram) os processos decisórios na vida profissional dos sujeitos; e (4) Desenvolver uma abordagem interseccional dos processos decisórios.

Através da apresentação das histórias de vida de João e Felipe (1) foi possível perceber como a classe, a raça, a sexualidade e o gênero atuaram em suas histórias de vida. Tais categorias também tiveram forte influência na história dos seus pais e mães (que também enfrentaram barreiras interseccionais em suas vidas, enquanto homens negros pobres e mulheres negras pobres). Além dos núcleos familiares, os lugares onde eles cresceram (o subdistrito de João e o bairro periférico de Felipe), a igreja, a família extensa e o ambiente de trabalho da mineradora também tiveram papel decisivo em suas vidas e experiências, promovendo episódios de opressão, dominação, silenciamento e desempoderamento.

A análise dos principais marcos das trajetórias de vida (2) permitiu observar que desde a infância até a idade adulta, Felipe e João enfrentaram violências estruturais por serem negros e gays e passaram por episódios explícitos de racismo e homofobia. Observou-se também, que mesmo sendo homens, a homossexualidade, a classe e a raça fazem com que Felipe e João integrem o grupo de masculinidades subalternizadas, não atendendo ao padrão hegemônico de gênero e, portanto, também sofrendo opressões. Nesse sentido, se vinculam inclusive ao que

Fanon (2008) discute a respeito de homens negros nem serem considerados homens. A pressão para que, mesmo subalternizados, atendessem aos padrões de gênero esperados, começou ainda na infância, e se perpetuou ao longo de suas vidas. Tal pressão aparece fortemente na mineradora, aonde ambos acabam se movendo em prol de atender a um modelo esperado de homem, cujo o padrão hegemônico foi edificado como branco, heterossexual e da classe social dominante.

A classe interseccionada ao gênero, a raça e a sexualidade, ao mesmo tempo que é estruturalmente agravada pela intersecção, agrava, também, as categorias interseccionadas. Ou seja, ao mesmo tempo em que ser pobre se torna ainda mais complicado sendo um homem negro gay, ser um homem negro gay é ainda mais difícil sendo pobre (como o próprio Felipe exemplifica). Assim, uma análise intercategorica mostra que há muita complexidade intracategorica a ser considerada, em relação às diversas experiências dos indivíduos.

Analisando como os marcos da trajetória de vida afetam(ram) a vida profissional de Felipe e João (3), foi possível perceber que suas decisões são bastante limitadas pelas categorias de classe, raça, gênero e sexualidade. Enquanto homens cis negros gays empobrecidos, João e Felipe tiveram muitas vezes que tomar suas decisões a partir dos limites que tais estruturas lhes impunham – em movimentos de desistência (quando não tinham nenhuma outra saída diante de uma determinada situação) ou de resistência (quando decidiram tendo em vista a realização de alguma pequena mudança pessoal dentro da estrutura opressiva em que estão inseridos). É importante observar, nesse contexto, que os homens negros empobrecidos muitas vezes não têm sequer o direito a uma carreira, dentro da estrutura em que vivem. O trabalho é apenas uma forma de sobrevivência, sem uma perspectiva efetiva de carreira. Caso ele ainda seja *gay*, esta perspectiva pode vir a ser menor ainda. Caso seja *gay* e afeminado, estas restrições estruturais vão ampliar ainda mais.

A partir das narrativas e análises das histórias de vida de João e Felipe procurou-se desenvolver uma abordagem interseccional dos processos decisórios (4). Consciente do descolamento epistemológico das duas teorias, procurou-se (a partir das histórias recolhidas) encarar como a tomada de decisão é diferente para indivíduos subalternizados e indivíduos hegemônicos. Neste sentido, as narrativas de Felipe e João apontaram que ao mesmo tempo em que suas decisões são limitadas pelas categorias de opressão, o sistema hegemônico é comandado e pautado em decisões que muitas vezes apenas reforçam estas estruturas de dominação.

Analisando como a interseccionalidade de sistemas de opressão impacta a trajetória pessoal e profissional de homens negros gays pobres que trabalham no setor da mineração em

Mariana-MG, é importante ressaltar algumas questões. Para começar, observou-se que o município de Mariana guarda ainda muitas semelhanças com seu passado colonial (e que estas ultrapassam o casario histórico, patrimônio material do lugar). O município ainda carrega uma divisão racial do trabalho muito explícita, na qual pessoas negras ainda são a maioria nos trabalhos braçais no campo e na mineração, enquanto pessoas brancas ocupam as contemporâneas “casas grandes” e os cargos mais altos nas empresas. Isso faz com que classe e raça (categorias distintas e com suas particularidades) se tornem categorias amalgamadas e difíceis de se distinguir. As tradições locais também colaboram bastante com a perpetuação da heteronormatividade, com a manutenção de padrões hegemônicos de masculinidade e com a homofobia.

Há memórias muito vivas nas cidades históricas brasileiras. Uma cidade que preserva em seu patrimônio, grande parte das marcas arquitetônicas da colonização, também acaba sendo permeada por uma menor fluidez de possibilidades de mobilidade social de sua população. Neste sentido, os limites de cidades interioranas, localizadas em entornos turísticos, edificadas em outras formas de organização capitalista, acabam por tornar ainda mais invisíveis os efeitos históricos dos eixos de opressão, a partir de supostas neutralidades do mercado neoliberal.

A questão do lugar que a grande maioria das pessoas negras ocupa no mercado de trabalho brasileiro apareceu ao longo do referencial teórico e este estudo colabora com esta questão. Além deste trabalho, dissertações, teses e dados qualitativos de institutos de pesquisa evidenciam o quanto a estrutura colonial deixou marcas na sociedade brasileira, reforçadas ainda hoje pelas estruturas dominantes. Isto se deu principalmente em decorrência de um processo de abolição da escravização que não foi estruturado a partir da reparação das desigualdades, mas de políticas eugênicas que apenas potencializaram as estruturas construídas no período colonial. A questão da divisão racial do trabalho, mostra-se, portanto, não apenas um problema da cidade de Mariana, mas uma mazela nacional. Por esse motivo, políticas de reparação podem ser entendidas não como uma forma de privilegiar a população negra, mas de equiparar as suas oportunidades àquelas já usufruídas pela população branca.

No ambiente da mineradora (um micro cenário que repete a dinâmica social) também se percebeu a existência um sistema hegemônico de classe, gênero, raça e sexualidade que é completamente oposto ao que as campanhas institucionais de inclusão da diversidade das empresas propõem. Esta incoerência é denunciada nas narrativas de João e Felipe, que descrevem a mineradora como um ambiente dominado por uma masculinidade hegemônica (que exclui mulheres, pessoas trans e homens que não atendem aos padrões de masculinidade impostos), homofóbico, estruturalmente racista e perpetuador do sistema de classes.

Neste sentido é importante pensar que a adoção de ações de gestão da diversidade precisa ultrapassar ações de marketing. Adotar as cores da bandeira LGBTQIA+ acaba sendo uma ação apenas para o público externo, caso isto não seja acompanhado de ações efetivas de inclusão. Os relatos de Felipe e João mostram que é preciso promover oportunidades iguais, garantir que estes indivíduos sejam eles mesmos (sem a necessidade de performar algo que não são), realizar ações de conscientização que realmente comuniquem com os diferentes níveis hierárquicos e promover um sistema de punição efetivo para ações homofóbicas. Essas punições precisam ser garantidas pelo código de ética da empresa, ou divulgado caso já sejam. Além disso, é necessário que as vítimas de ações homofóbicas se sintam seguras para denunciar o que passaram – sem medo de sofrer retaliações por isso.

O racismo também precisa ser combatido com ações efetivas, tal qual a homofobia - através de ações muito similares às supracitadas. Além disso, é preciso garantir não apenas a entrada na organização, mas oportunidades efetivas de ascensão.

A interseccionalidade foi fundamental para compreender como o gênero, a raça, a sexualidade e a classe atuaram sobre as histórias de vida de João e Felipe. As narrativas de suas experiências demonstram os efeitos das estruturas sobre as suas trajetórias, enquanto homens cis negros *gays* pobres. Desta forma, mesmo que em algum momento as categorias se sobressaiam individualmente ou em combinações parciais, a interseccionalidade das mesmas atuou na subalternização de Felipe e João.

Sendo assim, observa-se que a interseccionalidade de sistemas de opressão impactou diretamente na trajetória pessoal e profissional destes homens negros *gays* pobres que trabalham no setor da mineração em Mariana-MG. Impactou nas decisões pessoais e profissionais que tomaram, pois balizaram de forma estrutural como eles se veem e são vistos, como eles se colocam e são colocados no mundo, nas oportunidades que eles têm e nas que lhe são negadas.

Destaca-se, entre as contribuições acadêmicas deste trabalho a proposta de uma abordagem interseccional dos processos decisórios. Uma tentativa de esboçar uma forma alternativa de tratá-los, considerando a intersecção de privilégios ou de eixos de opressão relativos à classe, ao gênero, a raça e a sexualidade. Para a área da Administração, este trabalho também contribui ao colocar em evidência um grupo marginalizado específico (homens cis negros *gays* pobres) sobre o qual observou-se a ausência de trabalhos nacionais. Para os estudos sobre masculinidades negras homossexuais empobrecidas, este trabalho traz a contribuição da Administração, acerca de sua colocação nas organizações, na sociedade e sobre a sua subjetividade.

A grande contribuição prática deste trabalho é para as organizações, não apenas para aquelas que atuam no setor da mineração. A narrativa e a análise das histórias de João e Felipe podem servir para questionar as políticas e práticas de gestão da diversidade – e as contradições entre elas e a realidade. Compreender quem são estes indivíduos, as violências que sofrem e aquilo que enfrentam diariamente, pode ser o primeiro passo para produzir uma realidade distinta nas organizações, não apenas incluindo a diversidade, mas propiciando um ambiente saudável para que possam trabalhar plenamente.

Como contribuição social, espera-se que a elucidação e a análise das experiências dos sujeitos de pesquisa integrem o coro de trabalhos que estudam o gênero, a raça, a sexualidade e a classe nas organizações, acreditando que o conhecimento pode promover a mudança e a garantia de tratamentos equalitários para todo ser humano. Além disso, ao convidar homens negros *gays* pobres para narrarem as suas histórias de vida, contribui-se para que as mesmas sejam conhecidas pela sociedade e pela academia da Administração, mostrando que voz, estes indivíduos já têm. O que falta é que estas vozes sejam escutadas e não mais silenciadas.

Podemos pontuar algumas limitações deste estudo. Primeiramente a utilização da base Spell para traçar o panorama de publicações sobre gênero, raça, sexualidade e classe – o que pode ter deixado de fora produções que não estão inseridas nesta base paga. O pioneirismo do trabalho na área da Administração (onde não foram localizadas produções sobre homens negros *gays* empobrecidos) também se apresentou como uma limitação à sua realização, impedindo que fossem traçados paralelos ou diálogos.

