

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE ARAGUAÍNA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE LOGÍSTICA

ERICK OLIVEIRA FARIA

**DESAFIOS DA EMPREGABILIDADE DE LGBT'S NA PERCEPÇÃO DE
GESTORES DE RH NA CIDADE DE ARAGUAÍNA-TO**

ARAGUAÍNA
2016

ERICK OLIVEIRA FARIA

**DESAFIOS DA EMPREGABILIDADE DE LGBT'S NA PERCEPÇÃO DE
GESTORES DE RH NA CIDADE DE ARAGUAÍNA-TO**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade Artigo, apresentado à coordenação do curso de Tecnologia em Logística da Universidade Federal do Tocantins, para a obtenção do grau de Tecnólogo em Logística.

Orientador: Prof. Me. Warton da Silva Souza

ARAGUAÍNA
2016

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins

- F224d Faria, Erick oliveira.
Desafios da empregabilidade de LGBT's na percepção de gestores de RH na cidade de Araguaína-TO. / Erick oliveira Faria. – Araguaína, TO, 2016. 22f.
Monografia Graduação - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus Universitário de Araguaína - Curso de Logística, 2016.
Orientador: Warton da Silva Souza
1. Histórico da empregabilidade. 2. Empregabilidade de iniciativa. 3. Capital social. 4. Gênero, sexualidade e empregabilidade. I. Título

CDD 658.5

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

ERICK OLIVEIRA FARIA

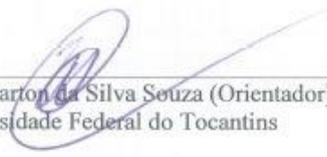
DESAFIOS DA EMPREGABILIDADE DE LGBT'S NA PERCEPÇÃO DE GESTORES DE RH NA CIDADE DE ARAGUAÍNA-TO

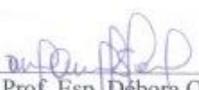
Trabalho de conclusão de curso, na modalidade Artigo, apresentado à coordenação do curso de Tecnologia em Logística da Universidade Federal do Tocantins, para a obtenção do grau de Tecnólogo em Logística.

Orientador: Prof. Me. Warton da Silva Souza

Aprovada em: 02.07.2016

BANCA EXAMINADORA


Prof. Me. Warton da Silva Souza (Orientador)
Universidade Federal do Tocantins


Prof. Esp. Débora Oliveira de Souza
Universidade Federal do Tocantins


Prof. Esp. Guilherme De Sousa Marques
Universidade Federal do Tocantins

DESAFIOS DA EMPREGABILIDADE DE LGBT'S NA PERCEPÇÃO DE GESTORES DE RH NA CIDADE DE ARAGUAÍNA-TO

Erick Oliveira Faria¹
Warton da Silva Souza²

RESUMO:

Mesmo com os recentes avanços no debate do tema orientação sexual, o grupo formado por Lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBT's) tem sofrido constantemente com a enorme falta de aceitação e intolerância social. Pretende-se neste estudo mostrar as diversas dificuldades empregatícias que as pessoas LGBT's enfrentam na hora da barganha pelo emprego, assim como evidenciar que apesar de todo estigma e discriminação sofrida por esse grupo minoritário, essas pessoas são reconhecidas pelo bom desempenho de sua função e seu profissionalismo. Delimitando-se na visão e ações de duas empresas de Araguaína-TO em relação à gestão da diversidade, este estudo possui como problemática de pesquisa, como os gestores de Araguaína-To enxergam e trabalham a gestão da diversidade. O método utilizado nesse estudo consiste em estudo de caso, a abordagem utilizada nesse estudo é a qualitativa, como ferramenta de coleta de dados, utilizou-se na pesquisa de campo como procedimento de coleta entrevistas semiestruturadas. Dessa forma constata-se que as empresas consultadas apenas possuem contingente de pessoas LGBT's em seu quadro de funcionários, contudo, a diversificação de pessoas não representa que essas organizações estão empregando com uma visão voltada para a gestão da diversidade.

Palavras-Chave: LGBT's, gestão da diversidade, empregabilidade.

ABSTRACT:

Even with the recent advances in the debate on sexual orientation, the group composed of lesbians, gays, bisexual, travesti, and transsexual (LGBT) individuals has suffered constantly from social intolerance and an enormous lack of acceptance. This study seeks to show the multitude of employment difficulties LGBT individuals confront in the labor market, as well as to show that these individuals are recognized for their good performance in their jobs and their professionalism. Its scope is the perspectives and activities of two businesses in Araguaína, Tocantins (northern Brazil) as they relate to the management of diversity. This study utilizes a qualitative case study method as a means of data collection, as well as field work through semi-structured, collective interviews. The study found that these two business have LGBT employees, but this presence of sexual diversity does not correspond to a vision of diversity management on the part of these organizations.

Key words: LGBT, diversity management, employability

¹ Acadêmico do Curso de Tecnólogo em Logística da Universidade Federal do Tocantins; E-mail: erickcolucci@uft.edu.br.

² Professor Me. do curso de Tecnologia em Logística da Universidade Federal do Tocantins; E-mail: wartonsilva@uft.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

As organizações estão inseridas em um ambiente altamente competitivo e, na busca por seus objetivos e metas, se deparam segundo Medeiros (2014), com uma sociedade diversificada e, conseqüentemente, com o aumento da diversidade na força de trabalho que é dada por aspectos, dentre outros de: gênero, etnia, raça, religião, deficiência, idade e orientação sexual. Neste sentido, a gestão da diversidade torna-se imprescindível para que o acesso das LGBT's ao emprego seja garantido e incentivado.

Atravessando quase um século, chegamos a um conceito de empregabilidade que toma como relevância não apenas os aspectos meritocráticos, mas também os aspectos sociais, Civelli (1998) completa que, o acesso ao mercado de trabalho deve ser estudado sob uma perspectiva diferenciada, na qual variáveis simbólicas, culturais, sociais, e de valor estão se tornando fundamentais.

