



GESTÃO E LIDERANÇA DE MINORIAS

FARIA, Aline Ribeiro de¹
MATOSO, Renan Martins¹
SILVA, Cleiton Márcio da¹
SIQUEIRA, Tiago Santos de²
CORNELIUS, Rui Airton³
aline_ribeirinha97@hotmail.com

RESUMO

O Brasil e o mundo vêm mudando constantemente, com mais aberturas para o mercado de trabalho, no entanto há uma minoria que não possui esse acesso facilitado ao trabalho como os demais indivíduos, pertencentes a pequenos grupos as chamadas minorias, que não conseguem almejar um cargo de liderança mesmo estando apto. Existem paradigmas que precisam ser quebrados para que essa minoria seja bem vista em um cargo chefe. O objetivo deste trabalho é mostrar a realidade desse grupo de minorias que não conseguem em um cargo líder dentro de uma empresa por opção sexual ou raça. A metodologia do trabalho se caracteriza como qualitativos, por conter aspectos profundos da realidade das minorias e utilizando como elemento de pesquisa entrevista com pessoas que se encaixam nesse grupo. Como resultado se obteve várias opiniões diferentes sobre o tema abordado e como o indivíduo pode conseguir alcançar um cargo de sucesso mesmo sendo considerado diferente perante a sociedade. Conclui-se assim que a busca por igualdade tanto na sociedade como no mercado de trabalho é algo diário, e que as chances para se tornar líder mesmo sendo negro, LGTB ou deficientes é algo difícil, mas que se pode alcançar.

Palavras-chave: Minorias; Liderança; Mercado de Trabalho; Preconceito.

¹ Graduanda do curso de Tecnologia de Processo Gerenciais, Graduação do Centro Universitário FAG-Toledo.

² Graduando do curso de Tecnologia em Gestão Financeira, Graduação do Centro Universitário FAG-Toledo

³ Professor Orientador do curso de MBA – Gestão Empresarial, do Programa de Pós-Graduação do Centro Universitário FAG.



1 INTRODUÇÃO

O Brasil é um país muito conhecido pela sua diversidade cultural, onde segundo o IBGE metade da população é constituída por negros, é importante que se faça uma reflexão no que diz respeito às igualdades, pois é notória a ausência de líderes negros na sociedade atual, é isto porque nos espalhamos em modelos idealizados de beleza.

O líder é o indivíduo responsável por garantir que os funcionários saibam a importância do seu papel no sistema que funciona a companhia. Pessoa chave em qualquer empresa, o líder é o profissional em que todos confiam, serve de referência e suporte para a equipe e seus superiores, estas características são facilmente encontradas em qualquer indivíduo, independentemente da cor ou gênero, então por que o negro é tão descriminalizado desses cargos importantes? Por que apenas os brancos têm maiores chances de chegar a cargos superiores? Estas são questões que passam despercebidas no dia a dia de cada um.

Quando se fala em preconceito, vem logo a imagem de uma pessoa negra sendo excluída da sociedade, e não percebemos que o preconceito se estende a pessoas homossexuais, estrangeiros, deficientes físicos ou intelectuais, e ate mesmo pessoas brancas que não tem condições financeiras. Este grupo de pessoas citado é considerado a minoria e são essas pessoas que muitas vezes não possuem o mesmo direito que os outros.

A mídia camufla o preconceito contra os negros, em uma telenovela, por exemplo, é dificilmente encontrado um negro rico, geralmente eles são vistos com a imagem de pobres e favelados, em quanto os brancos ocupam cargos importantes e muitas vezes são chefes desses negros, estes são estereótipos que buscaremos quebrar no decorrer do trabalho.

O objetivo do trabalho é apresentar que a minoria da população brasileira, ou seja negros, gays, lésbicas, entre outros, não possui espaço na liderança e seus direitos não são os mesmos dos demais.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 LIDERANÇAS DAS MINORIAS



Na história da humanidade, foram se formando vários tabus, muitos deles resolvidos com o passar do tempo e vários assuntos enfrentam certa resistência por parte de pequenas minorias, que dominam grande parte do mercado de trabalho e da riqueza mundial.

Um desses assuntos polêmicos, que temos desde tempos passados, mas que parecem estar sempre na atualidade é liderança das minorias. O que seria a liderança das minorias?

A liderança de minorias neste caso, se remete a pessoas de muita instrução, mais que tem uma certa resistência do mercado de trabalho, seria puro preconceito ou falta de capacidade de exercer cargos importantes?

