

**“BOTA A CARA NO SOL”: O SILÊNCIO E A RESISTÊNCIA NA EMPREGABILIDADE
LGBT**

ADRIANA KELLY CARDOSO DE SOUZA
CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES - MG

JEFFERSON RODRIGUES PEREIRA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

THAÍS PINTO DA ROCHA TORRES
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

JULIO GUIMARÃES BARATA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

“BOTA A CARA NO SOL”: O SILÊNCIO E A RESISTÊNCIA NA EMPREGABILIDADE LGBT

1. INTRODUÇÃO

A discussão acerca da sexualidade dos membros de uma empresa para muitos é um tabu e torna-se um silêncio ensurdecedor para os que não podem, não querem ou têm medo de se assumir (CRUZ NETO, 2000). A dificuldade de empregabilidade das pessoas que integram o grupo LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros), reflete em suas vidas e impacta negativamente, por exemplo, na continuação dos estudos, uma vez que não podem arcar financeiramente com cursos técnicos e de graduação, e, muitas vezes, não possuem o apoio da família. Por outro lado, nota-se que as organizações possuem sua força de trabalho diversificada, mas ainda verifica-se que as empresas possuem grandes preconceitos (REIS *et al.*, 2015). Notavelmente as poucas oportunidades de emprego para esse grupo se dá, na maioria das vezes, em cargos invisíveis à sociedade, no qual essas pessoas continuam a sofrer com a discriminação e com a degradação das relações de trabalho (KIMMEL, 1998).

De acordo com um levantamento realizado pela Elancers (2015), uma em cada cinco organizações que atuam no Brasil se recusam a contratar um LGBT. Segundo a pesquisa, isso ocorre devido ao medo que algumas empresas possuem de ter a imagem associada a do funcionário, e outras deixam de contratar apenas para determinados cargos. Os homossexuais masculinos considerados afeminados são os mais atingidos, sendo que os travestis sofrem ainda mais com esse preconceito, de forma que 90% são obrigados a se prostituir para garantir seu sustento (FARIAS, 2016).

O preconceito é algo recorrente na sociedade brasileira em vários níveis e estratos sociais. Estar empregado e manter-se são grandes desafios para todos, porém, em uma sociedade machista, um gay afeminado enfrenta ainda mais oposições (ARAUJO; GOMES, 2017). O preconceito antecede a discriminação e violências que aparecem ao longo da vida de um LGBT, sendo no ambiente de trabalho o local onde é possível notar que a discriminação se dá de maneira muito sutil, como por meio de piadas e expressões que rebaixam o indivíduo, mas que são socialmente legitimadas (MARCO *et al.* 2015). Perante as dificuldades enfrentadas, diversas pessoas LGBT preferem se manter no anonimato, pois o silêncio é uma forma de estar seguro, conservar seu cargo na empresa e de se preservar do preconceito, das discriminações e violências (ARAUJO; SANTOS, 2016).

Tendo por base o cenário previamente exposto, e por considerar que, em maior frequência, as diversas formas de violências que são comuns contra o público LGBT são praticadas dada a não aceitabilidade da diversidade entre os seres humano. Assim, neste estudo optou-se por discutir a empregabilidade e as violências físicas, estrutural, simbólica, moral e sexual sob a ótica de indivíduos que são assumidamente LGBT, tendo como pano de fundo as relações de trabalho. Buscou-se então demonstrar como essas violências são praticadas e como elas são percebidas pelo público LGBT, uma vez que pode marcar fisicamente e emocionalmente, e, em contraste desses, essa pode não ser percebida pelos violentados (SILVA; FREIRE; PRADO, 2018).

Dessa maneira a questão norteadora do presente estudo é: Como as diversas formas de violência são percebidas e enfrentadas por pessoas LGBT na relações de trabalho?

O objetivo deste estudo é analisar como as diversas formas de violência são percebidas e enfrentadas por pessoas LGBT residentes na cidade de Belo Horizonte, Minas Gerais, em suas relações de trabalho.

Esse estudo justifica-se pelo silêncio das organizações que evitam falar sobre sexualidade no ambiente organizacional e pela permissividade frente à disseminação do preconceito velado através das “brincadeiras”. Dessa forma é necessário abordar as dificuldades do LGBT se assumir perante a organização, sem que o fato de sua homossexualidade torne-se motivos para perseguições e discriminações.

Este trabalho é elaborado em cinco seções. A introdução apresenta a contextualização do tema, a justificativa, o problema de pesquisa, além do objetivos geral. Na segunda seção, apresenta-se o referencial teórico. A terceira seção detalha a metodologia utilizada para a pesquisa. Na quarta seção é apresentada a análise de dados, e por fim são apresentadas as considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção é apresentada a abordagem teórica que suporta a discussão da proposta. Para tal, as seguintes temáticas são abordadas: preconceito, discriminação e empregabilidade LGBT; tipos de violência; resistência.

2.1 Preconceito, discriminação e empregabilidade LGBT

Para entender melhor a situação dos homossexuais, é importante traçar um breve histórico do preconceito e da discriminação. Durante vários séculos, a homossexualidade foi vista como crime, pecado e patologia pelo Estado, Catolicismo e Ciência, respectivamente (LOPES, 2002; SILVA, 2007). Na década de 1970, nos Estados Unidos já se falava em um termo tão usado atualmente, a homofobia, que foi definido por Weinberg (1972) como atitudes de repulsa e o desejo de puni-los. Quintão e Carvalho (2012) acrescentam que sobre o termo homofobia, que o homossexual seria visto como anormal ou inferior ao heterossexual. Geralmente, as pessoas que agem de forma homofóbica argumentam a imposição da sexualidade como superior às das demais pessoas (QUINTÃO; CARVALHO, 2012).