A principal sugestão para trabalhos futuros é que seja estudado o processo decisório dos principais tomadores de decisão das organizações (homens cis brancos heterossexuais de classe social privilegiada) a fim de investigar como as suas características hegemônicas atuam na perpetuação de privilégios. Desta forma, será possível estudar a inclusão e a interseccionalidade a partir da estrutura dominante. Uma forma de provocar o campo a pensar que a tomada de decisão não é algo neutro, como os discursos neoliberais ou meritocráticos costumam defender. Desta forma, seria possível ampliar a compressão de que é diferente falar de tomada de decisão com uma série de limitações estruturais e de tomadas de decisão que partem de uma suposta neutralidade, e que remontam, inclusive, às ideologias da abordagem clássica da Administração, mas que são, na realidade, uma série de conformidade de pactos: pactos da branquitude (BENTO, 2006), pactos da masculinidade hegemônica, pactos da heterossexualidade, pactos da elite, etc.

Sugere-se também que em estudos futuros sejam analisadas as histórias de vida daqueles que menos privilégios tem, como as mulheres negras lésbicas empobrecidas e os homens e

mulheres trans que trabalham na mineração (ou não). Trabalhos futuros também podem investigar em quais cargos na cadeia hierárquica as minorias serão inseridas nos programas de gestão da diversidade das mineradoras, se estes programas irão modificar o cenário atual ou perpetuar a realidade já existente. Outra sugestão é investigar se a inserção de outras categorias embaralha de alguma forma a hierarquia de masculinidades, conforme discutido ao longo do trabalho.

Por fim, sugere-se que trabalhos futuros da Administração investiguem as histórias de vida de homens cis negros *gays* empobrecidos em outras áreas profissionais e em outros municípios brasileiros (com atividades econômicas, dimensões espaciais e porcentagens demográficas distintas de Mariana). Esta investigação pode contribuir para compreender as semelhanças e diferenças destes indivíduos com João e Felipe, traçando assim trajetórias coletivas e denunciando as violências comuns experienciadas por eles em decorrência de suas características interseccionais.

Quantos homens negros *gays* pobres têm a chance de cursar um mestrado e escrever uma dissertação? Não tenho a resposta exata para essa pergunta. O que sei é que assim como João e Felipe, foi preciso que eu adotasse estratégias de resistência e enfrentamento ao longo da minha vida. Uma forma de demarcar que, apesar das estruturas que nos cercam, vamos continuar avançando e conquistando os espaços que nos foram negados por tanto tempo.

Esta é uma dissertação de um homem negro gay empobrecido, mas apesar de ter sido escrita por mim é também do João e do Felipe. Um grito dado por nós três. Algo que guardamos entre os dentes, por muitos anos e que agora lançamos ao mundo. Um grito de denúncia. Um grito de resistência. Um grito para mostrar que apesar de tudo que já passamos, continuamos (cada um à sua maneira), de pé! Um grito de orgulho, porque além de preto, a gente é viado!

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A BÍBLIA. Português. **Bíblia sagrada**. Tradução de Ivo Storniolo e Euclides Martins Balancin. São Paulo: Paulus, 2008. Edição Pastoral.

AKOTIRENE, C. **O que é interseccionalidade**. Belo Horizonte: Letramento, 2017.

ALBUQUERQUE JUNIOR, D. M. Máquina de fazer machos: gênero e práticas culturais, desafios para o encontro da diferença. In: MACHADO, C. J. S; SANTIAGO, I. M. F. L; NUNES, M. L. S. (Orgs). **Gênero e Práticas Culturais: desafios históricos e saberes interdisciplinares**. Campina Grande: EDUEPB, 2010.

ALEATÓRIO. In: MICHAELIS, Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. São Paulo: Editora Melhoramentos Ltda., 2021. Disponível em: < <https://michaelis.uol.com.br/>>. Acesso em: 25/11/2021.

ALENCASTRO, L. F. **O trato dos viventes: formação do Brasil no atlântico sul**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

ALMEIDA, D. **Taxa de desemprego atinge o menor índice em três anos**. Mariana, 07 jul. 2019. Disponível em: <http://www.pmmariana.com.br/noticia/5420/taxa-de-desemprego-atingi-o-menor-indicie-em-tres-anos>

ALMEIDA, M. S. N.; QUEIROZ, A. S. G.; LOUREIRO, C. R. N. S.; SANTOS, M. P. 'Além de preto ainda é viado' reflexões sobre o preconceito com o homossexual negro numa escola pública no município do rio de janeiro. In: **IV Seminário Internacional Inclusão em Educação: Universidade e Participação Inclusão, Ética e Interculturalidade**, 2016, Rio de Janeiro.

ALMEIDA, S. **O que é racismo estrutural**. Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ALVES, G. Estudo com 1.200 genomas mapeia diversidade da população brasileira. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 23 set. 2020. Mercado. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/ciencia/2020/09/estudo-com-1200-genomas-mapeia-diversidade-da-populacao-brasileira.shtml>>. Acesso em 10 dez. 2021.

AMANTINO, M.; FREIRE, J. Ser homem... Ser escravo. In: PRIORI, M. D.; AMANTINO, M. (Orgs.). **História dos Homens no Brasil**. São Paulo, Editora Unesp, 2013.

AMAZONAS, M. C. L. A.; VERISSIMO, H. V.; LOURENCO, G. O. A adoção de crianças por gays. **Psicol. Soc.**, Belo Horizonte, v. 25, n. 3, p. 631-641, 2013.

AMIGOT LEACHE, P.; PUJAL I LLOMBART, M. Una lectura del género como dispositivo de poder. **Sociológica** (Méx.), México, v. 24, n. 70, p. 115-151, agosto 2009.

AMORIM, F. L. **Gestos performativos como atos de resistência: corpos-monstro na cena contemporânea**. Ouro Preto, 2019. 172 f. Dissertação. Universidade Federal de Ouro Preto. Ouro Preto-MG, 2019.

AZEVEDO, T. A. G. DE. Poder, verdade e sexo: a padronização de formas de vida pela criação de categorias sexuais, à luz da teoria de Michel Foucault. **Sapere Aude**, v. 8, n. 15, p. 146-162, 22 jul. 2017.

BAPTISTA, R. M.; BANDEIRA, M. L.; SOUZA, M. T. S. The Invisibility of the Black Population in Modern Slavery: Evidence Based on Conditions of Social Vulnerability. **Organizações & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 676-703, 2018.

BARROS, T. S.; FELIPE, I. J. D. S. Teoria do Prospecto: Evidências Aplicadas em Finanças Comportamentais. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 14, n. 4, p. 75-95, 2015.

BARROS, V. A.; LOPES, F. T. Considerações sobre a pesquisa em história de vida, In: SOUZA, E. M. (Org.). **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual**. Vitória: EDUFES, 2014.

BAZERMAN, M. H.; MOORE, D. **Processo Decisório**. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda, 2014.

BORBA, R. A linguagem importa? Sobre performance, performatividade e peregrinações conceituais. **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 43, p. 441-473, 2016.

BORTOLINI, A.; COLBERT, M.; BICALHO, P. P. G.; MOSTAFA, M.; POLATO, R.; PINHEIRO, T. **Trabalhando Diversidade Sexual e de Gênero na Escola: Currículo e Prática Pedagógica**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2014.

BOURDIEU, P. A ilusão biográfica. In: AMADO, J.; FERREIRA, M. M. **Usos e abusos da história oral**. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

BRASIL. **Anais da Conferência Nacional de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais – GLBT**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008.

BRASIL. **Manual Orientador sobre Diversidade?** Brasília: Ministério dos Direitos Humanos, 2018.

BRECHT, B. **Estudos sobre teatro**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1978.

BRITO, C. P. “**Já é negro e ainda quer ser travesti?**” – experiências trans de mulheres negras. 2016. Dissertação (Mestrado em Relações Étnicas e Contemporaneidade) – Programa de Pós-Graduação em Relações Étnicas e Contemporaneidade, Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Jequié, 2016.

BROCOS, M. **A redenção de Cam**. 1 original de arte, óleo sobre tela, 199 x 166 cm. Rio de Janeiro: Museu Nacional de Belas Artes, 1985.

BUDGE, S. L.; TEBBE, E. N.; HOWARD, K. A. S. The Work Experiences of Transgender Individuals: Negotiating the Transition and Career Decision-Making Processes. **Journal of Counseling Psychology**, v. 57, n. 4, p. 377-393, 2010.

BUJATO, I. A. **Relações Raciais e a academia: Práticas Racistas no mundo do trabalho de docentes negros**. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2019.

BUJATO, I. A.; SOUZA, E. M. O Contexto Universitário enquanto Mundo do Trabalho segundo Docentes Negros: Diferentes Expressões de Racismo e como Elas Acontecem. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 26, n. 1, p. 244-271, 2020.

BUTLER, J. **Corpos que importam** – Os limites discursivos do “sexo”. São Paulo: N-1 Edições - Crocodilo, 2019.

BUTLER, J. Performatividade, precariedad y políticas sexuales. **Revista de Antropología Iberoamericana**, Madrid, v. 4, n. 3, p. 321-336, set-dez. 2009.

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

BUTLER, J. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CAETANO, M. R. V; TEIXEIRA, T. M. S; SILVA JUNIOR, P. M. Bichas pretas e negões: seus fazeres curriculares em escolas das periferias. **Revista Teias**, [S.l.], v. 20, n. 59, p. 39-55, dez. 2019.

CAMINHA, A. **Bom Crioulo**. São Paulo: Martin Claret, 2009.

CANABARRO, J. R. D. S.; SALVAGNI, J. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 2, p. 88-110, 2015.

CAPRONI NETO, H. L. **Fazendo e desfazendo gênero: xs drag queens** de Belo Horizonte. 2016. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016.

CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. S. Masculinidades, Trabalho e Reprodução de Preconceitos: Um Estudo com Trabalhadores Gays, Lésbicas e Bissexuais. **Revista de Administração IMED**, v. 8, n. 1, p. 191-215, 2018.

CARDOSO, L. Branquitude acrílica e crítica: A supremacia racial e o branco anti-racista. **Rev.latinoam.cienc.soc.niñez juv**, Manizales, v. 8, n. 1, p. 607-630, Jan. 2010

CARNEIRO, M. L. T. **O racismo na história do Brasil**: mito e realidade. Editora Ática: São Paulo, 2002.

CARNEIRO, S. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: Ashoka Empreendimentos Sociais (Org.). **Racismos contemporâneos**. Rio de Janeiro: Takano Editora, 2003.

CARNEIRO, S. Gênero, Raça e Ascensão Social. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 544-552, jan. 1995

CASSOLI, M. L. A construção da liberdade: vivências da escravidão e do pós-abolição Mariana, 1871-1920. Tese (Doutorado em História). Programa de Pós-Graduação em História, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015.

CERIBELI, H. B.; CERIBELI, M. C. B.; FERREIRA, F. J. R. Análise da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sob a Perspectiva das Diferenças entre Gêneros. **Reuna**, v. 21, n. 3, p. 5-24, 2016.