Pretende-se neste estudo mostrar as diversas dificuldades empregatícias que as lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis (LGBT's) enfrentam na hora da barganha pelo emprego, incluindo a falta de aceitação e intolerância social que se manifesta através da LGBTfobia e do heterossexismo, “obrigando essas pessoas a ocultarem sua identidade com receio de serem prejudicadas, ou terem dificuldade no acesso aos seus direitos” (FERREIRA, 2016, p 10). Tendo como objetivo específico evidenciar que apesar de todo estigma e discriminação sofrida por esse grupo minoritário, essas pessoas são reconhecidas pelo bom desempenho de sua função e seu profissionalismo.

A discriminação e preconceito vivenciado pelas LGBT's mostra que estas pessoas enfrentam diversas dificuldades na hora de exercer sua empregabilidade, pois o preconceito e a discriminação estão inseridos em todos os ambientes que na teoria deveria zelar e resguardar os sujeitos como: família, escola, igreja e o estado. Para o bom andamento dessa pesquisa faz se necessário que antes entendamos que a escola é o ponto crucial para inserção ou não no mercado de trabalho. Segundo a pesquisa realizada por Moreira (2011) que trata sobre os “índices e causas de evasão de indivíduos não heterossexuais das instituições de ensino”, afirma que “56% de pessoas que já sofreram alguma forma de agressão (física, moral ou ambas) dentro das escolas em função de sua orientação sexual” (MOREIRA, 2011, p. 8), prejudicando um fator essencial para a promoção da empregabilidade, a continuidade escolar.

Delimitando-se na visão e ações das empresas de Araguaína em relação à gestão da diversidade, este estudo possui como problemática: Como os gestores de Araguaína - TO enxergam a gestão da diversidade? Verificando se as organizações estão abertas as LGBT's, e

como essas empresas lidam com problemas de preconceito/discriminação no ambiente de trabalho.

O método utilizado nesse estudo consiste em estudo de caso, com entrevista como ferramenta de coleta de dados sobre a gestão da diversidade em duas organizações da cidade de Araguaína-To.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CONTEXTUALIZANDO EMPREGABILIDADE

As sociedades capitalistas enfrentam hoje, grandes desafios decorrentes do fim da chamada era industrial, resultado da crise por qual o mercado de trabalho e as novas formas de acumulação passam em todo o mundo. Impulsionada pela reestruturação econômica estabelecida a partir de 1970 – no Brasil a partir de 1990 –, o mercado de trabalho sofreu diversas mudanças em sua estrutura, passando, segundo Harvey (1993) de um padrão fordista de organização do capitalismo para um sistema de acumulação flexível.

A discussão sobre a empregabilidade ganhou força há pouco tempo, motivada principalmente pelo agravamento da crise trabalhista vivenciada a partir do período pós-capitalista (DRUCKER, 1993). A partir do agravamento da crise trabalhista que marcou a economia do mundo todo com a diminuição de postos de trabalhos, o aumento do desemprego, a mecanização de algumas funções e a extinção de outras, “[...] assistimos ao desenvolvimento de uma sociedade onde uma parte da população dispõe de um emprego remunerado, enquanto outra parte se encontra excluída total ou parcialmente do mundo do trabalho.” (FERREIRA, 2002, p. 269).

Diante do novo modelo trabalhista (flexível), o trabalhador viu-se cobrado por requisitos que o novo modelo de trabalho exigia, sendo eles: agilidade, abertura a mudanças, capacidade de assumir riscos continuamente e, flexibilidade em relação às novas exigências de mercado (SENNETT, 1999). Assim, a difusão do termo empregabilidade que ganha espaço nos estudos de empregabilidade, é aquela que focaliza exclusivamente a responsabilidade de se manter empregável no trabalhador, “onde, as empresas e o Estado tornam-se isentos da responsabilidade direta da inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, exigindo do trabalhador habilidade de comunicação, conhecimento, trabalho em equipe e atitude.” (NADER; OLIVEIRA, 2007 p. 9).

É importante salientar que não se deve ter a visão do trabalhador central e flexível como uma figura abundante no mercado de trabalho, pelo contrário, “no mundo todo – e com mais intensidade em países emergentes – as novas formas de acumulação intensivas tem em

sua maioria um quadro de funcionários pouco ou nada qualificado.” (NADER; OLIVEIRA, 2007, p. 4).

2.2 CONTEXTO HISTÓRICO DA EMPREGABILIDADE

O primeiro conceito de empregabilidade surgiu no centro do capitalismo na primeira década do século XX, e tinha por objetivo fazer a diferenciação das pessoas que tinham condições físicas e mentais de exercer força de trabalho daquelas incapacitadas (NADER; OLIVEIRA, 2007, p. 5). Essa definição porém era criticada por não conter uma gradação – O indivíduo capaz de oferecer força de trabalho era levado para as construções, e os incapazes passariam a ser alvo das políticas de assistência social –, e, pela desconsideração às condições do mercado de trabalho.

Esta definição de empregabilidade binária prevaleceu, até meados de 1950 quando os “esforços” governamentais propiciaram o surgimento de definições mais modernas, como a empregabilidade de fluxo (1960) esta, “[...] se preocupava em medir a velocidade em que um grupo de trabalhadores desempregados conseguiria se recolocar no mercado de trabalho, considerando também a demanda e a rigidez da seleção.” (NADER; OLIVEIRA, 2007, p. 5). Esta visão de empregabilidade foi também criticado por seu foco no trabalhador, deixando de lado a flexibilização do mercado de trabalho, os tomadores de decisão defendiam que o caminho correto para os novos moldes trabalhistas seria a flexibilização do mercado de trabalho.

A empregabilidade interativa surgida nos anos 1990 agrupavam figuras interativas e coletivas, pois, segundo Gomes *et al* (2002, p 11), “focalizava além das características pessoas e as estratégias que os indivíduos traçavam para si, como também as estratégias de recrutamento das empresas e as condições existentes no mercado.”

As transformações do mercado de trabalho foram fundamentais para o surgimento da empregabilidade de iniciativa, nascida principalmente da exigência da produção flexível que agora demanda dos trabalhadores qualificação e potencialidades individuais, aperfeiçoando assim as novas tecnologias a fim de maximizar o ritmo de acumulação. Lemos (1997, p. 6), por sua vez, entende o conceito como um “conjunto das qualidades de um profissional que o tornam capacitados a obter um emprego, à luz da nova era da sociedade pós-industrial.”