O primeiro estudo de campo sobre discriminação por orientação sexual foi conduzido por Adam (1981), no qual foram elaborados quatro currículos para se candidatar a cargos de aprendiz em escritórios de advocacia. Os currículos eram iguais, diferenciados apenas pela orientação sexual e gênero dos candidatos. A orientação sexual foi sinalizada pela informação de que o candidato estava ativo na Gay People's Alliance. Os currículos foram enviados para 163 escritórios de advocacia em Ontário, Canadá. Um procedimento de atribuição aleatória foi usado, significando que um em cada quatro possíveis foi selecionado aleatoriamente e enviado para cada escritório de advocacia. Através desse estudo, o autor demonstrou que o candidato gay recebeu uma resposta em 10% dos casos, em contrapartida o candidato heterossexual masculino recebeu uma resposta em 17% dos casos. A lésbica e a candidata heterossexual feminina receberam uma resposta em 7% e 15% dos casos, respectivamente. Assim foi possível notar vestígios de uma discriminação velada contra os homossexuais (ADAM, 1981).

Patacchini, Ragusa e Zenou (2015) analisaram a discriminação de indivíduos com características “específicas” no mercado de trabalho na Itália. Foi realizada um estudo semelhante à de Adam (1981), em duas cidades italianas: Roma e Milão, onde foram enviados currículos

"falsos" para anúncios reais. Foi identificada uma grande penalidade para os homossexuais, já que a chance de ser chamado foi 30% menor em comparação com um homem heterossexual, independentemente da alta qualificação dos homossexuais. Por outro lado, não foram identificadas penalidades para as mulheres homossexuais.

Outro estudo importante de ser ressaltado foi realizado na Suécia, onde foram enviados currículos para cerca de 4000 empregadores e considerando 10 ocupações, nos quais sexo e orientação sexual diferentes foram distribuídos de forma aleatória. Os resultados demonstraram a existência de discriminação por orientação sexual no mercado de trabalho sueco. A discriminação contra os candidatos gays variou em diferentes ocupações. Os resultados também mostram que o candidato a homem gay foi discriminado em ocupações tipicamente dominadas por homens, enquanto o candidatas lésbicas foram discriminadas em ocupações típicas de mulheres (AHMED; ANDERSSON; HAMMARSTEDT, 2013).

Em contraposição, uma pesquisa realizada nos Estados Unidos não identificou discriminação no primeiro contato com o empregador. A pesquisa buscou analisar a possível discriminação na contratação baseada na orientação sexual, especificamente, o “primeiro contato” entre candidatos a emprego e empregadores. Foram enviados mais de 4600 currículos a empresas das seguintes cidades: Filadélfia, Chicago, Dallas e São Francisco. Os currículos variavam aleatoriamente em relação ao gênero, orientação sexual e outras características, mas as qualificações foram mantidas constantes. Currículos sem sexualidade identificada foram tratados de forma implícita como heterossexuais. Através das respostas dos empregadores, observou-se que não há evidência de que homens gays ou mulheres lésbicas sejam discriminados em sua primeira aproximação com empregadores, e nenhuma variação significativa entre as cidades nesses encontros foi encontrada (BAILEY; WALLACE; WRIGHT, 2013).

O preconceito é considerado como uma crença preestabelecida nas qualidades morais, intelectuais, físicas, psíquicas e/ou estéticas de um indivíduo perante a uma ideia previamente estabelecida (GUIMARÃES, 2004). Conforme o autor, esse preconceito pode ser manifestado de diversas maneiras, tais como, verbal ou comportamental. Quando o comportamento é contra determinada diferença, considera-se como discriminação, e a partir daí a tendência é gerar diversos tipos de violências contra o homossexual.

Determinados grupos podem apresentar preconceito por diversos tipos de diferenças, como sexo, cor, raça, orientação sexual, entre outras (CACCIAMALI; HIRATA, 2005). Dessa forma, os autores entendem que esse preconceito acontece com grupos que são inferiorizados e desvalorizados pela sociedade, de forma que permitem perceber que há pensamentos negativos, juízos desfavoráveis à diferença do outro relacionar-se. As formas de demonstração de preconceito usualmente são sutis e veladas (CACCIAMALI; HIRATA, 2005).

Algumas religiões, como por exemplo, judeus ortodoxos, católicos e evangélicos, discriminam e perseguem os homossexuais, seja no ambiente escolar, no trabalho, em ambientes públicos e até mesmo dentro de casa (IRIGARAY, 2008). A discriminação em relação a orientação sexual é bastante comum no ambiente organizacional, e de acordo com Marco *et al.* (2015), o preconceito no local de trabalho se desvela por meio do humor, valendo-se de piadas e expressões depreciativas, estereótipos negativos e comportamentos intrusivos. Segundo Garcia e Souza (2010), a discriminação se estende ao acesso às vagas de emprego, ou até mesmo a falta de oportunidade de crescimento dentro da organização aos homossexuais declarados.

Infelizmente, esse tipo de discriminação é mais comum do que se imagina, e até mesmo em países desenvolvidos há relatos de desrespeito aos homossexuais no ambiente de trabalho (FERREIRA; SOUZA; MOREIRA, 2015). Os autores apresentam uma pesquisa que foi realizada

nos Estados Unidos, onde foi constatado que mais de 30% dos empregados homossexuais já fizeram algum tipo de registro/denúncia oficial junto aos empregadores por discriminação no trabalho (FERREIRA; SOUZA; MOREIRA, 2015). Essa mesma pesquisa apontou que em empresas com maior número de empregados heterossexuais havia mais relatos de discriminação contra empregados gays, bem como maior dificuldade de ascensão na empresa para empregados que assumiram a homossexualidade.

Nesse cenário, a ideia de “sair do armário” é um ponto delicado e que merece uma especial atenção, visto que tal ato representaria muitos riscos como o de perder algumas conexões sociais, tais como, amigos, família entre outros. No âmbito profissional não é diferente, o indivíduo prefere permanecer omitindo sua opção sexual com o intuito de obter mais sucesso no trabalho e evitar situações embaraçosas causadas pela discriminação dos demais colegas de profissão (FERREIRA; SIQUEIRA, 2007).