CERQUEIRA, D. *et al.* **Atlas da violência**, 2019. Rio de Janeiro: Ipea, 2019.

- CHANTER, T. **Gênero: conceitos-chaves em filosofia**. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- CHUNG, Y. B. Career decision making of lesbian, gay and bisexual individuals. **The Career Development Quarterly**, v. 44, n. 2, p. 178-186, 1995.
- COLA, B. M. **O silêncio dos empregados gays nas organizações brasileiras à luz do Complexo de Gulliver**. 2016. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças, Vitória, 2016.
- COLARES, A. F. V.; SARAIVA, L. A. S. O Processo de Construção Identitária em Organizações: Uma Releitura sobre Identidade. **Revista Alcance**, v. 23, n. 4, p. 568-577, 2016.
- COLLA, A. C. **Da minha janela vejo...: relato de uma trajetória pessoal de pesquisa no Lume**. 2003. Dissertação (Mestrado em Artes) - Instituto de Artes, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003
- COLLING, L. **Gênero e sexualidade na atualidade**. Salvador: UFBA, 2018.
- COLLING, T. **A trajetória de mulheres negras no contexto de trabalho: um olhar a partir da teoria interseccional**. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019.
- COLLING, T.; OLTRAMARI, A. P. História de Vida e Teoria Interseccional. **Revista ADM.MADE**, v. 23, n. 2, p. 59-69, 2019.
- COLLINS, P. H. Se perdeu na tradução? Feminismo negro, interseccionalidade e política emancipatória. *Parágrafo*, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 6-17, jun. 2017.
- CONNELL, R. W. **Masculinities**. 2. ed. Berkeley: University of California Press, 2005.
- CONNELL, R. W. Políticas da masculinidade. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 185-206, 1995.
- CONNELL, R. W.; MESSERSCHMIDT, J. W. Masculinidade Hegemônica: repensando o conceito. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 21(1): 424, pp. 241-282, janeiro-abril, 2013.
- CORDEIRO, F. C. **A bixa-preta na escola e nas redes sociais: Da afetividade de uma vida à hipersexualização de um corpo**. 2019. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2019.
- CORDEIRO, P. M; PAIXÃO, M. P; LENS, W; LACANTES, M; LUYCKX, K. Cognitive-motivational antecedents of career decision-making processes in Portuguese high school students: A longitudinal study. **Journal of Vocational Behavior**, 90, p. 145-153, 2015.
- CORTÊS, R. C. S. **Homossexualidades e etnicidades: um estudo com base em narrativas de um estudante homossexual negro**. 2017. Dissertação (Mestrado em Relações Étnicas e Contemporaneidade) – Programa de Pós-Graduação em Relações Étnicas e Contemporaneidade, Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Jequié, 2017.
- CÔRTEZ, R. de C. S.; SOUZA, M. L. “A homossexualidade não era uma coisa que eu estava disposto a aceitar”: narrativas de um estudante negro, gay e de classe popular. **ODEERE**, [S. l.], v. 4, n. 7, p. 23-42, 2019.

COSTA, P. Um contrato de heterossexualidade: a quem serve? **Revista Periódicus**, Bahia, n. 9, v. 1 mai-out. 2018.

CRENSHAW, K. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, n. 1, p. 139-167, 1989.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, jan. 2002.

DALPIAN, P. R. C. **Of Things and Sexuality**: a study about gayscapes. 2017. Tese (Doutorado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

DALPIAN, P. R. C.; SILVEIRA, T. Locais de Mercado, Diversidade e Exclusão Interseccional. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 2, p. 377-390, 2020.

DAMATTA, R. “Tem pente aí? Reflexões sobre a identidade masculina”. **Enfoques - Revista Eletrônica dos alunos do PPGSA/IFCS/UFRJ**. Vol. 9, n. 1, p. 134-151, 2010.

DATTI, P. A. Applying social learning theory of career decision making to gay, lesbian, bisexual, transgender, and questioning young adults. **Career Development Quarterly**, v. 58, p. 54-64, 2009.

DAVIS, A. Mulheres, raça e classe. São Paulo: Boitempo, 2016.

**Decreto n. 528, de 28 de junho de 1890**. Regulariza o serviço da introdução e localização de imigrantes na Republica dos Estados Unidos do Brasil. Coleção de Leis do Brasil - 1890, Página 1424 Vol. 1 fasc.VI, 1890.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. A inserção da população negra e o mercado de trabalho. São Paulo: DIEESE, 2020.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Mapa do Negro no Mercado de Trabalho no Brasil: Regiões Metropolitanas de São Paulo, Salvador, Recife, Belo Horizonte, Porto Alegre e no Distrito Federal. São Paulo: INSPIR, 1999.

DUARTE, A; DE ASSIS CÉSAR, M. R. Inútil resistir ao dispositivo da sexualidade? Foucault e Butler sobre corpos e prazeres. **Revista de Filosofia Aurora**, [S.l.], v. 28, n. 45, p. 949-967, abr. 2016.

DUTRA, D. M. M. **Desafios e perspectivas no combate às desigualdades raciais a partir das histórias de vida de servidores e estudantes negros da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul**. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Programa de Pós-Graduação Profissional em Administração Pública em Rede Nacional, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2019.

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, p. 1-15, 2015.

ETRINGER, B. D.; HILLERBRAND, E.; HETHERINGTON, CHERYL. The Influence of Sexual Orientation on Career Decision-Making. **Journal of Homosexuality**, v. 19, n. 4, p. 103-112, 1990.

FANON, F. **Pele negra máscaras brancas**. Salvador: EDUFBA, 2008.

FAUSTINO, D. M. Prefácio. In: RESTIER, H.; SOUZA, R. M. (Orgs.). **Diálogos Contemporâneos sobre homens negros e masculinidades**. São Paulo: Ciclo Contínuo Editorial, 2019.

FELIPE, D. A.; TAKARA, S. Corpos Negros nos Aplicativos de relacionamento gays: entre discursos, dinâmicas e subjetivações. In: GENÚ, M.; ABREU, M. P.; TEIXEIRA, C. L. (Orgs.). **Práticas Corporais, Cultura e Diversidade**. 3. ed. Belém: Centro de Ciências Sociais e Educação da Universidade Estadual do Pará, p. 75-92, 2018.

FERRARO, M. R. Capitalism, slavery and the making of Brazilian slaveholding class: Debate on world-system perspective. *Almanack*, n. 23, p. 151-175, dez. 2019.

FERRAZ, D. L. S.; CHAVES, R. H. S.; FERRAZ, J. M. Para Além da Epistemologia: Reflexões Necessárias para o Desenvolvimento do Conhecimento. **REAd - Revista Eletrônica de Administração**, v. 24, n. 2, p. 1-30, 2018.

FERREIRA, C. A. A. Desigualdades a partir de vivências de mulheres universitárias no mercado de trabalho formal brasileiro: intersecções com raça e classe. Belo Horizonte, 2020. Tese (Doutorado em Administração), Programa de Pós-graduação em Administração, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2020.

FERREIRA, C. A. A. Racismo: Uma Questão de Saúde Pública e de Gestão na Perspectiva de Gênero. **Revista de Gestão em Sistemas de Saúde**, v. 7, n. 2, p. 143-156, 2018.

FERREIRA, C. A. A.; OLIVEIRA, I. L.; NUNES, S. C.; CASTRO, G. A. Q. Diversidade e Gestão: Análise na Perspectiva de Gênero e Raça no Brasil. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 10, n. 1, p. 54-66, 2020.

FERREIRA, G. A. B. **Heteronormatividade no trabalho**: um estudo sobre práticas sociais e identidades da população LGBTQ+. 2018. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2018.

FERREIRA, J. B.; SADOYAMA, A. S. P.; CORREIA, A. F. C.; GOMES, P. A. Diversidade e Gênero no Contexto Organizacional: um Estudo Bibliométrico. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 9, n. 3, p. 45-66, 2015.

FERREIRA, L. Emprego formal ainda é exceção entre pessoas trans. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 29 jan. 2020. Mercado. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/01/emprego-formal-ainda-e-excecao-entre-pessoas-trans.shtml>. Acesso em 26 dez. 2020.

FERREIRA, M. S. **(Des) Construção do Eu**: Uma Análise Interpretativa do Consumo Liminar de Mulheres Transexuais. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal Rural do Rio De Janeiro, Seropédica, 2019.

FILIPON, N. **Trabalhadores homossexuais do gênero masculino de uma empresa estatal brasileira e a diversidade por orientação sexual**. 2017. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Pesquisa em Administração e Economia, Faculdade de Economia e Finanças IBMEC, Rio de Janeiro, 2017.

FIRMINO, F. H.; PORCHAT, P. Feminismo, identidade e gênero em Judith Butler: apontamentos a partir de "problemas de gênero". **Rev. Bra. Psicol. Educ.**, Araraquara, v. 19, n. 1, p.51-61, 2017.

FISCHER, B. D. Foucault e histórias de vida: aproximações e que tais. **História da Educação**, v. 1, n.1, p. 5-20, abril 1997.

FONTOURA, M. H.; RIBEIRO, F. B. “Aqui é uma casa masculina!”: Juventude “trans” e socioeducação. **Conversas & Controvérsias**, v. 7, n. 1, p. 1-11, jan-jun. 2020.

FOUCAULT, M. **História da Sexualidade I: A Vontade de Saber**. São Paulo: Graal, 2005.

FOUCAULT, Michel. **Ditos e Escritos I**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2014.

FRAGA, A. M.; GEMELLI, C. E.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. Cenário das Publicações Científicas em Carreira e Gênero. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 13, n. 3, p. 158-178, 2019.

FRANCO, P. R. Mineradoras já demitiram mais de 1 mil devido a crise. Belo Horizonte, 13 de fev. 2015. Disponível em <[https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2015/02/13/internas\\_economia,617910/mineradoras-ja-demitiram-mais-de-1-mil-devido-a-crise.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2015/02/13/internas_economia,617910/mineradoras-ja-demitiram-mais-de-1-mil-devido-a-crise.shtml)>.

FREIRE, L. M. De Sodomitas a Homossexuais: a construção de uma categoria social no Brasil. **Revista Habitus**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 88-100, ago. 2012.

FREIRE, P. **Pedagogia do Oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2011.

FRIO, G. S.; FONTES, L. F. C. Wage Differentials Associated with Race between 2002 and 2014 in Brazil: Evidence from a Quantile Decomposition. **Organizações & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 568-588, 2018.

GARCIA, J. G. **Orientação sexual e discriminação: um experimento no mercado de trabalho paulistano**. 2017. Tese (Doutorado em Administração Pública e Governo) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2017.

GAULEJAC, V. **A neurose de classe: trajetória social e conflitos de identidade**. São Paulo: Via Lettera, 2014.

