

OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES PRETAS LÉSBICAS NO MERCADO DE TRABALHO EM SALVADOR

Juliana de Castro Braz; Orientadora Tânia Moura Benevides

*Universidade do Estado da Bahia
Departamento de Ciências Humanas- DCH-I*

opacastro2016@gmail.com; taniamoura2511@gmail.com

Resumo: este artigo tem o objetivo de caracterizar os desafios enfrentados pelas mulheres pretas lésbicas no mercado de trabalho em Salvador. A pesquisa aponta importantes pontos tais como: a discussão sobre diversidade organizacional como um aspecto estratégico, e a enorme lacuna entre os discursos e as práticas organizacionais. Para isso utilizamos como metodologia a Análise do Discurso (AD) que tem como um dos objetivos identificar de que forma o imaginário é retratado. Com o auxílio dessa ferramenta metodológica realizamos entrevistas com mulheres pretas lésbicas, as questionamos a respeito de suas vivências no mercado de trabalho, levando em consideração os seguintes marcadores sociais: classe, gênero, raça, geração, etnia, sexualidade e território. Daí analisamos os discursos e identificamos alguns desafios, por exemplo, ser mulher, ser lésbica, ser preta, ser periférica, ter traços negroides, ser uma lésbica feminina ou masculinizada, entre outros. Dentre estes, o ser preta e ser lésbica apareceram com mais intensidade nos resultados.

Palavras-chave: Mulheres; Pretas; Lésbicas; Mercado de Trabalho; Desafios.

1. INTRODUÇÃO

Analisando os dados é possível observar que as mulheres sempre estiveram presente no mundo do trabalho, sob perspectiva do mercado de trabalho no Brasil, país que tem como a principal atividade econômica o agronegócio. Informações de 2014, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), mostram que os primeiros dados oficiais conhecidos apontam que em 1872 as mulheres representavam 45,5% da força de trabalho. O censo demográfico de 1872 mostra que as mulheres estavam empregadas, predominantemente, na agropecuária, 35%, nos serviços domésticos em lar alheio 33%, ou no serviço de costura autônomo 20%; considerando que nesse contexto grande parte da produção se desenvolve dentro dos limites domésticos.

Nesta pesquisa, o objeto de estudo são as mulheres pretas lésbicas, historicamente enquanto as mulheres brancas estavam lutando por direitos trabalhistas, direito ao voto entre outros, a mulher preta ainda lutava por liberdade e sobrevivência, portanto o marco histórico

do período da revolução industrial em relação ao ingresso das mulheres no mercado formal não reflete a trajetória histórica da mulher preta nesse contexto.

Ser lésbica, historicamente, é viver travando diversas lutas. Ainda no século XIX, setores da Igreja, especialmente o Tribunal da Santa Inquisição, incluíram a sodomia entre as transgressões que deviam ser punidas com a morte em fogueiras públicas (ALVES, 2011). Com isso, aquelas mulheres que tinham atitudes ou comportamentos considerados masculinos tornaram-se os mártires dessa desumana transgressão sexual, essa realidade só foi modificada no final do século. Segundo Campo e Alves (2015, p.7) “em 17 de maio de 1990, a Organização Mundial de Saúde (OMS) retirou a homossexualidade da lista internacional de doenças. Desde, então, as lutas são em busca de visibilidade, direitos básicos, entre outros”.

Esse contexto social da mulher tanto preta como lésbica, junto com diversos outros fatores que foram estabelecidos sobre sua realidade, reflete os desafios enfrentado por ela no mercado de trabalho. Essa discussão perpassa também sobre a diversidade no mundo do trabalho, conforme dados divulgados no I Fórum Baiano de Diversidade no Mercado de Trabalho, ocorrido em Salvador, no ano de 2017, pretos(as), mulheres e gays, lésbicas, bissexuais, transgêneros e transexuais (LGBTTS) ocupam os piores indicadores, com menos cargos de chefia ocupados, fazem parte de índices de pesquisas relacionadas a trabalho análogo à escravidão, violência, piores condições de trabalho e outros.

