

CENTRO UNIVERSITÁRIO REDENTOR
GRADUAÇÃO ADMINISTRAÇÃO

RAYANNE FRANÇA SOARES

**OS LGBTQIA+ E A DIFICULDADE DE INCLUSÃO NO MERCADO DE
TRABALHO: UMA PESQUISA DE CAMPO SOBRE AS
DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS MINORIAS SEXUAIS E DE
GÊNEROS NA BUSCA DE UM EMPREGO.**

Itaperuna

2021

RAYANNE FRANÇA SOARES

**OS LGBTQIA+ E A DIFICULDADE DE INCLUSÃO NO MERCADO DE
TRABALHO: UMA PESQUISA DE CAMPO SOBRE AS DIFICULDADES
ENCONTRADAS PELAS MINORIAS SEXUAIS E DE GÊNEROS NA BUSCA DE
UM EMPREGO.**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao curso de graduação
em Administração da Universidade
Redentor – Itaperuna, RJ – para
obtenção do grau de Bacharel em
Administração.

Orientador (a): Prof. Ma. Simone Monteiro

Itaperuna
2021

FOLHA DE APROVAÇÃO

Autor: RAYANNE FRANÇA SOARES

Título: OS LGBTQIA+ E A DIFICULDADE DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA PESQUISA DE CAMPO SOBRE AS DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS MINORIAS SEXUAIS E DE GÊNEROS NA BUSCA DE UM EMPREGO.

Natureza: Trabalho de Conclusão de Curso.

Objetivo: Bacharel em Administração

Instituição: Centro Universitário Redentor

Área de Concentração: Administração com ênfase em Gestão de Pessoas.

Aprovada em: / ____ / ____

Banca Examinadora:

Prof^a.Daniele Alves Fortuna Pussiarelle
(Mestre em Engenharia de Produção)
Centro Universitário Redentor

Prof. Jorge Henrique Cavichine Santos
(Especialista em Gestão e Desenvolvimento Empresarial)
Centro Universitário Redentor

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser tudo em minha vida, autor de meu destino e futuro, meu guia, socorro presente na hora da angústia; a minha mãe Lucimar, que sempre me dá força e está nos momentos bons e ruins, minha maior incentivadora, a toda minha família e meu namorado Alexandre que me deram força para prosseguir.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter me dado saúde e força para superar todas as dificuldades.

A minha família, por estar sempre com pensamentos positivos e esperançosos nas minhas conquistas e no meu progresso, de apoio absoluto e em todas as formas.

A Professora e orientadora, Simone Monteiro pelos materiais disponibilizados, orientação, seu grande desprendimento em ajudar-nos e amizade sincera.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte de nossa formação, o meu muito obrigado.

“Seja luz no mundo e amor em meio a indiferença.
Seja força e coragem diante do medo, e abrigo e
abraço para quem precisa”.

- Edu Giorn.

RESUMO

Este trabalho apresenta as dificuldades e os desafios encontrados por um grupo de pessoas consideradas pela sociedade como “fora do padrão” na inserção e inclusão no ambiente corporativo. A análise a partir desse tema tem como objetivo estudar as dificuldades encontradas pelas minorias sexuais e de gêneros na busca de um emprego bem como demonstrar a importância da inserção/inclusão dos LGBTQIA+ nas organizações. Esse estudo se justifica, conforme Bulgarelli no vídeo “Discriminação ainda é barreira para ascensão profissional” (2017), pelas faltas de oportunidades por parte desses indivíduos que os levam a procurar outros meios de ganhar a vida. Os que já se encontram dentro de uma corporação muitas vezes se sentem desmotivados e os que não se encontram, as empresas possuem certa relutância na contratação dos mesmos. O produto metodológico é uma revisão bibliográfica, utilizando artigos e livros sobre o tema, pesquisa de campo com relatos de pessoas que vivenciam a realidade no qual o atual mercado se encontra. Também há uma pesquisa de campo com amostragens e comparações de empresas que possuem estratégias de inclusão. Neste sentido, observa-se a necessidade de políticas empresariais que buscam incluir a população LGBTQIA+ no mercado de trabalho, garantindo toda sua segurança e respeito dentro do âmbito profissional. Logo, a falta oportunidades para esse grupo de pessoas e muitas empresas não possuem políticas de diversidade, além de perder grandes talentos que iriam somar na organização.

Palavras-Chave: Mercado de Trabalho, Inclusão, Inserção, Responsabilidade Social, Políticas Empresariais.

ABSTRACT

This work presents the difficulties and challenges encountered by a group of people considered by society as “non-standard” in the insertion and inclusion in the corporate environment. The analysis from this theme aims to study the difficulties encountered by sexual and gender minorities in the search for a job, as well as to demonstrate the importance of the insertion/inclusion of LGBTQIA+ in organizations. This study is justified, according to Burgarelli in the video “Discrimination is still a barrier to professional advancement” (2017) , due to the lack of opportunities on the part of these individuals that lead them to look for other means of earning a living. Those who are already within a corporation often feel unmotivated and those who are not, companies are reluctant to hire them. The methodological product is a bibliographic review, using articles and books on the subject, field research with reports from people who experience the reality in which the current market finds itself. There is also a case study with samples and comparisons of companies that have inclusion strategies. In this sense, there is a need for public policies that seek to include the LGBTQIA+ population in the labor market, ensuring all their safety and respect within the professional sphere. Therefore, the lack of opportunities for this group of people and many companies do not have diversity policies, in addition to losing great talents that would add to the organization.

Key-words: Job Market. Inclusion. Insertion. Social Responsibility. Public Policies.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Pergunta (8) Você atualmente se encontra empregado? Se sim, Há quanto tempo? Se não, Por quê?	24
Figura 2 - Pergunta (10) Você teve alguma dificuldade para conseguir um emprego em função de algum preconceito por causa da sua orientação sexual?	25
Figura 3 - Pergunta (12) Você acredita que as vagas ofertadas para a classe LGBTQIA+ são diferenciadas?	26
Figura 4 - Pergunta (14) Você tem plena condição de expor sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho?.....	27
Figura 5 - Pergunta (17) Existem políticas de inclusão dentro da empresa que você trabalha? Se sim, quais são?	28
Figura 6 - Pergunta (18) Já observou ou soube de discriminação de colegas no ambiente de trabalho devido a sua orientação sexual?.....	28
Figura 7 - Pergunta (20) O ambiente de trabalho é inclusivo e acessível para as pessoas LGBTQIA+	29

LISTA DE FIGURAS

Tabela 1:Número de perguntas.....	20
Tabela 2: Dados coletados para o estudo da pesquisa Quantitativa (Total: 34 entrevistados).....	21
Tabela 3: Dados coletados para a pesquisa Quantitativa 2 (Total: 34 entrevistados).....	22
Tabela 4: Pergunta (9) Caso esteja empregado, qual cargo/ função quee você exerce nesse órgão?	24

SUMÁRIO

RESUMO.....	6
ABSTRACT	7
1 INTRODUÇÃO.	11
1.1 Objetivo.	11
1.2 Metodologia.....	11
1.3 Justificativa.....	12
1.4 Problemática.	12
2 REVISÃO BIBLIOGRAFICA.	13
2.1 Conhecendo a história LGBTQIA+	13
2.2 Direitos Humanos e a Diversidade Sexual.	15
2.1.2 Avanços dos direitos para os LGBTQIA+ no Brasil	17
2.3 A Inclusão da Diversidade Sexual nas Organizações.....	18
2.4 Ações do Rh na Inserção de LGBTQIA+ nas Organizações.....	19
3 ESTUDO METODOLÓGICO.	20
3.1 Pesquisa Quantitativa.	20
3.1.1 Estrutura	21
3.1.1.1 Mecanismos.....	22
3.1.1.1.1 Amostragem.	22
3.2 Pesquisa Qualitativa.	24
3.1.2 Pesquisa de campo e Motivação.....	23
4 RESULTADOS.....	24
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
REFERÊNCIAS.	32

1 INTRODUÇÃO

Primeiramente é preciso falar sobre o que é LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transgênero, Transexuais, Queer, Intersexuais, Assexuados, Aliados+). Para Trevisan (2018), a sigla em questão se refere a uma comunidade composta por indivíduos considerados pela sociedade como “diferentes”. Esse movimento político e social luta por seus direitos como ser humano e cidadão, defendendo a diversidade, buscando mais representatividade, aceitação e inclusão. As siglas com o passar dos anos foram se modificando, já que outras pessoas foram se reconhecendo e fazendo parte desse grupo.

