MERCADO DE TRABALHO E O PRECONCEITO CONTRA A MINORIA HOMOSSEXUAL

https://doi.org/10.5281/zenodo.15566747

SILVA, Janison Nascimento da*
SANTOS, Samuel Freitas dos*
ESTENDER, Antônio Carlos, Mestre*
SANTOS, Fernando Ribeiro dos, Mestre**

* UnG - Universidade de Guarulhos
Pca. Tereza Cristina, nº 88, Guarulhos / SP CEP: 07023-070, (11) 2475-8300
janisonn@hotmail.com,
samufreitass@yahoo.com.br,
estender@uol.com.br

**Faculdade de Tecnologia de Praia Grande – Centro Paula Souza
Pça. 19 de Janeiro, 144, Boqueirão, Praia Grande / SP, CEP: 11700-100
Fone (13) 3591-1303
fernando_rsantos@uol.com.br

RESUMO

O presente artigo aborda a temática do preconceito sofrido pelos homossexuais no mercado de trabalho, por falta de conhecimento sobre diversidades e por uma cultura patriarcal heteronormativa, uma vez que, a discriminação continua sendo percebida nessa parcela da população em todas as áreas do ambiente profissional. É fato de que os homossexuais estão se inserindo cada vez mais no mercado de trabalho, mas para que isto deixe de ser um problema é necessária uma mudança social e cultural. Desta forma pretendeu-se demonstrar que diante de valores históricos, culturais e na Constituição Federal do Brasil todos são iguais, sem qualquer tipo de discriminação.

PALAVRAS-CHAVE: homossexuais, mercado de trabalho, preconceito.

ABSTRACT

The present article approaches the issue of the prejudice suffered by homosexuals in the market labour, lack of knowledge about diversity and a patriarchal hetero normative culture, once discrimination continues to be perceived in this part of the population, in all areas of the workplace. It is true that homosexuals are increasingly entering the market, and for this not to be a problem, it is necessary to have a social and cultural change. So, it was intended to demonstrate that in the face of historical and cultural values and the Brazil's Federal Constitution that everyone is equal, without discrimination of any kind.

KEYWORDS: *homosexuals, job market, prejudice.*

INTRODUÇÃO

No mundo globalizado, as fronteiras deixaram de existir e indivíduos de variadas origens geográficas, de culturas e orientação sexual passaram a integrar o contingente de trabalhadores em diversas áreas de atuação. Dessa forma, a diversidade cultural passou a ser importante característica da força de trabalho em organizações que operam em distintos ramos de atividades. Apesar das mudanças no contingente de mão de obra resultantes da globalização, há uma grande presença de desrespeito ao profissional por sua singularidade e diversidade cultural, na qual se insere a dimensão da orientação sexual, que somente agora passou a ser investigada com maior atenção, por impor desafios e oportunidades que não existem em grupos de trabalho homogêneos, sendo fundamental que as organizações compreendam os efeitos da diversidade, de modo a implementarem práticas e procedimentos de trabalho que respondam a tais efeitos de maneira positiva. A sexualidade é um aspecto complexo da natureza humana, que envolve, além do sexo propriamente dito, elementos emocionais, comportamentais, sociais entre outros, podendo ser abordada por diversos aspectos dada sua complexidade e importância em todas as dimensões da vida. Na contemporaneidade a temática Diversidade Sexual tem ganhado visibilidade na sociedade e em diversas áreas profissionais, à medida que os sujeitos conhecidos como LGBT

(Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais) passem a exigir a efetivação dos seus direitos, nas diferentes esferas da sociedade.

Este artigo tem como objetivo abordar a ética profissional, frente ao atendimento LGBT, no mercado de trabalho, a luta contra a hegemonia imposta à sociedade brasileira, que até os dias atuais sofre influências do modelo patriarcal e heteronormativo. Uma vez que, tanto na entrada no mercado há o preconceito durante a seleção, como também durante a trajetória profissional na organização.

Pretende-se descobrir o porquê desse preconceito frente ao homossexual no mercado de trabalho: como um profissional qualificado não consegue uma vaga no mercado por sua condição de orientação sexual, e suas consequências na sociedade, por meio de pesquisas de campo, entrevistas, e pesquisas acadêmicas. Este artigo busca a reflexão sobre o tema Diversidade Sexual.