Apesar do termo diversidade no mundo organizacional, tratar de vários outros grupos, este presente trabalho pretende tratar de um, com dois marcadores específicos, o de gênero e sexualidade. Assim, analisaremos os desafios enfrentados por essa mulher preta e lésbica no mercado de trabalho. Assim, busca-se responder a seguinte problemática: Quais os desafios enfrentados pela mulher preta lésbica no mercado de trabalho em Salvador?

De agosto de 2016 ao primeiro semestre de 2018, percorremos vários eventos sobre temáticas envolvendo o objeto de estudo desta pesquisa. Após essas vivências nos eventos, ficou explícito a necessidade de falar sobre os desafios enfrentados pelas mulheres pretas lésbicas no mercado de trabalho em Salvador, além de ver como esse mercado de trabalho tem lidado com essa questão.

Durante todo desenvolvimento da pesquisa será utilizado o termo “preta” para caracterizar as mulheres afrodescendentes, ao invés do termo “negra” como consta em grande maioria das pesquisas já desenvolvidas sobre mulheres de origem africana. “A palavra negro

vem do grego *nekros* e foi usada para nomear morte, que também originou o termo *Nekrotério*” (FAJARDO, ALLESITA, 2012, p. 345).

Este estudo tem como objetivo geral caracterizar os desafios enfrentados pelas mulheres pretas lésbicas no mercado de trabalho. Para isso estabelecemos os seguintes objetivos específicos: identificar os desafios enfrentados pela mulher preta lésbica no mercado de trabalho; apontar as consequências destes desafios; relacionar os fatores encontrados com o seu processo histórico e identificar os aspectos socioculturais que repercutem, atualmente, no contexto das pesquisadas.

Com o intuito de oferecer uma maior clareza sobre o tema abordado, os próximos capítulos tratarão dos temas utilizados para embasamento teórico da pesquisa: políticas organizacionais e diversidade, lésbicas pretas no trabalho e cotidiano, diversidade estratégica como vantagem competitiva.

2. POLÍTICAS ORGANIZACIONAIS E DIVERSIDADE

Observamos organizações pelo mundo desenvolvem políticas internas que orientam e regulam os relacionamentos entre os funcionários da organização; com o intuito de proporcionar aos LGBTT's um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor, a fim de impactar na produtividade daquele colaborador e também na imagem da empresa quanto uma organização aberta à diversidade. Quando essa iniciativa não parte por livre e espontânea vontade das organizações, ela pode ser influenciada pelo órgão regulador, por exemplo, os sindicatos que criam comissões específicas para apurar casos de preconceito e discriminação no segmento de categoria em que atua.

Segundo Cropanzano et al. (1997) as políticas organizacionais são classificadas em categorias. Uma dessas categorias de definições é a de natureza mais restrita, associa as políticas organizacionais aos comportamentos que são estrategicamente emitidos para, em curto ou longo prazo, maximizar tão somente os interesses dos indivíduos. Mas a questão chave é que estes valores, conforme definição de políticas organizacionais, devem estar alinhados com a cultura da organização, caso contrário, perde totalmente a sua efetividade.

3. LÉSBICAS PRETAS NO TRABALHO E COTIDIANO

Carrieri, Souza e Aguiar (2014) entendem que as violências relacionadas ao trabalho não se encontram desconectadas da realidade social, muitas vezes, estas violências têm suas raízes na e pela ordem social estabelecida.