Neste grupo de pessoas, estão negros afrodescendentes, mulheres, pessoas com deficiência e o público LGTB (Lésbicas, Gays, bissexuais, Transexuais)

Segundo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e pelo Instituto Ethos, apenas 4,7% dos cargos executivos das 500 maiores empresas brasileiras são ocupados por negros. As mulheres também são minoria, com só 13,6% dos postos mais altos.

Conforme, Jorge Abrahão, diretor-presidente do Instituto Ethos, O quadro de funcionários das empresas precisa refletir o que é a sociedade. Mas não vemos isso hoje.

Conforme pesquisa da BID (2015), O material mostra que a proporção de afrodescendentes no mercado de trabalho como um todo também é muito inferior ao de brancos. Para se ter uma ideia, no quadro funcional, categoria superior apenas a de estagiários e trainees, o número de brancos é quase o dobro (62,8% de brancos e 35,7% de afrodescendentes). Em cargos de supervisão, os brancos são 72,2% contra 25,9% de afrodescendentes. Em cargos de gerência, os negros são apenas 6,3% ante com 90,1% de brancos; no quadro executivo são 4,7%, comparados com 94,2% de brancos; e nos conselhos de administração são 4,9%, contra 95,1% de brancos.

Para a americana Judith Morrison, (da divisão de Gênero e Diversidade do BID), O objetivo da pesquisa, segundo explicou, é ajudar as empresas a conhecer melhor o perfil dos executivos e funcionários para possibilitar a promoção da diversidade racial e de gênero.

2.2 A RARA PRESENÇA DE TRABALHADORES NEGROS EM POSTOS DE DIREÇÃO E PLANEJAMENTO

O alcance dos cargos de Direção e Planejamento ocorre com maior facilidade nos segmentos do terciário, pela natureza das operações de circulação de mercadorias e



provimento de serviços, mais intensas em esforço de gestão. Isso aumenta as oportunidades de crescimento profissional para os Negros, que ocupavam 16,3% dos cargos de gestão nos Serviços no Distrito Federal, em 2011- 2012, particularmente em consequência das regras vigentes na administração pública.

Também na capital da república, destacava-se a quantidade de negros em ocupações de Direção no Comércio e Restauração de Veículos (17,8%), o que pode ter sido influenciado pela forte presença do empreendedorismo e negócios de pequena escala, típicos na Região, conforme pesquisa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

A maior proporção de Negros nas ocupações de Direção e Planejamento nos Serviços, por sua vez, parece relacionada com a menor diferença de rendimentos-hora entre os grupos de cor, principalmente quando os níveis de escolaridade são os mesmos. Relação que parece correta, mesmo diante da grande desvantagem da quantidade de negros em Direção e Planejamento diante dos não negros.

Ainda conforme o DIEESE (2013), na Indústria de Transformação e Construção, o volume de ocupações de Direção e Planejamento é pouca coisa menor que o observado nos Serviços. Neste espaço reduzido, por sua vez, a presença de negros é rara. Em São Paulo, 3,7% dos afro-brasileiros da Indústria estavam inseridos em cargos de gestão, em 2011-2012, em face de 14,6% de não negros.

Segundo DIEESE (2013) na Construção, registrava-se em Belo Horizonte que 4,9% dos negros chegaram a funções de Direção, percentual muito menor que os alcançados por não negros, de 16,7%. Já, o impacto das dificuldades vividas pela parcela negra de ocupados destes dois setores para avultar em suas carreiras profissionais parece visível na desproporção das remunerações de negros e não negros, sobretudo, entre trabalhadores de mais qualificada escolarização.

2.3 O NEGRO NA MÍDIA BRASILEIRA

A publicidade é um elemento marcante, pois além de ofertar produtos e serviços, induz a maior parte da sociedade a seguir toda e qualquer forma de valores que ela mesma impõe, portanto é importante que a publicidade inclua em seus anúncios uma pequena parcela da sociedade negra não apenas como marginais ou moradores de rua, mas como cidadãos.



Atualmente a presença do negro na mídia ainda é muito pequena, embora estes compõem mais da metade da população brasileira, de acordo com dados do IBGE divulgados ao final do ano de 2016, 54% da população brasileira é composta por negros, portanto é necessária uma observação acerca da inserção do negro na publicidade.