O discurso da empregabilidade de iniciativa transmite, portanto a responsabilidade pelo sucesso profissional e a permanência no emprego exclusivamente para o trabalhador, objetivamente a empregabilidade de iniciativa evidencia aos trabalhadores o que as empresas esperam dele. “Subjetivamente, a empregabilidade de iniciativa apresenta ao trabalhador à

nova condição e aos novos valores do mercado de trabalho, com destaque para a individualização do problema da conquista do emprego.” (LEMOS, 2004, p 8).

É aqui que nasce a figura do trabalhador proteano identificada por Hall (2004) como, aquele que assume múltiplas formas e define sua própria trajetória, longe das amarras da empresa, tornando-se o novo ícone do mercado de trabalho. Busca-se, portanto, aqueles indivíduos com características inovadoras, como abertura à mudança, capacidade de assumir riscos e agilidade, naturalizando-se os riscos e a insegurança inerentes às novas realidades de produção, atribuindo exclusivamente a responsabilidade individual na busca por emprego.

[...] as liberações trazidas pela cultura do empreendimento são para o benefício de alguns, e é até possível que auxiliem a muitos, mas possuem um alto custo para uma minoria de tamanho considerável [...] Por volta de um terço da sociedade será considerada incapaz para a plena integração, em termos de um emprego seguro, quanto aos padrões de vida, etc. (...) Estes estarão excluídos das principais esferas da sociedade onde as identidades sociais podem ser formadas. (GOMES, 2002, p. 63).

Basicamente, o fármaco para o desemprego se encontra sobre o trabalhador, que deve qualificar-se e se reinserir no mercado de trabalho, excluindo, como diz Gazier (2001) um volumoso contingente de indivíduos que não tem como se adaptar as novas demandas do mercado, podemos notar que grande parte das definições acerca da empregabilidade possui discurso neoliberal, depositando unicamente no trabalhador o prazer de seu sucesso, ou o dissabor de seu fracasso. Carrieri; Sarsur (2002, p. 11) definem empregabilidade como: “[...] uma estratégia adotada pela alta administração das empresas, no sentido de transferência da organização à responsabilidade ao trabalhador, da não-contratação ou da demissão.” Eximindo o estado e a iniciativa privada da responsabilidade pelo exercício da empregabilidade dos cidadãos.

2.3 EMPREGABILIDADE DE INICIATIVA

O estudo dos fatores determinantes que dão acesso ao emprego formal no Brasil é de fundamental importância, para compreender os verdadeiros motivos da contratação ou não de um grupo de indivíduos de uma sociedade, o estudo desses fatores se faz ao observarmos o que as organizações estão demandando da mão de obra ofertada. Civelli (1998) destaca que o acesso ao mercado de trabalho deve ser estudado sob uma perspectiva diferenciada, na qual variáveis simbólicas, culturais, sociais e de valor estão se tornando fundamentais.

A preocupação com a empregabilidade se faz, devido aos novos desafios empregatícios em que vivemos. Resultados das novas formas de aplicação de mão de obra, e das novas exigências feitas aos trabalhadores, a empregabilidade se mantém, usando como

escudo o novo modelo de acumulação flexível. Paiva (2000, p. 57) conceitua empregabilidade como “construção social mais complexa, na medida em que se desloca das instituições formais e da experiência adquirida para considerar aspectos pessoais e disposições subjetivas e para dar maior peso não apenas a aspectos técnicos, mas a socialização.”

O conceito de empregabilidade que será usado como parâmetro de mensuração neste artigo, advém do estudo de Fugate; Kinicki; Ashforth (2004, p. 7), o qual elenca 3 (três) pilares básicos que formam a empregabilidade de iniciativa: Identidade com a carreira (*career identity*), Adaptabilidade pessoal (*personal adaptability*), e os capitais humano e social.

O primeiro deles, a identidade com a carreira, segundo Fugate; Kinicki; Ashforth (2004, p. 7), seria formada a partir do acúmulo e assimilação de experiências que por sua vez proporcionaria significado e utilidade agregada à força de trabalho individual. A adaptabilidade pessoal, segundo pilar da empregabilidade de iniciativa, representaria segundo Fugate; Kinicki; Ashforth (2004, p. 7), os trabalhadores capazes de alterar seus diferenciais pessoais como: Conhecimentos, habilidades, capacidades e outros (definidos pela sigla KSAOs: *knowledge, skills, abilities and others*). E por fim, o capital humano e social, fazendo referência às redes de relacionamentos interpessoais.

Para Boltanski e Chiapello (2002) a rede de relacionamentos, cumpre papel fundamental para a construção da empregabilidade, uma vez que viabiliza o acesso do indivíduo a informações sobre oportunidades profissionais. Fugate, Kinicki e Ashforth (2004, p. 8), definem capital humano como:

Uma série de fatores que influenciam as variáveis responsáveis pelo avanço individual com a carreira, quais sejam: idade, educação, experiência profissional, treinamento, desempenho, posição no emprego, inteligência emocional, habilidades cognitivas e as KSAOs.

Resultado dos questionamentos de Fugate; Kinicki; Ashforth (2004), um metrificador para alta ou baixa empregabilidade se mantém na noção de capital humano, segundo o qual, teria a difícil e improvável missão de, adequar a qualidade e a quantidade de demanda por trabalho com a oferta de trabalho. Trata-se de uma visão ingênua, já que:

(...) tal teoria não da conta desse fato corriqueiro de que a economia pode não gerar postos de trabalhos adequados às qualificações presentes; ou de que pode não gerar postos de trabalho de qualquer natureza. Mais do que isso não há nada que garanta que o ritmo de investimento das pessoas e famílias em sua qualificação equivalerá ao da criação de postos de trabalho a ela adequados. (CARDOSO, 2000, p. 9).

Cardoso (2000) faz uma crítica interna a teoria da empregabilidade alegando que, a teoria da empregabilidade supõe que a maior qualificação da mão de obra é a arma contra o desemprego. Em outras palavras, afirma que a oferta de trabalho vai definir a demanda por trabalho – reproduz então, a Lei de Say, que afirma que a oferta gera sua demanda. Esta visão foi superada ainda na década de 1930, quando Keynes mostrou categoricamente que a demanda gera a oferta.