Calás e Smirchich (1999) defendem a expansão epistemológica dos estudos organizacionais, buscando com este projeto epistemológico expandir o estudo de diversos temas. Nesse sentido, vale ressaltar que, principalmente em relação às diferenças produzidas sobre a sexualidade, os estudos organizacionais brasileiros têm muito que avançar nesta expansão, pelo fato de que a maioria dos trabalhos sobre o tema está relacionado a *gays* (Carrieri, 2006; Garcia & Souza, 2010; Irigaray, 2007; Siqueira, Saraiva, Carrieri, Lima, & Andrade, 2009), havendo ainda poucos trabalhos sobre lésbicas (Irigaray & Freitas, 2011) e transgêneros (Bicalho & Caproni, 2012) (CARRIERI, SOUZA, AGUIAR, 2014, p. 80) .

Os mesmos autores esclarecem que lésbicas não se sentem ouvidas ou incluídas nos movimentos LGBTTS, destacando que dar voz a esses sujeitos e mostrar as particularidades e as diferenças de cada um desses grupos em relação à violência vivida na sociedade e no trabalho é algo necessário. Segundo Catley (2005 apud CARRIERI, SOUZA E AGUIAR, 2014) afirma que a violência não se manifesta apenas por meio de agressões físicas, defendendo uma leitura atenta às violências estruturais que caracterizam o cotidiano dos ambientes de trabalho contemporâneos.

Violência é comum na vida cotidiana e profissional de mulheres pretas lésbicas com relação às formas de opressões sofridas. No I Seminário Lésbicas Negras em Pauta (2017) notamos o relato de uma palestrante sobre sua vivência como mulher, preta, lésbica e periférica, assim como em relação à gordofobia como forma de violação de direitos, nessas condições ela encontrou dificuldade para acessar espaços públicos, como transporte coletivo e educação. No mundo organizacional a experiência era ainda pior, a facilitadora falou já ter sido discriminada desde o processo de recrutamento e seleção até o seu dia a dia nas organizações, por ser mulher, preta, lésbica, gorda e periférica.

4. DIVERSIDADE ESTRATÉGICA COMO VANTAGEM COMPETITIVA

Diversidade sob a perspectiva estratégica, é um assunto bem discutido na atualidade, a

diversidade aparece como forma da empresa alcançar o seu objetivo, passando para seus clientes a imagem de que ela abraça a diversidade. Saji (2005) ao analisar as ações afirmativas de acordo com o modelo empresarial, tendo como base as organizações norte-americanas, concluiu que elas não devem ser um exercício de sacrifício ou um investimento sem retorno positivo, e sim, devem ser concebidas como um ativo de grande “rentabilidade agregada”, pois além de se combater as desigualdades no mundo do trabalho, produz objetivamente a distribuição de riquezas e recursos capazes de alavancar diversos segmentos da cadeia de interesses da rede corporativa. Uma prova desse movimento entre as grandes corporações foi a fala do Diretor Executivo (Chief Executive Officer- CEO) da empresa alemã Bayer, Sr. Theo Van der Loo, no I Fórum Baiano de Diversidade (2017), relatando que um CEO antigamente tinha o papel de deixar na organização apenas o legado financeiro, hoje, fala-se de três legados, o financeiro, social e sustentável.

A gestão da diversidade com base na dissolução das diferenças é aquela que desenvolve práticas e políticas organizacionais ignorando as diferenças entre os indivíduos associadas à identidade social como raça, gênero, idade etc., são chamadas de “*identity-blind*” (KONRAD e LINNEHAN, 1995 apud PEREIRA E HANASHIRO, 2007, p.4). Na visão de Fleury (2000 apud SAJI 2005, p.26) o ganho da organização está na geração de valor, além das questões sociais: “administrar a diversidade significa adicionar valor à organização”, o referido autor analisa que este raciocínio impactará para o gerenciamento de relacionamento interno com os clientes e com a sociedade. Por consequência, irá ocasionar aumento de produtividade e penetração de mercado, uma vez que a diversidade presente na comunidade está representada na empresa com suas maiorias e minorias.