Segundo Araújo (2000), a televisão promove cada vez mais a branquitude, gerando gradativamente problemas discriminatórios com relação ao povo negro. Empresários, publicitários, produtores de tevê entre outros tem a preferencia por pessoas brancas, pois há um retorno comercial maior trabalhando com este grupo de pessoas. Enquanto o negro é visto como pobre que consome apenas para sobreviver, e não como um potencial econômico.

Assim sendo, a mídia é privilegiadamente considerada um "Estado de opinião", e observa-se que a presença de negro nos meios de comunicação no Brasil é mínima, ou até nula, este fato pode ser observado em telejornais, editoriais de moda, telenovelas entre outros.

Quando precisam mostrar um grupo de pessoas nos meios de comunicação é utilizado quase sempre o modelo branco. A televisão é uma formadora de opinião e as propagandas são consideradas espelhos para os telespectadores, portanto, é necessário que haja uma igualdade racial, no sentido de fazer com que não se permita que a ideologia do branqueamento continue tomando conta da maior parte da televisão brasileira. Os meios de mídia não dão visibilidade à verdadeira composição racial brasileira contribuindo assim com uma grande negação da diversidade racial brasileira.

Aos poucos a sociedade esta aceitando os negros, infelizmente a representação do negro nas mídias ainda é muito semelhante a realidade que vivemos, excluído da sociedade em favelas, sem acesso a saúde e segurança, vivendo em situações precárias sem que alguém possa retrata-los na sociedade e na mídia. (LAHNI, 2007).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 MÉTODO DE PESQUISA

De acordo com Magalhães (2007) metodologia de pesquisa vai além do conhecimento comum sobre o mundo, é pesquisado e analisado diferentes formas de conhecimentos e utilizado diversos pensamentos e teorias para a resolução de problemas.

Segundo Marconi e Lakatos (2007) existem dois tipos de investigações científicas são elas qualitativas e quantitativas, a metodologia qualitativa analisa e interpreta aspectos mais profundos, em quanto a quantitativa se baseia amplamente em dados numéricos.

Seguindo a linha de pensamento de Marconi e Lakatos (2007) este trabalho se caracteriza como qualitativo por apresentar informações reflexivas focalizando na realidade e aspectos profundos sobre preconceito

4 DESENVOLVIMENTO

Em busca de um trabalho qualitativo foram realizadas entrevistas com pessoas de variadas etnias e opções sexuais que residem em Toledo⁹, a fim de expor seus pontos de vista com relação ao preconceito em cargos importantes.

De acordo com Rosa e Arnoldi (2006) A entrevista é uma técnica para coleta de dados para que se possa realizar um trabalho com qualidade, sabendo administrar com eficácia diversos conhecimentos, de maneira completa e rápida.

Seguindo a linha de pensamento de Rosa e Arnoldi foram elaboradas 10 questões em torno da desigualdade no mercado de trabalho e como os entrevistados se sentiam nestas organizações, ao total foram entrevistados 10 pessoas, dentre elas 4 negros, 3 homossexuais, 1 deficiente e 2 pessoas “normais”, com idade entre 19 há 40 anos.

A entrevista realizada possui as seguintes questões:

1. Qual seu grau de escolaridade?
2. Já trabalhou em alguma empresa? Se sim, em quantas e em qual cidade se localizavam?
3. No local de trabalho, já percebeu algum tipo de rejeição por parte de seus colegas de trabalho?
4. Nas empresas onde trabalhou ou trabalha. Possui ou já houve um cargo importante (Gerente, líderes, supervisores, administrativo) ocupado por negros, Homossexuais ou estrangeiros?
5. Analisando o cenário atual, onde cada vez mais se ouve falar em “não ao preconceito”, você acha que as organizações estão aderindo a esta pratica? Justifique.
6. Qual cargo você pretende alcançar dentro de uma empresa? Você acha que seria bem visto pelos outros neste cargo?



7. No seu ponto de vista, o que o indivíduo precisa fazer para ser aceito no mercado atual e alcançar um cargo importante, mesmo sendo homossexual negro ou estrangeiro?
8. Você concorda com cotas para dar acesso aos indivíduos?
9. Discutir sobre o assunto ameniza ou não o preconceito?
10. Você se incomoda com piadas a respeito da sua (cor, escolha sexual, etc)

4.1 GRAU DE ESCOLARIDADE

Todos os entrevistados já concluiu o ensino médio e grande parte estão cursando/cursado ensino superior e já atuam em empresas. Sendo que 2 deles que são da cor negra já se formaram e já atuam na área de formação que são supervisor de manutenção e dentista.