A importância do tema proposto a ser estudado é exatamente para fazer jus aos direitos dessa comunidade, direitos esses que todo cidadão tem em vida independente de sua orientação sexual. Acrescentando a isso, a exclusão de todo e qualquer tipo de preconceito imposto por outros grupos de pessoas, conforme Pedra (2020).

Quando se fala em LGBTQIA+, é preciso contextualizar esse assunto também no mercado de trabalho. Fermentão (2006) disserta que o trabalho são as atividades para garantia de determinado fim e é através de um emprego que, as pessoas têm a possibilidade de se manter e também os demais dependentes. Além disso, é importante na atuação do ser humano dentro de uma sociedade em busca de aprendizados e ensinamentos.

Dessa forma, Pedra (2020) afirmou que quando esse direito é renegado pelas empresas pelo simples fato de utilizarem como desculpa a orientação sexual do candidato, não os contratando por causa disso, é aí que entra a importância e preocupação de inclusão destes dentro das corporações. Atualmente muito se discute dentro e fora das empresas sobre temas como esse, o direito de um trabalho decoroso é essencial na vida de qualquer um.

1.1 Objetivos

Assim, o objetivo desse trabalho é estudar as dificuldades encontradas pelas minorias sexuais e de gêneros na busca de um emprego bem como demonstrar a importância da inserção/inclusão dos LGBTQIA+ nas organizações.

1.2 Metodologia

Para a análise do problema, a pesquisa será em torno de metodologias capazes de

trazer para o leitor a vida profissional desse grupo minoritário, através de pesquisa de campo e amostragens utilizando participantes reais presentes na Cidade de Campos dos Goytacazes e para entender melhor o sentimento dessas pessoas, houve um questionário com algumas perguntas voltadas a esse meio.

1.3 Justificativa

A justificativa para a compreensão do assunto se dá pela falta de oportunidades que muitos queixam ter ao procurar instituições em busca de um futuro melhor e, também, pelas dificuldades de se destacarem quando já estão inclusos dentro de uma determinada organização. Assim, conforme respalda Rocha (2019), o foco do trabalho é mostrar como esse preconceito e a falta de políticas de inclusão impacta as empresas, os funcionários e a sociedade.

Segundo a matéria “Demitindo Preconceitos”, publicada por Paris (2020) no site G1, 38% das empresas têm delimitações na contratação de pessoas LGBTQIA+, essa porcentagem é um número significativo e preocupante. De acordo com essa matéria, de fato ainda existe uma problemática em torno do mundo corporativo em relação a essas pessoas, sendo necessárias medidas para a garantia de um espaço igualitário para todos.

1.4 Problemática

Quais os métodos e estratégias que os empregadores, em especial no setor privado, têm feito na inserção e inclusão dos LGBTQIA+ nas empresas?

Como a lei trata a inserção dos LGBTQIA+ no mercado de trabalho?

Existem políticas de inclusão dos LGBTQIA+ dentro das organizações?

2 REVISÃO BIBLIOGRAFICA

2.1 Conhecendo a história LGBTQIA+

É notório que os valores impostos pela sociedade há muitos anos ainda refletem hoje na sociedade, valores esses voltados para uma sociedade totalitária e conservadora. Um assunto bastante discutido ao decorrer dos séculos é sobre um grupo de pessoas conhecido como LGBTQIA+ que são vistos com um olhar de indiferença e desprezo pelas demais pessoas de sua convivência. Segundo Pedra (2020), antes de falar desse tema de suma importância, é preciso voltar no tempo para conhecer a luta e o trajeto traçado para garantia dos seus direitos.

Em 1969 nos Estados Unidos aconteceu uma assustadora revolta conhecida como: Rebelião de Stonewall. Foi um momento histórico que revolucionou o estilo de vida LGBT. Acontece que nessa época era proibido qualquer ato homossexual, transexual, lésbicas e drag queen em todos os estados, caso descobrissem, eles eram perseguidos e punidos pelas forças armadas, igreja e governo. Para Gorisch (2014) a questão da orientação sexual e identidade de gênero eram tratadas como doença, sendo vinculado nos meios de comunicação campanhas de terapias agressivas para a cura daqueles que eram considerados “diferentes” dos demais seres humanos. No bairro Village existiam alguns bares que acolhiam essa população e eram conhecidos como bares da diversidade.

Na madrugada do dia 28 de julho de 1969, as pessoas que estavam no bar Stonewall pela primeira vez na história começaram resistir à prisão, a multidão se juntou e confrontou a polícia fisicamente. Duas figuras importantes para a rebelião daquela noite foram: A Transexual negra e ativista Marsha P. Johnson e Sylvia Rivera; como é mostrado no documentário: A Vida e a Morte de Marsha P. Johnson (2017).

No período de ditadura militar no Brasil, foi um momento difícil para aqueles que sempre foram reprimidos. Ser uma dessas siglas dentro desse contexto de nenhuma liberdade era imensamente abstruso pelas perseguições, invasões e torturas sofridas. O regime tinha um feitiço específico de muito conservadorismo e moralismo, sendo agravantes para os mesmos. Vale evidenciar que conforme Green e Quinalha (2014), apesar de ter sido uma série de episódios de repressão, foi um momento também de resistência, porque é precisamente no momento de ditadura que abriu espaços de sociabilidade homossexual, surgindo então uma subcultura se reconstituindo como um movimento político, sendo fundamental na redemocratização.

Ainda no ano de 1980, dentro do território Brasileiro na Bahia situada na região nordeste, foi fundada uma associação voltada para a defesa dos (as) gays. No ano seguinte, começou-se a travar uma batalha contra a ideia de que a homossexualidade não é uma doença e segundo Trevisan (2018) até então ainda nesse período, a homossexualidade era tratada como homossexualismo, classificada como doença pela OMS (Organização Mundial de Saúde) sendo então retirada da CID (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas relacionados com a saúde) só em 1990.

A partir desse momento revolucionário, ao fazer um ano da revolta, surgiu a primeira organização LGBTQIA+ nos EUA, embrião da primeira parada gay. Para Trevisan (2018), no Brasil de forma mais tardia começaram a tomar como inspiração os demais países. Assim, as pessoas que se consideravam parte desse movimento foram às ruas em 1985 no Rio de Janeiro, praia de Copacabana se reunindo em busca de delinear critérios para conseguir então a liberdade e ser aceito pelos demais.

Em 1997 houve a primeira parada Gay no Brasil, reunindo aproximadamente 2 mil pessoas com o tema “Somos muito, estamos em várias profissões” com objetivo de gerar uma visibilidade para essa associação. Trevisan (2018) ressalta que esse marco foi de grande importância e um grande avanço. A retomada do povo para a rua e a coragem foi valiosa para grandes avanços na história, garantindo numerosos direitos voltados para eles.

De acordo com Trevisan (2018), entende-se que a partir desse momento as coisas começaram a tomar um rumo com uma mudança positiva, mais pessoas começaram a lutar por suas causas, garantindo seu espaço dentro das comunidades. Vale ressaltar que esses acontecimentos ao decorrer do tempo foram muito importantes para a equiparação da homofobia na lei do racismo inciso na Lei 7.716/1989 a favor deles, a fim de punir aqueles que possuem atitudes de homofobia e transfobia.

Como já descrito no princípio da igualdade e assegurado no Art. 5, da CR/88, todos somos iguais perante lei: O princípio da igualdade pressupõe que as pessoas colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual: “Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades (BRASIL, 1988, p. 2).

Pode-se findar que apesar desse grande marco na história da humanidade, ainda em pleno século XXI é comum ver um preconceito enraizado das pessoas em relação à comunidade LGBTQIA+. Segundo Pedra (2020), a classe MSG (Minoria Sexual de Gênero) que compreende os indivíduos humilhados por sua orientação sexual e identidade de gênero,

sofrem com pré-julgamentos não só na sua família, mas em qualquer âmbito da sua vida.