A discriminação com o público LGBT inicia-se desde o processo de recrutamento, pois os candidatos muitas vezes evitam vagas em que acreditam que seriam discriminados. Uma formulação estereotipada de uma vaga pode afastar candidatos que não atendem aos estereótipos necessários (FRIC, 2017). Durante o processo de seleção do currículo, candidatos minoritários igualmente qualificados podem ser avaliados com inferioridade, rejeitados ou convidados para uma entrevista apenas em caso de falta de opção. Durante a entrevista, não é raro o candidato vir a sofrer discriminação interpessoal, mesmo que o entrevistador não seja tendencioso. Ao oferecer uma vaga, o empregador pode oferecer condições pouco atrativas ou não oferecer emprego algum. As condições menos atraentes podem persistir após efetivação no cargo e podem levar a desvantagens quando se procura emprego (FRIC, 2017).

Nesse preâmbulo, a discriminação no local de trabalho exerce impacto direto na diminuição da demanda de trabalho por empregados gays/lésbicas, aumentando suas taxas de desemprego, bem como o tempo à procura de emprego. Para evitar o risco de discriminação, lésbicas e homens gays acabam optando por esconder sua orientação sexual no trabalho (FRIC, 2017).

2.2 Tipos de violência

No que refere-se a violência praticada contra o público LGBT, Mays e Cochran (2001) afirmam que a probabilidade de um homossexual ser agredido fisicamente ou verbalmente no ambiente de trabalho é o dobro da probabilidade de um heterossexual, reforçando a ideia de que há a presença de homofobia nos locais de trabalho.

Por esse motivo, muitos homossexuais, principalmente os afeminados, travestis e transexuais, ao “saírem do armário” e se depararem com tamanha dificuldade dentro do ambiente de trabalho, acabam optando por se prostituir, pois veem no ofício da prostituição um meio de trabalho e subsistência, adentrando neste trabalho acabam se deparando também com diversos tipos de violência (PEREIRA *et al.*, 2018). De acordo com a Comissão de Diversidade Sexual da Ordem dos Advogados do Brasil, em 2016 ocorreram 343 mortes nesse grupo, 144 eram travestis e transexuais, em 2017 houve um aumento de 20% das agressões contra o grupo LGBT.

A Lei 11.340/2006 que é conhecida como Lei Maria da Penha define os tipos de violência no capítulo dois, artigo sétimo:

Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria (BRASIL, 2006).

Logo, pode-se observar que a violência possui diversas faces. Nesse contexto, é importante destacar a violência estrutural e simbólica, que também afeta fortemente o público LGBT, pois muitas vezes ela é derivada do preconceito e discriminação (COLA; D'ANGELO, 2016). Bicalho *et al.* (2011) relata que a violência simbólica é demonstrada por meio de sutis demonstrações de desqualificação, intimidação velada, buscando um ajuste de “conduta”.

Violência simbólica, violência suave, insensível, invisível as suas próprias vítimas, que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento, ou, mais precisamente, do desconhecimento, do reconhecimento, ou, em última instância, do sentimento (BOURDIEU, 2012, p. 7).

A violência simbólica contra a comunidade LGBT foi identificada através da análise de discurso de estudantes e professores no contexto das universidades mexicanas pelos autores Martinez-Guzman e Íñiguez-Rueda (2017) que observaram como políticas culturais e institucionais destinadas a proteger os direitos das pessoas LGBT podem ser ressignificadas por práticas discursivas concretas para manter formas de violência simbólica e atos discriminatórios. Ainda que as instituições públicas tenham formalmente adotado uma posição contra a discriminação contra a comunidade LGBT, ainda é possível observar as práticas profundamente enraizadas de violência e discriminação “sutis”, mais difíceis de identificar e abordar.

Por sua vez, a violência estrutural pode ser entendida como o comportamento que parte da sociedade oprime determinadas pessoas, deixando-as vulneráveis ao sofrimento e a morte (CRUZ NETO, 2000). Segundo o autor, esse comportamento obriga os indivíduos a aceitarem e esconderem seus sofrimentos para manter a socialização “adequada”. Ainda nessa perspectiva, o autor afirma que a desigualdade social é uma das causas do sofrimento de algumas pessoas e grupos, aquele que vive na pobreza além de não ter acesso a bens, saúde, educação e diversas outras oportunidades, ainda não tem seus direitos respeitados. São tratados de forma desigual, não possuem sequer o direito de escolha e na verdade vivem uma falsa democracia, onde estão a mercê dos desejos dos grupos dominantes que têm o dinheiro como poder e podem decidir quem

poderá desfrutar do bem estar social, que deveria ser para todos, ou seja, a pobreza traz a verdadeira violência, a “violência estrutural” (CRUZ NETO, 2000).

2.3 Resistência

O poder é a capacidade de mandar, agir e deliberar, um modo de desempenhar a sua soberania e autoridade diante do outro, exercendo sua influência ou sua força. É ser capaz de impor sua vontade sobre os outros (FOUCAULT, 2011). Dessa maneira, a sociedade atual exerce seu poder contra as minorias, negros, mulheres, homossexuais, de forma a impor o seus desejos acima do direito do próximo. Culturalmente, existe uma maneira correta de agir e se portar diante da sociedade, e os que fogem a “regra” são penalizados.

Os estatutos existentes são as relações de poder refletidas nas condições em que se colocam. Dessa maneira, os sujeitos são motivados pelos discursos que ajustam e determinam as identidades normais e anormais, suas possibilidades de ascensão e/ou ilegalidade, sendo que as verdades que os disseminam têm que ser postas em função das táticas de poder (LOURO, 2009).

Para enfrentar o poder é necessário ser resistente. A resistência é representada pelo poder do outro em não se calar diante do preconceito, da discriminação e da violência vivida e sofrida, independe do ambiente frequentado, podendo ser familiar, organizacional ou escolar (FOUCAULT, 2011). As pessoas são resistentes a ataques pela sua diversidade porque se tornam resistentes, já que é a forma de se defenderem dos demais, uma estratégia de se mostrar, se assumir e ser o que quer independente do que será enfrentado. É uma afirmação, é autoconhecimento, é ser forte (MISOCZKY; FLORES; BÖHM, 2008).

