



CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTORLEÃO SAMPAIO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

LUCAS VINICIUS DE SOUZA FEITOZA

**MODIFICAÇÕES CORPORAIS E SEUS IMPACTOS NAS ORGANIZAÇÕES:  
DESAFIOS ENCONTRADOS POR USUÁRIOS DE TATUAGENS E PIERCINGS E  
PERCEPÇÃO DAS EMPRESAS**

Juazeiro do Norte-CE  
2016

LUCAS VINICIUS DE SOUZA FEITOZA

**MODIFICAÇÕES CORPORAIS E SEUS IMPACTOS NAS ORGANIZAÇÕES:  
DESAFIOS ENCONTRADOS POR USUÁRIOS DE TATUAGENS E PIERCINGS E  
PERCEPÇÃO DAS EMPRESAS**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel.

**Orientador:** Prof. Me. Joyce da Silva Albuquerque

**MODIFICAÇÕES CORPORAIS E SEUS IMPACTOS NAS ORGANIZAÇÕES:  
DESAFIOS ENCONTRADOS POR USUÁRIOS DE TATUAGENS E PIERCINGS E  
PERCEPÇÃO DAS EMPRESAS**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do  
Trabalho de Conclusão de Curso de LUCAS VINICIUS  
DE SOUZA FEITOZA.

Data da Apresentação \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

Assinatura: \_\_\_\_\_  
Orientador: Prof. Me. Joyce da Silva Albuquerque

Assinatura: \_\_\_\_\_  
Membro: Prof. Esp. José Hédipo Tavares Lins/Cebrac

Assinatura: \_\_\_\_\_  
Membro: Prof. Esp. Maria Waldilene Sousa Cavalcante/UniVS

Juazeiro do Norte-CE

2016

# **MODIFICAÇÕES CORPORAIS E SEUS IMPACTOS NAS ORGANIZAÇÕES: DESAFIOS ENCONTRADOS POR USUÁRIOS DE TATUAGENS E PIERCINGS E PERCEPÇÃO DAS EMPRESAS**

Lucas Vinicius de Souza Feitoza<sup>1</sup>  
Joyce da Silva Albuquerque<sup>2</sup>

## **RESUMO**

Apesar de muito tempo ter se passado, ainda existem muitas questões de preconceitos e tabus referente às modificações corporais, especificamente se tratando de tatuagens e piercings. Este estudo tem como objetivo analisar e identificar as dificuldades enfrentadas na contratação e preconceitos enfrentados por profissionais que possuem tatuagens ou piercings no mercado de trabalho em Juazeiro do Norte. A pesquisa é de natureza qualitativa, descritiva, bibliográfica e multicase. Os dados foram levantados por meio de entrevista com pessoa física e jurídica. Os dados foram analisados por meio de análise de conteúdo. Os resultados obtidos verificam a mudança do mercado quando se trata de modificações corporais. As empresas vêm se importando cada vez menos com estética do profissional e analisando mais suas competências, ao mesmo tempo em que ainda temos uma pequena parcela que permanece sustentando a gestão mais tradicional onde o estilo do funcionário conta bastante como fator de contratação e não somente as qualificações que o mesmo possui, tendo total despreparo para lidar com inclusão e diversidade.

**Palavras Chave:** Gestão. Tatuagem. Piercing. Modificações Corporais. Diversidade Cultural.

## **ABSTRACT**

Although a long time has passed, there are still many issues of prejudice and taboos regarding body modification, specifically in tattoos and body piercings. This study aims to analyze and identify the difficulties faced in hiring and prejudice faced by professionals who have tattoos or piercings in the job market in Juazeiro do Norte. The research is qualitative, descriptive, bibliographic and multicase. Data were collected through interviews with individuals and companies. Data were analyzed by content analysis. The results obtained verify the market change when it comes to body modifications. Companies are caring less and less about professional aesthetics and looking at their skills more, while we still have a small portion that still upholds more traditional management where employee style counts a lot as a hiring factor and not just qualifications. that the professional has, being totally unprepared to deal with inclusion and diversity.