GAULEJAC, V. Psicossociologia e Sociologia Clínica. In: ARAÚJO, J. N. G.; CARRETEIRO, T. C. O. C. (Org.). **Cenários Sociais e Abordagem Clínica**. São Paulo/Belo Horizonte: Escuta/Fumec, 2001.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GILBERT, O. A história de Sojourner Truth, a escrava do Norte. Jandira: Principis, 2020.

GOIS, J. B. H. Desencontros: as relações entre os estudos sobre a homossexualidade e os estudos de gênero no Brasil. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 11, n. 1, p. 289-297, Jun. 2003.

GOMES, A. C. W. C. **Penalidade e privilégio**: a falsa representação dos homens negros homossexuais. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) – Programa de Pós-Graduação em Direito Político e Econômico, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2015.

GOMES, M. A. A. F. Escravidão e cidade: notas sobre a ocupação da periferia de Salvador no século XIX. **RUA – Revista de Arquitetura e Urbanismo**, v. 3, n. 4/5, p. 9-19, 1990.

GOMES, R.; FELIX, B. O 'Self' no Armário: Uma Teoria Fundamentada sobre o Silêncio de Gays e de Lésbicas no Ambiente de Trabalho. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, n. 2, p. 375-388, 2019.

GONÇALVES, R. C.; LISBOA, T. K. Sobre o método da história oral em sua modalidade trajetórias de vida. **Rev. Katálysis**, Florianópolis, v. 10, n. spe, p. 83-92, 2007.

GONSALVES, E. P. **Iniciação à pesquisa científica**. Campinas: Alínea, 2003.

GONZALES, L.; HASENBALG, C. A. **Lugar de negro**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982.

GONZALEZ, L. A Mulher Negra na Sociedade Brasileira (Uma abordagem político-econômica). In: MADEL, L. (org.). **O lugar da Mulher** (Estudos sobre a condição feminina na sociedade atual)". Rio de Janeiro: Graal, V.1, 1982.

GOUVÊA, J. B. O que há por trás do discurso da harmonia racial no país da miscigenação?. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 4, n. 10, p. 915-955, 2017.

GOUVÊA, J. B.; OLIVEIRA, J. S. Por que branquitudes, por que (somente) agora? **Caderno de Administração**, v. 28, n. 2, p. 5-14, 21 jan. 2021.

GUIMARAENS, A. H. C. **Obra completa em um volume**. Rio de Janeiro: Editora Nova Aguilar LTDA, 1960.

GUIMARAENS, D. L. **Amanhã tudo isso será tinta: Alianças de sangue e escrita entre os Guimarães e Guimaraens**. 2014. Tese (Doutorado em Letras). Programa de Pós-Graduação em Literatura, Cultura e Contemporaneidade, Centro de Teologia e Ciências Humanas, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2014.

GUIMARÃES, L. V. M. **Entre o céu e o inferno**: confissões de executivos no topo da carreira profissional. Tese (Doutorado em Administração) - Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 11. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

HALL, S. **Cultura e representação**. Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio, Apicuri, 2016.

HALL, S. **Da diáspora**: identidades e mediações culturais. Belo Horizonte: Editora UFMG; Brasília: Representação da UNESCO no Brasil, 2003.

HALL, S. Raça, Cultura e comunicações: olhando para trás e para frente dos estudos culturais. **Revista Projeto História**, São Paulo, v. 31, p. 15-24, 2005.

HALL, S. Raça, o significante flutuante. **ZCultural**, v. 8, n. 2, 2013.

HAN, C. -S; CHOI K. -H. Very Few People Say “No Whites”: Gay Men of Color and the Racial Politics of Desire. **Sociological Spectrum**, v. 38, n. 3, p. 145-161, Jul 2018

HANSSON, S. **Decision Theory: A Brief Introduction**. Stockholm: Royal Institute of Technology, 2005.

HARRIS, L. N. Black, Queer, and Looking for a Job: An Exploratory Study of Career Decision Making Among Self-Identified Sexual Minorities at an Urban Historically Black College/University. **Journal of Homosexuality**, v. 61, n.10, p. 1393-1419, 2014.

HENNING, C. E. Interseccionalidade e pensamento feminista: as contribuições históricas e os debates contemporâneos acerca do entrelaçamento de marcadores sociais da diferença. *Mediações*, Londrina, v. 20, n. 2, p. 97-128, jul./dez. 2015.

HIGASHI, R. **A heteronormatividade e a graduação em administração**. 2016. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2016.

HILL, M.; BAPTISTE, D.; BIRAL, D.; FEDI, O.; LENZO, R. Sun Goes Down. *In: LIL NAS X. Montero*. Nova York: Columbia Records, 2020. Download digital, streaming. Faixa 11.

HIRATA, H. Gênero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social* [online]. v. 26, n. 1, 2014.

HOFFMANN, E. M. **Atitude do consumidor em relação a anúncio homoafetivo**. 2017. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade do Vale do Itajaí, Biguaçu, 2017.

HOFFMANN, E. M.; SOUZA, M. J. B.; KIELING, A. P. Ser ou Não Ser Gay-Friendly: O Caso da Beauty Factor. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 19, n. 2, p. 381-412, 2018.

hooks, B. **Olhares negros: raça e representação**. São Paulo: Elefante, 2019.

HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em Posição de Liderança: Obstáculos e Expectativas de Gênero em Cargos Gerenciais. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 3, p. 331-344, 2018.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estudos e Pesquisas Informação Demográfica e Socioeconômica. Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Mariana. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/mariana/panorama>>.

INSTITUTO ETHOS - EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010. São Paulo: Instituto Ethos, 2010.

INSTITUTO ETHOS - EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. São Paulo: Instituto Ethos, 2016.

IRIGARAY, H. A. R. Discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho: uma questão de classe social? Uma análise sob a ótica da pós-modernidade crítica e da Queer Theory In: Encontro Nacional de Administração Pública e Governança, 2008, Salvador. Anais... Salvador: Enapg, 2008.

JESUS, J. G. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos.** Goiânia: UFG, 2012.

JOVCHELOVITCH, S.; BAUER M. W. Entrevista narrativa. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático.** Petrópolis: Vozes, 2002.

JUNQUEIRA, R. D. Educação e homofobia: o reconhecimento da diversidade sexual para além do multiculturalismo liberal. In: \_\_\_\_\_(org.). **Diversidade sexual na educação: problematizações sobre a homofobia nas escolas.** Ministério da Educação. Brasília, 2009.

KIMMEL, M. S. A produção simultânea de masculinidades hegemônicas e subalternas. **Horizontes antropológicos**, Porto Alegre, v. 4, n. 9, p. 103-117, out. 1998.

KOCH, A. J.; D’MELLO S. D.; SACKETT, P. R. A Meta-Analysis of Gender Stereotypes and Bias in Experimental Simulations of Employment Decision Making. **Journal of Applied Psychology**, v. 100, n. 1, p. 128–161, 2015.

KRENAK, A. Ideias para adiar o fim do mundo. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

KYRILLOS, G. M. Uma Análise Crítica sobre os Antecedentes da Interseccionalidade. Revista Estudos Feministas [online], v. 28, n. 1, 2020.

LAGE, M. L. C.; PERDIGÃO, D. A.; PENA, F. G.; SILVA, M. A. F. Preconceito Maquiado: O Racismo no Mundo Fashionista e da Beleza. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 10, n. 4, p. 47-62, 2016.

LAGE, M. L. C.; SOUZA, E. M. Da Cabeça aos Pés: Racismo e Sexismo no Ambiente Organizacional. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, v. 11, n. Ed. Especial, p. 55-72, 2017.

LIMA, A.; CERQUEIRA, F. A. Identidade homossexual e negra em alagoinhas. **Bagoas estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 1, n. 1, p. 269-286, 2007.

LIMA, E. O.; NELSON, R.; NASSIF, V. M. J. Gênero, Classe Social e Empreendedorismo: Foco nas Estudantes Universitárias de um País Emergente. Revista de Administração da UFSM, v. 9, n. 4, p. 579-605, 2016.

LIMA, F. Raça, interseccionalidade e violência: corpos e processos de subjetivação em mulheres negras e lésbicas. **Cadernos de Gênero e Diversidade**, v. 4, n. 2, p. 66-82, 2018.

LIVINGSTON, J. **Paris Is Burning.** Burbank: Miramax Home Entertainment, 2005.

LOTIERZO, T.; SCHWARCZ, L. K. M. Raça, gênero e projeto branqueador: “a redenção de Cam”, de Modesto Brocos. **Artelogie**, nº 5, Outubro, 2013.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis: Editora Vozes, 2017.

LOVISI, P. **Trabalhadores contaminados fazem explodir casos de COVID-19 em Mariana**. Belo Horizonte, 28 mai, 2020. Disponível em: [https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2020/05/28/interna\\_gerais,1151728/trabalhadores-contaminados-fazem-explodir-casos-de-covid-19-em-mariana.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2020/05/28/interna_gerais,1151728/trabalhadores-contaminados-fazem-explodir-casos-de-covid-19-em-mariana.shtml)

MACCALI, N. **Influências de valores pessoais de gestores estratégicos no processo decisório organizacional**. 2015. Tese (Doutorado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

MACCALI, N.; MINGHINI, L.; WALGER, C. DE S.; ROGLIO, K. DE D. O método história de vida: desvendando a subjetividade do indivíduo no estudo das organizações. **RAEP Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 15, n. 3, p. 439-468, 30 set. 2014.

MACEDO, F. M. F.; BOAVA, D. L. T.; CAPPELLE, M. C. A.; OLIVEIRA, M. DE L. S. Relações de gênero e subjetividade na mineração: um estudo a partir da fenomenologia social. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 2, p. 217-236, 2012.

MACEDO, L. O. B; SAES, M. S. M. Semiótica e os microfundamentos da lógica de decisão individual. **Organ. Soc.**, Salvador, v. 27, n. 92, p. 53-69, Mar. 2020.

MACHADO JUNIOR, C.; BAZANINI, R.; MANTOVANI, D. M. N. The Myth of Racial Democracy in the Labour Market: A Critical Analysis of the Participation of Afro-Descendants in Brazilian Companies. **Organizações & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 632-655, 2018.

MAGALHÃES, A. F. **Poder, autonomia e seus avessos: Reflexões sobre o empoderamento de gays em organizações de trabalho privadas**. 2018. Tese (Doutorado em Administração) - Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

MAGALHÃES, A. F.; SARAIVA, L. A. S. Contradições entre Essência e Aparência nos Processos de Empoderamento de Gays em Organizações de Trabalho. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 19, n. 1, p. 159-176, 2018.

MAGALHÃES, J. C.; BARBATO, L. F. T. A mineração por seus mineradores: uma história social da mineração. In: Encontro de Pesquisa & Extensão, 6, 2019. Anais... Patrocínio: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro, 2019.

MARQUES JUNIOR, J. S. LGBT + negras: conhecimento e políticas em revista. **(SYN)THESIS**, v. 9, p. 17-27, 2019.