O movimento LGBT e a parada gay são movimentos de resistência contra a sociedade preconceituosa existente ainda nos dias atuais (ALMEIDA, 2009). Esses movimentos representam uma busca política por igualdade, possibilitando que a sociedade os veja e perceba que não podem mais reprimi-los, reconhecendo que eles fazem parte dessa sociedade resistem para permanecer no ambiente, buscando igualdade e visibilidade para diversas causas (ALMEIDA, 2009).

Devido às resistências LGBT, consolidou-se em 2011 a pauta do casamento gay, de forma que o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu como entidade familiar a união estável entre casais do mesmo sexo. Em 2013, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) obrigou os cartórios de todo o Brasil a registrarem o casamento civil entre pessoas do mesmo sexo. Numa apreciação sobre a consideração do jurídico das relações homoafetivas no país, o atual ministro do Supremo Luís Roberto Barroso justificou que:

As uniões afetivas entre pessoas do mesmo sexo são uma consequência direta e inevitável da existência de uma orientação homossexual. Por isso mesmo, também são um fato da vida, que não é interdito pelo Direito e diz respeito ao espaço privado da existência de cada um. As relações homoafetivas existem e continuarão a existir, independentemente do reconhecimento jurídico positivo do Estado. Se o direito se mantém indiferente, de tal atitude emergirá uma indesejada situação de insegurança (BARROSO, 2011, p. 112).

É necessário pesquisar e indagar sobre as resistências contra os que manifestam suas autoridade e poder contra as minorias, uma vez que somente através dos estudos sobre as resistências há a possibilidade de fazer a história do funcionamento do maquinário do poder. As resistências contra o poder ocupam uma função essencial, pois é somente por meio daquilo que

está à margem da sociedade, interdito e que se coloca contra a ação do poder que é possível entender adequadamente as estruturas sociais ou as regularidades de um campo social qualquer. Ou seja, para compreender os dispositivos de poder é preciso, antes, observar as estratégias antagônicas que se colocam, de uma ou outra forma, contra o mesmo (FOUCAULT, 1993).

3. METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa descritiva que tem como objetivo analisar com o máximo de exatidão e precisão, fatos e fenômenos da natureza. Procura conhecer e comparar situações do comportamento humano, individual ou grupal, observando os aspectos sociais, econômico, cultural, etc. (COLLIS; HUSSEY, 2005). Este irá descrever os desafios enfrentados pelo público LGBT dentro das organizações.

A abordagem qualitativa foi utilizada com o intuito de “descrever a complexidade de determinado problema e a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais” (DIEHL, 2004, p. 52).

O método utilizado neste trabalho foi o monográfico ou estudo de caso. Este método é um estudo aprofundado, que busca aderir o maior número de informações na coleta de dados, possibilitando compreender algumas variáveis da unidade analisada, concluindo, indutivamente, as questões que foram propostas inicialmente (COLLIS; HUSSEY, 2005). Tem como característica o estudo de uma unidade de observação, no caso deste estudo, a unidade são pessoas do público LGBT da Região Metropolitana de Minas Gerais, com objetivo de entender suas dificuldades de empregabilidade.

A pesquisa foi realizada em Belo Horizonte com pessoas LGBT. A técnica de coleta de dados utilizada foi a entrevista semiestruturada, realizando questionamentos básicos que se apoiam em teorias e hipóteses referente ao tema pesquisado. Segundo Manzini (1990) essa entrevista foca no tema, gerando um relatório de perguntas principais e complementares, obtendo informações e respostas de forma livre, não sendo condicionada à padronização. Foi desenvolvido um roteiro de entrevistas baseado nas teorias apresentadas no referencial teórico.

Os dados colhidos foram gravados e transcritos. Posteriormente, analisados em particular, procurando o essencial significado que as pessoas dão a determinadas coisas. “A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa” (RODRIGUES, 2007, p. 9). A entrevista foi respondida no mês de Setembro de 2018. Foram entrevistadas quinze pessoas LGBT e estes foram identificados como E1, E2, E3, e assim sucessivamente.

A técnica de análise de dados foi a análise de conteúdo que é definida por Bardin (1995, p. 31) como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações”. A autora ainda propõe que ela é caracterizada por um conjunto de ferramentas metodológicas que se aplicam a discursos diferenciados. Para Bardin (1995, p. 117), “categorização é uma operação de classificação dos elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o gênero (analogias), com os critérios previamente definidos”, para esse trabalho as categorias a serem analisadas são: empregabilidade do público LGBT, silêncio nas organizações e formas de resistência.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo serão apresentados e analisados os dados coletados na entrevista. Os mesmos serão comparados com as ideias dos autores apresentados no referencial teórico. O quadro 1 apresenta os dados sócio demográficos dos sujeitos de pesquisa deste estudo.

Quadro 1 - Características dos Entrevistados

Entrevistado	Idade	Sexo	Estado Civil	Escolaridade	Profissão
E1	23	Feminino	Solteira	Superior incompleto	Consultora de Vendas
E2	29	Masculino	Solteiro	Superior incompleto	Gerente Adm/Operacional
E3	28	Feminino	Solteira	Superior incompleto	Representante Comercial
E4	22	Feminino	Solteira	Superior incompleto	Almoxarife
E5	23	Masculino	Solteiro	Superior incompleto	Desempregado
E6	27	Masculino	Solteiro	Médio Completo	Vendedor
E7	23	Masculino	Solteiro	Superior incompleto	Gestor de RH
E8	29	Feminino	Solteira	Médio e técnico	Técnica em Raios-X
E9	22	Masculino	Casado	Superior Completo	Aux. Logístico
E10	36	Masculino	Casado	Superior Completo	Gerente de Vendas
E11	31	Masculino	Solteiro	Superior Completo	Professor
E12	32	Feminino	Solteira	Superior Incompleto	Esteticista
E13	27	Feminino	Solteira	Superior Incompleto	Vendedora
E14	19	Masculino	Solteiro	Superior Incompleto	Aux. Administrativo
E15	40	Feminino	Casada	Superior Completo	Representante Comercial

Fonte: Dados da pesquisa.