**Keywords:** Management. Tattoo. Piercing. Body Modifications. Cultural Diversity.

## **1INTRODUÇÃO**

---

<sup>1</sup> Graduando do curso de administração do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão-  
lucasvfeitoza77@gmail.com

<sup>2</sup> Professora Orientadora Mestre em Administração com Foco em Estratégia Empresarial do centro Universitário  
Doutor Leão Sampaio/Unileão,-joyce@leaosampaio.edu.br

Apesar de muito tempo ter se passado, ainda existem muitas questões de preconceitos e tabus referentes a modificações corporais, especificamente se tratando de tatuagens e piercings. Pérez (2005, p.01) afirma que no ano de 1967, tribos urbanas, roqueiros, motoqueiros, *hippies* e, de maneira mais radical, os *punks* e os *skins* foram apropriando-se desse imaginário, adotando a tatuagem como uma marca corporal através da qual ostentavam publicamente sua vontade de romperem com as regras sociais e de situarem-se deliberadamente a margem da sociedade. Com isso, estigmatizou e marginalizou o significado das modificações corporais, o que fez com que essa cultura de pensamento perdurasse até os dias atuais.

Segundo Pérez (2005), é cada vez mais frequente e corriqueiro ver corpos tatuados em distintos setores sociais, sem restrições (ou poucas existindo) de gênero, idade ou *status*. Verifica-se então que as modificações corporais colocando em foco as tatuagens e piercings tem deixado de ser uma prática exclusiva da marginalidade e ganhado novos significados com contexto cultural, social e estético.

No que se refere à utilização de tatuagens e piercings no ambiente organizacional, Negri (2011) afirma que a valorização da imagem ainda preconiza um perfil ideal e que é transposto em modelos estéticos esperados pelos empregadores. A expectativa em torno de um determinado padrão alimenta estigmas perniciosos nos diversos contextos de trabalho. Entende-se que ainda hoje, a utilização de tatuagens e piercings no ambiente de trabalho ainda gera um certo preconceito por parte dos empregadores, por comparação a estereótipos como já citados nesse trabalho.

Do ponto de vista de muitas empresas a imagem dos colaboradores significa muito e isso inclui o fator tatuagem. Muitas delas acreditam que um funcionário tatuado passa uma impressão agressiva e até desleixada e optam por não recrutar profissionais com esse perfil (ARANTES, 2014). Diante disto, no meio organizacional da cidade de Juazeiro do Norte questiona-se: Quais os desafios encontrados no ambiente profissional por pessoas com tatuagens e piercings e quais as percepções das organizações quanto aos profissionais que utilizam essas modificações corporais?

O estudo tem como objetivo analisar e identificar as dificuldades enfrentadas na contratação e preconceitos enfrentados por profissionais que possuem tatuagens ou piercings no mercado de trabalho em Juazeiro do Norte, fazendo o levantamento dos principais tipos de abuso e constrangimento sofridos por profissionais que possuem tatuagens e piercings no

ambiente de trabalho, entendendo qual a percepção das empresas em relação a esses profissionais e também a percepção de quem possui tatuagens e piercings sobre a inclusão e quais os preconceitos existentes no mercado de trabalho. O trabalho também busca compreender se os gestores acreditam que tatuagens e piercings influenciam na competência do profissional, e como eles enxergam sobre inclusão e diversidade

A contribuição do estudo em questão vai além de uma pesquisa acadêmica, visto que se trata de uma diversidade cultural que vem participando cada vez mais do mercado de trabalho atual e, é necessário compreender e estudar mais esses preconceitos enfrentados por usuários de tatuagens e piercings. Analisando esses casos, tais situações podem trazer tanto desvantagens como uma visibilidade ruim para empresa e também será prejudicial ao currículo e imagem do profissional.

O propósito desse estudo, através do elo do pesquisador e usuários de tatuagens e piercings é desenvolver uma pesquisa que leve ao entendimento e desmitificação da marginalização das tatuagens e piercings, bem como a comparação da falta de profissionalismo do colaborador por possuí-los, podendo trazer benefícios para os mesmos na forma de que as organizações possam enxergar essas pessoas como profissionais pelo seu currículo e não por fatores corporais. Servindo também como base de estudo para futuros trabalhos que tratem do mesmo tema, visto que mesmo se tratando de algo recorrente no nosso meio, existam poucas pesquisas relacionadas a essa questão.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 ORIGENS E USO DAS TATUAGENS E PIERCINGS**