MARTINS, B. V.; SCHERDIEN, C.; OLIVEIRA, S. R. Estrutura de Classe e Mobilidade Social no Processo de Inserção Profissional de Jovens no Brasil: Reflexões e Agenda de Pesquisa. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, n. 3, p. 564-576, 2019.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política: Livro I, volume 2**. São Paulo: Boitempo: 2002

MEDEIROS, R. A. Processo decisório: uma definição. **Pensamento & Realidade**. São Paulo, v. 5, 1999.

MENDES, D. C. **Ser ou não parecer no curso de Administração? Eis a questão!** A performance de alunos gays e bissexuais no contexto de um curso heteronormativo. 2019. Tese (Doutorado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2019.

MENDONÇA, P. G. **A dominação masculina nas organizações:** efeitos e estratégias nas carreiras profissionais. 2018. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Administração) – Programa de Mestrado Profissional em Administração, Fundação Dom Cabral, Belo Horizonte, 2018.

MESQUITA, J. S.; TEIXEIRA, J. C.; SILVA, C. R. 'Cabelo (Crespo e Cacheado) pro Alto, me Levando a Saltos' em Meio à Resignificação das Identidades de Mulheres Negras em Contextos Sociais e Organizacionais. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 19, n. 2, p. 227-256, 2020.

MISKOLCI, R. Pânicos morais e controle social: reflexões sobre o casamento gay. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 28, p. 101-128, Jun, 2007.

MORAIS, F. L. **Diamantes negros sob um arco-íris multicolorido:** as identidades negras-gay na poesia de Thomas Grimes. 2019. Dissertação (Mestrado em Letras) – Programa de Pós-Graduação em Letras, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, São José do Rio Preto, 2019.

MORITZ, G. O.; PEREIRA, M. F. **Processo Decisório**. Florianópolis: SEAD/UFSC, 2006.

MOURA, R. G. **A feminilidade nas organizações na visão de homossexuais masculinos:** entre a dominação masculina e o estigma. 2017. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade do Grande Rio “Prof. José de Souza Herdy”, Rio de Janeiro, 2017.

MOURA, R. G.; NASCIMENTO, R. P. O Estigma da Feminilidade nas Organizações: Um Estudo a partir da Visão de Sujeitos Gays. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 19, n. 2, p. 203-226, 2020.

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

MOVIMENTO DOS ATINGIDOS POR BARRAGENS (MAB). Mariana/MG confirma 59 casos de trabalhadores da mineração com coronavírus. 27 de maio de 2020. Disponível em: <<http://www.mabnacional.org.br/noticia/marianamg-confirma-59-casos-trabalhadores-da-minera-com-coronav-rus>>. Acesso em: 30 nov. 2021.

MUNANGA, K. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil**. Identidade Nacional versus Identidade Negra. 2. ed. Belo Horizonte: Editora Autêntica, 2004

MUNANGA, K.; GOMES, N. L. **O negro no Brasil de hoje**. São Paulo: Global, 2016.

NASCIMENTO, M. C. R. Apresentação. In: CARRIERI, A. P; TEIXEIRA, J. T; NASCIMENTO, M. C. R (Org.). **Gênero e Trabalho:** perspectivas, possibilidades e desafios no campo dos estudos organizacionais. Salvador: EDUFBA, 2016. p. 11-20.

NASCIMENTO, M. C. R.; OLIVEIRA, J. S.; TEIXEIRA, J. C.; CARRIERI, A. P. Com que Cor Eu Vou pro Shopping que Você me Convidou?. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 19, n. 3<sup>a</sup> E. Especial, p. 245-268, 2015.

NAVASCONI, P. V. P. **Vida, adoecimento e suicídio: racismo na produção do conhecimento sobre jovens negros/as LGBTQTTIs**. 2018. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2018.

NEVES, J. L. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. Caderno de pesquisa em administração. **FEA-USP**. São Paulo, v. 1. n. 3. 2º sem, 1996.

NKOSI, D. F. **O pênis sem falo**: algumas reflexões sobre homens negros, masculinidade e racismo. *Feminismos e masculinidades*. Eva Alterman Blay (org.). São Paulo: Cultura Acadêmica, 2014.

NOGUEIRA, M. L. M. *et al.* O método de história de vida: a exigência de um encontro em tempos de aceleração. **Pesqui. prá. psicossociais**, São João del-Rei, v. 12, n. 2, p. 466-485, ago. 2017.

NUNAN, A. **Homossexualidade**: do preconceito aos padrões de consumo. Rio de Janeiro: Edição do autor, 2015. *E-book*

NUNES, L. P. **Vozes D'África**: Intolerância Religiosa no Ambiente de Trabalho. 2017. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2017.

OLIVEIRA, A. C. A. Lélia Gonzalez e o pensamento interseccional: uma reflexão sobre o mito da democracia racial no Brasil. *Revista Interterritórios*, v. 6, n. 10, 2020.

OLIVEIRA, A. J. M. Igreja e escravidão africana no Brasil Colonial. **Especiaria**: Cadernos de Ciências Humanas, v. 10, n. 18, 2007.

OLIVEIRA, J. **Brasil criminaliza homofobia e reforça queda de braço com conservadorismo**. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2019/06/14/actualidad/1560496365\\_764572.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/06/14/actualidad/1560496365_764572.html). Acesso em: 09 out. 2019.

OLIVEIRA, J. S. As Influências Raciais na Construção do Campo Etnográfico: Um Estudo Multissituado no Contexto Brasil-Canadá. **Organizações & Sociedade**, v. 25, n. 86, p. 511-531, 2018.

OLIVEIRA, J. S. Etnografia como um Processo de (Re)Educação de Subjetividades: Feminismos Negros e a Aprendizagem Etnográfica com Neusa Cavedon. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 6, n. 17, p. 810-835, 2019.

OLIVEIRA, M. J. S. Reflexões sobre negras (in)confidências: bullying não. Isto é racismo. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 4, n. 1, p. 232-235, 2015.

OLIVEIRA, M. R. G. **O diabo em forma de gente**: (r)existências de gays afeminados, viados e bichas pretas na educação. 2017. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017.

- OLIVEIRA, M. R. G. Por que você não me abraça? **SUR**, n. 28, v. 15, 2018a.
- OLIVEIRA, M. R. G. Trejeitos e trajetos de gayzinhos afeminados, viadinhos e bichinhas pretas na educação! **Revista Periódicus**, v. 1, n. 9, p. 161-191, 6 jun. 2018b.
- OLIVEIRA, R. S. **Identidades homoafetivas do negro na literatura brasileira contemporânea**. 2016. Dissertação (Mestrado em Letras) – Programa de Pós-Graduação em Letras, Universidade Estadual do Piauí, Teresina, 2016.
- OLIVEIRA, T. Z. G.; GUIMARÃES, L.V.M.; CAEIRO, M. L. Não Aceite o Segundo Lugar, Baby?: O Olhar e seus Sentidos no Trabalho de uma Drag Queen. In: **ENANPAD**, 2017. São Paulo: ENANPAD, 2017.
- OMS. **Sexual health and its linkages to reproductive health: an operational approach**. Geneva: World Health Organization, 2017. *E-book*.
- ORANSKY, M; FISHER, C. The development and validation of the Meanings of Adolescent Masculinity Scale. **Psychology of Men & Masculinity**, v. 10, n. 1, p 57-72, 2009.
- PADOVEZE, C. L. **Controladoria estratégica aplicada: conceitos, estrutura e sistema de informações**. São Paulo: Cengage Learning, 2016.
- PAES DE PAULA, A. P. Para além dos paradigmas nos Estudos Organizacionais: o Círculo das Matrizes Epistêmica. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 14, n. 1, p. 24-46, 2016.
- PAES DE PAULA, A. P. **Repensando Os Estudos Organizacionais: Por Uma Nova Teoria do Conhecimento**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2015.
- PANIZA, M. D. R. Entre a Emergência, a Submersão e o Silêncio: LGBT como Categoria de Pesquisa em Administração. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 1, p. 13-27, 2020.
- PANIZA, M. D. R.; CASSANDRE, M. P. Tudo Muda para quem? O Discurso da Revista Exame sobre Diversidade na Reportagem de Capa 'Chefe, Eu Sou Gay'. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 7, n. 2, p. 119-141, 2018.
- PENA, F. G. **Um território (re)apropriado? A dinâmica territorial da cozinha em meio a relações sociais de gênero e raça**. 2017. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017.
- PENA, F. G.; SARAIVA, L. A. S. Territórios da Cozinha sob a Ótica de Empregadas Domésticas. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, v. 11, n. Ed. Especial, p. 91-106, 2017.
- PINHO, O. A guerra dos mundos homossexuais: resistência e contra-hegemonias de raça e gênero. In: RIOS, L.; ALMEIDA, V.; PARKER, R.; PIMENTA, C. (orgs.). **Homossexualidade: produção cultural, cidadania e saúde**. Rio de Janeiro: ABI A, 2004a.
- PINHO, O. Qual é a identidade do homem negro? **Revista Democracia Viva**, n.22, 2004b.
- PINHO, O. Race Fucker: representações raciais na pornografia gay. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 38, p. 159-195, Jun. 2012.

PINTO, B. O. S.; CARRETEIRO, T. C. O. C.; RODRIGUEZ, L. S. Trabalhando no “entre”: a história de vida laboral como método de pesquisa em Psicossociologia. **Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 2, n. 5, p. 976-1022, dez. 2015.

PINTO, M. S. A dialética da máscara negra: nego fugido contra o blackface. **Revista Aspas**, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 155-166, 2017.

POMPEU, S. L. E. **Diversidade e trabalho**: um estudo sobre políticas de diversidade sexual e homofobia. 2015. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015.

POMPEU, S. L. E.; SOUZA, E. M. A Discriminação Homofóbica por meio do Humor: Naturalização e Manutenção da Heteronormatividade no Contexto Organizacional. **Organizações & Sociedade**, v. 26, n. 91, p. 645-664, 2019.

POMPEU, S. L. E.; SOUZA, E. M. A Produção Científica sobre Sexualidade nos Estudos Organizacionais: Uma Análise das Publicações Realizadas entre 2005 e 2014. **Organizações & Sociedade**, v. 25, n. 84, p. 50-67, 2018.

PORFÍRIO, L. **Documentário "Além de PRETO, VIADO" (Versão completa)**. 2017. (25m10s). Disponível em: <<https://youtu.be/BDglGIUgF2g>>. Acesso em: 20 jan. 2021.

PÓVOA, A. C. S.; MAFFEZZOLLI, M. R.; PECH, W.; SILVA, W. V. A Influência do Gênero no Processo Decisório: O Jogo do Ultimato. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 21, n. 4, p. 481-499, 2017.

PRIORE, M. D. **Histórias Intimas**: Sexualidade e Erotismo na História do Brasil. São Paulo: Planeta, 2011.

PRIORE, M. D; AMANTINO, M. (Orgs.) **História dos homens no Brasil**. São Paulo: Editora Unesp, 2013.