1 MERCADO DE TRABALHO

Para Rifkin (1995) desde seu início, a civilização se estrutura, em grande parte, em função do conceito de trabalho. Assim o mercado de trabalho origina-se juntamente com a civilização, sendo um fator de grande importância dentro desta estrutura.

Na Idade Média, por exemplo, trabalho era a maneira pela qual a nobreza e o clero eram sustentados; assim assevera Huberman (1974), que a sociedade feudal consistia em três classes distintas (excetuando-se os nobres), a saber: os sacerdotes, os guerreiros e os trabalhadores, sendo que o homem que trabalhava – o trabalhador – produzia para as outras classes, a eclesiástica e a militar.

De acordo com Sussekind (2005), o mercado de trabalho é a relação daqueles que oferecem força de trabalho, a oferta, e aqueles que buscam força de trabalho, a procura, em um sistema típico de mercado onde se negocia para determinar os preços e quantidades de uma determinada mercadoria, ou seja, a força de trabalho. O seu estudo procura perceber e prever os fenômenos de interação entre estes dois grupos tendo em conta a situação econômica e social do país, região ou cidade. Talvez a característica mais marcante nas relações de trabalho ou nas relações econômicas seja a lei da oferta e da procura. Via de

regra, quanto maior for a oferta de um produto ou de um serviço, se a procura se mantiver a mesma, menor será o valor cobrado por ele, pois a concorrência de mercado obriga a redução dos preços para tornar viável a venda. Por outro lado, se a procura é maior do que a oferta, a tendência é que o valor cobrado pelo produto seja maior.

A literatura sobre o tema relaciona cinco fatores que estão intimamente relacionados ao mercado de trabalho, sendo eles: a concorrência, as competências, a qualificação profissional, o lugar e a época, que também pode ser chamada de tempo (CARVALHO; SILVA; HOLANDA, 2006).

1.1 DIVERSIDADES

A obra "A origem das espécies" de Darwin (1859), foi um importante marco da revolução metodológica que expressava uma "síntese revolucionária" na ciência classificatória naturalista das espécies. Sua teoria da evolução biológica das espécies introduziu uma visão dinâmica que desvinculou das ciências classificatórias naturais das explicações da origem "inata" das diferenças entre as espécies. Não obstante, desde meados do século XIX até meados do século XX, nos debates científicos sobre Raça, este pensamento dinâmico não se havia consolidado.

Para Ventura dos Santos (1996), a obra de Darwin e de outros, com modelos evolucionistas, levaram um longo tempo para se consolidar nas Ciências Antropológicas que se baseavam na construção de categorias como "tipos raciais" e "raças", assim resultando em um julgamento de valores privilegiando alguns e discriminando outros. No entendimento de Laraia (1986), a humanidade sempre teve reações variadas pelas diferenças que percebiam entre si e os vários povos com os quais tinham contato, como: guerreiros, viajantes, comerciantes, e lendas que relatavam a seus pares, desde a mais remota antiguidade, as exoticidades dos demais. As reações eram e são variadas: desde o medo e a repulsa, até a curiosidade e o apreço.

Os "costumes" mais estranhos, porém, sobressaiam aos que tinham a oportunidade de passar certo tempo maior entre os "estrangeiros" e outras diferenças mais profundas entre os povos só poderiam ser apreendidas por um olhar mais detalhado: historiadores como Heródoto são tidos, por alguns, como os primeiros "antropólogos",

por se preocuparem com a organização das sociedades que descrevia, e não somente com os acontecimentos históricos, buscando assim uma razão, uma causalidade para os eventos (MAIR, 1965).

O termo diversidade ainda necessita de um consenso quanto à sua definição, sendo que, muitos autores, por não conseguirem encontrar uma definição mais apurada, preferem trabalhar com teorias:

> [...] a teoria da assimilação busca dar conta do processo de inclusão de minorias na força de trabalho, tendo Cox (1994) como um de seus autores seminais. Há estudos também que focam a demografia organizacional e que têm por objetivo determinar o impacto da composição demográfica das organizações nos resultados empresariais (SANTOS; RODRIGUES; DUTRA; COSTA, 2008).

Segundo Thomas Jr. (1991) o conceito de diversidade inclui todos, não é algo que seja definido apenas por raça ou gênero. É um conceito que engloba a idade, história pessoal e corporativa, formação educacional, função e personalidade. Inclui, também, estilo de vida, preferência sexual[1], origem geográfica, tempo de serviço na organização, status de privilégio ou de não-privilégio e administração e não-administração.