A presença das modificações corporais como tatuagens e piercings em corpos vêm de longa data e, para cada geração, cada cultura, cada religião existem muitos significados além da estética, em alguns casos as pessoas costumavam marcar a pele como forma de adoração a alguns deuses. Huerta (2014) afirma que os povos egípcios costumavam utilizar as tatuagens como um amuleto mágico, oferenda, adoração aos deuses ou como forma de valorização da beleza, assim como a utilização dos piercings. Todavia não se tem a ideia do momento certo que se deu sua utilização, mas sabe-se que foi bastante usado por civilizações antigas, com diferentes significados. Rangel (2018) diz que Maias e Astecas adotavam o piercing com finalidade religiosa, egípcios e indianos perfuravam partes do corpo para demarcar suas posições de hierarquia na sociedade ou suas castas, e os romanos utilizavam

por vaidade. Ribeiro (2018) cita que o registro mais antigo de uma tatuagem foi descoberto em 1991 no cadáver de um homem congelado na Idade do Cobre. Datado de 3.300 anos antes de Cristo, os restos mortais do homem foi apelidado pelos cientistas de “Ötzi”, e no seu corpo foram encontradas diversas linhas na região das costas, tornozelos, punhos, joelhos e pés.

Com o passar do tempo e o desenvolvimento da sociedade, as práticas de modificações corporais foram adquirindo novos significados. Ribeiro (2018) diz que no Japão, a tatuagem é utilizada desde o século V para marcar criminosos, no Havaí quando as pessoas estavam de luto eram feitos três pontos tatuados na língua e em Borneo, tatuavam um olho na palma da mão do falecido para servir de guia espiritual que o conduzisse a próxima vida. Para os romanos os piercings no lóbulo da orelha eram considerados como sinal de fortuna, ou seja, o objeto lhe proporcionaria muitos recursos financeiros e sensualidade também. Os Astecas e os Maias utilizavam o objeto na língua para diferenciar os sacerdotes dos templos e como forma de interação mais aprofundada com as divindades

Durante um bom tempo as modificações corporais foram consideradas pertencentes a marginalidade, e ainda hoje em muitas culturas e crenças são consideradas como pecado e seus praticantes são orientados a não fazer. Figueiredo, Fernandes (2014) diz que ainda em diversas doutrinas do Cristianismo as tatuagens são identificadas e comparadas aos rituais pagãos que simbolizavam a crença em deuses. Eles defendem que segundo a Bíblia os cristãos não devem marcar seu corpo com tatuagens porque ele é o templo do Espírito Santo. E que no judaísmo as tatuagens também são proibidas, pois acreditam que elas fazem parte da cultura pagã.

Ribeiro (2018) afirma que muita coisa mudou ao longo da história das modificações corporais, hoje a tatuagem é vista de várias maneiras não só como algo que está inserida em cultura, religião ou estética, mas como forma de expressão. “Atualmente as pessoas que carregam imagens na pele não pertencem mais a um grupo marginalizado” (RIBEIRO, 2018). Os desenhos são os mais variados e servem como uma forma de expressão individual. A popularização das modificações corporais e suas práticas podem ser vistas em diversos eventos que acontecem em todo mundo, juntando vários adeptos e apreciadores dessas artes.

## 2.2 PADRÃO DE ESTEREÓTIPO ORGANIZACIONAL X USO DE TATUAGENS E PIERCINGS

A cultura da padronização do estereótipo nas pessoas está inserida em diversos contextos e uma delas é no meio organizacional. Odorizzi (2010) afirma que a estética e a beleza vêm adquirindo grandes proporções não só no que tange ao relacionamento das pessoas com o seu próprio corpo, como também no tocante ao mercado de trabalho. Percebe-se a valorização do estereótipo organizacional quando profissionais são rejeitados por conta de não corresponderem ao padrão estético dominante.

Schaun (200-?) cita que muitas vezes profissionais deixam de ser contratadas porque não possuem o padrão estético, mas possuem competências técnicas e comportamentais para exercer o cargo, ou até mesmo podemos ver o inverso, pessoas que não possuem competências técnicas, mas possuem o padrão estético para ocupar cargos nas organizações. Andrade (2018) diz que o poder diretivo do empregador se caracteriza pela faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida e que o fato do empregador exigir determinada aparência, configura abuso do poder diretivo.