PROCÓPIO, M. L. A dimensão moral das decisões administrativas e os limites da racionalidade limitada. **Cad. EBAPE.BR**. Rio de Janeiro – RJ, v. 15, nº 4, Artigo 3, Rio de Janeiro, Out./Dez. 2017.

RABELO, A. M. **Diversidade Sexual nas Organizações**: vivências e percepções dos trabalhadores homossexuais. 2016. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós Graduação em Administração, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016.

RAMÍREZ, B. Colonialidad e cis-normatividade. Entrevista con Viviane Vergueiro. **Iberoamérica Social: revista de estudios sociales**, v. 3, p. 15-21, 2014.

RAMOS, A. M. **Efeitos do gênero sobre a decisão de contratação e promoção de líderes**. 2017. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças, Vitória, 2017.

REDUZINO, R. A. **De João Francisco dos Santos à Madame Satã**: Análise da incorporação do Racismo Científico do século XIX pelas instituições brasileiras. 2016. Dissertação

(Mestrado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2016.

REIS, S. J. **“Joguei a Toalha”**: A realidade das executivas que decidiram retornar ao lar. 2017. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017.

RESTIER, H. O duelo viril: confrontos entre masculinidades no Brasil mestiço. *In*: RESTIER, H.; SOUZA, R. M. (Orgs.). **Diálogos Contemporâneos sobre homens negros e masculinidades**. São Paulo: Ciclo Contínuo Editorial, 2019.

RESTIER, H.; SOUZA, R. M. (Orgs.). **Diálogos Contemporâneos sobre homens negros e masculinidades**. São Paulo: Ciclo Contínuo Editorial, 2019.

REZENDE, A. F. **“Cabelo meu! Se você não fosse meu, eu não seria tão eu”**: Identidade racial a partir da valorização do cabelo afro em salões étnicos. 2017. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2017.

REZENDE, A. F.; MAFRA, F. L. N.; PEREIRA, J. J. Black Entrepreneurship and Ethnic Beauty Salons: Possibilities Forresistance In the Social (Re)Construction of Black Identity. **Organizações & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 589-609, 2018.

RIBEIRO, L. G. **Qualidade de Vida no Trabalho e Racismo na Percepção de Técnicos de Enfermagem Negros de uma Instituição Federal de Saúde no Rio de Janeiro**. 2019. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, 2019.

RIBEIRO, V. F. Processo Decisório: Uma revisão teórica sobre a racionalidade limitada nas negociações. **Gestão e Sociedade**, v. 8, n. 19, p. 566-590, 24 jan. 2015.

RIOS, R. R. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. *In*: POCAHY, F. **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Nuances, 2007.

ROCHA, A. R. C.; CASOTTI, L. M. Reflexões Sobre o Consumidor Negro Brasileiro. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 2, p. 47-62, 2017.

ROCHA, A. R. C.; CASOTTI, L. M. Selective and 'Veiled' Demarketing from the Perspective of Black Female Consumers. **Organizações & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 610-631, 2018.

ROCHA, I. V. **Carreira na Percepção da Mulher Negra**. 2016. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016.

RODRIGUES, A. L.; GRIGOLETTO, E. **A constituição discursiva dos corpos no entremeio da insurreição transgênera e do assujeitamento cisgênero**. Anais IV Desfazendo Gênero... Campina Grande: Realize Editora, 2019.

RODRIGUES, C. Atualidade do conceito de interseccionalidade para a pesquisa e prática feminista no Brasil. *In*: **X Seminário Internacional Fazendo Gênero**, Florianópolis, 2013.

RODRIGUES, H. C. Jovens negros LGBT'S no ambiente escolar: como trabalhar a sexualidade nas escolas na perspectiva das relações étnicoraciais? **Revista Educação, Psicologia e Interfaces**, v. 2, n. 2, 2018.

RODRIGUEZ, S. D. L. S. **Se eu comprei, então é meu**: coisas do cotidiano e do prazer sexual para além da heteronormatividade. 1ªed. Rio Grande: CLP, 2019.

RODRIGUEZ, S. D. S. Um breve ensaio sobre a masculinidade hegemônica. **Diversidade e Educação**, v. 7, n. 2, p. 276 - 291, fev. 2020.

ROSA, A. R. Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil. **Rev. adm. contemp**, Curitiba, v. 18, n. 3, p. 240-260, Jun. 2014.

ROSA, A. R. World Models as Organizational Models: Global 'Framing' and Transnational Activism in the Brazilian Black Movement. **Organizações & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 704-732, 2018.

RÚBIO-SCHRAGE, R. Espacialidade mineratória na América Latina: ser minerador no Brasil (Mariana) e na Bolívia (Potosí). 2019. Tese (Doutorado em Geografia). Programa de Pós-Graduação em Geografia, Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

SAFFIOTI, H. O poder do macho. São Paulo: Moderna, 1987.

SALIH, S. **Judith Butler e a Teoria Queer**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2015.

SANSONE, L. "Nem somente preto nem negro: o sistema de classificação racial no Brasil que muda". **Afro-Ásia**, n. 18, p. 165-187, 1996.

SANTOS JUNIOR, A. M; JESUS, J. G. Hipersexualização e segregação social do homoafetivo negro: Uma análise crítica em torno da intersecção entre homofobia e racismo. In: Congresso de Diversidade Sexual e Gênero, 2014, Belo Horizonte. **Anais do congresso de diversidade sexual e de gênero**. v. 1. Belo Horizonte: Faculdade de Direito e Ciências do Estado da UFMG, 2014.

SANTOS, A. M. **Vozes não ouvidas?** Compreendendo como empregados gays coconstroem um clima de voz/silêncio nas organizações. 2017. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós- Graduação em Administração, Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças, Vitória, 2017.

SANTOS, A. P. D.; DIANA, G. M. O Perfil Racial nos Quadros da Administração Pública no Brasil: Um Primeiro Balanço dos Efeitos da Reserva de Vagas para Negros em uma Organização de Segurança Pública. **Revista do Serviço Público**, v. 69, n. 4, p. 275-302, 2018.

SANTOS, E. L. S. **Relações Raciais e Empreendedorismo**: um estudo sobre negros empreendedores na região metropolitana do Rio de Janeiro. 2017. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017.

SANTOS, É. N; PEREIRA, P. P. G. Amores e vapores: sauna, raça e prostituição viril em São Paulo. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 24, n. 1, p. 133-154, Abr. 2016.

SANTOS, G. R. R. **Trajetórias Profissionais de Mulheres Negras em Empresas Multinacionais em São Paulo**. 2017. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2017.

SANTOS, L. T. **“Apruma o corpo e bata continência como homem”**: A vida laboral de homossexuais no corpo de bombeiros militar de Minas Gerais. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração) - Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

SANTOS, M. P. **A constituição e a administração da identidade de gênero homossexual masculino assumida no trabalho e a sua articulação com o consumo**. 2015. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade do Grande Rio “Prof. José de Souza Herdy”, Rio de Janeiro, 2015.

SANTOS, N. C. D.; PEREIRA, S. J. N. Barba, Cabelo e Bigode: Consumo e Masculinidades em Barbearias. **Revista de Administração de Empresas**, v. 59, n. 3, p. 183-194, 2019.

SANTOS, N. S.; SILVA, L. F. M.; CASSANDRE, M. P. Quem Disse Berenice, Que Ser Gay É Ser um Bom Vendedor de Lojas de Shopping?. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 3, p. 88-112, 2017.

SANTOS, S. P. D.; COSTA, B. R. L.; ARAUJO, R. M. O Consumo de Homens Homossexuais no Brasil e as Marcas de Grife. **Caderno Profissional de Administração da UNIMEP**, v. 7, n. 2, p. 41-61, 2017.

SANTOS, V. T. N. **“Ser negro numa sociedade totalmente racista e ainda ser gay é pior [...]”**: construções identitárias de homossexuais negros. 2016. Dissertação (Mestrado em Relações Étnicas e Contemporaneidade) – Programa de Pós-Graduação em Relações Étnicas e Contemporaneidade, Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Jequié, 2016.

SARAIVA, L. A. S; SANTOS, L. T; PEREIRA, J. R. Heteronormatividade, Masculinidade e Preconceito em Aplicativos de Celular: O Caso do Grindr em uma Cidade Brasileira. **BBR, Braz. Bus. Rev.**, Vitória, v. 17, n. 1, p. 114-131, Fev. 2020.

SCHUCMAN, L. V. **Entre o “encardido”, o “branco” e o “branquíssimo”**: Raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana. 2012. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

SCHWADE, E. Heterossexualidade compulsória e continuum lesbiano: diálogos. **Bagoas - Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 4, n. 05, 27 nov. 2012.

SCOTT, J. Gênero: Uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, v.20, n .2, jul./dez, p. 71-99, 1995.

SCUSSEL, F. B. C. Poder, paradigmas e domínio na pesquisa em marketing no Brasil: uma análise da produção nacional da disciplina a partir das matrizes epistêmicas. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 18, n. 3, p. 518-557, 1 set. 2017.

SILVA JUNIOR, P. M.; IVENICKI, A. Sou negão com prazer!: Em busca de possibilidades de problematizar o processo de construção das masculinidades negras. In: Seminário Enlaçando

Sexualidades: Moralidades, Família e Fecundidade, 4, 2015, Salvador. **Anais...** Salvador: UNEB, 2015.

SILVA, E. J. F. Racismo nas Empresas: Até Quando?. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 6, n. 15, p. 399-415, 2019.

SILVA, L. J. **Liderança, Diversidade e Racismo em empresa brasileira**. 2016. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Salvador, Laureate International Universities, Salvador, 2016.

SILVA, M. A. F. **A carne mais barata do mercado é a carne negra**: Um estudo com histórias de vida de trabalhadores industriais negros. 2018. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

SILVA, M. A. F.; SARAIVA, L. A. S. Relações Raciais e Histórias de Vida: Trabalhadores Industriais Negros em Foco. **Organizações & Sociedade**, v. 27, n. 94, p. 532-555, 2020.

SILVA, M. D. F. da.; OLIVEIRA, J. S. de; GOUVÊA, J. B.; SOUZA, V. G. de. Contribuições do conceito de branquitude às pesquisas sobre raça nos estudos organizacionais. In: Encontro da ANPAD, 44., 2020, on-line. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2020.

SILVA, N. C. **Conte-nos a sua história!** Triple Jeopardy nas narrativas de mulheres negras na cidade de Uberlândia. 2015. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2015.

SILVA, P. I; CASTRO, R. M. M. Um olhar fenomenológico e interseccional sobre narrativas (auto) biográficas de negros homossexuais. In: REIS, M. B. F; LIMA, S. **Pesquisas em Educação e Linguagem**. Anápolis: Editora UEG, 2017.

SILVA, T. D. Gestão Pública na Zona do Não Ser: Políticas Públicas, Igualdade Racial e Administração Pública no Brasil. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 10, n. 2, p. 148-159, 2018.