O termo diversidade ainda necessita de um consenso quanto à sua definição, sendo que, muitos autores, por não conseguirem encontrar uma definição mais apurada, preferem trabalhar com uma tipologia.

1.2 PRECONCEITO E MINORIAS

O dicionário Aurélio define o preconceito como:

> [De pre- + conceito] S.m. 1. Conceito ou opinião formados antecipadamente, sem maior ponderação ou conhecimento dos fatos; ideia preconcebida. 2. Julgamento ou opinião formada sem se levar em conta o fato que os conteste; prejuízo. 3. P. ext. Superstição, crendice, prejuízo. 4. P. ext. Suspeita, intolerância, ódio irracional ou aversão a outras raças, credos, religiões, etc. (FERREIRA, 2010).

O preconceito racial é indigno do ser humano. Assim, pode-se verificar que preconceito é uma questão de ponto de vista e interesse de cada indivíduo. Entretanto, isto não é verdade, pois nem tudo o que é determinado como preconceito o é, ou deixa de ser, porque determinado, pois, num sentido real, preconceito é uma questão de exame e experimentação ou não. Se examinarmos e experimentarmos algo, a opinião que então estabelecermos será conceito. Do contrário, seguirá sendo pré-conceito. Entretanto, não se pode esquecer que o exame e experimentação para determinar se algo é ou não preconceito precisam ser feitos com base num conceito físico de certo e errado, de construtivo e destrutivo, de prejudicial e benéfico (MACHADO, 2007).

Para a OIT (Organização Internacional do Trabalho) as chamadas minorias sociais, ou seja, negros, homossexuais, deficientes, são pessoas que, por qualquer motivo, sofrem algum tipo de discriminação (OIT, 1998).

Com a Constituição da República de 1988, pode-se dizer que um novo entendimento começou a vigorar que é o não discriminarás. Sem precisar de motivos religiosos ou paternalistas, o certo é que a lei considera crime qualquer tipo de discriminação (BRASIL, 1988).

A Constituição Federal de 1988, Art.3 inciso IV, afirma o seguinte: "Promover o bem para todos, sem o preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quais quer outras formas de discriminação" (BRASIL, 1988).

Para Franco (2007), em todo mundo antigo[2], a bissexualidade era socialmente aceita e o homossexual considerado igual a qualquer outro ser humano. No Século XVIII, o homossexual era insultado e tratado como um pecador. Graças à impossibilidade de procriação, seu papel na emergente sociedade de consumo ficou prejudicado. Somente na segunda metade do Século XX é que a sociedade passou a mostrar maior compreensão pelo homossexual.

Para Fernandes (2007), "o preconceito contra os homossexuais começa pela própria família, passando pelos amigos e colegas de trabalho até esbarrar em determinados segmentos da sociedade". Muitos inclusive são alvos de assédio moral dentro das empresas, que tem como objetivo excluir a vítima, atormentando sua autoconfiança. Muitas são as consequências desse assédio, segundo se pode perceber: o estresse emocional crônico gerado pela humilhação comprometerá a saúde

física e a estrutura de personalidade do vitimado desencadeando baixo autocontrole emocional, baixa autoestima e atitudes autodestrutivas que podem evoluir para a incapacidade produtiva, desemprego, morte, enfarte, problemas psiquiátricos, derrame cerebral, isolamento social, suicídio, uso de drogas, marginalidade, incapacidade de estabelecer ligações afetivas, incompetência nas relações interpessoais, timidez, dificuldade de se comunicar, vingança: podendo planejar o assassinato do algoz, promoção de atos de sabotagem na empresa e o aparecimento de uma disfunção sexual associada. Constitui o chamado risco invisível, nas relações cotidianas de trabalho (PEDROSA, 2009).

Por conta do preconceito e do assédio moral, entre outros fatores, Sedgwick (1993; 2007) afirma: "Mesmo num nível individual, até entre as pessoas mais assumidamente gays há pouquíssimas que não estejam no armário com alguém que seja pessoal, econômica ou institucionalmente importante para elas".