5. METODOLOGIA

Neste estudo adotamos uma abordagem qualitativa, pois serão analisados marcadores, experiências, sentimentos das participantes da pesquisa e impactos que não podem ser mensurados numericamente. Segundo Deslauriers (1991) neste tipo de pesquisa objetivo da amostra é de produzir informações aprofundadas e ilustrativas: seja ela pequena ou grande, o que importa é que seja capaz de produzir novas informações.

Possui natureza exploratória, já que objetiva gerar novos conhecimentos. Localizamos

(83) 3322.3222

contato@generoesexualidade.com.br

www.generoesexualidade.com.br

poucas pesquisas dando este enfoque em mulheres pretas lésbicas no contexto organizacional, as que foram encontradas, fazem análises separadamente como: mulheres no mercado de trabalho, mulheres negras no mercado de trabalho ou lésbicas nas organizações.

Por essa particularidade, é classificado com um estudo de caráter exploratório. Segundo Gil (2007) essas pesquisas objetivam proporcionar maior familiaridade com o problema, torná-lo mais explícito ou construir hipóteses. O mesmo autor reforça que geralmente elas envolvem (a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que estimulem a compreensão.

Conforme Mattar (1996, p.48) “dados secundários são aqueles que já foram coletados, tabulados, ordenados e, às vezes, até analisados, que estão catalogados à disposição dos interessados”. As fontes básicas de dados secundários são a própria empresa, publicações, governos, instituições não governamentais e serviços padronizados de informações de marketing. Os dados secundários desta pesquisa foram obtidos através de pesquisas divulgadas pelo instituto Ethos, retrato das desigualdades de gênero e raça pelo IPEA, IBGE e outros, em relação aos índices que refletem a realidade social na qual está inserido o objeto de estudo.

O mesmo autor referido anteriormente também define que dados primários são aqueles que não foram antes coletados, estando ainda em posse dos pesquisados, e que são coletados com o propósito de atender as necessidades específicas da pesquisa em andamento. As fontes básicas de dados primários são pesquisadores, pessoas que tenham formação sobre a pesquisa e situações similares. Nesta pesquisa a coleta de dados primária ocorre numa abordagem informal, nos espaços de escuta, em eventos ocorridos na cidade de Salvador, no período de 2016 a 2018, onde se concentram mulheres autodeclaradas pretas e assumidamente lésbicas. Os depoimentos das participantes foram obtidos através do aplicativo de mensagens instantâneas *Whatsapp*, as mesmas foram entrevistadas pessoalmente nos eventos, e questionadas sobre alguma barreira vivida pela condição de ser mulher preta lésbica.

A técnica de análise utilizada foi a Análise do Discurso, “uma vertente da linguística preocupa em estudar o discurso e como tal, evidencia a relação entre língua, discurso e ideologia” (SILVA E ARCANJO, 2017, p. 18)

A AD é um campo de pesquisas que não possui uma metodologia pronta/acabada. Isto quer dizer que ao lançar 20 | Linguagem, Educação e Democracia mão dos elementos constitutivos do delineamento teórico que balizarão suas análises, o

(83) 3322.3222

contato@generoesexualidade.com.br

www.generoesexualidade.com.br

analista do discurso estará ao mesmo tempo alçando os dispositivos metodológicos. É o objeto (corpus) e os efeitos de sentido que vão impondo a teoria a ser trabalhada, pois em AD, teoria e metodologia caminham juntas, lado a lado, uma dando suporte a outra, não podendo separá-las (SILVA E ARCANJO, 2017, p. 19-20).

Esta metodologia nos permitiu fazer uma investigação de forma mais aprofundada a respeito dos desafios das vivências no mercado de trabalho das mulheres pretas. Segundo Orlandi (2009, p. 62 apud SILVA E ARCANJO, 2017, p. 22) “considerando os objetivos da pesquisa que podem incluir os efeitos de memória, da história, as ideologias, as heterogeneidades, os não ditos e/ou os já ditos, ou seja, o objeto é estudado na sua profundidade/totalidade”. Conforme diz Mariani (1999, p. 108 apud SILVA E ARCANJO, 2017, p. 23), “os sentidos das palavras podem mudar conforme a situação em que são usadas e conforme o lugar social ocupado pelo sujeito que fala”.