SILVEIRA, T. R. **Reflexões sobre as pessoas LGBT nas organizações públicas**: a diversidade sexual no discurso institucional de uma instituição de ensino federal. 2016. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) - Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2016.

SIMON, H. A. **A Capacidade de Decisão e de Liderança**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1971.

SIMON, H. **Comportamento administrativo**. Rio de Janeiro: FGV, 1979.

SODRÉ, M. **Claros e Escuros**: Identidade, povo e mídia no Brasil. Petrópolis: Vozes, 2000.

SOUZA JÚNIOR, P. G. Visões da cidade: memória, poder e preservação em Mariana, MG. *Vivência*. n.28, 2005.

SOUZA, A. A.; DIAS, R. C. P. Merit is not for Everyone: The Perception of Black Managers About their Process of Career Mobility. **Organizações & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 551-567, 2018.

SOUZA, D. O. S. Desigualdades no Centro da Cidade Partida: sentidos do trabalho entre jovens de diferentes classes sociais. Rio de Janeiro, 2018. Tese (Doutorado em Administração de Empresas), Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2018.

SOUZA, E. C. P.; MARTINS, C. B.; SOUZA, R. B. As representações sociais de secretários executivos gays: questões de gênero e diversidade no trabalho. **Gestão & Conexões**, v. 4, n. 1, p. 116-139, 2015.

SOUZA, E. M. Classe Social e Produção de Desigualdades: Uma Análise Culturalista de Classe. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, v. 19, n. 2, p. 181-202, 2020.

SOUZA, E. M. Fazendo e desfazendo gênero: a abordagem pós estruturalista sobre gênero. In: CARRIERI, A. P; TEIXEIRA, J. T; NASCIMENTO, M. C. R (Org.). **Gênero e Trabalho**: perspectivas, possibilidades e desafios no campo dos estudos organizacionais. Salvador: EDUFBA, 2016. p. 23-55.

SOUZA, E. M.; BIANCO, M. F; JUNQUILHO, G. S. Contestações sobre o Masculino no Contexto do Trabalho: Estudo Pós-modernista em Mineradoras e Siderurgias. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 19, n. spe3, p. 269-287, Out. 2015.

SOUZA, E. M.; CARRIERI, A. P. A analítica queer e seu rompimento com a concepção binária de gênero. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie** (Online), São Paulo, v. 11, n. 3, p. 46-70, Jun. 2010.

SOUZA, M. R. **Falomaquia**: Homens Negros e Brancos e a Luta Pelo Prestígio da Masculinidade em uma Sociedade do Ocidente. *Antro-política*, Niterói, nº34, 35 – 52. 2013

SOUZA, P. B. R. **“Bixa preta, trans e periférica”**: Linn da quebrada e as performatividades de gênero dissidentes com as mídias digitais. 2019. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2019.

SOUZA, R. B. M. **Trabalho escravo contemporâneo e estado capaz no Brasil**. 2015. Tese (Doutorado em Administração Pública e Governo) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2015.

SOUZA, R. F. Trabalho e cotidiano na mineração aurífera inglesa em Minas Gerais: a Mina de Passagem em Mariana (1863-1927). 2009. Tese (Doutorado em História). Departamento de História, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, 2009.

SOUZA, R. R. As representações do homem negro e suas consequências. **Revista Fórum Identidades**, São Cristóvão, v.6, p 97-115, jul./dez. 2009.

SPIEGEL, T.; CAULLIRAUX, H. M. Efeitos da experiência no processo decisório: uma investigação a partir dos elementos da cognição. **Ciências & Cognição**, v. 21, n. 1, 31 mar. 2016.

SPINELLI, J. G. **À mulher somente o que é para a mulher?**: identidade, estereótipos e conflitos de gênero na polícia militar do rio de janeiro. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós Graduação em Administração de Empresas, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

TEIXEIRA, J. C. **As artes e práticas cotidianas de viver, cuidar, resistir e fazer das empregadas domésticas**. 2015. Tese (Doutorado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015.

TEIXEIRA, J. C. Trabalho doméstico. São Paulo: Jandaíra, 2021.

TEIXEIRA, J. C.; OLIVEIRA, J. S.; CARRIERI, A.P. Por que falar sobre raça nos estudos organizacionais no Brasil? Da discussão biológica à dimensão política. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 15, n.1, p. 46–70, 2020.

TEIXEIRA, M. B. M. **Professoras-gestoras na universidade**: reflexões a partir das trajetórias de vida de Maria Carmem e Gaia. 2018. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração, Centro Federal de Educação Tecnológica, Belo Horizonte, 2018.

TILIO, R. Teorias de gênero: principais contribuições teóricas oferecidas pelas perspectivas contemporâneas. **Revista Gênero**, vol. 4. n.2, p. 125-146, 2014.

TVERSKY, A. KAHNEMAN, D. Judgment under Uncertainty: heuristics and biases. **Science**, v. 185, n 4157, p. 1124- 1131, 1974.

VALE DE ALMEIDA, M. Gênero, masculinidade e poder: revendo um caso do sul de Portugal. In: **Anuário Antropológico**, Rio de Janeiro, 1996.

VALE DE ALMEIDA, M. Masculinidade. In. MACEDO, A; AMARAL, A (org). **Dicionário da Crítica Feminista**. Porto: Afrontamento, 2005.

VALE. **Programas de Recém-Graduados**. 2020. Disponível em: <http://www.vale.com/brasil/PT/people/opportunities-in-other-countries/Paginas/programa-recem-graduados.aspx>. Acesso em: 01 out. 2020.

VASCONCELOS, A. C. V. H.; OLIVEIRA, M. F.; FERNANDES, V. D. C. O Processo de Sucessão em Diferentes Combinações de Gênero: Um Estudo Comparativo de Casos em Empresas Familiares de Monte Carmelo, MG. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 16, n. 1, p. 203-226, 2017.

VEIGA, L. M. As diásporas da bixa preta: sobre ser negro e gay no Brasil. **Revista Tabuleiro de Letras**, Salvador, v. 12, n. 1, p. 77-88, 2018

VEJA (ed.). **Hélio Negão, o fiel escudeiro de Jair Bolsonaro**. 2020. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/podcast/helio-negao-o-fiel-escudeiro-de-jair-bolsonaro/>. Acesso em: 03 out. 2020.

VIANA DE PAULO, R. R. **O imundo, o funk e as bixas pretas**: Imagens, performances e as poses no portrait fotográfico. 2018. Dissertação (Mestrado em Artes da Cena) – Programa de Pós-Graduação em Artes da Cena, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.

VIEIRA, A.; MONTEIRO, P. R. R.; CARRIERI, A. P.; GUERRA, V. A.; BRANT, L. C. Um Estudo das Relações entre Gênero e Âncoras de Carreira. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, n. 3, p. 577-589, 2019.

VILLANI, M. L. **Para não ser uma bicha da favela**: Uma etnografia sobre corpo, sexualidade e distinção social. 2015. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015.

WANG, M.; JABLONSKI, B.; MAGALHÃES, A. S. Identidades masculinas: limites e possibilidades. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 12, n. 19, p. 54-65, jun. 2006.

WEBER, M. Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva – Volume II Brasília: Editora Universidade de Brasília; São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2004.

WELZER-LANG, D. A construção do masculino: dominação das mulheres e homofobia. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 460-482, 2001.

WILLIAN, J. Além de preto, é viado. In: PROSA, R. *et. al.* **Da barragem pra cá**. 1a. ed. - Paranoá: Padê Editorial, 2019.

ZABOTTI, E. D.; BERTOLINI, G. R. F. As Perspectivas Teóricas Utilizadas na Produção Científica de Gênero em Posição de Liderança nas Organizações. **Revista Organizações em Contexto**, v. 15, n. 29, p. 3-16, 2019.

ZACCARELLI, L. M.; GODOY, A. S. "Deixa eu te contar uma coisa...": possibilidades do uso de narrativas e sua análise nas pesquisas em organizações. **Revista Gestão Organizacional**, v. 6, n. 3, p. 25-36, 2013.

ZONTA, M.; TROCATE, C. **Antes fosse mais leve a carga**: reflexões sobre o desastre da Samarco/Vale/BHP Billiton. Marabá: Editorial iGuana, 2016.

## APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Projeto CAAE: 47013121.5.0000.8507, aprovado pelo Sistema CEP/CONEP, em 15 de Julho de 2021.

Prezado(a) \_\_\_\_\_, você está sendo convidado a participar da pesquisa intitulada: “ALÉM DE PRETO, É VIADO?”: PROCESSOS DECISÓRIOS NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DE HOMOSSEXUAIS NEGROS NA MINERAÇÃO. Este convite se deve ao fato de você se auto reconhecer e se autodeclarar um homem negro gay que trabalha no ramo da mineração na cidade de Mariana-MG, podendo contribuir com uma visão muito particular sobre como o gênero, a raça e a sexualidade, de forma interseccionada, são tratados na sua área de trabalho. Sendo assim, a área de trabalho, a cidade aonde reside, a autodeclaração e o autorreconhecimento dos participantes de tais características de gênero, raça e orientação sexual, foram os critérios de inclusão adotados nesta pesquisa.

O pesquisador responsável pela pesquisa é Alexandre Gustavo da Silva Carvalho, RG MG 13.675.836, aluno do Mestrado em Administração no Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET/MG. A pesquisa objetiva analisar como a masculinidade hegemônica, o racismo e a homofobia, impactam a trajetória profissional de homens negros gays, que trabalham no setor da mineração em Mariana-MG. Espera-se que a elucidação e a análise das experiências dos participantes de pesquisa integrem o coro de trabalhos que estudam o cotidiano de negros e homossexuais nas organizações, acreditando que o conhecimento possa promover a mudança e a garantia de tratamentos igualitários para todo ser humano.

A primeira fase desta pesquisa foi constituída de uma pesquisa bibliográfica sobre gênero, raça, sexualidade, processos decisórios e masculinidades negras homossexuais. A segunda fase será constituída pela coleta de histórias de vida, de homens negros gays que trabalham na área da mineração em Mariana-MG. Sua participação acontecerá nesta etapa do trabalho, através de encontros pela plataforma Google Meets, que ocorrerão durante três meses. O número de encontros e a duração de cada um deles serão acertados de acordo com a sua disponibilidade. Nestes encontros, você contará aquilo que desejar sobre a sua história e sobre a sua experiência, enquanto um homem negro gay que trabalha na mineração.

A metodologia de pesquisa adotada será a História de Vida, que não tem um roteiro de perguntas pré-estabelecido e parte de uma proposta simples: “Me conte a sua história”. A partir dessa questão, a narração realizada pelo participante da pesquisa vai além de aspectos subjetivos, mas também passa por questões sociais e coletivas, que influenciam as pessoas por meio de suas experiências de vida.