2.2 Direitos Humanos e a Diversidade Sexual

Os direitos Humanos são todos aqueles direitos relacionados ao ser humano. A Declaração Universal dos Direitos Humanos teve sua publicação no dia 10 de dezembro de 1948, em um contexto histórico de pós-guerra e no Brasil com o passar dos anos começou a ganhar mais artigos do que de comum. Houve extremismos e em meio a esse cenário de momentos instáveis e possível de conflitos, surgiu uma grande preocupação da ONU (Organização das Nações Unidas) (2014), essa tinha como função principal garantir a continuidade dessa população, além de criar uma cultura de paz. Para Hunt (2007), o documento preza por uma nação de liberdade, igualdade e fraternidade.

Quando se interliga os direitos humanos com a diversidade, essa relação trata das dimensões de própria identificação do ser humano. Segundo Green (2018), as pessoas são compostas por profusas dimensões (gêneros, orientação sexual, raça, religião, diferentes habilidades físicas, mentais, diferentes idades e etc) e o grande desafio é valorizar as diferenças existentes entre um indivíduo e outro. O Brasil tem enfrentado barreiras e passou por alguns avanços ao decorrer das décadas, implementando algumas políticas públicas que resguardam essa comunidade, acatando seus direitos a sua livre expressão de sua orientação sexual, como é visto no executivo políticas com foco nessa questão. Segundo a declaração dos direitos humanos vai haver o seguinte artigo:

Art.1º - “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade” (ONU, 1948, p. 1).

Existe um Art. que expõe, de forma mais clara, o direito à liberdade de seexpressar, sem que haja distinção entre as espécies e suas dimensões em plena sociedade na qual estão inseridas. No artigo, consta-se isto:

Art. 2º -“Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição” (ONU, 1948, p. 1).

É preciso enfatizar que os homossexuais são humanos, seres pensantes e donos de si mesmos. O fato de possuir diferentes posições, aptidões, gêneros e orientações, não deve ser excluído de uma sociedade por esses fatores. A criação dessa declaração é exatamente para garantir que eles tenham uma vida segura e possam se mostrar como eles são para todas as pessoas que estão ao seu redor, todos são iguais perante a lei como é mostrado no artigo seguinte da declaração:

Art. 7º - “Todos são iguais perante a lei e tem direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação” (ONU, 1948, p. 3).

Ainda sim, quando a pessoa muda fisicamente e vai à procura de um emprego, ela muitas vezes é rejeitada por parte da empresa em sua contratação, essa interpretação é alegada segundo o presidente do Centro de Apoio e Inclusão de Travestis e Transexuais Renato Peron (CAIS). Na novela “A Força do querer” (2017), de Glória Perez, existia uma personagem conhecida como Ivanna feita por Carol Duarte, onde retratava toda a fase de reconhecimento de si entre uma sessão e outra de terapia, a cada dia descobria mais sobre todos os seus sentimentos. Ao descobrir que era transgênero apresenta uma cena importante que foi ao ar abordando o fato de nunca conseguir um emprego devido a sua aparência “masculina” e sua identidade estar com o nome feminino.

2.1.2- Avanços dos direitos para os LGBTQIA+ no Brasil

Quando se trata de violência homofóbica é porque vem encarregada de uma ação específica, sendo essa voltada para a orientação sexual. Segundo Borrillo (2010), a partir do momento que acontece uma criminalização se consegue criar um regime de segurança e de saúde, toda sociedade pode contribuir em ajudar. A grande maioria dos direitos LGBTQIA+ foram conquistados por jurisprudência.

Atualmente graças a essa luta, é reconhecida a união estável entre pessoas do mesmo sexo, decorrendo todos os direitos da mesma maneira de quando se tem um casamento entre homem e mulher, podendo assim participar da fila de adoção também. Além disso, hoje a pessoa que se identifica com outro gênero pode estar mudando seu nome social nos seus documentos pessoais incluindo a certidão de nascimento, não precisando fazer de fato a cirurgia de neofaloplastia (Cirurgia de mudança de gênero ou sexo). De acordo com a deliberação do plenário do CNJ:

Art. 1º - É vedada às autoridades competentes a recusa de habilitação, celebração de casamento civil ou de conversão de união estável em casamento entre pessoas de mesmo sexo [...] Art. 2º - A recusa prevista no artigo 1º implicará a imediata comunicação ao respectivo juiz corregedor para as providências cabíveis (BRASIL, 2013, p. 2).

Essa decisão simboliza uma grande vitória adquirida para os homossexuais já que esses tinham que esconder a união com seus parceiros. Hoje, além de terem o direito de se casar, têm o direito de serem reconhecidos como tais a partir do momento que possuem seus nomes sociais não só verbalmente, mais também de forma legal em seus documentos como é previsto na Resolução N° 270 de 11/12/2018:

Art. 1º Fica assegurada a possibilidade de uso do nome social às pessoas trans, travestis e transexuais usuárias dos serviços judiciários, aos magistrados, aos estagiários, aos servidores e aos trabalhadores terceirizados do Poder Judiciário, em seus registros funcionais, sistemas e documentos, na forma disciplinada por esta Resolução (BRASIL, 2018, p. 1).

2.3 A Inclusão da Diversidade Sexual nas Organizações

Em conformidade com a Folha de São Paulo (2020) o emprego formal ainda continua sendo exceção para a sigla T (trans, travestis). O levantamento da Associação Nacional de Travestis e Trans mostram que 90% desses, utilizam a prostituição como fonte de renda. Com isso, apesar de ter um avanço na inclusão, ainda sim precisa melhorar muito os direitos. Para Colling (2011), a inclusão é um agente importante na integração e transformação que decorre um sentimento de pertencimento. Quando as empresas modificam os seus comportamentos e ajustam condutas de integração, elas se sentem incluídas nesse espaço.

Seguindo a linha de pensamento de Colling (2011), os fatores responsáveis por fazer a pessoa se sentir incluída são a justiça, o respeito, o pertencimento e o valor. Quando essas se encadeiam, acontece o que é chamado de apreciação e sentimento de vinculação. Segundo Bourke e Stockton (2017), o tema sobre diversidade e sua inclusão dentro das organizações está cada vez mais sendo debatido por ser uma fonte de melhoramento de toda equipe e estratégias que permitem o alinhamento das empresas, gerando um desempenho para sua marca.

A jornalista Karen Salomão (2015), em uma matéria na revista online Exame, diz que a diversidade sexual gera um benefício para as

empresas, na pesquisa “Demitindo Preconceitos”, ela expõe que empresas ao utilizar políticas voltadas para a diversidade têm 15% de possibilidades de atingir suas metas. A pesquisa ainda mostra que fora do Brasil, o Reino Unido ao utilizarem essa metodologia o lucro cresceu em 3,5%.

Devido a isso, percebe-se que as estatísticas de empregabilidade ainda são muito precárias e ainda existem a discriminação e preconceito como as principais barreiras de ascensão profissional dos LGBTQIA+. Também, neste sentido, segundo Bulgarelli (2017), no vídeo “Discriminação ainda é barreira para ascensão profissional”, é possível pensar que o combate ao preconceito ajuda não somente as empresas a obterem uma visão diferente, mas ajudam também na motivação de sua equipe, esse sendo um dos pontos principais para o desenvolvimento de uma organização.

2.4 Ações do Rh na Inserção de LGBTQIA+ nas Organizações

Os Recursos Humanos atualmente têm um papel de suma importância dentro das organizações, através desse setor que se contrata seus colaboradores, sendo assim, a parte principal de uma empresa. Em (CHAVIENATO 2009, p. 124) fala que “as políticas de recursos humanos se referem às maneiras pelas quais a organização pretende lidar com seus membros, e, por intermédio deles, atingir os objetivos organizacionais”. Portanto, conforme Ulrich (2002), as práticas vão desde a contratação até seu desenvolvimento e comunicação.