O discurso de empregabilidade propõe, ainda, que subjetivamente, que o trabalhador deve interagir de uma nova forma com a sociedade, e que esta deve ser completamente individualizada e adequada à lógica da acumulação flexível, neste sentido, a empregabilidade de iniciativa:

(...) se ergue como uma alternativa de reencaixe [re-adequação] poderosa diante da desestruturação que não é só econômica (a flexibilização das relações de trabalho, o desemprego) mas que se imbrica também em conteúdos culturais (a exigência de uma flexibilização da subjetividade) e políticos (o retorno à responsabilidade individual no contrato social do discurso liberal). (GOMES, 2002, p. 53).

Neste sentido, “uma recente revisão literária sobre a ‘cultura da companhia e a busca por excelência’ concluiu que estas ideologias difundidas pela mídia e pela literatura de gestão, possui grande influência no que as pessoas pensam que sobre o trabalho.” (CASTILLO, 1999, p. 27). De acordo com Freitas (1997), a realidade brasileira é marcada por forte traço de personalismo, tornando-se natural que se propaguem informações sem que haja propriedade para tal, para o autor, a sociedade brasileira é baseada em relações pessoais, e por essa razão não podemos identificar a meritocracia como sendo o principal e único viés levados em consideração no ato de admissão.

2.4 RELEVANCIA DO CAPITAL SOCIAL

Diante das novas exigências do mercado de trabalho, é de se esperar que a empregabilidade passe a ser influenciada não apenas pelos aspectos meritocráticos, mas também por outros fatores, como o capital social. O capital social como conhecemos hoje é resultado de duas linhas teóricas, a primeira afirma que o capital social é algo que não pode ser internalizado pelo indivíduo, pois este é algo que existe apenas no nível da sociedade.

[...] Capital social é definido pela sua função. Não é uma entidade simples, mas uma variedade de diferentes entidades tendo duas características em comum: elas todas consistem de alguns aspectos da estrutura social, elas facilitam certas ações dos atores – sejam elas pessoas ou atores corporativos – dentro da estrutura. Como

outras formas de capital, capital social é produtivo, tornando possível a realização de certos fins que na sua ausência não seriam possíveis (COLEMAN 1988, p. 98; 1994, p. 302).

A segunda linha teórica, afirma que capital social é algo pertencente a um indivíduo, podendo ser utilizado por ele para benefícios próprios, inclusive econômicos, para Bourdieu (1980).

Capital social é definido como o conjunto de recursos atuais ou potenciais que estão ligados por posse de uma rede durável de relações de interconhecimento e de reconhecimento mútuo, ou, em outras palavras, à vinculação a um grupo, com conjunto de agentes que não são apenas dotados de propriedades comuns, mas também são unidos por ligações permanentes e úteis. (HELAL, 2007, p. 78).

Portes (1998) distinguiu três funções básicas do capital social: “a) como uma fonte de controle social; b) como um fonte de suporte familiar; c) como uma fonte de benefícios, por meio de redes extra familiares.” (PORTES, 1998, p.9) É oportuno destacar, que esta última é a função mais atribuída ao capital social.

O conceito de capital social como vimos é bastante amplo e seu entendimento diverso, dos estudos realizados referentes ao tema, identificamos dois elementos em comum: confiança e rede de relacionamentos. O segundo tem sido o mais utilizado nos estudos que supõem o capital social como algo inerente as interações dos indivíduos, já que se costuma definir capital social como a posse e utilização de uma rede de relacionamentos. O resultado da internalização dos benefícios advindos de redes de relacionamentos iniciou-se com o estudo de Granovetter (1985) sobre como 282 homens em Newton (Massachusetts, EUA) conseguiram seus empregos, este estudo é considerado até hoje um clássico, que comprova a relevância do capital social como fator determinante da empregabilidade. Para Schiff (2000), a participação em organizações cívicas formais é um aspecto do capital social, essa afirmação nos evidencia que a operacionalização do capital social a partir da participação em grupos ou associações destaca a importância dos laços fracos, referindo-se ao poder de influencia direta dos relacionamentos fora do círculo familiar e de amigos próximos.

[...] tais relacionamentos, baseados em laços fracos (indiretos), como aqueles encontrados entre os indivíduos participantes de um grupo ou associação, são importantes, pois conectam os indivíduos a uma gama maior de informações e conhecimentos relativos a empregos. (GRANOVETTER, 1995, p. 52).

Neste sentido, a ascensão da empregabilidade individual, depende basicamente das características individuais que proporcionem a adaptabilidade tanto no capital humano, quanto no capital social, ou seja, “os atributos que definem alta ou baixa empregabilidade dependem

em grande medida da dotação ou não de recursos econômicos individuais, que são decorrentes, por exemplo, da formação escolar primária em que o indivíduo estudou.” (NADER; OLIVEIRA, 2007, p. 11), isso nos mostra que a condição econômica tem peso primordial na promoção da empregabilidade, e que este é desconsiderado dos principais conceitos de empregabilidade, evidenciando, “que as redes de relacionamentos em que os trabalhadores se inserem, são, em sua grande maioria, reflexos do grupo social em que nasceu, pela escola em que estudou, pelos bens culturais que consumiu, entre outros.” (NADER; OLIVEIRA, 2007, p. 11).

Vale lembrar, que a aceitação do termo capital humano é algo recente, e que antes, este era visto como sinônimo de exploração pelos trabalhadores, Schultz (1973) argumenta que os homens têm muita resistência a se enxergarem como bem de capital. Tal concepção só havia sido considerada nos períodos de escravidão, que como não poderia deixar de ser, era uma instituição abominável. Portanto, até hoje os investimentos pessoais são, em grande parte, desconsiderados como investimento em capital (capital humano), e os economistas, ao não considerarem os investimentos em habilidades e conhecimentos como capital, caracterizam a força de trabalho como sendo uniforme, o que seria um grande equívoco, tendo em vista que tal argumentação legitima a ideia de que todos os trabalhadores possuem a mesma capacidade de força de trabalho, quando já vimos que a expressão da força de trabalho é determinada entre outros fatores, pela condição econômica do indivíduo capaz de lhe atribuir qualidades exigidas pelos novos padrões de mercado de trabalho.