Pedro e Aguiar (2016) cita que investir na imagem profissional vai muito além, pois é uma imagem subjetiva que é construída com a somatória de diversos aspectos: a postura como profissional; se é uma pessoa boa ou má; é competente ou inapta; é honesta ou de caráter fraco; é inteligente ou nem tanto, e assim por diante. Paixão (2015) afirma que para algumas empresas não é um fator importante o que o profissional faz com o seu próprio corpo, desde que esse profissional trabalhe direito, e que para elas, aparência não é sinônimo de incompetência. Apesar de algumas restrições ainda existirem, algumas empresas começaram a adaptar seus códigos de vestimentas e abrir exceções, permitindo que seus colaboradores sejam mais livres na maneira de se vestir e expressar sua personalidade por meio de sua aparência (AGUIAR, 2013). Aguiar (2013) também cita que algumas empresas visam o cultivo da diversidade e respeito no ambiente corporativo para que a empresa funcione bem, nas quais os profissionais são incentivados a serem mais ágeis e menos formais. Sendo assim, o que pode interferir na ascensão profissional não são as tatuagens eventualmente possuídas pelo profissional, mas sim sua formação, sua capacitação e principalmente sua postura (GALEGA, 2010).

### 2.3 AMBIENTE ORGANIZACIONAL ATUAL

Dias (2017) refere que atualmente vivemos em uma sociedade que é cada vez mais multicultural, e a diversidade não é somente justa, ela faz sentido em termos de negócio.

Percebemos que a inserção de diferentes estilos tem sido frequente no mercado de trabalho atual, juntamente se tratando de modificações corporais, nota-se que a prática tem ganhado espaço no contexto organizacional deixando de ser comparado a uma prática marginalizada. “É claramente perceptível que a diversidade cultural se faz presente nos grupos de trabalho e no ambiente organizacional de empresas do mundo inteiro, porém no Brasil especificamente, a diversidade cultural se faz ainda mais forte até pelo histórico de formação étnica pelo país” (DIAS, 2017).

Por conta dessa diversidade cultural presente no país, é necessário que as organizações passem a se preocupar em gerir essa diversidade, a fim de obter resultados positivos para seu desenvolvimento organizacional. No ponto de vista de Santos e Santana (2017), a valorização da diversidade se relaciona com o conceito de responsabilidade social à medida que as empresas afirmam um compromisso ético para com toda a sociedade, promovendo valores e práticas contrárias a discriminação e distinção de pessoas. “O interesse pelo tema diversidade cultural não se deve apenas a uma questão ideológica e igualitária, mas a uma vantagem estratégica para as organizações” (HANASHIRO E CARVALHO, 2005). Domiciano (2017) afirma que apostar em diversidade é apostar em enriquecimento cultural para a empresa. Pessoas com diferentes estilos, origens, crenças, etnias, classes sociais, entre outros, quando partem de um mesmo propósito, podem compartilhar ideias e visões tão diferentes e tão ricas, encontrando soluções que não seriam possíveis se todos tivessem vivências parecidas.

Toyofuku (2016) acredita que a valorização da diversidade contribui para um clima mais tolerante, estimulando a cooperação e sinergia entre os colaboradores em torno de seus objetivos comuns e que as empresas que projetam uma imagem de valorização da diversidade e responsabilidade social, tendem a ser mais valorizadas pelos consumidores. Profissionalmente a presença da diversidade está associada a melhores resultados, mais criatividade, clima inclusivo e diminuição da rotatividade, pessoalmente pode-se perceber colaboradores mais satisfeitos com seus empregos e mais dispostos a transmitir mensagens de respeito a todos os ambientes a qual frequentam (DOMICIANO, 2017).

### **3METODOLOGIA**

Essa pesquisa se caracteriza de natureza básica pois objetiva gerar conhecimentos novos, úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista (UNISANTA, s/d, p. 2). De cunho qualitativo, pois não se preocupa com representatividade numérica, mas sim, com o

aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização etc. (GERHARDT, SILVEIRA, 2009), onde serão identificadas as dificuldades enfrentadas na contratação e preconceitos enfrentados por profissionais que possuem tatuagens ou piercings no mercado de trabalho em Juazeiro do Norte, e a percepção das organizações quanto aos profissionais usuários dessas modificações corporais.