O recrutamento sendo essa uma das primeiras fases de trazer essa comunidade, deve-se atentar em observar as aptidões de seus candidatos e não deixar de contratá-los pelo fato de sua aparência ou orientação sexual. Os responsáveis por essa fase devem ser treinados para ter um entendimento maior sobre essas pessoas para não as desestimular. Assim, conforme Rios (2001), os candidatos devem ser avaliados igualmente e de forma justa, baseados em seu profissionalismo.

No século XXI existem empresas em que o RH (Recursos Humanos) tem uma preocupação em trazer essas pessoas para dentro de suas organizações e equipes, garantindo todo seu bem-estar e direitos legais. Uma dessas empresas de inspiração, segundo Blog nubank (2021) é a Nubank, onde possui toda assecuridade, um ambiente saudável para todos seus colaboradores. Existem também empresas que já buscaram transformar o espaço físico para essas pessoas. Isso pode ser observado na construção de um banheiro próprio para eles como pode ver na reportagem feita pelo LGBT News Brasil (2020).

Nessa reportagem fala também sobre as empresas que abrem um processo seletivo somente para pessoas que se enquadram nas siglas, além da criação de grupos de RH com a

finalidade de garantir todo apoio a essa parte da equipe. Nos grandes canais e emissoras de televisão é possível ver um marketing das empresas voltadas a questão contra homofobia. Com o BBB 21, o economista Gil do Vigor um participante dessa edição, assumidamente gay, conseguiu grandes contratos com as maiores empresas do Brasil, sendo elas o banco Santander, a empresa de chocolate BIS, OMO e a empresa de iogurte VIGOR de acordo com o site Metrópole (2021).

Conforme foi citado, a visibilidade dessa comunidade trás maiores perspectivas de vida para a população LGBTQIA+, permitindo sua integração nos mercados de trabalho, distanciando qualquer ato preconceituoso e permitindo ampliar o desenvolvimento de práticas voltadas para a colocação da comunidade no lugar em que eles realmente merecem. Essas empresas altamente conhecidas servem de inspiração para outras empresas menores no que diz respeito à criação de técnicas voltadas para esses grupos minoritários.

3 ESTUDO METODOLÓGICO

A pesquisa na qual foi feita leva em consideração aspectos de natureza básica e exploratória. Desse modo, o procedimento usado na coleta de dados para a análise da problemática foi a pesquisa de campo. Em relação ao método de abordagem foi utilizado o dedutivo através de uma pesquisa feita com pessoas que vivenciam de perto o problema retratado, obtendo um levantamento de dados quantitativos e qualitativos.

A análise foi feita através da observação em empresas pela pouca quantidade de implementação de ações voltadas para a comunidade LGBTQIA+ dentro das organizações. Assim, para a coleta de dados foi utilizado a plataforma *Google Forms* que possibilita criar questionários de forma prática e objetiva, já que devido a pandemia causada pelo COVID-19, a aplicação do questionário foi feita virtualmente pelo compartilhamento do link nos canais de comunicação: as redes sociais.

A unidade de pesquisa foi feita a partir da amostragem de pessoas integrantes da comunidade LGBTQIA+ tendo em vista a relação desses com o mercado de trabalho, a técnica usada foi a intencional e não probalística. Dessa forma, foi aplicado um questionário com perguntas objetivas e discursivas.

3.1 Pesquisa Quantitativa

Segundo Knechtel (2014), o levantamento de dados nessa pesquisa tem intuito de abordar fatos relevantes para toda e qualquer empresa. A pesquisa quantitativa fornece os elementos diretos para obter um resultado preciso, nele também vai estar presente a motivação dos entrevistados. Para a avaliação foram criadas questões ligadas à inclusão e implementação da diversidade sob o ponto de vista dos participantes, a respeito da extensão de gênero e orientação sexual, contando ainda com as dimensões de idade, escolaridade e raça. Tendo em vista a apresentação dos dados em questão, é possível colher informações sucintas sobre a importância de se trabalhar em um ambiente inclusivo, buscando entender os sentimentos dos candidatos se são acolhidos pela empresa e por sua equipe.

Para a construção do questionário é necessária uma observação mais detalhada ao redor das expressões mais apropriadas para tratar do tema. Para isso, foi feita uma breve leitura do Manual de Comunicação das pessoas LGBTQIA+, além de conversar com pessoas que fazem parte dessa comunidade. É de extrema importância a forma de se comunicar com as demais pessoas, por isso é necessário que todos aprendam a se expressar de maneira correta eliminando assim qualquer preconceito, evitando constrangimentos e ampliando o conhecimento.

3.1.1 Estrutura

Segundo Dencker (2000), a entrevista é um dos métodos que possibilita que o pesquisador tenha maior liberdade na hora da escolha das perguntas, permitindo também que o entrevistado fique mais a vontade na hora de responder o questionário. Para a criação do formulário, utilizou-se a plataforma digital *Google Forms* com exatamente 20 perguntas. Sendo elas:

Tabela 1: Número de perguntas

PERGUNTAS	
OBJETIVAS	DISCURSIVAS
11	9

Fonte: A autora (2021)

- 5 perguntas de cunho pessoal (Idade, Sexo, Escolaridade, Cor, Estado Civil);
- 2 perguntas sendo 1 sobre gênero e 1 sobre orientação sexual;
- 2 perguntas sobre mercado de trabalho;

- 8 perguntas sobre a relação do entrevistado LGBTQIA+ com o mercado de trabalho;
- 2 perguntas sobre políticas empresariais dentro da organização em que o candidato se encontra inserido;
- 1 pergunta sobre discriminação devido a orientação sexual;

Segundo Gil (1999), a prática de elaborar um questionário pode deliberar de 3 modalidades: as questões fechadas, abertas e questões relacionadas. O presente trabalho utilizou-se de questões fechadas e questões abertas com respostas curtas e longas. Para Queiroz (2006), as perguntas abertas permitem a liberdade de expressão aos entrevistados, ficando a disposição para explicar com suas próprias palavras aquilo que está em seu pensamento.

3.1.1.1 Mecanismos

Para o envio do questionário já pronto e completo, foi feito um breve texto introdutório e motivacional mostrando o propósito e objetivo do trabalho, deixando claro a não identificação daqueles que vão responder o questionário, tendo em consideração apenas a coleta de dados e informações para a busca de resultados. Além disso, o texto foi feito para determinado público alvo, ou seja, pessoas que se consideram LGBTQIA+.

A divulgação do questionário se deu através do compartilhamento das redes sociais da autora e dos seus amigos, pelo whatsapp, instagram, facebook e e-mail. Dessa maneira, é possível alcançar um grande número de pessoas.

3.1.1.1.1 Amostragem

A criação do questionário foi feita no final do mês de setembro de 2021 e ficou em aberto até o mês de outubro/2021, obteve exatas 34 respostas. As respostas de caráter pessoal estão especificadas na Tabela 2 e 3.

**Tabela 2: Dados coletados para o estudo da pesquisa Quantitativa
(Total: 34 entrevistados).**

<i>Idade (anos)</i>	<i>Nº de Respostas</i>	<i>%</i>
18 a 30	26	76,5

31 a 40	8	23,5
41 a 50	0	0
>50	0	0
Gênero		
Mulher	17	50
Homem	7	20,6
Mulher Trans	3	8,8
Homem Trans	2	5,9
Intergênero	0	0
Sem Gênero	1	2,9
Travesti	3	8,8
Queer	0	0
Prefiro não falar	0	0
Outros	1	2,9
Orientação sexual		
Lésbica	5	15,2
Gay	10	30,3
Bissexual	12	36,4
Pansexual	2	6,1
Outro	4	12
Total	34	100

Fonte: A autora (2021)

Tabela 3: Dados coletados para a pesquisa Quantitativa 2 (Total: 34 entrevistados).