Foram entrevistadas 15 pessoas do público LGBT que enfrentam o mercado de trabalho, buscando identificar dificuldades de empregabilidade, preconceitos, discriminações e violências sofridas e como resistem a esses fatores. Importante salientar que todos os entrevistados são assumidamente homossexuais em seu ambiente de trabalho.

No quadro 2 são abordadas as categorias e subcategorias identificadas na pesquisa realizada, abordando os pontos em comum levantados pelos sujeitos entrevistados.

Quadro 2 – Categorias e subcategorias de análise

Categoria	Subcategoria
Empregabilidade do público LGBT	- Preconceito; - Discriminação; - Avaliador preconceituoso;
Silêncio nas organizações	- Omissão; - Medos; - Violência;
Resistência	- Assumir a sexualidade; - Força.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Inicialmente é importante ressaltar a realidade dificultada na busca por um emprego por muitas pessoas do público LGBT, sendo as principais o preconceito e a discriminação, que inicialmente podem impedir o ingresso na organização. Da mesma forma, pode-se gerar perseguições, assédios, piadas difamatórias e outras consequências da homofobia.

Foi possível perceber que os entrevistados não tiveram grandes dificuldades para conseguir e se manter no emprego. Estes conseguem visualizar empresas sem preconceitos, garantindo que o funcionário desempenhe suas atividades sem que sejam julgados pela orientação sexual, mas sim pela qualificação e bom desempenho. Alguns deles não perceberam o

preconceito para conseguir o emprego, somente após a entrada na empresa e em casos específicos. Houve relatos diferenciados conforme trechos a seguir:

Cara, se eu sofri algum tipo de preconceito foi muito discreto. Assim, porque, assim, eu percebo, às vezes, olhares de clientes, mas de pessoas do meu convívio diário não. De clientes, às vezes algum cliente olha, tipo será que é menino ou menina, entendeu?! Já teve caso de cliente me perguntar se gostaria que se referisse a mim como ele ou como ela, mas assim, eu não julgo porque nem todo mundo sabe, e hoje o mundo está tão diversificado que realmente às vezes acontece de eu não me sentir bem em ser tratada como ela e quiser ser tratada como ele, entendeu?! Mas assim, é..., eu acho que não. Que eu me lembre eu acho que não tenha sofrido, que eu me lembre (E3).

Já. Foi dentro da [...] até que surgiu esse preconceito de outras pessoas do setor, né?!, ficavam falando, fazendo piada e isso acabou me deixando um pouco mal (E2).

Graças a Deus eu nunca sofri nenhum tipo de preconceito ou discriminação no mercado de trabalho (E9).

Mas já ouvi algumas brincadeiras de mau gosto, como zoações (*sic*), porém soube me sair e deixar claro minha posição dentro da organização (E7).

Nesse contexto, pode-se verificar que o exposto por Marco *et al.* (2015) corrobora as respostas dos entrevistados, pois apesar de não ser algo explícito, o preconceito no local de trabalho se revela por meio do humor, usando piadas e expressões depreciativas, estereótipos negativos e comportamentos invasivos, de modo que alguns podem até não perceber que/se são alvos do preconceito, porém percebe-se em seus relatos que sofrem algum tipo de assédio e discriminação. Martinez-Guzman e Íñiguez-Rueda (2017) salientam a dificuldade de abordagem e percepção quando a violência é simbólica e sutil, o que não significa que deixou de acontecer, o que diferencia são as estratégias discursivas que reproduzem formas de discriminação e violência contra pessoas LGBT em forma de zombaria e piadas.

A falta de oportunidade e de vagas de emprego são fatores que afetam toda a sociedade, independente da orientação sexual (declarada ou não). A abertura de vagas e oportunidades de crescimento profissional depende da organização em que se atua, pois se a organização carrega consigo qualquer tipo de preconceito haverá dificuldades para as minorias, pois estes são dependentes da pretensão da empresa. Quando questionados se tiveram dificuldade para conseguir um emprego, os entrevistados registraram:

Este é meu segundo emprego na vida, eu trabalhei numa primeira empresa de 2008 a 2013, e em 2013 eu entrei nessa atual empresa, porque um supervisor dessa empresa que eu trabalho viu meu atendimento e gostou e me pediu um currículo. Então eu não tive oportunidade de ficar em casa porque eu já pedi logo demissão porque eu sabia que eu tinha como crescer profissionalmente dentro dessa atual empresa que eu tô (*sic*), já na antiga não, eu ganhava relativamente melhor, mas não tinha chance de crescimento, não via oportunidade de crescimento (E3).

Isso depende muito da força de vontade da pessoa, onde ela não pode deixar que as demais pessoas vejam nela sua orientação sexual antes de qualquer coisa. Deve mostrar todo seu potencial e a sua capacidade (E10).

Analisando as respostas dos entrevistados, verificou-se que eles não passaram pelas dificuldades apresentadas por Garcia e Souza (2010). A discriminação se estende ao acesso às

vagas de emprego, ou até mesmo à falta de oportunidade de crescimento dentro do ambiente de trabalho aos homossexuais declarados. Foi identificado que conseguiram os empregos por indicação e por competência.

A discriminação é a ação física do preconceito, que pode gerar violências. O público LGBT é alvo de diversos tipos de violência derivados da homofobia, do preconceito contra uma pessoa que não pode mudar o que é. Essas violências afetam as minorias de forma que é necessária a criação de leis que os protejam, como por exemplo, a lei do feminicídio. Os entrevistados quando perguntados se já sofreram algum tipo de violências responderam:

Física não. Do tipo de uma pessoa me violentar por ser homossexual não. Essa psíquica pode ser que sim né, das pessoas te olharem assim e ai! Nossa?! Sabe, tem umas olhadinhas assim mesmo (E2).