No que se refere aos objetivos da pesquisa, esta se caracteriza como exploratória e descritiva, exploratória por proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo explícito ou a construir hipóteses, e descritiva visando descrever o que acontece nas organizações ao se tratar de modificações corporais (UNISANTA, s/d, p. 2). A caracterização do estudo como pesquisa exploratória normalmente ocorre quando há pouco conhecimento sobre a temática a ser abordada. Beuren (2006) diz que por meio do estudo exploratório, busca-se conhecer com maior profundidade do assunto, de modo a torná-lo mais claro ou construir questões importantes para a condução da pesquisa. A pesquisa descritiva se preocupa em observar os fatos, registrá-los, analisá-los, classificá-los e interpretá-los, e o pesquisador não interfere nela (BEUREN, 2006). Assim os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não são manipulados pelo pesquisador.

Quanto aos meios utilizados como fonte de pesquisa, foram feitos estudos bibliográficos e estudo de multicasos. Bibliográfico devido a necessidade de uma base teórica embasada em pesquisas já realizadas, aplicadas e comprovadas por autores. Estudo de multicasos, por necessitar de um maior aprofundamento e detalhamento das informações para que se possa chegar a um resultado mais preciso e próximo ao real, dentro do objetivo estabelecido na pesquisa. Fonseca (2002) diz que o estudo de caso visa conhecer em profundidade, o como e o porquê de uma determinada situação que supõe ser, a única em muitos aspectos, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico.

A pesquisa foi realizada com amostra por conveniência com pessoa física e jurídica. Na ocasião foram entrevistados onze profissionais que utilizam tatuagens e piercings, além de duas empresas exercendo o mesmo ramo no comércio que é a ótica a qual uma possa se enquadrar no aspecto tradicional e outra a qual trabalhe com diversidade cultural na cidade de Juazeiro do Norte – CE.

Foi realizada duas entrevistas com pessoa física e jurídica, por meio de dois roteiros estruturados, onde cada um possui nove perguntas que ajudam a identificar as dificuldades encontradas no meio organizacional por pessoa que utiliza tatuagens e piercings, e quanto aos gestores, perguntas que ajudem a compreender suas percepções em relação a utilização dessas modificações corporais nas organizações. Os dados coletados nas entrevistas

serão anotados no momento da ocorrência da mesma, não tendo, portanto, a necessidade de gravação.

A análise teve como finalidade organizar de forma planejada e metodológica os dados obtidos com a pesquisa, conseguindo então, expor de forma clara e objetiva os resultados finais, facilitando o entendimento e a interpretação de quem estará lendo. Assim, os dados coletados foram analisados de modo a extrair informações que atinjam os objetivos desta pesquisa pelo método de análise de discurso de conteúdo.

## 4 ANÁLISE E DISCURSÃO DE RESULTADOS

### 4.1 PESSOA JURÍDICA

Essa sessão apresenta a análise de discurso através dos dados obtidos com a realização de uma entrevista estruturada, com dois gestores representantes de duas empresas na cidade de Juazeiro do Norte-CE. A primeira pergunta tinha como objetivo analisar a percepção dos gestores em relação a profissionais que utilizam tatuagens e piercings, o quadro abaixo apresenta as respostas obtidas.

**Quadro 1:** Percepção das empresas a respeito de funcionários que utilizam tatuagens e piercings

<b>EMPRESA A</b>	“O comércio depende muito da aparência e uma empresa não vai pegar pessoas de qualquer jeito, pois o cliente é muito observador e a primeira coisa que observa é o vendedor. Então o vendedor deverá ter um porte padrão. Eu não contrato uma pessoa que tem piercing, porque é bastante chamativo na pessoa e que chama bastante atenção, o cliente poderá não gostar. As pessoas são críticas e as vezes não aceitam as coisas das outras pessoas.”
<b>EMPRESA B</b>	“Nada contraa isso, pois quem trabalha com moda hoje, isso é um acessório, então, quanto mais tatuado e com piercings, mais estiloso fica e isso chama nossa atenção para poder contratar.”

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2019).