Grau de Escolaridade	Nº de Respostas	%
Ensino Fundamental Completo	2	5,9
Ensino Fundamental Incompleto	2	5,9
Ensino Médio Completo	8	23,5
Ensino Médio Incompleto	0	0
Ensino Superior C	11	32,4
Ensino Superior I	10	29,4
Pós-Graduação	1	2,9
Mestrado/Doutorado/Phd	0	0
Sexo Atribuído no Nascimento		
Masculino	15	44,1
Feminino	19	55,9
Cor		
Branco	15	45,5
Preto	8	24,2
Pardo	10	30,3
Indígena	0	0
Total	34	100

Fonte: A autora (2021)

3.2 Pesquisa Qualitativa

A pesquisa qualitativa tem como objetivo se aprofundar em determinado cenário e o comportamento humano dentro da comunidade. Ou seja, compreende as experiências individuais. Nessa pesquisa utiliza técnicas de escrutinação dos participantes segundo Santos e Filho (2000).

3.1.2 Pesquisa de campo e Motivação

A pesquisa de campo se deu através do cotidiano dos indivíduos da comunidade LGBTQIA+. Para isso, dentro do questionário foi criado perguntas com intuito de captar a motivação e o sentimento deles em relação ao mercado de trabalho. Assim, através das perguntas abertas, é possível evidenciar o modo em que as empresas agem com esse grupo de pessoas e como elas se sentem em relação a isso.

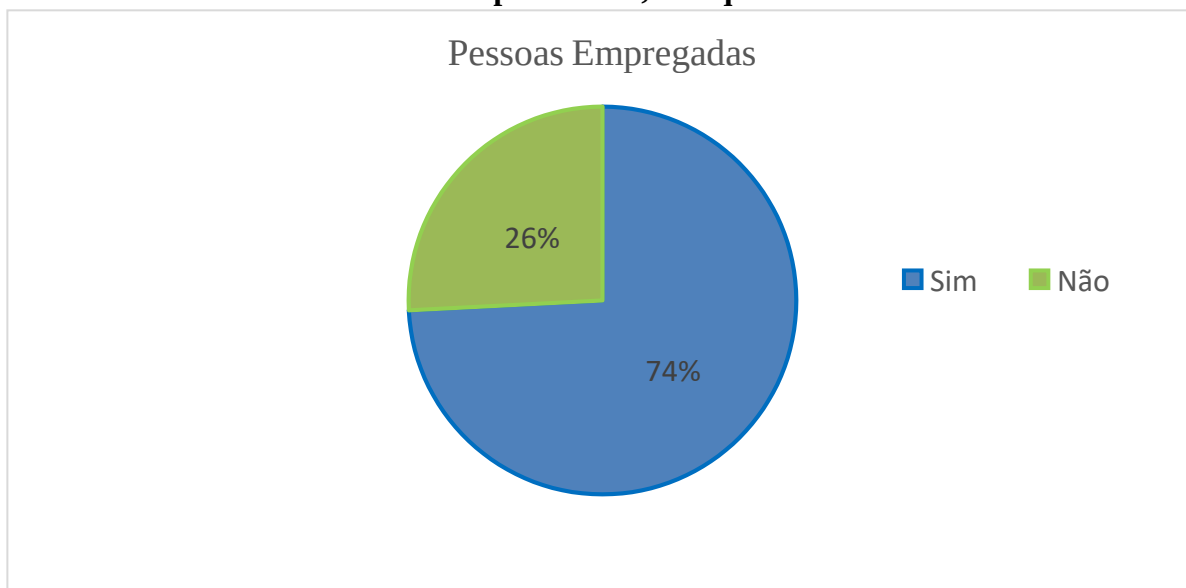
Por meio da pesquisa é provável perceber o índice de satisfação e motivação com o meio em que ela está agregada. Soma-se a isso perguntas voltadas a ofertas de vagas para pessoas LGBTQIA+, discriminação antes de conseguir um emprego e após de já estar em um, preconceito por parte dos seus colegas de trabalho, existência de políticas empresariais e se o espaço profissional é inclusivo.

4 RESULTADOS

Para melhor visualização foram criados gráficos dos resultados de acordo com as respostas coletadas de 34 participantes. Os dados analisados nas perguntas abertas melhoram na obtenção de resultados e, partir dessas respostas, tem-se uma abrangência maior em torno do tema proposto para esse trabalho.

A pergunta 8 questionava se o participante atualmente se encontra empregado, nela é possível perceber o número de pessoas empregadas e desempregadas, 31 dos participantes responderam essa questão, com um total de 23 pessoas se encontram trabalhando e 8 não.

Figura 1 – Pergunta (8) Você atualmente se encontra empregado? Se sim, Há quanto tempo? Se não, Por quê?



Fonte: A autora (2021)

De acordo com a leitura das respostas, o que chamou atenção foi a resposta de 3 participantes cujo o gênero sexual é travestir, onde relatam não haver oportunidades para esse grupo minoritário. Isso só evidência o que foi retratado ao decorrer do trabalho, sendo a sigla T a mais prejudicada.

A pergunta 9 do questionário trata da função em que o participante atua dentro da empresa no qual está inserido. Essa pergunta propicia na observação se essas pessoas estão em cargos de alto escalão.

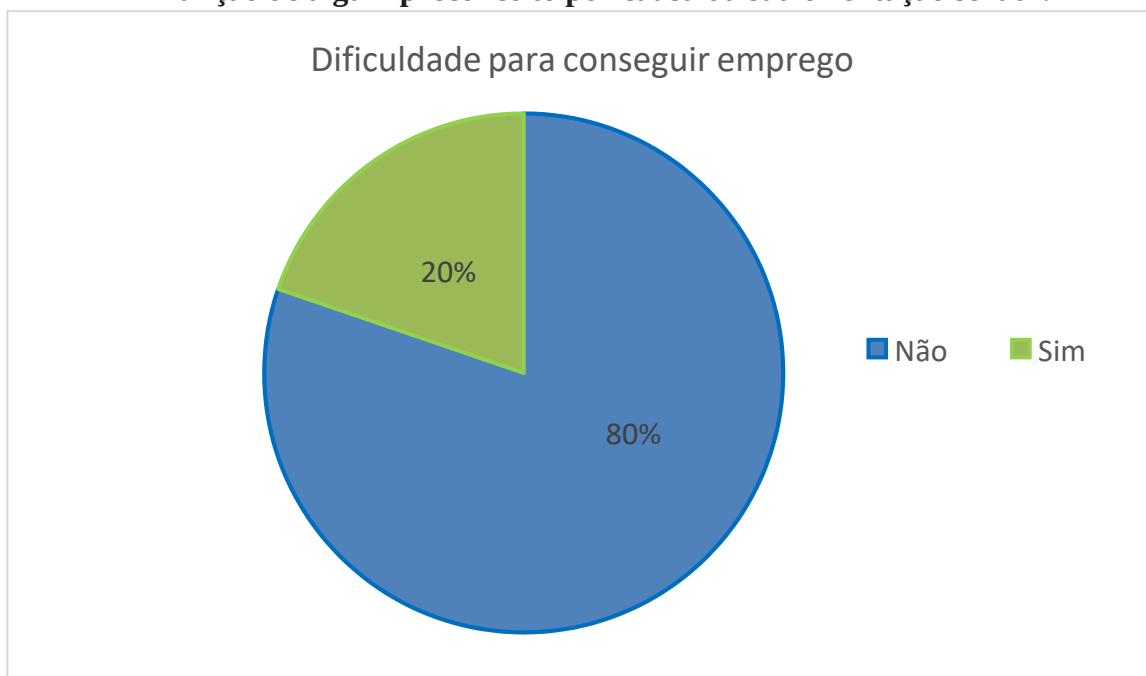
Tabela 4: Pergunta (9) Caso esteja empregado, qual cargo/ função que você exerce nesse órgão?

Função	
Auxiliar	3
Assistente	4
Estagiário(a)	3
Secretário(a)	1
Marketing	2
Gerente	2
Outros	9

Fonte: A autora (2021)

Para essa pergunta tiveram 24 respostas, tendo como um cargo mais alto o número de 2 pessoas, exercendo o cargo de gerência. A pergunta 10 fala sobre a dificuldade de conseguir um emprego em função de algum preconceito por parte daqueles que vão contratar.

Figura 2 – Pergunta (10) Você teve alguma dificuldade para conseguir um emprego em função de algum preconceito por causa da sua orientação sexual?