Cada encontro com uma nova turma de estudantes, para não falar de um novo chefe, assistente social, gerente de banco, senhorio, médico, constrói novos armários cujas leis características de ótica e física exigem, pelo menos da parte de pessoas gays, novos levantamentos, novos cálculos, novos esquemas e demandas de sigilo ou exposição (SEDGWICK, 1993; 2007, p. 22).

Por outro lado, quando se trata do Consumidor LGBT, o preconceito praticamente deixa de existir visto que seu dinheiro é bem visto, conforme demonstram diversos estudos, tais como o de Pereira, Ayrosa, Ojima (2005) e outros, inclusive citados por estes.

2 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para atingir o objetivo proposto, essa pesquisa foi dividida em duas etapas. Na primeira realizaram-se coletas de informações com base acadêmica a fim de esclarecer o entendimento sobre a temática mercado de trabalho e orientação sexual LGBT.

Já na segunda etapa foram realizadas entrevistas com instituições voltadas a comunidade LBGT, empresas com funcionários LGBT e "bate papo" em pontos de encontros LGBT. As concepções[3] filosóficas que influenciam este estudo são as concepções:

a) construtivista social;
b) reivindicatória;
c) participatória (ou emancipatória).

A primeira é segundo Creswell (2010, p. 30-1) tipicamente encarada "como uma abordagem da pesquisa qualitativa", "levando o pesquisador a buscar a complexidade dos pontos de vista em vez de estreitá-los em algumas categorias ou ideias", por isso, "os pesquisadores construtivistas frequentemente tratam dos processos de interação entre indivíduos".

A segunda e, de acordo com Creswell (2010, p. 32) uma concepção "tipicamente encontrada na pesquisa qualitativa [...]" que defende que "a investigação da pesquisa precisa estar interligada à política e à uma agenda política".

Por isso, a pesquisa contém uma agenda de ação para a reforma que pode mudar as vidas dos participantes, as instituições nas quais os indivíduos trabalham ou vivem e a vida do pesquisador. Além disso, precisa-se tratar de questões específicas, relacionadas a importantes questões sociais, como a capacitação, desigualdade, opressão, dominação, supressão e alienação (CRESWELL, 2010, p. 32).

A Teoria *Queer* se enquadra nessa concepção, pois, segundo Gamson (2000) a pesquisa que usa essa abordagem não objetiva os indivíduos, pois está interessada nos meios culturais e políticos e comunica as vozes e as experiências de indivíduos que têm sido reprimidos.

O presente estudo se apoia na Teoria *Queer*[4] que aborda os estudos das minorias, que teve como ponto de partida:

> […] a afirmação foucaultiana de que a sexualidade é um dispositivo histórico do poder que se desenvolveu nas sociedades ocidentais modernas desde fins do século XVIII e se baseou na inserção do sexo em sistemas de utilidade e regulação social (MISKOLCI, 2007, p. 2-3).

Segundo Miskolci e Simões (2007, p. 9): "Há muitas definições sobre o que seria a teoria, os estudos, para não falar em política *queer*

[...]". O que interessa a este estudo[5] é que o mesmo surgiu como resposta dos que: "[...] denunciavam os efeitos normativos, renaturalizadores e excludentes [...]" (MISKOLCI; SIMÕES, 2007, p. 10).

3 ORGANIZAÇÃO

Em entrevista com o Presidente da AMADS (Assessoria Multidisciplinar de Assuntos da Diversidade Sexual) de Guarulhos - SP, Genivaldo Espindola, esclarece que o preconceito contra a população LBGT no mercado de trabalho, dá-se por diversos motivos e por pessoas dos mais diferentes setores da sociedade, dentre eles destacam-se os seguintes:

a) a falta de profissionalização: quando o homossexual, não encontra apoio na própria família, a sua autoestima sofre sérios danos e, busca a independência o mais rápido possível, buscando, assim, subempregos e não se profissionalizando;

Segundo Fernandes (2007), "o preconceito começa dentro das próprias famílias", isso causa sérios danos para o homossexual. A família deveria ser o pilar na formação do indivíduo, sendo imprescindível a aceitação e o apoio da família, pois a falta dessa condição primária *se* propagará por toda a vida do indivíduo homossexual, causando-lhe sérias conseqüências.

b) a concepção de trabalhos LGBT: quando a pessoa LBGT, após sofrer uma série de descriminações dentro e fora do mercado de trabalho, opta por trabalhar em profissões ditas como "Gays", cabeleireiros, maquiador, dançarinos, dentre outras;

A busca de trabalhos "Gays" e o resultado de uma série de preconceitos sofridos, o homossexual carente de oportunidades no mercado de trabalho busca uma saída para se enquadrar na sociedade.

c) a discriminação no mercado de trabalho dentro das

> empresas: quando a empresa não contrata a pessoa LBGT, mesmo ela sendo mais capacitada**,** pela sua orientação sexual.