2.5 REFLEXOS DO GÊNERO E DIVERSIDADE SEXUAL SOBRE A EMPREGABILIDADE

As organizações modernas vivem uma nova perspectiva em relação a sua força de trabalho, se antes as organizações mantinham-se sob um modelo totalmente heteronormativo, hoje elas buscam cada vez mais diversificar sua força de trabalho, ora por leis de incentivos, ora por acreditarem que a diversidade tem real relevância para as organizações e para os cidadãos (JESUS, *et al.* 2014).

Diante do novo modelo capitalista, assim como diante dos seus sujeitos demandando vagas, liberdade de expressão, tratamento respeitoso, oportunidade de desenvolvimento na carreira e equidade, a diversidade se caracterizou como uma parte fundamental da inovação e criatividade, Milkovich e Bourdeau (2006) afirmam que, uma organização com contingente

de pessoal diversificado agrega criatividade, inovação e maior produtividade, por meio de um ambiente com uma base de conhecimento ampla e rica.

No dia a dia de trabalho, as pessoas levam para o ambiente organizacional uma pluralidade de características próprias que desafiam estilos, processos, políticas e as normas do antigo modelo hetero/branco/cristão. As organizações estão inseridas em um ambiente altamente competitivo e, na busca por seus objetivos e metas, se deparam segundo Medeiros (2014), com uma sociedade diversificada e, conseqüentemente, com o aumento da diversidade na força de trabalho que é dada por aspectos, dentre outros de: gênero, etnia, raça, religião, deficiência, idade e orientação sexual.

A diversidade de orientações sexuais e as organizações dificilmente são vistas juntas, reflexo evidente de décadas de segregação e estigmatização que as pessoas LGBT's sofreram – e ainda sofrem. Não se restringindo apenas a nível social, no mundo do trabalho o estigma e a discriminação influenciam os níveis de produção e de eficiência, o bem-estar laboral e o próprio acesso ou permanência em um trabalho descente (JESUS, *et al.* 2014, p. 4).

O direito ao trabalho, garantido na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, afirma que todos os seres humanos, não alguns, não a maioria, mas todos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, assim como a Conferência Internacional do trabalho de 1958, nos garante:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados, são reflexos da preocupação global em aumentar a igualdade de oportunidades para trabalhadores de todo o mundo (DECRETO LEGISLATIVO n. 104, de 24.11.64, Art. 1-1).

Pereira (2010) entretanto argumenta que o gerenciamento da diversidade vai além da busca pela igualdade de oportunidades, [...] é permitir que o potencial existentes entre os diversos colaboradores contribuam com a organização. Contudo, a efetivação da inserção e permanência das pessoas LGBT's ainda é uma tarefa bastante complexa, pois esta se esbarra no preconceito ainda muito marcante na sociedade brasileira, Saji (2005) afirma que, as organizações brasileiras estão inseridas em um ambiente onde o preconceito e a discriminação contra grupos minoritários predominam desde a colonização.

No mundo todo, as LGBT's são agredidas e às vezes mortas, até mesmo as crianças e adolescentes são insultadas por familiares e amigos, espancados e intimidados. (JESUS, *et al.* 2014, p. 6) sofrendo no trabalho, nas escolas, e nos hospitais – os mesmos lugares que deveriam protegê-los. À respeito, o Plano Nacional de Enfrentamento da Epidemia de AIDS e das DST Entre Gays, HSH e Travestis (2007) nos traz:

[...] o efeito desses elementos negativos para a autoestima, as dificuldades na sociabilidade e a hostilidade na escola resultam, normalmente, na exclusão do convívio familiar e na descontinuidade para a qualificação e entrada no mercado de trabalho. Ao estigma e à discriminação associam-se situações de vida vinculadas à clandestinidade, a um maior grau de vulnerabilidade e riscos para diferentes tipos de situação à marginalização. [...]. (PNEE.AIDS.DST.EG.HSH.T).

Uma das violências não tão evidente que as pessoas LGBT's enfrentam, é a de precisarem esconder sua verdadeira identidade em seu local de trabalho, ou seja, além de terem sua existência negada as pessoas LGBT's tem sua expressividade corporal condenada e reprimida, essa expressão da diversidade sexual restringida torna a vida mais difícil, o ambiente de trabalho mais pobre e conseqüentemente menos produtivo. Quando um indivíduo não é respeitado em sua condição, situação ou singularidade é gasto muito tempo para esconder sua realidade diante de um padrão dominante, opressor e violento (JESUS, *et al.* 2014).

Ainda assim, nadando contra a correnteza dos escassos estudos e pesquisas sobre sexualidade:

Mais de 76 países continuam criminalizando a homossexualidade. Em alguns casos, novas leis discriminatórias estão surgindo, em outros, essas leis foram herdadas – assim como no Brasil – das potencias coloniais enraizadas em preconceitos do século 19 que se estendem até os dias de hoje. (SILVA, 2007, p 7).

Ferreira (2016), acrescentam que o gerenciamento da diversidade exige o combate de toda forma de preconceito, por meio da mudança cultural, comportamental, hábitos e rotinas, e que as práticas adotadas na gestão da diversidade devem ser baseadas na ética e considerando as necessidades dos indivíduos.

Ainda em uma perspectiva diminutiva, se fazem necessários os estudos que comprovem a capacidade ocupacional das pessoas LGBT's, enquanto estudos como o de Casari (2016) a respeito do Impacto da Orientação Sexual Sobre o Rendimento do Trabalho, concluiu que casais homossexuais com escolaridade superior completa possuem maior grau de empregabilidade perante os casais heterossexuais, além de possuem maior remuneração.