Todos eles sabem da importância de se ter conhecimentos mais específicos e se formar uma instituição de ensino superior, e não se deixam abater por serem considerados diferentes. Apenas 3 entrevistados não estão cursando o ensino superior sendo 1 deficiente e 1 normal e 1 homossexual. Aqueles que ainda não estão cursando ensino superior relatam que passam por dificuldades financeiras que ainda não os permitiu fazer um curso superior.

4.2 JÁ TRABALHOU EM ALGUMA EMPRESA? SE SIM, EM QUANTAS E EM QUAL CIDADE SE LOCALIZAVAM?

Todos os entrevistados já trabalharam e trabalham atualmente, em média cada um já trabalhou no máximo em 3 empresas, sendo todas localizadas em Toledo. De acordo com os entrevistados, os mesmos acham Toledo uma cidade muito tranquila e com boas condições de emprego, por isso não houve interesse de se procurar emprego em outras cidades.

4.3 NO LOCAL DE TRABALHO, JÁ PERCEBEU ALGUM TIPO DE REJEIÇÃO POR PARTE DE SEUS COLEGAS DE TRABALHO?

Com base nas experiências profissionais 8 deles alegam que não sofrerem nenhum tipo de ato preconceituoso dentro do ambiente do trabalho. Denota-se que os entrevistados



não são tão crentes de que haja preconceito no mercado de trabalho por não terem passado por nenhuma situação de desigualdade. Apenas 2 deles presenciaram situações de desigualdade nas empresas, sendo que um deles diz que não sofreu preconceito diretamente, mas já sentiu certa rejeição por parte dos colegas e clientes por ser negro.

Porém estes atos são relativamente baixos na região de Toledo, podemos observar isto pelo índice de mortalidade de homossexuais, estes atos homofóbicos ocorrem com mais frequência em grandes cidades e nordeste do País. De acordo com o site G1 em 2016 o numero de mortes de LGTB aumentou, ao total foram 343 mortes registradas no País, no estado de São Paulo foram registrados 49, Bahia 32, Rio de Janeiro 30, Amazonas 28.

4.4 NAS EMPRESAS ONDE TRABALHOU OU TRABALHA. POSSUI OU JÁ HOUVE UM CARGO IMPORTANTE (GERENTE, LIDERES, SUPERVISORES, ADMINISTRATIVO) OCUPADO POR NEGROS, HOMOSSEXUAIS OU DEFICIENTES?

De acordo com o IBGE (2017), Toledo possui uma população estimada de 135.538 mil habitantes, é rica em diversidade cultural, apenas 2 dos entrevistados afirmou que já houve um líder negro na empresa, sendo ele mesmo ocupando o cargo de supervisor, ou seja de 12 empresas diferentes em apenas empresas 2 há líderes negros.

Foi questionado aos entrevistados o motivo de não haver minorias na liderança de empresas, alguns dizem que por conta da responsabilidade não aceitaram o cargo de gerente, pois é um cargo que exige muito do funcionário, outros porque ainda não houve oportunidades e por ultimo foi colocado que o preconceito distancia negros, gays e deficientes deste cargo.

4.5 ANALISANDO O CENÁRIO ATUAL, ONDE CADA VEZ MAIS SE OUVE FALAR EM “NÃO AO PRECONCEITO”, VOCÊ ACHA QUE AS ORGANIZAÇÕES ESTÃO ADERINDO A ESTA PRÁTICA? JUSTIFIQUE.

Como podemos observar, cada vez mais se fala em luta contra o preconceito racial, em igualdade, reduzir a discriminação, zero homofobia, *youtubers* trazendo cada vez mais estes assuntos para a população e cada vez mais leis que buscam pela igualdade de todos.



Analisando esta preocupação com a sociedade, a maioria dos entrevistados dizem que empresas procuram por mão de obra, não importando a cor ou opção sexual, e que todos merecem ter trabalho e poder ser independente, sendo que alguns deles conseguiram emprego através do sistema de cotas, por isto eles acreditam que as empresas estão cada vez mais aceitando minorias para fazer parte de sua equipe.

4.6 QUAL CARGO VOCÊ PRETENDE ALCANÇAR DENTRO DE UMA EMPRESA? VOCÊ ACHA QUE SERIA BEM VISTO PELOS OUTROS NESTE CARGO?

Como todo brasileiro, a meta é sempre chegar ao cargo mais importante dentro de uma empresa, apenas 1 dos entrevistados se diz satisfeito com o cargo que exerce, o restante pretende se tornar gerentes e diretores.