Baseado nas respostas percebe-se a diferença do pensamento de cada uma, mesmo as duas empresas se tratando do mesmo ramo de comércio, possuem pensamentos distintos referente a modificações corporais do funcionário. Enquanto a empresa A acredita que se

profissional possuir tatuagens ou piercings irá impactar o cliente negativamente o assustando, a empresa B acredita que os mesmos são acessórios de moda e que compõem o estilo do profissional dando mais identidade ao mesmo, coincidindo com o que Ribeiro (2018) afirma, ele cita que muita coisa mudou ao longo da história das modificações corporais, hoje a tatuagem é vista de várias maneiras não só como algo que está inserida em cultura, religião ou estética, mas como forma de expressão. Apesar de algumas restrições ainda existirem, algumas empresas começaram a adaptar seus códigos de vestimentas e abrir exceções, permitindo que seus colaboradores sejam mais livres na maneira de se vestir e expressar sua personalidade por meio de sua aparência (AGUIAR, 2013)

A pergunta seguinte questionou os gestores se na seleção dos candidatos a determinada vaga na empresa, além do currículo eles analisavam o marketing pessoal ou estética do mesmo, e se isso era peso na contratação. O quadro a seguir demonstra as respostas obtidas.

**Quadro 2:** Análise de currículo e marketing pessoal

<b>EMPRESA A</b>	“ Quanto a qualificação eu sempre dou oportunidades, mas eu quero que a pessoa se enquadre no meu perfil de vendedor, quanto a esses pertences (tatuagens e piercings) tem pessoas que as vezes exageram e sinceramente não fica parecendo com gente, como por exemplo piercings no nariz e na boca, eu acho feio. ”
<b>EMPRESA B</b>	“Sim, obviamente, tem bastante peso, pois trabalhamos com moda logo vendemos nossa aparência, então quanto mais estiloso, ou mais ligado na moda em questão de tatuagens, piercings, se vestirem bem, tudo isso influi na contratação.”

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2019).

Analisando as respostas podemos ver a continuidade de pensamento que se traz da primeira pergunta, onde a empresa B acredita que o estilo do candidato agrega personalidade a ele e que isso influencia muito na contratação do mesmo enquanto a empresa A acredita que o mesmo deverá se enquadrar no perfil que o gestor acha coerente ao serviço. Campelo (2011) fala que ainda muitas companhias impõem rígidos padrões de aparência e muitas vezes estes ultrapassam os limites da razoabilidade, ocasionando uma despedida sem justa causa do

empregado, simplesmente por não estar em conformidade com os padrões de aparência exigidos pela empresa ou quem sabe pelo próprio mercado.

Questionou-se aos gestores se para eles um candidato que possui tatuagem ou piercing, ao ir a entrevista deveria cobri-las. Os resultados obtidos estão contidos no quadro 3.

**Quadro 3:** O candidato deve ou não cobrir a tatuagem ou piercing no momento da entrevista

<b>EMPRESA A</b>	“O funcionário deveria respeitar o padrão da empresa, se tiver, usar fora da empresa, mas, dentro da empresa tem que ser como a mesma quer que seja. ”
<b>EMPRESA B</b>	“No segmento que eu trabalho acredito que isso seja uma vantagem para ele, pois isso agrega muita vantagem pro candidato e mostra que o candidato é ligado na moda e que possui personalidade.”

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

No que se diz respeito a resposta da empresa A, a mesma demonstrou não se importar tanto com o estilo que o candidato possui, desde que no momento da entrevista ou até exercendo a função, o mesmo não exponha esse estilo. Já a empresa B acredita que isso já irá dar mais vantagens a sua contratação. Percebe-se que ainda hoje a estética é avaliada nas entrevistas, até quando um profissional é rejeitado quando não corresponde ao padrão dominante no mercado, complementando com o que Odorizzi (2010) afirma. Para ele, a estética e a beleza vêm adquirindo grandes proporções não só no que tange ao relacionamento das pessoas com o seu próprio corpo, como também no tocante ao mercado de trabalho

Quando questionados sobre como os gestores deveriam lidar com diferentes estilos, raças, credos e culturas diferentes nas organizações e a percepção deles referente a esse tema, os mesmos responderam da seguinte forma:

**Quadro 4:** Como os gestores devem lidar com diversidade cultural nas empresas

<b>EMPRESA A</b>	“Nós temos que compreender todo mundo, respeitando todas as decisões das pessoas e não interferir.”
<b>EMPRESA B</b>	“Temos que ser profissionais acima de tudo e respeitar cada um na sua crença, religião e qualquer coisa do tipo, não é porque você possui tatuagem, piercing que vai ser uma pessoa ruim ou coisa do

	tipo, no dia a dia é que conhecemos como cada um é.”
--	--

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Dias (2017) refere que atualmente vivemos em uma sociedade que é cada vez mais multicultural, e a diversidade não é somente justa, ela faz sentido em termos de negócio. Como percebemos no âmbito de como lidar com a diversidade cultural os dois gestores entram em acordo nas suas opiniões. Tanto a empresa A quanto a empresa B acredita que devemos respeitar toda escolha, decisão ou pessoa da maneira que ela é e que isso não interfere em seu caráter ou personalidade, mas que conhecemos como cada um é com a convivência.