Os profissionais de recursos humanos, por falta de informações ou mesmo buscando reduzir conflitos, não contratam homossexuais com receio da aceitação que os demais colaboradores terão e também por não terem informações para debater o assunto junto à direção da organização.

A orientação sexual não é critério para se estabelecer ou definir quem deve ou não ser respeitado, ou quem deve ou não ser contratado. O princípio da igualdade sempre será violado quando o fator diferencial empregado é a orientação sexual do indivíduo. A afirmativa a seguir é clara ao pregar que: Ninguém escolhe ser homossexual. O desejo emocional e sexual por pessoas do mesmo sexo surge espontaneamente, da mesma forma que acontece com os heterossexuais. O que as pessoas podem escolher é se irão ou não ter comportamentos homossexuais. Uma coisa é a orientação homossexual (desejo, atração física e emocional), outra é o comportamento homossexual (relações amorosas e/ou sexuais com parceiros do mesmo sexo) (BORGES, 2008).

Maria Ediane Ibaihm, proprietária da perfumaria Kairos, onde 80% dos seus colaboradores são homossexuais, afirma que não existe nenhuma diferença entre o trabalho de um homossexual ou um heterossexual, e se surpreendeu quando soube que um dos seus colaboradores (Danilo Alves) disse que era gay, depois de estarem trabalhando juntos há 5 anos. "A sexualidade e algo que só diz respeito à pessoa, para mim o profissional não tem sexo", diz Ibaihm:

> Quando questiono Danilo por que nunca comentou sua opção? Ele disse: 'Infelizmente já sofri preconceito, na verdade foram muitas vezes, uns ex-amigos de trabalho, começaram a comentar e a mandar diretas, é horrível, eu me senti a pior pessoa do mundo. É como se eu começasse a chorar por dentro mas não demonstrava. Eu não estava preparado para mudar de emprego, precisava do dinheiro'. E quando questiono se ele não procurou a gerência ele afirma que

> o Dono da empresa estava junto com seus ex-colegas o desrespeitando (IBAIHM, 2011).

O que se percebe, atualmente, é que muitas empresas tentam driblar as leis trabalhistas e a Constituição Federal, ao discriminar os homossexuais já no processo de seleção, no momento da contratação, porém o que dificulta a reparação das lesões sofridas é ao fato de tratar-se de uma forma de discriminação mais difícil de ser comprovada. Nesta mesma linha de raciocínio é importante reafirmar que: no uso dessa discriminação, alguns maus empregadores vêm-se utilizando de várias práticas fraudulentas, que a cada dia mais se aprimoram.

São exemplos das mesmas: busca de informações processuais disponibilizadas nos Sítios eletrônicos dos Tribunais Trabalhistas, com consulta formulada através do nome da parte[6], solicitação ou pedido aos candidatos que peçam certidões negativas nos distribuidores trabalhistas; formação de listas, copiando nomes nas pautas de audiência das varas do trabalho; compra de listas prontas confeccionadas por empresas especializadas no assunto; obtenção de informações nas empresas anteriores onde o candidato trabalhou além de outras formas que não se consegue sequer detectá-las (MELLO, 2002).

Esta situação preconceituosa é encontrada também em países dito desenvolvidos, tais como a ação criada pela "Associação da Família Americana" (*American Family Association*) ,que criou um sítio eletrônico chamado Verdade ou Ficção (*Truth or Fiction*) que se propõe a acusar empresas que apoiem, aceitem ou criem políticas de aceitação da diversidade, contra o preconceito, como pode ser visto em: http://www.truthorfiction.com/rumors/f/ford-gays.htm, na qual propõe um boicote urgente contra a *Ford Motor Company*, que, nos Estados Unidos, é abertamente favorável aos LGBT, há tempos, como pode ser visto em diversos sítios eletrônicos, tais como os quatro listados a seguir:

a) http://brasil.business-opportunities.biz/2005/12/26/ford-gay/
b) http://portalimprensa.uol.com.br/revista_imprensa/cdm/43893/cdm+rico+em+oportunidades+mercado+gls+sofre+com+miopia+da+comunicacao+dirigida+ao+consumidor/

c) http://www.businessweek.com/the_thread/brandnewday/archives/2005/12/ford_affirms_ga.html
d) http://www.rea.pt/forum/index.php?topic=14083.0;wap2