Os riscos envolvidos na participação nesta pesquisa, bem como uma breve explicação de cada um destes, sua gradação, as medidas de minimização e proteção de possíveis danos, estão pontuados abaixo:

1. Constrangimento, desconforto e vergonha: Embora o método História de Vida não possua um roteiro de perguntas fixo e pré-determinado, ao abordar determinadas questões na narração de suas histórias, o participante pode se sentir constrangido, desconfortável ou envergonhado. Isto pode ser atenuado pelas questões relativas a gênero, raça e sexualidade, que permeiam esse trabalho. Este é um risco de grau mínimo, que pode ser minimizado através da liberdade que os participantes de pesquisa terão de falar ou não sobre determinados assuntos e pela possibilidade de desistência de integrar a pesquisa, se assim desejarem.

2. Medo: Ao falar de suas trajetórias de vida laboral, os participantes podem ter medo de tocar em assuntos referentes ao machismo, racismo e a homofobia em seu ambiente de trabalho – podem temer ainda que sua orientação sexual seja revelada, caso essa não seja assumida. Medo de tocar nestes assuntos e serem de alguma forma descobertos e penalizados. Neste caso, o medo é um risco de grau mínimo, que será minimizado através de procedimentos que garantam a total discricção e sigilo a respeito da identidade destes indivíduos.

3. Cansaço e estresse: O processo de coleta de dados pode ser cansativo e estressante para os participantes, considerando as jornadas de trabalho da mineração enfrentada por eles e a utilização de uma plataforma de vídeo chamada. Esse é um risco de grau mínimo que pode ser minimizado com o agendamento dos encontros de acordo com a disponibilidade dos participantes, podendo estes serem desmarcados ou reagendados de acordo com a disposição dos participantes. Cada participante poderá realizar pausas, quando necessitar e sugerir o uso de plataformas alternativas ao Google Meets, caso desejarem.

4. Quebra de sigilo e anonimato: A quebra de sigilo e anonimato é um risco de grau máximo, que pode ocorrer, caso o TCLE ou as gravações tornem-se públicos ou sejam acessados por terceiros. O TCLE será sempre enviado e recolhido em envelopes lacrados, através de empresas profissionais de frete, a fim de garantir a sua preservação. As gravações serão armazenadas em dispositivos eletrônicos locais, protegidas por senhas e serão acessadas apenas pelo pesquisador. Ao final da pesquisa, este material será armazenado pelo prazo de cinco anos. Após este período, será deletado ou entregue ao participante, se este assim desejar.

Sobre os benefícios desta pesquisa, acredita-se que os participantes serão beneficiados diretamente pela possibilidade de autoconhecimento e autorreflexão de seus processos decisórios, sua identidade de gênero, racial e sexual, proporcionada pela verbalização de sua história de vida. Indiretamente, há o benefício social que este estudo organizacional pode trazer ao falar de homens negros gays, recorte interseccional ainda ausente nos estudos da administração, conforme observado na revisão teórica deste trabalho.

A pesquisa emprega entrevista on-line, portanto, recorre ao ambiente virtual na coleta de dados. A entrevista emprega o Google Meet, da empresa GOOGLE. O instrumento e a empresa têm uma boa reputação, mas o pesquisador responsável não tem controle de como a empresa GOOGLE utiliza os dados que colhe dos participantes que acessam o ambiente virtual. A política de privacidade da empresa GOOGLE está disponível em

<https://policies.google.com/privacy?hl=pt-BR>. Se você não se sentir seguro quanto as garantias da empresa GOOGLE quanto a proteção da sua privacidade, você deve cessar a sua participação, sem nenhum prejuízo. Caso concorde em participar, será considerado anuência.

Como medidas complementares decorrentes da utilização do ambiente virtual, o pesquisador responsável assegura que:

- a) O TCLE depositado no Comitê de Ética tem a mesma formatação utilizada para visualização dos participantes da pesquisa.
- b) Não são usadas listas ou outro meio que permitam a identificação e/ou a visualização de seus dados pelos demais convidados ou por outras pessoas.
- c) O TCLE é apresentado anteriormente às entrevistas, mas contendo uma descrição do seu conteúdo (tópicos que serão abordados) que lhe permita avaliar sua participação.
- d) Você tem o direito de não responder qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa para tal.
- e) Você tem o direito de se retirar da pesquisa, bem como retirar seu consentimento para a utilização de seus dados a qualquer momento, sem nenhum prejuízo – no último caso, bastando declarar a retirada do consentimento no e-mail alexcarvalhoadm@gmail.com. Nesse caso, o pesquisador responsável afiança que dará a ciência do seu interesse de retirar consentimento de utilização de seus dados em resposta ao e-mail.
- f) Uma vez concluída a coleta de dados, o pesquisador responsável fará o download dos dados coletados para um dispositivo eletrônico pessoal, apagando todo e qualquer registro da entrevista.

Como participante de uma pesquisa e de acordo com a legislação brasileira, você é portador de diversos direitos, além do anonimato, da confidencialidade, do sigilo e da privacidade, mesmo após o término ou interrupção da pesquisa. Assim, lhe é garantido:

- A observância das práticas determinadas pela legislação aplicável, incluindo as Resoluções 466 (e, em especial, seu item IV.3) e 510 do Conselho Nacional de Saúde, que disciplinam a ética em pesquisa e este Termo;
- A plena liberdade para decidir sobre sua participação sem prejuízo ou represália alguma, de qualquer natureza;
- A plena liberdade de retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem prejuízo ou represália alguma, de qualquer natureza. Nesse caso, os dados colhidos de sua participação até o momento da retirada do consentimento serão descartados a menos que você autorize explicitamente o contrário;
- O acompanhamento e a assistência, mesmo que posteriores ao encerramento ou interrupção da pesquisa, de forma gratuita, integral e imediata, pelo tempo necessário, sempre que requerido e relacionado a sua participação na pesquisa, mediante solicitação ao pesquisador responsável;
- O acesso aos resultados da pesquisa;

- O acesso a este Termo. Este documento é rubricado e assinado por você e por um pesquisador da equipe de pesquisa, em duas vias, sendo que uma via ficará em sua propriedade. Se perder a sua via, poderá ainda solicitar uma cópia do documento ao pesquisador responsável.

Qualquer dúvida ou necessidade – nesse momento, no decorrer da sua participação ou após o encerramento ou eventual interrupção da pesquisa – pode ser dirigida ao pesquisador na Rua Embaúba nº 102, Bairro: Rosário, Mariana-MG, por e-mail: alexcarvalhoadm@gmail.com ou telefone (31) 9 8898 9118.

Se preferir, ou em caso de reclamação ou denúncia de descumprimento de qualquer aspecto ético relacionado à pesquisa, você poderá recorrer ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG), vinculado à CONEP (Comissão Nacional de Ética em Pesquisa), comissões colegiadas, que têm a atribuição legal de defender os direitos e interesses dos participantes de pesquisa em sua integridade e dignidade, e para contribuir com o desenvolvimento das pesquisas dentro dos padrões éticos. Você poderá acessar a página do CEP, disponível em: <<http://www.cep.cefetmg.br>> ou contatá-lo pelo endereço: Av. Amazonas, nº 5855 - Campus Gameleira; E-mail: cep@cefetmg.br; Telefone: +55 (31) 3379-3004 ou presencialmente, no horário de atendimento ao público: às terças-feiras das 12h às 16h e às quintas-feiras das 12h às 16h.

Se optar por participar da pesquisa, peço-lhe que rubricue todas as páginas deste Termo, identifique-se e assine a declaração a seguir, que também deve ser rubricada e assinada pelo pesquisador.

---

## DECLARAÇÃO

Eu, \_\_\_\_\_, abaixo assinado, de forma livre e esclarecida, declaro que aceito participar da pesquisa como estabelecido neste TERMO.

[  ] Autorizo a gravação dos encontros virtuais que serão realizados de acordo com o proposto neste TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO e em consonância com o TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA USO DE VOZ E IMAGEM deste projeto.

Assinatura do participante da pesquisa: \_\_\_\_\_

Assinatura do pesquisador: \_\_\_\_\_

Mariana, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

---

Se quiser receber os resultados da pesquisa, indique seu e-mail ou, se preferir, endereço postal, no espaço a seguir: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## APÊNDICE B - TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA USO DE VOZ E IMAGEM

### TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA USO DE VOZ E IMAGEM

Eu, \_\_\_\_\_, de posse do TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO da pesquisa intitulada “ALÉM DE PRETO, É VIADO?”: PROCESSOS DECISÓRIOS NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DE HOMOSSEXUAIS NEGROS NA MINERAÇÃO, após ter ciência e entendimento quanto aos (i) riscos e benefícios que essa pesquisa poderá trazer e (ii) métodos que serão usados para a coleta de dados; e por estar ciente da necessidade da gravação, AUTORIZO, por meio deste termo, que o pesquisador ALEXSANDRE GUSTAVO DA SILVA CARVALHO capture a gravação de voz e imagem de minha pessoa para fins EXCLUSIVOS da referida pesquisa científica e com a condição de que esse material, na sua forma original, não seja divulgado. Nessas condições, apenas o material derivado do original poderá, nos termos desta autorização, ser divulgado em meios científicos, tais como, teses, dissertações, trabalhos de conclusão de curso, artigos em periódicos, congressos e simpósios ou outros eventos de caráter científico-tecnológico – no sentido de preservar o meu direito ao ANONIMATO e demais direitos, como definido na regulamentação ética da pesquisa envolvendo seres humanos no Brasil.

As gravações de voz e imagem ficarão sob a propriedade e a guarda do pesquisador responsável pela pesquisa. Terão acesso aos arquivos o pesquisador ALEXSANDRE GUSTAVO DA SILVA CARVALHO e sua orientadora LUDMILA DE VASCONCELOS MACHADO GUIMARÃES.

Esta AUTORIZAÇÃO foi concedida mediante o compromisso do(s) pesquisador(es) citados em garantir-me que:

1. a transcrição da gravação me seja disponibilizada, caso a solicite;
2. os dados coletados serão usados exclusivamente para gerar informações para a pesquisa aqui tratada e outras publicações científicas dela decorrentes;
3. a minha identificação não será revelada em nenhuma das vias de publicação científica das informações geradas pela pesquisa;
4. a utilização das informações geradas pela pesquisa para qualquer outra finalidade não especificada no TCLE somente poderá ser feita mediante minha autorização;

5. os dados coletados serão armazenados por 5 (cinco) anos, sob a responsabilidade do pesquisador responsável pela pesquisa; e, após esse período, serão destruídos ou entregues a mim, caso seja de minha vontade;
6. a interrupção de minha participação na pesquisa poderá ser feita a qualquer momento, sem nenhum ônus, mediante mera comunicação ao pesquisador responsável, que, nesse caso, deverá providenciar a devolução (e adoção de medidas condizentes com essa situação) do material relacionado a esta autorização.

Valido esta autorização assinando e rubricando este documento em duas vias de igual teor e forma, ficando uma em minha posse.

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

Local e data

---

Nome completo do Participante da Pesquisa

---

Assinatura do Participante da Pesquisa

---

Nome e Rubrica do pesquisador responsável