A quinta pergunta questionava da existência e o que os gestores entendiam por inclusão e diversidade.

#### Quadro 5: Inclusão e Diversidade

<b>EMPRESA A</b>	“Eu acho que todo ser humano tem livre arbítrio pra fazer o que quiser da vida, não podemos modificar ninguém, pois está tudo dentro de você. Acho que quando você entra em uma empresa, você tem que se enquadrar nas regras da empresa e não a empresa se enquadrar no funcionário”
<b>EMPRESA B</b>	“Acima de tudo respeito pelo que cada um é, eu acho que uma religião, uma tatuagem ou modo de se vestir, vai dizer um pouco do que você é, mas não totalmente, então não vou ter como te julgar ou excluir por conta de tal religião, tatuagem ou o que for. Isso é antiético .”

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Percebe-se que o gestor da empresa A não compreendeu muito do sentido da pergunta, mas a mesma afirma que não se pode interferir nas escolhas de ninguém. É necessário sim se enquadrar e respeitar as normas da empresa, importante ver se a mesma se enquadra na forma que você se sente bem. Isso é muito importante na integração do colaborador à empresa, que é inteirá-lo sobre a cultura, valores, ao ambiente, evidenciando informações importantes para esse novo colaborador.

Já o gestor da empresa B acredita que é necessário sem dúvidas existir o respeito e, independente do que você use, ou seja, não se pode excluir de algo pois isso chega a ser

desrespeitoso e antiético. No ponto de vista de Santos e Santana (2017), a valorização da diversidade se relaciona com o conceito de responsabilidade social à medida que as empresas afirmam um compromisso ético para com toda a sociedade, promovendo valores e práticas contrárias a discriminação e distinção de pessoas.

Questionado os valores da organização e quais as formas que eles aplicam a seus colaboradores as respostas foram as seguintes no quadro 6.

**Quadro 6:** Valores da organização

<b>EMPRESA A</b>	“Sempre atender bem o cliente e atento a tudo o que acontecer, participando de tudo da loja. Quando eu contrato um funcionário eu explico como é a minha gestão e a forma que ele deve seguir. Eu prezo muito pela honestidade dentro da empresa.”
<b>EMPRESA B</b>	“Os valores da nossa empresa são ética e respeito, então todos os dias trabalhamos isso com nossos colaboradores, até porque trabalhar com muitas pessoas é um pouco complicado pois são diferentes cabeças que pensam diferentes e tem muito transtornos. Então tentamos mostrar o que é certo na ética de como ser um bom funcionário.”

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2019).

De acordo a resposta da empresa A os clientes estão em primeiro lugar, não focando muito nos valores trazidos aos colaboradores a princípio. Já a empresa B não só tem os valores como trazem os mesmos primeiros aos colaboradores para posteriormente ser repassados aos clientes. É necessário que os colaboradores se sintam acolhidos, respeitados e valorizados dentro da organização para que repassem tudo isso aos clientes da empresa. Toyofuku (2016) acredita que a valorização da diversidade contribui para um clima mais tolerante, estimulando a cooperação e sinergia entre os colaboradores em torno de seus objetivos comuns e que as empresas que projetam uma imagem de valorização da diversidade e responsabilidade social tendem a ser mais valorizadas pelos consumidores

A pergunta de número sete buscava saber dos gestores se a inserção da diversidade cultural nas organizações era estratégica, sendo respondidas da seguinte maneira:

**Quadro 7:** Estratégia de inserção da diversidade cultural nas organizações

<b>EMPRESA A</b>	“Sim, seria bom que sempre tivesse palestras com comerciantes sobre experiências para passar conhecimento aos comerciantes sobre estratégias do tipo.”
<b>EMPRESA B</b>	“Acredito que sim, cada empresa tem seu modo de trabalhar, trabalhamos com uma diversidade de estilo e sexualidade, como por exemplo, tem gays que gostam de ser atendidos por gays, já tem héteros que gostam de ser atendidos por mulheres, então é bom para empresa pois abrange todo um público.”