Ressalvo que esta pesquisa utilizou como amostra apenas os homossexuais/lésbicas que coabitam domicílios com outra pessoa do mesmo sexo, formando uma família, entrando como amostra nessa pesquisa, apenas 0,15% de homossexuais, e 0,13% de lésbicas, dados que podem indicar um viés amostral levando em consideração que as pessoas consultadas sejam justamente casais homossexuais que sentem menos efeitos da discriminação (leia-se casais brancos e higienizados). Destaca-se ainda que a união civil entre homossexuais foi reconhecida no Brasil apenas em 2011, excluindo um enorme contingente amostral (CASARI, 2016).

3 MÉTODO

A abordagem utilizada nesse estudo é a qualitativa, através de estudo de caso, como ferramenta de coleta de dados, utilizou-se na pesquisa de campo como procedimento de coleta entrevistas semiestruturadas. As entrevistas foram realizadas com duas organizações da cidade de Araguaína-To.

Busca-se dispor dentre outros fatores, tornar os resultados obtidos mais compreensíveis, a pesquisa exploratória segundo Gil (2006), visa o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições de temas pouco explorados, de modo a torná-los mais explícitos ou a construir hipóteses; já a descritiva consiste em descrever características de determinada população, fenômeno, estabelecendo relação entre suas variáveis, de modo que não entre no mérito do conteúdo.

No que se refere aos procedimentos de coleta de dados, realizou-se pesquisa de campo na forma de entrevistas semiestruturada com perguntas fechadas e abertas permitindo que os entrevistados possam discorrer mais livremente sobre sua percepção referente ao assunto. Marconi; Lakatos (1996) definem a pesquisa de campo como a coleta direta da informação, no local dos fatos, com objetivos preestabelecidos, por meio de entrevista, questionários, testes e observação participante ou não. A entrevista, para Vergara (1998), consiste em um procedimento oral, onde o pesquisador elabora as perguntas e o entrevistado as responde, focalizada no assunto em questão ou por pautas na qual o pesquisador combina com o entrevistado os pontos a serem explorados.

O público alvo desta pesquisa foram os gestores de duas grandes organizações do município de Araguaína-To, visando estabelecer um paralelo de aceitação dos trabalhadores LGBT's por essas organizações.

Para o tratamento de dados, utilizaremos a análise de conteúdo, que consiste no levantamento e interpretação dos dados/discursos empregando textos, falas e informações já

colhidas. Isso significa que após a coleta de dados, oriundos de diversas fontes, é feita a análise, por meio de um processamento com abordagem qualitativa e métodos dedutivos, objetivando atingir uma compreensão mais aprofundada das informações coletadas (MORAES, 1999; MOZZATO; GRAZYBOVSKI, 2011).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A coleta de dados desta pesquisa se fez através de entrevista gravada em áudio, com acordo prévio feito com os entrevistados com o objetivo de aprofundar nas peculiaridades de suas falas. As entrevistas aconteceram com os gestores de Recursos Humanos de duas empresas líderes de mercado em seu segmento, as entrevistas aconteceram nos dias 17 e 18 de outubro na sede de cada empresa.

O entrevistado da Empresa A, do ramo de comércio varejista de móveis, eletrodomésticos e eletroeletrônicos, confirma que a empresa possui funcionários LGBT's; aponta que a gestão da diversidade é uma forma de combate à discriminação e o preconceito, e que sua organização não aceita nenhum tipo de preconceito manifestado por seus funcionários.

A empresa B é do ramo de laboratório (oncologia) e também possuem LGBT's em seu quadro de funcionários, esta, entretanto se configura como um caso peculiar já que a entrevistada afirma que o corpo de funcionários da empresa é composto 80% por pessoas LGBT's. A gestora da empresa B reconhece a gestão da diversidade como uma forma de combate à discriminação e ao preconceito e, acrescenta a gestão da diversidade como aumento da satisfação do trabalhador; em relação a situações de preconceito e discriminação, a gestora afirma nunca ter presenciado tais situações.

A partir das entrevistas aplicadas, os gestores das duas organizações afirmaram que suas respectivas empresas estão abertas as pessoas LGBT's, e convergem quando reconhecem a gestão da diversidade como forma de combate à discriminação e ao preconceito, a gestora da empresa B acrescenta ainda como aumento da satisfação do trabalhador, mostrando que sua empresa se preocupa com o bem estar de seus trabalhadores, apesar do pouco conhecimento sobre o tema. Em relação aos problemas enfrentados referentes ao preconceito e discriminação, os dois gestores afirmaram que nunca houve nenhum incidente que demandasse maiores atenção.

Quando questionados sobre o que levou a empresa a admitir trabalhadores LGBT's, o gestor A afirma que o processo seleção não é discriminatório, e que apenas a qualificação para a vaga é levada em consideração. Em contrapartida, a gestora B diz que sua organização

contrata trabalhadores LGBT's justamente por que o mercado de trabalho é bastante preconceituoso. Nenhuma das organizações pesquisadas apresenta, ou pretendem disponibilizar programas de inclusão da diversidade em seu ambiente interno, de modo que as organizações proporcionem não apenas a igualdade, mas a equidade entre os indivíduos

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

Os resultados desta pesquisa mostram-se parcialmente satisfatórios, pois responde aos principais questionamentos desse estudo. No entanto, nenhuma das empresas consultadas pratica a verdadeira gestão da diversidade, já que para que ela aconteça de forma efetiva é necessário que se combata todo o tipo de preconceito, por meio da mudança cultural e comportamental de todos os envolvidos, evitando o enfraquecimento dos laços entre os colaboradores.

Dessa forma, conclui-se que as empresas consultadas apenas possuem contingente de pessoas LGBT's em seu quadro de funcionários, contudo, a diversificação de pessoas não representa que essas organizações estão empregando com uma visão voltada para a gestão da diversidade, pois o principal objetivo dessa gestão é a administração das relações de trabalho. Vale lembrar que o gestor de Recursos Humanos tem papel primordial na promoção da diversidade dentro das empresas, cabe a ele o encargo de se empenhar em reproduzir o discurso de não discriminação por orientação sexual na empresa.

