



Diversidade:
Diferentes,

não

Desiguais

Denise Pereira
(Organizadora)

Denise Pereira
(Organizadora)

Diversidade: Diferentes, não Desiguais

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Lorena Prestes e Karine de Lima

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

D618 Diversidade [recurso eletrônico] : diferentes, não desiguais /
Organizadora Denise Pereira. – Ponta Grossa (PR): Atena
Editora, 2019. – (Diversidade: Diferentes, Não Desiguais; v. 1)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia.

ISBN 978-85-7247-090-2

DOI 10.22533/at.ed.902190502

1. Ciências sociais. 2. Igualdade. 3. Psicologia social.
4. Tolerância. I. Pereira, Denise. II. Série.

CDD 302

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de
responsabilidade exclusiva dos autores.

2019

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos
autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Em pleno século XXI deveria ser natural vivenciar a diversidade, pois aceitá-la não é apenas conseguir lidar com gêneros, cores ou orientações sexuais distintas, mas principalmente respeitar ideias, culturas e histórias de vida diferentes da sua.

A intolerância muitas vezes manifestada em virtude de uma generalização apressada ou imposta por uma sociedade, leva ao preconceito. E, esse preconceito leva as pessoas a fazerem juízo de valor sem conhecer ou dar oportunidade de relacionamento, privando-as de usufruir de um grande benefício: aprender e compartilhar ideias com pessoas diferentes.

A partir da discussão de conceitos de cor, raça, gênero, que nada mais é do que um dispositivo cultural, constituído historicamente, que classifica e posiciona o mundo a partir da relação entre o que se entende como feminino e masculino, negro e branco, os autores deste livro nos convidam a pensar nas implicações que esse conceito tem na vida cotidiana e como os arranjos da diversidade podem muitas vezes restringir, excluir e criar desigualdade.

Boa leitura

Denise Pereira

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
(RE)CONSTRUÇÕES DAS IDENTIDADES DE GÊNERO E DAS CORPORALIDADES EM A PELE QUE HABITO	
Vivian da Veiga Silva Ana Maria Gomes	
DOI 10.22533/at.ed.9021905021	
CAPÍTULO 2	7
“LGBTTRABALHADORES”: OS FORA DA NORMA INSERIDOS NO MERCADO DE TRABALHO	
Rafael Paulino Juliani Rosemeire Aparecida Scopinho	
DOI 10.22533/at.ed.9021905022	
CAPÍTULO 3	16
“BAIXOU A 1140 AQUI?” DIFERENÇAS E DISTINÇÕES NAS PRAIAS GAYS DE COPACABANA E IPANEMA	
Alexandre Gaspari	
DOI 10.22533/at.ed.9021905023	
CAPÍTULO 4	23
A IGUALDADE DE GÊNERO E O EMPODERAMENTO FEMININO COMO OBJETIVO PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	
Ana Claudia Lopes Venga Larissa Valim de Oliveira Farias	
DOI 10.22533/at.ed.9021905024	
CAPÍTULO 5	36
A FORMAÇÃO DO PROFESSOR E O PROCESSO DE FEMINIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO NO BRASIL	
Ana Carla Menezes de Oliveira	
DOI 10.22533/at.ed.9021905025	
CAPÍTULO 6	47
BRINCAR DE BONECA É COISA DE MENINO. E DE MENINA TAMBÉM!	
Lorena Marinho Silva Aguiar	
DOI 10.22533/at.ed.9021905026	
CAPÍTULO 7	59
CIBORGUES E CIBERFEMINISMOS NO TECNOCAPITALISMO	
Cláudia Pereira Ferraz	
DOI 10.22533/at.ed.9021905027	
CAPÍTULO 8	81
BRINCADEIRAS INFANTIS E MODERNIDADE: BRINQUEDOS TÊM GÊNERO?	
Alexandra Sudário Galvão Queiroz Maicon Salvino Nunes de Almeida Celia Nonato	
DOI 10.22533/at.ed.9021905028	

CAPÍTULO 9 88

CONSIDERAÇÕES ACERCA DA CLÍNICA: RELATO DE EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO COM MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA

Lacilaura Bomtempo Lamounier Costa

Bruna Afonso Gibim

Rafael De Tilio

DOI 10.22533/at.ed.9021905029

CAPÍTULO 10 94

CONHECIMENTO DA ENFERMAGEM SOBRE PESSOAS TRANSEXUAIS: REVISÃO INTEGRATIVA

Carla Andreia Alves de Andrade

Alberto Magalhães Pires

Taiwana Batista Buarque Lira

Karla Romana Ferreira de Souza

Rianne Rodrigues de Lira

Wanderson Santos Farias

Josueida de Carvalho Sousa

Andréa Roges Loureiro

DOI 10.22533/at.ed.90219050210

CAPÍTULO 11 106

CONSIDERAÇÕES ACERCA DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO DIRIGIDA À MULHER NEGRA NO ÂMBITO DOMÉSTICO E FAMILIAR