Eu já sofri assédio moral e sexual. (E5).

A violência psíquica eu passo todos os dias no meu trabalho (E1).

De acordo com Mays e Cochran (2001), a probabilidade de um homossexual ser agredido fisicamente ou verbalmente no ambiente de trabalho é o dobro da probabilidade de um heterossexual, reforçando a ideia de que há a presença de homofobia nos locais de trabalho. Mas há necessidade de deixar registrado que as violências são sofridas não somente no ambiente organizacional, e que o público LGBT está sempre correndo riscos. Devido à quantidade de violências sofridas, muitas pessoas do público LGBT preferem omitir sua orientação sexual como forma de proteção. Faz-se necessário evidenciar que relatar o assédio é muito doloroso e muitos preferem não lembrar a dor sofrida. O medo de represália, de perseguição, de perder o emprego faz com que o LGBT se esconda, se omita, e evite falar sobre assuntos referente a homossexualidade dentro do ambiente organizacional.

O silêncio dentro da organização para o LGBT é uma estratégia de segurança. Muitos têm medo de se assumir e sofrer preconceitos, discriminações e perseguições por parte da empresa. Nesse contexto, todos os entrevistados são assumidos perante a sociedade, porém eles entendem as dificuldades dos outros fazerem o mesmo, devido ao julgamento. Dessa forma, quando perguntados por que alguns se escondem:

Com medo de serem julgados por sua orientação sexual e não por suas qualidades e aptidões (E7).

Eu acho que muita gente omite por falar sobre o LGBT nas organizações pelo fato de preconceito, discriminação... Viver “fora do armário” é complicado, você vive um dia de cada vez, ainda mais quando a organização é muito grande, assim, querendo ou não, as pessoas têm o preconceito dentro dela, aí por isso que as pessoas muitas vezes preferem nem falar, e ficam nessa, dentro do armário né (E5).

Eu acho que essa omissão seria justamente por questões mesmo de julgamentos né, você num sabe como é a pessoa dentro do local de trabalho, você não conhece todo mundo, eu acredito, pelo menos aonde eu trabalho, eu não conheço todo mundo a um ponto de ter certeza de como eles reagiriam e como é a postura deles referente ao homossexualismo, então eu não acho que..., eu não omito o que sou, porém eu não fico me expondo e nem falando demais sobre isso no meu local de trabalho (E4).

Diante do exposto, nota-se que algumas pessoas do público LGBT querem se preservar e

não possuem a resistência que, na visão de Foucault (2011), é representada pelo poder do outro em não se calar diante do preconceito, da discriminação e da violência vivida e sofrida, independe do ambiente frequentado, podendo ser familiar, organizacional ou escolar. Se omitir para alguns é estar seguro, mas toda a classe LGBT carece que esses sejam resistentes junto aos demais. Na premissa dos entrevistados, é possível entender o porquê do silêncio, face aos medos, porém esses devem estar assentidos consigo e sua orientação para ser resistência.

Como uma grande batalha que deve ser triunfada, para que no final dela se prevaleça a sua essência, ética e virtudes não apenas a sua sexualidade (E11).

Nós somos a resistência. Nós nunca vamos deixar de ser, por que é através do nosso público que a gente vem mudando as coisas até com vocês mulheres, porque nós começamos a luta, e nós abraçamos a luta das mulheres, que é o feminicídio, tudo que engloba o feminicídio, então eu acredito que, a resistência no ambiente organizacional ela existe e ela fica, ela pondera, e ela é a resistência mesmo, ela tem que resistir e ela não vai deixar de existir. A importância de ser resistente é que a gente precisa mostrar a nossa luta, pra gente provar que somos tão normais quanto os que nos dizem loucos (E15).

A ideia central trazida é de que ser resistente ao preconceito e à discriminação não é particularidade do LGBT, mas também de negros, mulheres e outros públicos vulneráveis, e todos devem ser resistentes a políticas que não os auxiliam, devem lutar para que os direitos sejam iguais e não apenas para a parte branca, masculina e heterossexual.

A análise dos trechos discursivos junto à literatura mostra que a resistência é muito mais que aguentar preconceitos e discriminações, mas ser obstinado e lutar para que nenhuma minoria seja menosprezada perante o restante da sociedade, corroborando com Misoczky, Flores e Böhm (2008), que afirmam que as pessoas resistentes a ataques pela sua diversidade somente se tornam resistentes pois esta é uma maneira de se defender dos demais, é uma estratégia de se mostrar, de se assumir, de ser o que quer independente do que será enfrentado. É uma afirmação, é autoconhecimento, é ser forte.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar como as diversas formas de violência são percebidas e enfrentadas por pessoas LGBT residentes na cidade de Belo Horizonte, Minas Gerais, em suas relações de trabalho. Nesse aspecto foram considerados preconceitos, discriminação e violência como fatores que dificultam a empregabilidade da pessoa LGBT, fazendo com que este tenha duas escolhas, que seria silenciar sobre sua orientação sexual perante a organização ou resistir as dificuldades, sendo forte e lutando pela sua classe. Para tal, metodologicamente, utilizou-se uma pesquisa descritiva, a pesquisa qualitativa e o método da pesquisa foi o estudo de caso, por meio de entrevista semiestruturada realizada com quinze indivíduos.

Identificou que os entrevistados já sofreram algum tipo de preconceito e discriminação no ambiente organizacional. Percebe-se que o preconceito no local de trabalho se desvela por meio de técnicas sutis, como por exemplo, o humor, usando piadas e expressões depreciativas, estereótipos negativos e comportamentos intrusivos, dessa forma, alguns não percebem que são alvos do preconceito. Interessante salientar nesse aspecto o processo de naturalização de tais comportamentos, o que aponta indícios de uma forma de violência estrutural, que já faz parte da realidade das organizações brasileiras. Assim, a naturalização de tais questões podem ser vistas

como processos simbólicos que ao mesmo tempo são estruturados e estruturantes do comportamento dos indivíduos, e legitimados por esferas superiores da gestão, bem como pela sociedade.