Todos acreditam que seriam bem vistos nos cargos desejados, e não importa a raça e sim se sabe se portar diante dos demais funcionários, liderar com sabedoria, respeitar. Eles sabem que sempre terá alguém para julgar, mas se o trabalho é bem realizado não há motivos para não ser aceito em um cargo de liderança.

4.7 NO SEU PONTO DE VISTA, O QUE O INDIVÍDUO PRECISA FAZER PARA SER ACEITO NO MERCADO ATUAL E ALCANÇAR UM CARGO IMPORTANTE, MESMO SENDO HOMOSSEXUAL NEGRO OU ESTRANGEIRO?

Segundo Chiavenato (2005, p. 102), “o mercado de trabalho é dinâmico e sofre contínuas mudanças”. Isto devido à globalização que vem com avanços tecnológicos, onde todos devem se atualizar a todo o momento, isto promove maior competitividade entre empresas e pessoas, e para conseguir sobreviver a este mundo competitivo é preciso ter algumas características profissionais.

Dentre os resultados obtidos, todos citam que buscar conhecimento é uma das principais características para se alcançar um cargo importante dentro da empresa, dentre outras, sendo elas, buscar sempre estar atualizado, ter foco, ser competente, humilde, saber se comportar e crescer junto a empresa.

4.8 VOCÊ CONCORDA COM COTAS PARA DAR ACESSO AOS INDIVÍDUOS?



De acordo com a Lei 14.274 Publicada no Diário Oficial em 2003, a Assembleia Legislativa do Estado do Paraná decretou a lei especificando no artigo 1º que ficam reservadas aos afro-descendentes, 10% (dez por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos, efetuados pelo Poder Público Estadual, para provimento de cargos efetivos. Através desta lei se percebe o favorecimento pela cor de pele

Com base nas entrevistas realizadas, a maioria dos entrevistados são contra o sistema de cotas, pois no sistema capitalista atual não é bem visto aquele que ganha privilégios sem mérito, sendo que se busca tanto por igualdade social e considera-se que o sistema de cotas é uma maneira de separar os “menos favorecidos” da sociedade.

4.9 DISCUTIR SOBRE O ASSUNTO AMENIZA OU NÃO O PRECONCEITO?

Este é um assunto bastante discutido, e existem diversas formas de preconceito, como racial, verbal, homofóbico, entre outros, e este é um longo tema que não tem previsão de fim, por isto a mídia possui um papel importante em divulgar os ocorridos, e conscientizar a população do quanto é perigoso e primitivo certos atos preconceituoso.

No entanto, esta questão é ainda bastante polemica, onde metade dos entrevistados concordam e dizem que mostra melhor a realidade e como este ato precisa acabar, o restante discorda, pois quanto mais se fala em preconceito, o mesmo vai existir, ele expõe a diferença e coloca a minoria como os “coitados” e acaba aumentando o preconceito de quem já sofre com o mesmo.

4.10 VOCÊ SE INCOMODA COM PIADAS A RESPEITO DA SUA (COR, ESCOLHA SEXUAL, ETC)

A expressão popular, “as palavras tem poder”, e quem melhor representa esta questão, aparentemente nenhum dos entrevistados se incomodam com piadas a respeito de sua cor ou opção sexual, sempre buscam levar na esportiva certo tipos de comentários, para os mesmos essencial é saber respeitar e conhecer os limites para certos tipos de brincadeiras.



Dependendo do tom ou de quem está falando é incomodo e muitas vezes desrespeitoso de acordo com um dos entrevistados, não há nada que uma conversa não resolva. Cada um faz sua cor e se aceita do jeito que é.

4.11 ACESSO DE MINORIAS AO MERCADO DE TRABALHO E CARGOS CHEFES

De acordo com os entrevistados, as empresas atualmente estão apenas à procura de mão-de-obra, não importa se são negros, estrangeiros, gays, entre outros, o que interessa é o funcionário exercer sua função corretamente dentro da organização, mas para cargos chefes foram destacados apenas os negros, não houve um homossexual líder ou gerente. Toledo é uma cidade muito conservadora por isso é difícil aceitar um gay em um cargo importante, pois as empresas tem medo das reações de seus clientes em ser atendido por um homossexual.