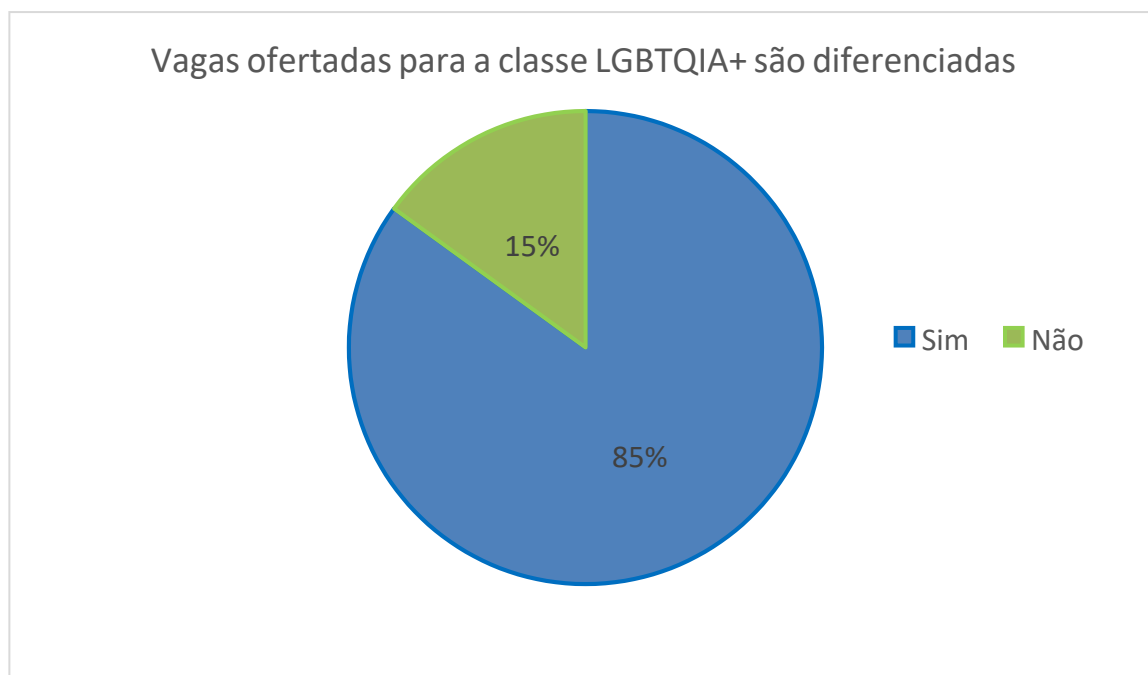


Fonte: A autora (2021)

Na questão 10 apesar da maior parte não ter tido dificuldade, ainda sim existem 20% que tiveram dificuldades para arrumar um emprego decorrente de preconceito. Na análise dos dados, uma das pessoas que está dentro dos 80% mostra que não sofreu preconceito pelo fato de não revelar sua orientação sexual e outra que se identifica como mulher trans, mostra seus descontentamentos com a sociedade. Retratou também sua vivência em busca de um emprego onde em muitos locais não a aceitaram pelo fato de possuir um nome social, nome esse adquirido por lei e por achar que não ficaria bem para a imagem da empresa.

O fato exposto mostra o quanto a sociedade mesmo em século XXI é preconceituosa e muitas empresas ainda tem relutância na contratação desse grupo de pessoas. A pergunta 12 e 13 indaga sobre as vagas ofertadas para essa comunidade e a maioria fala e acredita que há uma diferença na oferta de vagas quando sabem que a pessoa é LGBTQIA+.

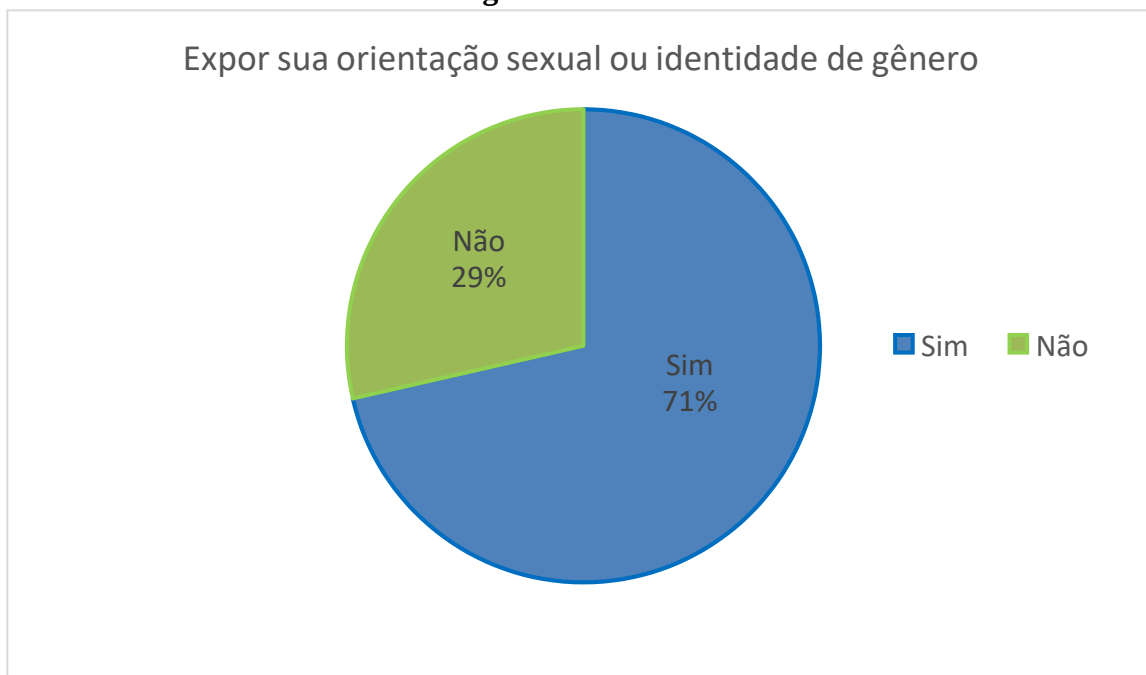
Figura 3 – Pergunta (12) Você acredita que as vagas ofertadas para a classe LGBTQIA+ são diferenciadas?



Fonte: A autora (2021)

A pergunta 14 fala se o funcionário tem plenas condições de expor sua orientação e identidade de gênero no trabalho e 71% diz que sim. Hoje em dia as pessoas estão se descobrindo e se libertando com avanço dos direitos adquiridos. Assim, os indivíduos se sentem mais a vontade e não se escondem mais atrás daquilo que não pertencem para agradar o próximo.

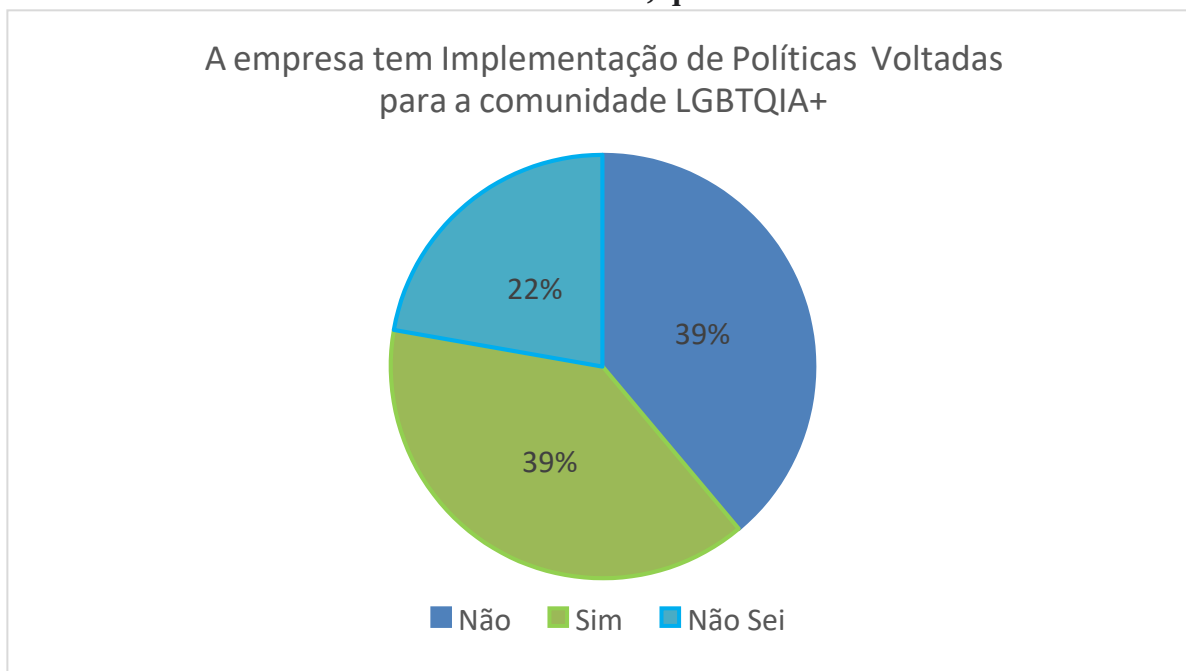
Figura 4 – Pergunta (14) Você tem plena condição de expor sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho?