Na concepção dos entrevistados, o ingresso dentro de uma organização depende do avaliador e dos preconceitos que este carrega, podendo assim, impedir a contratação. Porém, um avaliador pode estar apenas seguindo ordens da empresa, uma vez que algumas organizações não querem ver a sua empresa e a sua marca associada à imagem de uma pessoa LGBT.

Nota-se que os entrevistados acreditam que as empresas nas quais trabalham não são homofóbicas, por permitir que sua imagem organizacional seja vinculada a de um LGBT. O discurso dos entrevistados convergem em uma mesma direção, afirmando não haver diferença entre a mão de obra de um homossexual para a de um heterossexual, não há estudo que comprove que um LGBT é menos capaz. Entretanto, é importante ressaltar que o que a discussão acerca da empregabilidade LGBT não é pautada em questões de capacidade produtiva, mas sim acerca do preconceito que alija esses indivíduos do mercado formal, direcionando-os para “trabalhos invisíveis” e “trabalhos sujos”, os quais o estigma e o preconceito se fazem fortemente presentes, tendo ainda como pano de fundo relações de trabalho cada vez mais precarizadas.

Percebeu-se que devido à quantidade de violências sofridas, muitas pessoas do público LGBT prefere omitir sua orientação sexual como forma de proteção. O medo de represália, de perseguição, de perder o emprego faz com que o LGBT se esconda, se omita, e evite falar sobre assuntos referente a homossexualidade dentro do ambiente organizacional. Ser LGBT assumido é difícil, enfrentam batalhas todos os dias. Para eles, se omitir é estar seguro, mas toda a classe LGBT carece que esses sejam resistentes junto aos demais, para que um dia todos possam estar seguros, sendo quem é, sem se esconder, podendo viver a sua vida, independente do preconceito do outro. Entretanto, os entrevistados ressaltam ainda a importância de se assumir e realmente “bota a cara no sol” mantendo-se resilientes e, principalmente, resistentes ao cenário que se impõe.

Nesse sentido, “botar a cara no sol” é uma questão acima de tudo política, é muito mais que suportar preconceitos e discriminações, mas ser obstinado e lutar para que nenhuma minoria seja menosprezada perante o restante da sociedade. É lutar contra o poder cultural que existe nas mãos dos homofóbicos. Ser ou reconhecer a importância do papel do ativista que participa de manifestações que buscam o direito de ser reconhecido como pessoa, e não uma um ser de segunda ordem como ainda é visto pela sociedade brasileira. Trata-se de um processo constante de resistência que busca desconstruir discursos legitimados socialmente, para que discursos comumente ouvidos, como por exemplo “eu não sou homofóbico, mas não tem que beijar na boca em público”, “ser gay é falta de uma boa surra”, “você é lésbica por que não achou um homem que te pegue de jeito ainda” tornem-se cada vez menos usuais. A resistência do LGBT é para que um dia todos possam ser quem são e estarem seguros, sem riscos de ataques de diversos tipos de violências, tão comuns contra este público.

Este estudo contribuiu para agregar material de pesquisa e compreender as dificuldades enfrentadas pelo LGBT no ambiente organizacional. Nesse contexto, é importante ressaltar que o estudo contribui também para mostrar a importância da resistência em diversos âmbitos sociais, por acreditar que as minorias devem se fazer resistentes para a conquista de igualdade perante toda a sociedade.

A limitação do estudo reside no fato de todos os entrevistados serem assumidos nas organizações onde trabalham, dificultando a abrangência sobre o silêncio do público LGBT nas

organizações, que é um assunto relevante e que deve ser discutido com atenção, uma vez que implica em sofrimento psicológico o fato de não poder se revelar e viver uma vida que não é sua.

Sugere-se futuros estudos com pessoas do público LGBT não assumidos dentro das organizações. O tema é atual e importante de ser discutido pela sociedade. O conhecimento é uma forma de desconstruir o preconceito, tornando uma sociedade mais culta e respeitosa com as diferenças.

REFERÊNCIAS

ADAM, B. D. Stigma and employability: Discrimination by sex and sexual orientation in the Ontario legal profession. **Canadian Review of Sociology and Anthropology**, v. 18, p. 216-221, 1981.

AHMED, A. M.; ANDERSSON, L.; HAMMARSTEDT, M. Are gay men and lesbians discriminated against in the hiring process? **Southern Economic Journal**, v. 79, n. 3, p. 565-585, 2013.

ALMEIDA, G. Argumentos em torno da possibilidade de infecção por DST e Aids entre mulheres que se auto definem como lésbicas. **Physis**, v. 19, n. 2, 2009.

ARAUJO, B. F. V. B.; GOMES, R. O self no armário: compreendendo o silêncio de gays e de lésbicas no ambiente de trabalho. **Anais... EnAnpad**, São Paulo, 2017.

ARAUJO, B. F. V. B.; SANTOS, A. M. Vozes não ouvidas? Compreendendo como empregados gays constroem um clima de voz/silêncio nas organizações. **Anais... EnAnpad**, Costa do Sauipe, 2016.

BAILEY, J.; WALLACE, M.; WRIGHT, B. Are gaymen and lesbians discriminated against when applying for jobs? A four-city, Internet-based field experiment. **Journal of Homosexuality**, v. 60, n. 6, p. 873-894, 2013.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1995.

BARROSO, L. R. Diferentes, mas iguais: o reconhecimento jurídico das relações homoafetivas no Brasil. **Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC**. São Paulo, n. 17, p. 105-138, 2011.

BARROSO, F. L. A.; SANTOS, D. S.; OLIVEIRA, V. H. S. Estratégias de distinção política e cultural na imprensa homossexual ou a visão do jornal Lampião da Esquina sobre si mesmo. **Revista do Arquivo Geral da Cidade do Rio de Janeiro**, v. 5, p. 113-125, 2011.