Estes tipos de discriminação não ocorrem apenas em Toledo, mas também no futebol Brasileiro, de acordo com um levantamento sobre pessoas que estão à frente de seus times das series A e B, foi constatado que menos de 10% desses profissionais são negros.

De acordo com Sant e Mendes (2017) Somando-se as series A e B formam um total de quarenta times, sendo dois negros no comando de seus times na série A, sendo eles Roger Machado do Atlético Mineiro e Cristóvão Borges do Vasco e um negro no comando de seu time na série B, sendo ele Givanildo Oliveira do time Náutico.

5 CONCLUSÃO

Essa pesquisa teve como objetivo expor a baixa quantidade de pessoas consideradas “minorias” em cargos importantes, para tanto foi efetuada uma pesquisa qualitativa em que se realizaram entrevistas com 10 pessoas entre eles haviam: gays, lésbicas, negros, deficientes e pessoas consideradas “normais” pela sociedade.

Considerando a variedade a partir da concepção das minorias estudadas, houve algumas constatações que surgiram através da pesquisa, no que se refere à inclusão de minorias no mercado de trabalho e os possíveis atos de discriminação de minorias na liderança.

Considerando que grande parte dos entrevistados se disseram não receber nenhum tipo de discriminação, alguns ainda dizem serem reféns dessa prática vergonhosa, na visão da



maioria dos entrevistados, consideram as cotas como forma de desigualdade perante outras pessoas, e alguns foram à favor defendendo a perspectiva de que as cotas foram criadas para poder dar oportunidade para minorias. De certa forma as minorias são consideradas como blocos homogêneos, negligenciando que há diferenças nos grupos de minorias.

A principal contribuição desta pesquisa foi, explorar as desigualdades que as minorias vivenciam no cotidiano, e concluir que grande parte das minorias realmente brigam pelo seu direito, mas com méritos de si próprio, e não como muitos fazem que é se “escorar” nos problemas sociais relacionados à minorias, e esperar que a sociedade se iguale sem ao menos ter lutado por tal igualdade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Joel Zito. **A negação do Brasil: O Negro na Telenovela Brasileira**. Editora Senac, São Paulo, 2000

BRASIL, IBGE (2017). Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Estimativas da população residente em Toledo. Disponível em <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?codmun=412770>> Acesso em 23 de Agosto de 2017.

BRASIL. Lei 14.274, de 24 de Dezembro de 2003. Reserva vagas a afro-descendentes em concursos públicos, conforme especifica. Assembleia Legislativa do Estado do Paraná. disponível em < <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=252&indice=1&totalRegistros=1> > Acesso em 23 de Agosto de 2017

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. São Paulo: Editora Atlas, 1983.

DIEESE. (2013). **Os Negros no Trabalho**. Disponível em < <https://www.dieese.org.br/analiseped/2013/2013pednegrosmetEspecial.pdf>> Acesso em 15 de MAIO de 2017

G1. BA ocupa 2º lugar em crimes contra LGBTs, aponta relatório do Grupo Gay. Disponível em < <http://g1.globo.com/bahia/noticia/2017/01/ba-ocupa-2-lugar-em-crimes-contralgbts-aponta-relatorio-do-grupo-gay.html> > Acesso em 23 de Agosto de 2017

LAHNI, Cláudia Regina. **Rev. Cient. Cent. Univ.** Barra Mansa - UBM, Barra Mansa, v. 9, n. 17, Julho, 2007.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas S.A.:2007



MAGALHÃES, Gildo. **A Introdução À Metodologia de Pesquisa**. Editora Atlas São Paulo: 2005.

SANT. Leonardo Del; MENDES. Lucas. **Número baixo de técnicos negros é mais uma face do racismo velado no futebol brasileiro**. Disponível em <<http://trivela.uol.com.br/numero-baixo-de-tecnicos-negros-e-mais-uma-face-do-racismo-velado-no-futebol-brasileiro/>> Acesso em 28 de Agosto de 2017

ROSA, Maria Virgínia de Figueiredo Pereira do Couto; ARNOLDI, Marlene Aparecida Gonzalez Colombo. **A entrevista na pesquisa qualitativa: mecanismos para a validação dos resultados**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2006. 112 p

VIEIRA, Isabela. **IBGE: negros são 17% dos mais ricos e três quartos da população mais pobre**. Disponível em < <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2016-12/ibge-negros-sao-17-dos-mais-ricos-e-tres-quartos-da-populacao-mais-pobre>> Acesso em 17 de junho de 2017