Fonte: A autora (2021)

A pergunta 17 examina se realmente as empresas estão preocupadas com a implementação de políticas voltadas a comunidade. A partir das informações dos funcionários muitas empresas ainda não se preocupam na elaboração dessas políticas dentro de suas instituições.

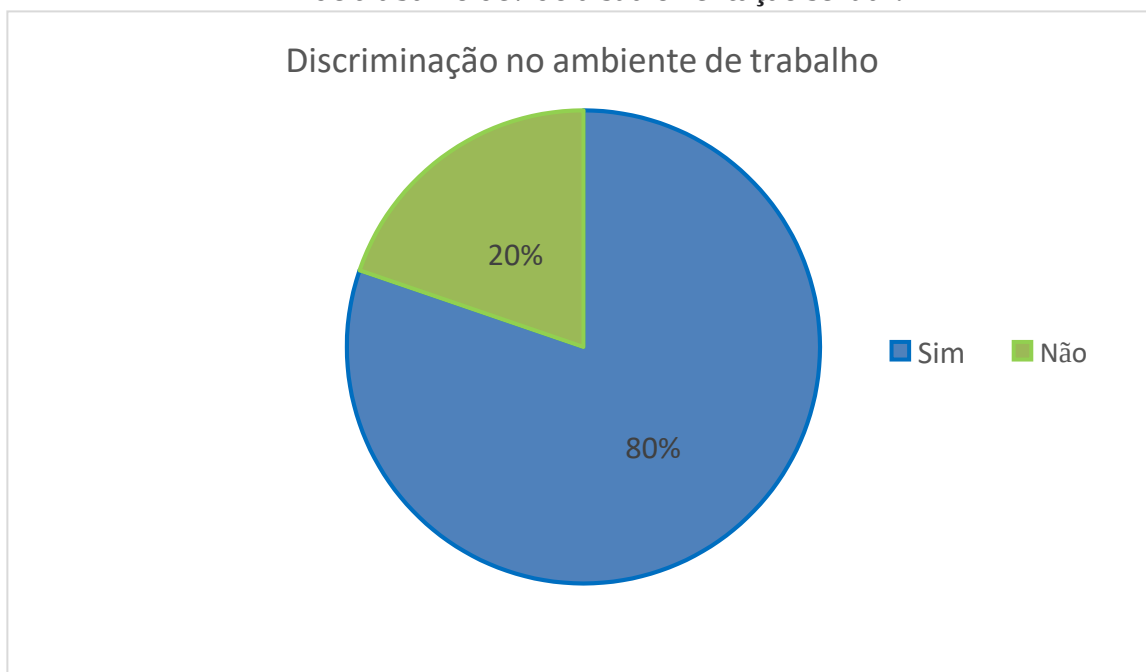
Figura 5 – Pergunta (17) Existem políticas de inclusão dentro da empresa que você trabalha? Se sim, quais são?



Fonte: A autora (2021)

A discriminação ainda é muito evidente tanto na vida pessoal quanto na profissional e isso é mostrado na pergunta 18.

Figura 6 – Pergunta (18) Já observou ou soube de discriminação de colegas no ambiente de trabalho devido a sua orientação sexual?

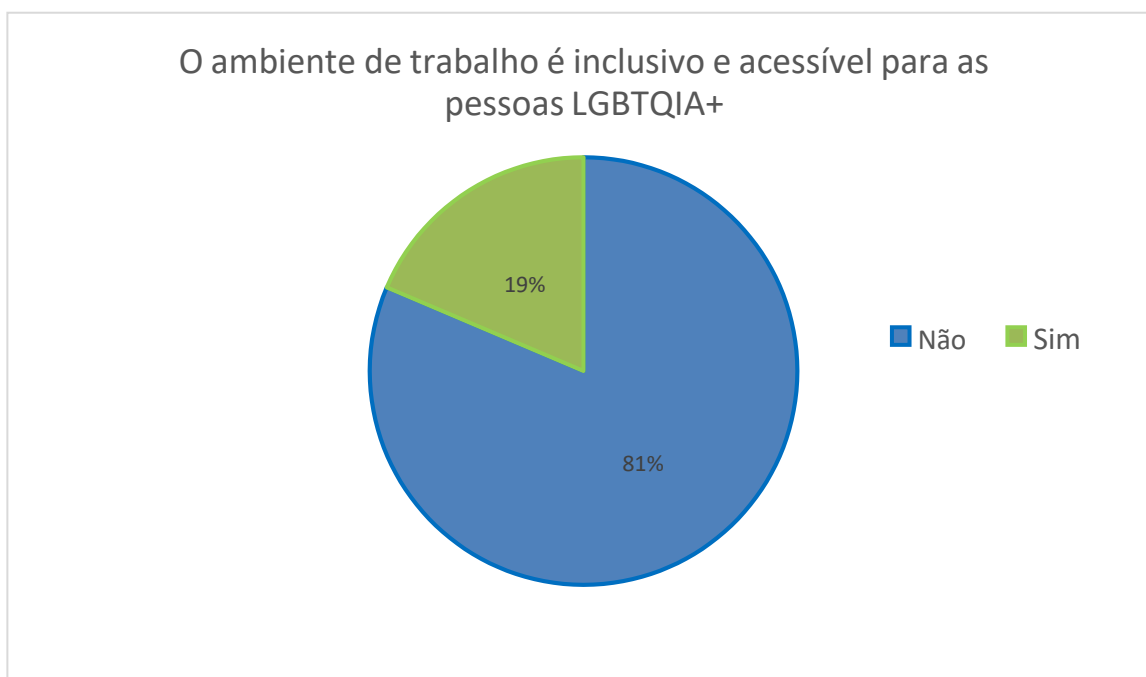


Fonte: A autora (2021)

A última pergunta evidencia que o ambiente de trabalho não é acessível e inclusivo,

levando em consideração aspectos externos como: banheiro, vestimenta e espaço.

Figura 7 – Pergunta (20) O ambiente de trabalho é inclusivo e acessível para as pessoas LGBTQIA+



Fonte: A autora (2021)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com os fatos mencionados no presente trabalho e com os resultados obtidos em consequência disso, percebe-se que as empresas precisam trabalhar mais na diversidade e inclusão dentro e fora da organização. Isso evidencia também que são questões extremamente necessárias para a garantia de fornecer oportunidades para aqueles que estão em busca de um trabalho digno, além de aumentar o grau de satisfação de seus funcionários.

Muitas empresas estão perdendo talentos devido à ignorância e ao preconceito. Além disso, para aqueles que já se encontram dentro da empresa é de suma importância que este tenha seu valor reconhecido e trabalhe em um ambiente de total conforto. Isso ajuda a empresa a alcançar metas e aumentar seus lucros, uma vez que o funcionário é a engrenagem da empresa. Logo, precisam estar motivados para poder oferecer o melhor de si. Por outro lado, o ponto positivo para o colaborador é o seu bem-estar.