Basicamente no processo de análise, segundo Orlandi (1987), são divididos em quatro: (1) em primeiro lugar, procede-se ao estudo das palavras do texto, separando adjetivos, substantivos, verbos e advérbios; (2) realiza-se a construção das frases; (3) constrói-se uma rede semântica que evidencia uma dinâmica intermediária entre o social e a gramática; (4) por fim, elabora-se a análise, considerando a produção social do texto como constitutiva de seu próprio sentido.

6. DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES PRETAS LÉSBICAS

Ao analisar os discursos foi possível localizar uma variedade de desafios que essas mulheres precisam enfrentar no dia a dia no mercado de trabalho, por conta do contexto na qual a mesma está inserida.

È muito complicado ser uma mulher preta e lésbicas, principalmente ser for bifeinho, sofro muito por isso (Entrevistada 2).

Lá no trabalho enfrento mais problemas em relação a ser negra, principalmente por conta do meu cabelo crespos, eles ficam incomodados (Entrevistada 3)

Nestes discursos é possível perceber desafios relacionados a sua cor/etnia e orientação sexual. O fato de ser mulher também aparecem como uma questão relevante que influencia para a intensificação dos desafios, relatado pelas entrevistadas. Estes desafios apresentam um

sentido de trabalho que significa sofrimento, como dito nos discursos, remetendo a etimologia da palavra trabalho que vem do latim *tripalium* que significa castigo, sendo conveniente neste caso, pois para elas o trabalho acaba se tornando uma verdadeira “tortura” diária (BASTOS, PINHO, COSTA, 1995). O que é desvantajoso para as organizações, já que colaboradores insatisfeitos no trabalho têm baixa produtividade e pouca qualidade no serviço prestado conforme já discutido no referencial teórico desta pesquisa.

7. A DISCRIMINAÇÃO NO CONTRASTE VISUAL

Analizamos alguns aspectos observados nos discursos que estão relacionados à discriminação sofrida por elas referente ao seu fenótipo¹. O qual é difundido culturalmente, caracterizando as lésbicas como aquelas que não conseguiram encontrar um marido ou esteticamente estão fora do padrão desejado de mulher.

Quando eles percebem que sou lésbica, parece que deixo de ser mulher, passo a ser tratada como o Brothes (Entrevistada 5).

Para a gente que é bofinho, sapatão, é mais difícil, principalmente nas entrevistas de trabalho (Entrevistada 7) .

Nestes discursos se dá ênfase ao aumento do grau de dificuldade quando há essa percepção da orientação sexual através do contraste visual. O que faz com que elas não sejam mais tratadas como mulheres e sim como um indivíduo do sexo masculino, caracterizado no discurso como “o brother” se tratando de relações cotidianas. Salientamos que nesta pesquisa estamos analisando apenas o caso de mulheres cis² lésbicas.

8. OS SOFRIMENTOS E AS SENSACIONES PROVENIENTES DELE

Nesta seção discutiremos alguns aspectos observados nos discursos das mulheres pretas lésbicas que contribuem para o desequilíbrio do clima organizacional, causando um ambiente de trabalho desarmonioso que impacta na insatisfação das(os) colaboradoras(es).

² O termo “fenótipo” (do grego *pheno*, evidente, brilhante, e *typos*, característico) é empregado para designar as características apresentadas por um indivíduo, sejam elas morfológicas, fisiológicas e comportamentais (SOCIOBIOLOGIA, 2008).

²Cis é prefixo latino, abreviação para cispênero, significa 'do mesmo lado'. A pessoa cis é aquela que reivindica ter o mesmo gênero que o que lhe registraram quando ela nasceu.