4 CONCLUSÕES

O artigo propôs uma analise do mercado de trabalho na ótica do preconceito existente contra os homossexuais. Neste sentido, constatou-se que a Constituição Federal de 1988, aplica princípios e valores, tais como o da liberdade e da igualdade, da dignidade da pessoa humana e a não-discriminação, impedindo a discriminação de qualquer natureza quanto a sua sexualidade.

O direito à identidade individual de cada ser humano seja ele trabalhador ou não, é um dos direitos fundamentais assegurados pela Carta Magna, considerando-se admissível à homossexualidade como um modo legítimo de se desempenhar a sexualidade humana, sendo, deste modo, um sujeito passível de ter direito à proteção e o reconhecimento legal por toda a sociedade.

Cabendo ao administrador saber lidar com as diversidades sejam estas de: origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, sendo um agente integrador entre a cultura organizacional e a sociedade.

Diante dos entendimentos trazidos, pode-se deduzir, sem equívoco, que a discriminação sexual dos LGBT no ambiente de trabalho é uma das realidades que ainda afronta e desafia o princípio constitucional da igualdade. Deste modo, entende-se que não há como recusar uma vaga de emprego ou até mesmo a contratação com fundamento por conta da orientação sexual do candidato, o que constitui uma exata discriminação, negando-lhes um direito garantido a todo e qualquer ser humano.

Dificultar ou até mesmo impedir um trabalhador a fazer parte do quadro funcional de uma determinada empresa é, na verdade, negar-lhe o direito a uma vida digna com trabalho que promova o seu sustento e o de sua família como em muitas realidades.

Diante do exposto, não restam dúvidas, que muitas melhorias já foram registradas no que diz respeito ao preconceito, mas ainda resta

muito a ser feito. Para todo efeito, cabe provocar reflexões e discussões críticas dentro das empresas, nas escolas, universidades, nos bairros e até mesmo dentro das famílias, direcionando para os direitos humanos, independentemente da orientação sexual.

Com esse cenário, entende-se que os preconceitos sofridos pelos homossexuais vêem da pura falta de informação tanto das empresas, quanto dos homossexuais. No Brasil tem-se um grande problema que as leis só têm valor para quem as conhecem assim as empresas continuam com preconceito e o homossexual sem saber dos seus direitos.

Como proposta para minimizar este efeito nefasto, algumas medidas poderiam ser adotadas:

a) formação de professores (que são formadores de opinião, por excelência) e de funcionários públicos sobre os direitos da pessoa LGBT;
b) elaboração de material publicitário, impresso e digital, voltado à sociedade em geral (trabalhadores ou não) esclarecendo os direitos da pessoa LGBT;
c) equipar e capacitar ONGs voltadas à defesa da pessoa LGBT orientando-os sobre os direitos e auxiliando na defesa dos mesmos;
d) propor ações conjuntas com as Associações, Federações e Confederações de Empresas; bem como junto aos Sindicatos e Associações de Empregados;
e) criação de um banco de dados de empresas que desrespeitam a pessoa LGBT;
f) criação de um departamento dentro da defensoria pública voltada para a pessoal LGBT, como existem para mulheres, índios e outros.

POSTSCRIPTUM

Em notícia divulgada em 20 maio 2012 pelo *The New York*

Times o dr. Robert L. Spitzer, "considerado por alguns como o pai da psiquiatria moderna, que completa 80 anos nesta semana, acordou recentemente às 4 horas da madrugada ciente de que tinha que fazer algo que não é natural para ele". Sofrendo de mal de Parkinson, pede desculpas por estudo sobre "cura" para gays.[7]

1 Os termos "preferência sexual" e "opção sexual" são, atualmente, considerados impróprios, sendo substituídos por "orientação sexual", que segundo profissionais, tais como, psicólogos, é mais adequado.