BICALHO, R. A.; DINIZ, A. P. R.; CARRIERI, A. P.; SOUZA, M. M. P. Symbolic violence and homosexuality: a study in Brazilian major cities. **Far East Journal of Psychology and Business**, v. 5, n. 1, p. 1-22, 2011.

BRASIL. Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 8 ago. 2006. Seção 1, p. 1.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kühner. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

CACCIAMALI, M. C.; HIRATA, G. I. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda - uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. **Estud. Econ.**, São Paulo, v. 35, n. 4, p. 767-795, 2005.

COLA, B. M.; D'ANGELO, M. J. O Complexo de Gulliver e o Silêncio Dos Empregados Gays nas Organizações Brasileiras. **Anais...** Enanpad, Costa do Sauipe, 2016.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. Bookman, 2005.

CRUZ NETO, O. **Um País de Desigualdades**. Rio de Janeiro: Boletim da ABIA, 2000.

DIEHL, A.; TATIM, D. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas**: métodos e técnicas. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004, 168p.

FARIAS, R. R. **Incertezas, desafios, superações e identidades na caminhada da profissionalidade**: o auto-conhecimento como força de um novo caminhar. Matinhos. 2016.

FERREIRA, B.; SOUZA, A.; MOREIRA, L. **Mercado colorido**: percepções de gays sobre o mercado de trabalho de Teresina-PI. 2015. Disponível em <http://periodicos.unb.br/index.php/rgs/article/viewFile/22486/16083>. Acesso em 03 Maio 2019.

FERREIRA, R.; SIQUEIRA, M. **O Gay no Ambiente de Trabalho**: Análise dos Efeitos de Ser Gay nas Organizações Contemporâneas 2017. Disponível em <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-B524.pdf>. Acesso em 03 Maio 2019.

FOUCAULT, M. **Introdução a uma vida não-fascista**. In: In: PELBART, Peter; ROLNIK, Suely (Org.). **Cadernos de Subjetividade**. São Paulo: PUC-SP, v.1, n.1, 1993. p. 197-200

FOUCAULT, M. **História da sexualidade I**: a vontade de saber. Rio de Janeiro: Edições Graal, 2011.

FRIC, K. Access to the labour market for gays and lesbians: Research review. **Journal of Gay & Lesbian Social Services**, v. 29, n. 4, p. 319-361, 2017.

GARCIA, A.; SOUZA, E. M. Sexualidade e trabalho: Estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **Revista de Administração Pública**, v. 44, p. 1353-1357, 2010.

- GUIMARÃES, A. S. A. **Preconceito e discriminação**. São Paulo: Editora 34, 2004.
- GUIMARÃES, C. D. **O homossexualismo visto por entendidos**. Rio de Janeiro: Garamont, 2004.
- IRIGARAY, H. A. **A Diversidade nas Organizações Brasileiras**: Estudo sobre orientação sexual e ambiente de trabalho. 2008. Tese de Doutorado, Programa de Doutorado em Administração de Empresas. FGV-EAESP. São Paulo, 2008.
- KIMMEL, M. S. A produção simultânea de masculinidades hegemônicas e subalternas. **Horizontes Antropológicos**, v. 4, n. 9, p. 103-117, 1998.
- LOPES, D. **O homem que amava rapazes e outros ensaios**. 2002. Rio de Janeiro: Aeroplano
- LOURO, G. L. Gênero, sexualidade e educação. Petrópolis: Vozes, 1997. Heteronormatividade e homofobia. In: JUNQUEIRA, R. D. Homofobia nas escolas: um problema de todos. In: JUNQUEIRA, R. D. **Diversidade sexual na educação**: problematização sobre a homofobia nas escolas. Brasília: MEC/SECAD, p. 85-94, 2009.
- MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social**. Didática, São Paulo, v. 26/27, p.149-158, 1990.
- MARCO, D.; HOEL, H.; ARENAS, A.; MUNDUATE, L. Workplace incivility as modern sexual prejudice. **Journal of Interpersonal Violence**, v. 23, n. 1-27, 2015.
- MARTINEZ-GUZMAN, A.; INIGUEZ-RUEDA, L. Discursive Practices and Symbolic Violence Towards the LGBT Community in the University Context. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 27, n. 1, p. 367-375, 2017.
- MAYS, V. M.; COCHRAN, S. D. Mental health correlates of perceived discrimination among lesbian, gay, and bisexual adults in the United States. **American Journal of Public Health**, v. 91, p. 1869-1876, 2001.
- PATACCHINI, E.; RAGUSA, G.; ZENOU, Y. Unexplored dimensions of discrimination in Europe: Homosexuality and physical appearance. **Journal of Population Economics**, v. 28, n. 4, p. 1045-1073, 2015.
- PEREIRA, J. R. *et al.* De Olhos Bem Fechados: Violências, Resistências, Significados e Sentidos no Trabalho de Prostitutas do Baixo Meretrício de Belo Horizonte. **Anais... EnANPAD**, Curitiba, 2018.
- QUINTÃO, F. F.; CARVALHO, M. “**Homofobia**: análise histórica do fenômeno homossexual e sua possível criminalização”. 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/32379/homofobia-analise-historica-do-fenomeno-homossexual-e-sua-possivel-criminalizacao>. Acesso em 03 Maio 2019.

REIS, G. G.; FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A.; ZAMBALDI, F. Brazilian Multinationals' Competences: Impacts of a Tug of War Between Cultural Legacies and Global Mindness. **Brazilian Business Review**, v. 12, n. 1, p. 55-79. 2015.

RODRIGUES, W. C. **Metodologia científica**. 2007. Disponível em: http://unisc.br/portal/upload/com_arquivo/metodologia_cientifica.pdf. Acesso em 20 Abr. 2019.

SILVA, L. F; FREIRE, J. L.; PRADO, L. M. **Cidadania e Violência Estrutural**. 2018

SILVA, M. P. M. P. **A construção/estruturação do gênero na Educação Física**. Loures, Portugal, 2007.

WEINBERG, G. **Society and the Healthy Homosexual**. Nova York: Saint Martins Press, 1972.