Muitos desses aspectos são consequências dos desafios enfrentados pelas mulheres pretas lésbicas no mercado de trabalho, alguns já identificados nas seções anteriores, outros ainda não discutidos de forma tão aprofundada, mas já citado em outras partes do artigo.

Ouçõ todos os dias diversas piadas (Entrevistada 3).

Já sofri assédio moral e sexual lá no trabalho(Entrevistada 10).

Ouçõ muitos comentários sem graça e desrespeitosos dos colegas (Entrevistada 8)

Nestes discursos identificamos ocorrência de assédio sofrido no trabalho, este que do ponto de vista da OIT (2012) está relacionado à dignidade e integridade do trabalhador, e não pode ser ignorado, dados da mesma organização apontam que as maiores vítimas de assédio no trabalho são mulheres e, conseqüentemente, elas podem sofrer mais em razão de determinadas convenções sociais e de sua condição empregatícia, muitas vezes, precária. As mulheres também caracterizam o perfil daqueles que as oprimem no ambiente de trabalho, quando a entrevistada 8 se refere-se aos colegas de trabalho.

9. QUANDO NÃO MAIS SUPORTOU E SUAS FORMAS DE ENFRENTAMENTO

Conforme já abordado por Torma (2013), o local de trabalho é um ambiente opressor, onde elas não se sentem a vontade para dizer sua orientação sexual, portanto a tendência é elas tentarem passar o mais despercebidas possível, e quando reagem de forma mais ríspida são vistas como agressivas e grosseiras.

Durante a pesquisa foi possível identificar situações em que nestas investigações por parte das empresas e colegas de trabalho descobriram a orientação sexual delas. Segundo elas, os colegas utilizaram justificativas extremamente conservadoras, machistas, sexistas, patriarcais como: você não tem filho, não é casada, é muito independente, seu namorado nunca veio buscar no trabalho, você é muito bonita para estar sozinha, entre outras.

Eu não costumo falar muito sobre a minha vida pessoal, mesmo assim eles ficam investigando, querendo saber (Entrevistada 3).

Em algumas ocasiões eu tenho que brigar e fico vista como agressiva e grosseira (Entrevistada 3).

Os desafios analisados nas seções anteriores ocasionaram em alguns tipos de reações por parte das mulheres pretas lésbicas, como forma de revide e enfrentamento. Um fato relevante entre as pesquisadas é que nenhuma delas se assumen como lésbica no seu trabalho. Todavia, os relatos mostram um cenário de sofrimento independente desse fato de relatar sua orientação sexual. Isso remete a questão da invasão de privacidade, já que a exposição aumenta em função da vulnerabilidade promovida pelas redes sociais.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados apontaram que os desafios são de uma enorme variedade e intensificados de acordo com os marcadores sociais que perpassam pela realidade desta mulher, encontramos desafios como: ser mulher, ser lésbica, ser preta, ser periférica, ser gorda, ser jovem, ter traços negroides, ser uma lésbica feminina ou masculinizada, entre outros. Dentre estes o ser preta e ser lésbica apareceram com mais intensidade. Posteriormente, sinalizamos as consequências destes desafios, os resultados apontam assédio, violência, além de racismo e a lesbofobia; em alguns momentos os casos de racismo aparecem de forma mais notória, pois é possível esconder ser lésbica, ao contrário de ser preta(o).

Diante disso, ao relacionar os fatores encontrados com o seu processo histórico, observamos que trata do resultado de uma construção sócio-histórica, isso ficou explicitado nos resultados quando os relatos das entrevistadas mostram que as mesmas são levadas para um padrão construído de que mulheres são delicadas, que são casadas e seus maridos vão buscá-las no trabalho, dedicadas ao lar e não independentes, que precisam ter filhos, precisam manter um corpo e estética com base no padrão de beleza europeu e não com cabelos crespos. Por fim, tínhamos como último objetivo específico identificar os aspectos socioculturais que repercutem, atualmente, no contexto das pesquisadas. Então, percebemos de forma mais forte o racismo como resultado do processo escravista, o patriarcado como herança do sistema colonizador, além da objetificação desse corpo preto.