2 O termo Antiguidade refere-se a um período da história que se estende do Século VIII a.C. ao Século V d.C.

3 Creswell (2010, p. 28) opta por usar o termo **concepção** significando "um conjunto de crenças básicas que guiam a ação". Outros têm chamado de paradigmas; epistemologias e ontologias.

4 Segundo Miskolci (2007, p. 2) O termo inglês *queer* é antigo e tinha, originalmente, uma conotação negativa e agressiva contra aqueles que rompiam normas de gênero e sexualidade. Recentemente, foi adotado e resignificado pelo conjunto de teóricos que, em oposição aos estudos de minorias, decidiu privilegiar uma perspectiva crítica sobre os processos sociais normalizadores. Nas palavras de Guacira Lopes Louro, o queer designa "a diferença que não quer ser assimilada ou tolerada, e, portanto, sua forma de ação é muito mais transgressiva e perturbadora." (Louro, 2001, p.546) De qualquer forma, queer permanece uma denominação aberta que abrange tanto esta corrente teórica quanto os movimentos sociais contemporâneos que defendem culturas sexuais marginalizadas. Não há identidade entre a corrente de estudos e os movimentos, no máximo uma coalizão em constante diálogo. Sobre esta relação consulte as reflexões sobre a New Gender Politics em Butler, 2004.

5 Para saber mais sobre a Teoria *Queer* veja **Cadenos Pagu** (número devotado à Teoria *Queer*). Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=0104-833320070001&lng=pt&nrm=iso>. Dentre outros.

6 Os Tribunais só permitem que se pesquisa pelo nome do Empregador, justamente para evitar que as empresas façam busca pelo nome do candidato ao emprego. Entretanto esta possibilidade dificulta, mas não impede que se chegue ao nome dos empregados.

7 THE NEW YORK TIMES. **Famoso psiquiatra pede desculpas por estudo**

sobre "cura" para gays. Disponível em: < http://noticias.uol.com.br/internacional/ultimas-noticias/2012/05/20/famoso-psiquiatra-pede-desculpas-por-estudo-sobre-cura-para-gays.htm>. Acesso em 20 maio 2012.

REFERÊNCIAS

BORGES, Jorge Luis. **Um Modelo para a Morte. Os Suburbanos. O Paraíso dos Crentes**. Rio de Janeiro: Ed. Globo, 2008.

BRASIL. **Código Civil de 2002**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL**, de 05 de outubro de 1988. São Paulo: Ed. Manole.

CARVALHO, J. R. M.; SILVA, M.; HOLANDA, F. M. A. Perspectivas dos formandos do curso de ciências contábeis em relação ao mercado de trabalho de IES pública no estado do rio grande do norte. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, EnANPAD, 30, 2006, Salvador. **Anais** do XXX EnANPAD. Salvador: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2006.

CHIAVENATO, I. **Planejamento,recrutamento e seleção de pessoal: Como agregar talentos à empresa.** Ed. Altas: São Paulo, 2004**.**
COX, Jr, T. ***Work Force Diversity and Organizational Performace***. Disponível em: <http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_1569.asp>. Acesso em: 18 out. 2011.

CRESWELL, John W. **Projeto de Pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DARWIN, Charles. **A origem das Espécies de 1859**. Ed. Escala: São Paulo, 2009.

DEUS, Enézio de. **Família**: Para além do "Numerus Clausus". Disponível em: <http://www.ibdfam.com.br/public/artigos.aspx?codigo=262>. Acesso em: 13 set. 2011.

FRANCO, Vera Lúcia. **Homossexualidade**: Além das teias do preconceito. Disponível em: <http://istoe.terra.com.br/planetadinamica/site/reportagem.asp?id=146>. Acesso em: 13 set. 2011.

FERNANDES, Jacinta Gomes. **União Homoafetiva como Entidade Familiar**. Disponível em: <http://www.nagib.net/variedades_artigos_texto.asp?tipo=14&area=3&id=448>. Acesso em: 12 set. 2007.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 5. ed. Curitiba: Ed. Positivo, 2010.

GAMSON, Joshua. *Sexualities, queer theory, and qualitative research*. In: DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. (Eds.) ***The SAGE Handbook of qualitative research***. Thousand Oaks, CA: Sage, 2000, p. 347-365.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. Ed. Zahar: Rio de Janeiro, 1974.