É oportuno lembrar que a fala do gestor A, possui certo teor de receio em relação ao tema “trabalhadores LGBT's”, primeiro pela rapidez das respostas – que em sua maioria aparentam serem vagas e decoradas – e segundo pela repetição constante de que a empresa avalia e contrata em decorrência da qualificação do trabalhador, e não de suas preferências pessoais, situação em que fica evidente que o gestor tenta não parecer politicamente incorreto. Em contrapartida, a gestora B mostra-se empenhada em desenvolver ações que ajudem as pessoas LGBT's a disporem de um ambiente de trabalho mais harmonioso e acolhedor para esse grupo minoritário.

Essas empresas carecem adotar ações que utilizem a gestão da diversidade como potencial competitivo. É aconselhável iniciar se com a apropriação de conhecimentos inerentes ao tema, realizar estudos e atividades com o quadro de funcionário sobre discriminação e violência vivida por esses grupos. A continuidade da gestão da diversidade pode ser aplicada com medidas simples e de pouco valor de investimento como: disposição de

informativos, de roda de conversas e adequação do dia a dia da organização com sua missão, visão e valores, medidas que além de melhorar a intercomunicação dos colaboradores podem aproximá-los, melhorando significativamente as relações de trabalho.

Caso isso não aconteça, as empresas podem contribuir para a dificuldade de sociabilidade desse grupo minoritário, por exemplo, a gestora B menciona que as únicas palestras que acontecem na empresa são as relacionadas à HIV/AIDS, reforçando subjetivamente um estigma decorrente de várias décadas, de que as pessoas LGBT's são propícias a essas doenças.

Os resultados obtidos nesta pesquisa fazem necessários, pois abrem espaço para realização de outros estudos relacionados à gestão da diversidade. Com isso, abre espaço para que o tema possa ser discutido com mais afinco no que diz respeito a empregabilidade e a permanência desse grupo no mercado de trabalho.

6 REFERENCIAS

BECKER, A. Rands. Economia do trabalho: O setor informal e o desemprego na região metropolitana do Recife. **Revista econômica do nordeste**, Fortaleza, v. 28, n 9, p. 337-361, julho. 1997.

BOLTANSKI, L; CHIAPELLO, E. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: [s.n], 2009.

BOURDIEU, P. **O capital social**. Petrópolis: Vozes,1980.

CARDOSO, A. M. **Economia x sociologia**: eficiência ou democracia nas relações de trabalho. [S1: s.n], 2000.

CASARI, P. **O impacto da orientação sexual sobre o rendimento do trabalho**, 2016. Disponível em: <https://www.anpec.org.br/encontro/2014/submissao/files_I/i13-1e7b0686a6eb23ec1e055a6a834b7e79.pdf>. Acessado em: 13/08/16.

CASTELLO, J. **Sociologia do trabalho no cruzamento**. Sociologia atual. [S.1: s.n], 1999.

COLEMAN, James. **Foundations os social theory**. [S.1: s.n], 1994. Disponível em:<<http://www.public.iastate.edu/~carlos/607/readings/coleman.pdf>>. Acessado em: 14/09/16.

DRUCKER, P. **Sociedade pós-capitalista**. [S.1: s.n], 1993. Disponível em:<
http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/8558/pdf_45>. Acessado em:
 19/09/16.

FERREIRA, E. R. **Gestão da diversidade em organizações contemporâneas**. 2016. 33f.
 TCC (Graduação em Ciências Contábeis)-Fundação Universidade Federal de Rondônia-
 UNIR, 2016. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/40920488.pdf>>.
 Acessado em: 28/10/16.

FLEURY, M. T. Gerenciamento da diversidade cultural: Experiências de empresas
 brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, p. 4, jul/set. 2000.
 Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v40n3/v40n3a03.pdf>>. Acessado em: 11/10/16.

FREITAS, Alexandre B. **Traços brasileiros para uma análise organizacional**. [S.1: s.n],
 1997. Disponível em:
 <http://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/publicacoes/tracos_brasileiras_para_um_a_analise_organizacional.pdf>. Acessado em: 21/10/16.

FUGATE, M., KINICKI, A. & ASHFORTH, B. **Employability**: a psycho-social construct, its
 dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38, 2004. Disponível
 em:
 <http://www.sciencedirect.com/science?_ob=ShoppingCartURL&_method=add&_eid=1s2.0S0001879103001611&originContentFamily=serial&_origin=article&_ts=1478800817&md5=c49e1a65052b908797ff4e913a65e7ee>. Acessado em: 02/09/16.

GAZIER, B. et al. **Employability**: the complexity of a policy notion.[S.1: s.n], 2001.

GIL, A. Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisa**. [S.1: s.n], 2006. Disponível em:
 <https://professores.faccat.br/moodle/pluginfile.php/13410/mod_resource/content/1/como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf>. Acessado em: 06/10/16.

GOMES, M. S. E. A. **Empregabilidade nos tempos de reestruturação e flexibilização**:
 trajetórias de trabalho e narrativas de ex-empregados do setor elétrico brasileiro. 2002. 568f.
 Tese de Doutorado, - Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, UFRJ, Rio de Janeiro, 2002.
 Disponível em:
 <https://books.google.com.br/books/about/Empregabilidade_nos_tempos_de_reestrutur.html?id=yBSikQEACAAJ&redir_esc=y>. Acessado em: 10/09/16.

GONÇALVES, R. S.; DIEHL, L. **Diversidade humana em organizações de Lajeado/RS**:
 Desafios e tendências para a gestão de pessoas. *Estudo & debate*. Lajeado-RS. [S.1: s.n],
 2013. Disponível em:

<<http://www.univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/595/585>>. Acessado em: 16/10/16.

GRANOVETTER, Mark. **Economic action and social structure: the problem of embeddedness**. [S.1: s.n], 1985. Disponível em: <https://www2.bc.edu/~jonescq/mb851/Feb26/Granovetter_AJS_1985.pdf>. Acessado em: 24/09/16.

_____. **Getting a job**. [S.1: s.n], 1995.

HALL, D. T. **The protean carrer: A quarter-century journey**. [S.1: s.n], 2004. Disponível em: <<http://www.choixdecariere.com/pdf/5873/Hall-2004.pdf>>. Acessado em: 20/09/16.

HELAL, D. H. **Contextualizando a empregabilidade no brasil: papel do capital social**. Porto Alegre: 2007. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/fo/ojs/index.php/face/article/view/346>>. Acessado em: 12/09/16.