Assim, o sentimento de pertencimento é quando existe a valorização de seu trabalho, sem medo de esconder quem é e é preciso que o ambiente esteja em conformidade. Com o estudo para a montagem da primeira parte do trabalho, possibilitou-se ter uma visão mais ampla do sofrimento dessas pessoas desde sua descoberta sexual, passando pela vivência

familiar e escolar até chegar na fase adulta no ambiente de trabalho, onde o direito foi adquirido com o tempo pelo esforço e pela força de vontade destes que quer ser tratado com respeito.

Através desse trabalho e o diálogo com pessoas que passam por essas dificuldades, aumenta o que se chama de “empatia”, e mostra o quanto o mercado ainda é pequeno para a contratação dessas pessoas, a cada resposta se percebe que medidas se fazem necessárias para corrigir esse problema. Muitas empresas estão em dificuldade por não oferecer um emprego digno ao seu funcionário, pelo não investimento em uma comunicação clara, treinamento e palestras sobre a importância da diversidade no ambiente de trabalho.

É necessário que a oferta de vagas amplie para todos os públicos. Com isso, a representatividade melhora o conforto do trabalhador e melhora a retenção de talentos para dentro da empresa, grandes empresas nacionais que sempre estão em alta como: Natura, Boticário, Coca-Cola e NuBank, utilizam-se de políticas empresariais voltadas para esse grupo, além de investir no marketing digital sempre expondo pessoas LGBTQIA+ retratando a sua realidade.

REFERÊNCIAS

A FORÇA do Querer. Direção: Pedro Vasconcelos. Rio de Janeiro: Globo, 2017.

A inclusão LGBT no mercado de trabalho e a luta por oportunidades lgbtnewsBr. [S. l.: s. n.], 01 jul. 2019. 1 vídeo (5 min 16 s). Publicado pelo canal Rádio LGBT Mix.

Disponível em:
<https://www.youtube.com/watch?v=wJd1Qx9OvIA&t=226s>. Acesso em: 12 mar. 2021.

A MORTE e a Vida de Marsha P. Johnson.. Direção: David France. Netflix, 2017. Disponível em: <https://www.netflix.com/title/80189623>. Acesso em: 02 out. 2021.

BOURKE, J. STOCKTON, H. From diversity to inclusion. **Deloitte**, 07 mar. 2014. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2014/hc-trends-2014-diversity-to-inclusion.html>. Acesso em: 13 mar. 2021.

BORRILLO, D. **Homofobia: história e crítica de um preconceito**. Tradução: Guilherme João de Freitas Teixeira. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2010.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Lei Nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 143, p. 369, 6 jan. 1989. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 dez. 2021.

BRASIL. Resolução Nº 175, art. 1º, de 14 de maio de 2013. É vedada às autoridades competentes a recusa de habilitação, celebração de casamento civil ou de conversão de união estável em casamento entre pessoas de mesmo sexo. Brasília, DF: CNJ nº 89/2013, de 15 de maio de 2013, p. 2.. Disponível em:<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1754>. Acesso em: 11 set. 2021 .

BRASIL. Resolução Nº 270, art. 1º, de 11 de dezembro de 2018. Fica assegurada a possibilidade de uso do nome social às pessoas trans, travestis e transexuais usuárias dos serviços judiciários, aos magistrados, aos estagiários, aos servidores e aos trabalhadores terceirizados do Poder Judiciário, em seus registros funcionais, sistemas e documentos, na forma disciplinada por esta Resolução. Brasília, DF: CNJ nº 240, em 12 de dezembro de 2018, p. 10-12.. Disponível em:<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2779>. Acesso em: 11 set. 2021.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

COLLING, L. **Stonewall 40 + o que no Brasil?**. 1. ed.Salvador: EdUFBA, 2011. (Coleção Cult)

DENCKER, A. F. M. **Métodos e técnicas de pesquisa em turismo**. 4. ed. SãoPaulo: Futura, 2000.

DIAS, L. **Saiba o valor do contrato de Gil do Vigor com o Banco Santander.** **Metrópoles**, 27 maio 2021. Disponível em: <https://www.metrosoles.com/colunas/leo-dias/saiba-o-valor-do-contrato-de-gil-do-vigor-com-o-banco-santander> Acesso em: 27 maio 2021.

Discriminação ainda é barreira para ascensão profissional. [S. l.: s. n.], 06 out. 2017. 1 vídeo (2 min 21 s). Publicado pelo canal Sindicato dos Bancários. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/10/2017/discriminacao-ainda-e-barreira-para-ascensao-profissional>. Acesso em: 20 out.2021.

FERMENTÃO, C. A. G. R. Os direitos da personalidade como direito essenciais e a subjetividade do direito. **Revista Jurídica Unicesumar**, Maringá, Centro Universitário de Maringá, v. 6, n. 1, dez. 2006.

FERREIRA, L. **Emprego Formal ainda é Exceção entre pessoas Trans.** Folha de São Paulo, 29 jan. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/01/emprego-formal-ainda-e-excecao-entre-pessoas-trans.shtml>. Acesso em: 15 abr. 2021.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GREEN, J. N. et al. **História do Movimento LGBT no Brasil.** 1ºed. São Paulo: Alameda Editorial, 2018.

GORISGH, P. C. **O reconhecimento dos direitos humanos lgbt:** destonewall à ONU (Direitos Humanos e Inclusão). 1. ed. Curitiba: Appris, 2014.

GREEN, J. N.; QUINALHA, R. H. **Ditadura e Homossexualidades: Repressão, Resistência e a Busca da Verdade.** 1. ed. São Carlos: EdUFScar, 2014.

HUNT, V. et al. **Delivering through Diversity.** Londres: McKinsey & Company, 2018. Disponível em: http://sylviakern.com/wp-content/uploads/2019/10/Delivering-through-diversity_full-report_KcKinsey_2018_BusinessCase_DIM2018-2.pdf. Acesso em: 15 abr.2021.

KNECHTEL, M. R. **Metodologia da pesquisa em educação:** uma abordagem teórica-prática dialogada. Curitiba: Intersaberes, 2014.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Assembleia Geral. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Adotada e proclamada pela Assembléia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em:20 out.2021.

ORGULHO no trabalho: como é ser LGBTQIA+ no Nubank. **Blog Nubank.** São Paulo, 26 jun. 2019.. Disponível em:<https://blog.nubank.com.br/orgulho-no-nubank>. Acesso em: 25 out.2021.

PARIS, L. 38% das empresas têm restrições para contratar LGBTQI+, diz pesquisa; 'preconceito velado', relata mulher trans. **G1**, 01 jul. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2020/07/01/38percent-das-empresas-tem-restricoes-para-contratar-lgbtqi-diz-pesquisa-preconceito-velado-relata-mulher-trans.ghtml>. Acesso em:03 abr. 2021.

PEDRA, C. B. **Direitos LGBT: A LGBTFobia Estrutural e a Diversidade Sexual e de Gênero no Direito Brasileiro**. Curitiba: Appris, 2020.

QUEIROZ, L. R. S.. **Pesquisa Quantitativa e pesquisa qualitativa: Perspectivas para o campo de etnomusicologia**. Claves: **Revista do Programa de Pós-Graduação em Música da Universidade Federal da Paraíba**, João Pessoa, n. 2, p. 87-98, 2006.

ROCHA, L. M. **Direitos dos Trabalhadores LGBT**. Rio de Janeiro: LumenJuris, 2019.

RIOS, R. A homossexualidade e a discriminação por orientação sexual no direito brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 2, n. 2, jan./mar. 2001.

SALOMÃO, K. **Diversidade sexual é benéfica para empresas**. EXAME, 13 abr. 2015. Disponível em: <https://exame.com/negocios/diversidade-sexual-e-benefica-para-empresas-diz-pesquisa/>. Acesso em: 20 out.2021.

SANTOS FILHO, J. C. Pesquisa quantitativa versus pesquisa qualitativa. In: SANTOS FILHO J. C.; GAMBOA, S. S. **Pesquisa Educacional: Quantidade-Qualidade**. São Paulo: Cortez, 2000.

TREVISAN, J.S. **Devassos no Paraíso: A homossexualidade no Brasil, da colônia à atualidade**. 1. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Objetiva,, 2018.

ULRICH, D. **Os campeões de recursos humanos: inovando para obter os melhores resultados**. São Paulo: Futura, 2002.