IBAIHM, Maria Edilane. 2011. Entrevista concedida a Janison Nascimento da Silva e Samuel Freitas dos Santos.

JESUS, Jaques. **O homossexual e o trabalho**. Disponível em: <http://www.armariox.com.br/conteudos/artigos/023-homoetrabalho.php>. Acesso em: 13 set. 2011.

LARAIA, Roque de Barros. **Cultura**: Um Conceito Antropológico. Jorge Zahar Editores: Rio de Janeiro, 1986.

LOPES, Otavio Brito. **A Questão da Discriminação no Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_17/Artigos/art_otavio.htm>. Acesso em: 13 set. 2011.

MAIR, Lucy. ***An Introduction to Social Anthropology***. Inglaterra, *Oxford University Press*, 1965. Tradução brasileira: **Introdução à Antropologia Social**. 6. ed. Ed. Zahar, Rio de Janeiro, 1984.

MACHADO, Carolina de Paula. **A designação da palavra *preconceito* em dicionários atuais**. 2007. Dissertação (Mestrado em Linguística). Programa de Pós-Graduação em Linguística, Universidade Estadual de Campinas, Unicamp, Campinas, 2007.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. São Paulo: Malheiros Editores, 2002.

MISKOLCI, Richard. A Teoria *Queer* e as Questões das Diferenças: por uma analítica da normalização. In: CONGRESSO DE LEITURA DO BRASIL, 16., 2007, Campinas. **Anais Eletrônicos...** Campinas, SP: NICAMP, 2007. Disponível em: <http://alb.com.br/arquivo-morto/edicoes_anteriores/anais16/prog_pdf/prog03_01.pdf>. Acesso em: 20 maio 2012.

_____; SIMÕES, Júlio A. Dossiê: sexualidades disparatadas. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 28, p. 9-18, jan./jun. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n28/02.pdf>. Acesso em 20 maio 2012.

MOTT, Luiz Roberto. **Homofobia**. Rio de Janeiro: Ed. Rio de Janeiro, 1997.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Brasil, Gênero e Raça**. Todos Unidos pela Igualdade de Oportunidade. Brasília: Ed. Assessoria Internacional/MTB, 1998.

PEDROSA, João Batista. **O assédio moral e a autoestima do homossexual**. Disponível em: <http://www.armariox.com.br/conteudos/colunistas/pedrosa/autoestima.php>. Acesso em: 13 set. 2011.

PEREIRA, Bill N.; AYROSA, Eduardo A. T.; OJIMA, Sayuri. Consumo

entre gays: compreendendo a construção da identidade homossexual através do consumo. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, EnANPAD, 29, 2005, Brasília. **Anais** do XXIX EnANPAD. Brasília: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2005.

PREFEITURA DA CIDADE DE SÃO PAULO, Secretaria de Planejamento. Diversidades. **Um Enfoque nas Desigualdades de Gênero, Cor, Geração.** São Paulo: Ed. São Paulo, 2007.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books, 1995.

SANTOS, Georgina C. M.; RODRIGUES, Ivete; DUTRA, Shirley E.; COSTA, Bruna B. L. Gestão da Diversidade: um estudo entre as "melhores empresas para você trabalhar". In: Seminários em Administração da Universidade de São Paulo, SEMEAD, 11, 2008. **Anais**. São Paulo: USP, 2008.

SEDGWICK, Eve K. *Epistemology of the Closet*. In: ABELOVE, Henry et alli. ***The lesbian and gay studies reader.*** New York/London, Routledge, 1993:45-61. Tradução: Plínio Dentzien; Revisão: Richard Miskolci e Júlio Assis Simões. Cadernos Pagu [Unicamp], 28, janeiro-junho, Campinas, 2007, p. 19-54.

SUSSEKIND, Flora. **Machado e a Musa Mecânica**. São Paulo: Ed. Folha de S. Paulo, 2005.

TEIXEIRA, Marco Antonio Carvalho. **Experiência de Gestão Publica e Cidadania**. São Paulo: Ed. Dedone, 2006.

THOMAS Jr., R.R. ***Beyond race and Gender: Unleashing the Power of your Total Work Force by managing Diversity.*** New York: Ed. Amacon, 1991.

VENTURA DOS SANTOS, Ricardo. **Da Morfologia às Moléculas, de Raça a População:** Trajetórias Conceituais em Antropologia Física no Século XX. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, 1996.