JESUS, B. et al. **Promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho**. [S.1: s.n], 2014. Disponível em: <http://unaid.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_PT_V2.pdf>. Acessado em: 13/08/16.

LEMOS, A. H. C. **Empregabilidade e adesão à nova cultura do trabalho**. [S.1: s.n], 2004. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2004/GRT/2004_GRT1622.pdf>. Acessado em: 25/10/16.

LEMOS, Jorgete. **O que é empregabilidade?** Tendências do trabalho. [S.1: s.n], 1997.

MARCONI, Marina A.; LAKATOS, Eva M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/doc/237629448/tecnicas-de-pesquisa-marconi-lakatos-pdf>>. Acessado em: 12/10/16.

MEDEIROS, Gabriel T. C. et al. **A diversidade nas organizações contemporâneas: um enfoque na transversalidade de gênero**. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2014, Volta Redonda. Gestão do conhecimento para a sociedade, Anais eletrônicos. Resende, 2014. n.p. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/40920488.pdf>>. Acesso em: 19/10/16.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, Jhon W. **Administração de recursos humanos**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MINCER, Jacob. **Schooling, experience, and earnings**. [S.1: s.n], 1974. Disponível em: <<http://www.nber.org/chapters/c1765.pdf>>. Acessado em: 17/10/16.

MORAES, Roque. **Análise de conteúdo**. Revista Educação. [S.1: s.n], 1999. Disponível em : <[file:///C:/Users/Cliente%20Especial/Downloads/Roque-Moraes_Analise%20de%20conteudo-1999%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Cliente%20Especial/Downloads/Roque-Moraes_Analise%20de%20conteudo-1999%20(1).pdf)>. Acessado em: 18/10/16

MOREIRA, Y. F. **Saindo do armário e da escola: índices e causas de evasão de indivíduos não heterossexuais das instituições de ensino**. [S.1: s.n], 2011. Disponível em <<http://www.sdh.gov.br/assuntos/lgbt/dados-estatisticos/Relatorio2013.pdf>>. Acesso em 01/11/2016.

_____. **Índices e origem da homofobia dentro do curso de licenciatura em ciências biológicas do IFES campus Santa Teresa**. In. Congresso internacional cotidiano – Diálogos sobre diálogos, 4., 2012, Niterói. **Anais**. Niterói, GRUPALFA, 2012. n. p. Disponível em: <<http://www.grupalfacongresso.uff.br/livro.pdf>>. Acessado em: 13/10/16.
MOZZATO, Anelise T. ; GRZYBOVSKI, Denize. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: Potencial e Desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, p. 731, 12 jul. 201. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v15n4/a10v15n4.pdf>>. Acessado em: 23/09/16.

NADER, F. Milne-Jones; OLIVEIRA, L. Barbosa. **Empregabilidade: uma análise crítica**. [S.1: s.n], 2007.

PAIVA, Vanilda. **Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social**. [S.1: s.n], 2000. Disponível em: <<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101010021838/4paiva.pdf>>. Acessado em: 31/10/16.

PORTES, Alejandro. **Social Capital**. [S.1: s.n], 1998. Disponível em: <http://www.rect.muni.cz/summerschool/New_Europe/Module_3/Session%206/6_Portes_Social_Capital.pdf>. Acessado em: 26/09/16.

PEREIRA, J. B. C.; HANASHIRO, Darcy M. Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? eis a questão. **Revista de administração Contemporânea**, Curitiba, p. 672, 14 jul. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n4/07.pdf>>. Acesso em: 30/10/16.

RAMOS, M. N. **Pedagogia das competências**. [S.1: s.n], 2001. Disponível em: <<http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/pedcom.html>>. Acessado em: 28/10/16.

SAJI, G. **Gestão da diversidade no Brasil**: Apresentação de um modelo brasileiro. 2005.62f. Dissertação (Mestrado em Administração)- Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, FGV, 2005. Disponível em: <http://www.apaenet.org.br/images/apostilas/apostilas/dissertacoes/gestao_diversidade_no_brasil.pdf>. Acesso em: 20/10/16.

SARAIVA, L. A. S; IRIGARAY, H. A. R. **Políticas de diversidade nas organizações**: Uma questão de discurso?. [S.1: s.n], 2009. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-B215.pdf>>. Acessado em: 03/09/16.

SCHIFF, Maurice W. **Labor Market integration in the presence of social capital**. [S.1: s.n], 2000. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=B52cuo2qnrkC&pg=PP2&lpg=PP2&dq=SCHIFF,+Maurice+W.+Labor+Market+integration+in+the+presence+of+social+capital.&source=bl&ots=INK9A9cOqG&sig=8G7Fk1vMqIKhlnUh2kC4HpepFgw&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwiz_OWp857QAhXLfpAKHQW0CJoQ6AEIJzAB#v=onepage&q=SCHIFF%2C%20Maurice%20W.%20Labor%20Market%20integration%20in%20the%20presence%20of%20social%20capital.&f=false>. Acessado em: 22/10/16.

SCHULTZ, Theodore W. **O capital humano**. [S.1: s.n], 1973.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. [S.1: s.n], 1999. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v40n3/v40n3a11.pdf>>. Acessado em: 17/09/16.

SILVA, A. **Plano nacional de enfrentamento da epidemia de AIDS e das DST entre gays HSH e travestis**. [S.1: s.n], 2007. Disponível em: <<http://www.aids.gov.br/publicacao/2008/plano-de-enfrentamento-da-epidemia-de-aids-e-das-dst-entre-gays-hsh-e-travestis>>. Acessado em: 11/10/16.

VERGARA, Sylvia C. **Projeto e relatórios de pesquisa em administração**. [S.1: s.n], 1998. Disponível em: <<http://docslide.com.br/documents/vergara-sylvia-constant-projetos-e-relatorios-de-pesquisa-em-administracao.html>>. Acessado em: 30/10/16.

Winfield, Liz ; Susan Spielman. **Making sexual orientation part of diversity**. [S.1: s.n], 1995. Disponível em: <<http://trove.nla.gov.au/work/46054770?versionId=58956031>>. Acessado em: 14/09/16.