Nayra Leal Feitosa

Felipe Silva Duarte

Joseane de Queiroz Vieira

DOI 10.22533/at.ed.90219050211

CAPÍTULO 12 114

CRÍTICA SOBRE A FORMAÇÃO DA IDEOLOGIA DE SUBMISSÃO FEMININA: EM ESPECÍFICO OS ESPAÇOS PÚBLICOS

Heloisa Silva Alves

DOI 10.22533/at.ed.90219050212

CAPÍTULO 13 121

DISCURSO, MÍDIA E INFORMAÇÃO: SENTIDO E SIGNIFICAÇÃO DOS MATERIAIS INSTRUCIONAIS DA SEGURANÇA PÚBLICA NA COMUNIDADE LGBTQTTI

Deyvid Braga Ferreira

Lívy Ramos Sales Mendes de Barros

DOI 10.22533/at.ed.90219050213

CAPÍTULO 14 136

FACEBOOK E HOMOSSEXUALIDADE: ENUNCIADOS E PRECONCEITO NA REDE SOCIAL

Rodrigo Luiz Nery

DOI 10.22533/at.ed.90219050214

CAPÍTULO 15	151
FEMINISMO E GÊNERO: CONTRIBUIÇÕES EPISTEMOLÓGICAS DOS ESTUDOS BRASILEIROS	
Dejeane de Oliveira Silva	
Mirian Santos Paiva	
Edméia de Almeida Cardoso Coelho	
Fernanda Matheus Estrela	
Raiane Moreira Coutinho da Cruz	
DOI 10.22533/at.ed.90219050215	
CAPÍTULO 16	162
GÊNERO, ESCOLA E FORMAÇÃO CONTINUADA DE PROFESSORAS: PROBLEMATIZANDO REPRESENTAÇÕES HEGEMÔNICAS	
Andrea Geraldí Sasso	
Fabiane Freire França	
DOI 10.22533/at.ed.90219050216	
CAPÍTULO 17	173
INTERFERÊNCIAS DA VISÃO ANDROCÊNTRICA NO PROCESSO DE PRODUÇÃO DAS SENTENÇAS SOBRE OS CRIMES DE ESTUPRO CONTRA MULHERES	
Lívy Ramos Sales Mendes de Barros	
Wanessa Oliveira Silva	
Deyvid Braga Ferreira	
José Humberto Silva Filho	
Marcus Vinicius de Almeida Lins Santos	
DOI 10.22533/at.ed.90219050217	
CAPÍTULO 18	186
MACHISMO INVISÍVEL E A CATEGORIZAÇÃO DAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS	
Lycia Rinco Borges Procópio	
Jarbene de Oliveira Silva Valença	
DOI 10.22533/at.ed.90219050218	
CAPÍTULO 19	194
O FEMINISMO NO CORPO DA MULHER TRANS	
Diana Dayane Amaro de Oliveira Duarte	
DOI 10.22533/at.ed.90219050219	
CAPÍTULO 20	201
O PROBLEMA DO PATRIARCADO E A MANUTENÇÃO DA CULTURA DO ESTUPRO	
Lissa Furtado Viana	
Emannuely Cabral de Figueiredo	
Otávio Evangelista Cruz	
Raíssa Feitosa Soares	
Djamiro Ferreira Acipreste Sobrinho	
DOI 10.22533/at.ed.90219050220	
CAPÍTULO 21	210
PALAVRAS: ESCRITA FEMININA, LUSOFONIA, ÁFRICAS	
Izabel Cristina Oliveira Martins	
DOI 10.22533/at.ed.90219050221	

CAPÍTULO 22 221

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

Juliana de Castro Braz
Tânia Moura Benevides

DOI 10.22533/at.ed.90219050222

CAPÍTULO 23 231

OS CABARÉS IPUENSES: O COMÉRCIO DO SEXO EM IPU (1960-1980)

Francisco de Souza Lima Filho
Dalvanira Elias Camelo

DOI 10.22533/at.ed.90219050223

SOBRE A ORGANIZADORA..... 237

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

Juliana de Castro Braz

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

Tânia Moura Benevides

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

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 (LGBTT’S) 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 LGBTTT'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 LGBTTT'S, 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 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 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 bifinho, 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 fenótipo. 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 cis 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). 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 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 assumem 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.

10 | 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 resultados da organização. Este cenário de sofrimento no mercado de trabalho afeta de forma significativa em aspectos do clima organizacional e, conseqüentemente, 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/Frascultura**: 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.

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-090-2