Por essa via, identificamos um dado não apontado, inicialmente, nos objetivos específicos, mas que merece ser observado, que é o impacto dos desafios enfrentados pelas mulheres pretas lésbicas nos resultado da organização. Este cenário de sofrimento no mercado de trabalho afeta de forma significativa em aspectos do clima organizacional e, consequentemente, redução e falta de qualidade na produtividade.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Zenaide Gregório. Inquisição e homossexualidade na colônia. In: Simpósio Internacional de Estudos Inquisitoriais: História e Historiografia, 1., 2011, Cachoeira. **Anais...** Cachoeira: UFRB, 2011. Disponível em: <<http://www3.ufrb.edu.br>>. Acesso em: 20 mai. 2018.
- BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt B, PINHO, Ana Paula Moreno, COSTA, Clériston Alves. Significado do trabalho um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **RAE - Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n. 6, p.22.
- CAMPOS, Jéssica Lisboa, ALVES, Jéssica Luana da Silva. A invisibilidade da saúde da população LGBT: uma reflexão acerca da homofobia presente nos espaços institucionais de saúde. In: VII Jornada Internacional Políticas Públicas, 7., 2015, São Luís. **Anais...** São Luís: UFMA, 2015. p.7. Disponível em: <<http://www.joinpp.ufma.br>>. Acesso em: 20 abr. 2016.
- CROPANZANO, R.; HOWES, J.C.; GRANDEY, A.A.; TOTH, P. The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. **Journal of Organizational Behavior**, v. 18, p.159-180, 1997.
- CARRIERI, Alexandre de Pádua; SOUZA, Eloisio MOULIN DE; AGUIAR, Ana Rosa Camillo. Trabalho, Violência e Sexualidade: Estudo de Lésbicas, Travesti e Transexuais. **RAC-Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 1, 2014.
- DESLAURIERS, J. **Recherche qualitative- Guide pratique**. Montreal: McGraw-Hill,, p. 58, 1991.
- FAJARDO, Messina; ALLESITA, Luisa. **Lexicultura/Frasedultura**: metáforas fossilizadas en la lengua", Giovanni Dotoli, Antonio Nicola Augenti y Mario Selvaggio (a cura di), *Actes des Cinquièmes Journées Italiennes des Dictionnaires/Atti delle Quinte Giornate Italiane dei Dizionari*. Italia.Fasano: Schena Editore, 2012, p. 345. Disponível em: <http://www.contrastiva.it/wp/?page_id=175>. Acesso em: 03 mai. 2017.
- FÓRUM Baiano de Diversidade no Mercado de Trabalho, 1 ed., 2017, Salvador.
- GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- IPEA. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça**. Brasília, 2014. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores.html>>. Acesso em: 03 mai. 2018.
- MATTAR, F. N. **Pesquisa de Marketing**. São Paulo: Atlas, 1996.
- ORLANDI, E. P. A linguagem e seu funcionamento: as formas do discurso. Campinas: Pontes, 1987
- PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcante; HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori. A Gestão da Diversidade: uma Questão de Valorização ou de Dissolução das Diferenças. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 2007.



SAJI, Genilda Sandra Madeira. **Gestão da diversidade no Brasil: apresentação de um modelo brasileiro**. 2005. Tese de Doutorado.

SILVA, Jonathan Chasko, ARCANJO, Alcemar Dionet. A metodologia de pesquisa em análise do discurso. Grau Zer, **Revista de Crítica Cultural**, v. 5, n. 1, 2017. Disponível em: < www.revistas.uneb.br/index.php/grauzero/article/view/3492/2240 > Acesso em 22 Jun. 2018.

SEMINÁRIO Lésbicas Negras em Pauta, 1 ed., Agosto 2017, Salvador.