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2019).

Observando a resposta da empresa A vê-se que o foco foi mais em estratégias em si, afirmando que as empresas deveriam ter treinamentos e palestras a respeito de certos temas. A empresa B afirma que a inserção da diversidade cultural nas empresas, pode ser sim formas de estratégias adotadas pelas organizações até citando uma delas como forma de alcançar vários públicos. Como já citado nesse trabalho Domiciano (2017) cita que apostar em diversidade é apostar em enriquecimento cultural para a empresa. Pessoas com diferentes estilos, origens, crenças, etnias, classes sociais, entre outros, quando partem de um mesmo propósito, podem compartilhar ideias e visões tão diferentes e tão ricas, encontrando soluções que não seriam possíveis se todos tivessem vivências parecidas.

Buscando saber quais os benefícios os gestores acreditam que a inclusão da diversidade cultural nas organizações traz para as mesmas, eles responderam da seguinte maneira:

**Quadro 8:** Benefícios da diversidade cultural nas organizações

<b>EMPRESA A</b>	“Traz sim, nós damos a oportunidade e qualificamos a pessoa para quando sair da empresa já sai com experiência, e o prepara para trazer benefícios para outras organizações.”
<b>EMPRESA B</b>	“A inclusão é importante, pois abrange todos os tipos de clientes, então é legal, pois se tiver um funcionário de determinada sexualidade ou estilo, ele já chama a atenção de um determinado cliente que se identifique com ele.”

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2019).

Percebemos que Empresa A em sua resposta não respondeu se tratando do benefício trazido por a inclusão da diversidade cultural na empresa, mas sim o benefício que a mesma possa trazer ao funcionário o capacitando para um próximo emprego. Na resposta da empresa B vemos que além de se importar com a inclusão eles também enxergam como forma de atrair clientes a partir da diversidade de seus funcionários. Profissionalmente a presença da diversidade está associada a melhores resultados, mais criatividade, clima inclusivo e diminuição da rotatividade, pessoalmente pode-se perceber colaboradores mais satisfeitos com seus empregos e mais dispostos a transmitir mensagens de respeito a todos os ambientes a qual frequentam (DOMICIANO, 2017).

Na nona e última pergunta foi indagado aos gestores se os mesmos já tinham presenciado algum tipo de abuso ou constrangimento sofrido por algum profissional que possuía tatuagens ou piercings no ambiente de trabalho. As respostas seguem no quadro 9.

**Quadro 9:** Constrangimento ou abuso sofrido por profissionais que possuem tatuagens ou piercings

<b>EMPRESA A</b>	“Não, mas já trabalhei em uma empresa que o patrão abominava e que se chegasse algum funcionário com esses tipos de pertences (tatuagens e piercings) ele mandava embora. Ele sempre dizia que era estranho um funcionário ficar daquele jeito e que lá tinha que seguir o padrão da empresa, então fui colocando isso na cabeça e fui vendo que era verdade.”
<b>EMPRESA B</b>	“Não, nunca, em relação a isso não, pelo contrário, muitas vezes os clientes gostam das tatuagens ou piercings dos funcionários perguntando quem é o tatuador.”

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2019).

Analisando as respostas das duas empresas vemos que cada uma influencia de acordo com a cultura organizacional de cada um. Apesar de serem duas empresas do mesmo ramo a empresa A caracterizasse como mais tradicional, sendo isenta de colaboradores que possuam algum tipo de modificação corporal. A empresa B sendo mais inclusiva a respeito de diversidade cultural, já abrange um público mais diversificado que admira esses tipos de modificações nos próprios funcionários da loja. Na análise da última pergunta, vemos que a empresa A trouxe um pouco de seus aprendizados profissionais passados, onde o gestor era quem decidia exatamente como o colaborador deveria ser e que foi o único lugar onde viu um

tratamento mais duro em relação à estética de funcionários. Andrade (2018) diz que o poder diretivo do empregador se caracteriza pela faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida e que o fato do empregador exigir determinada aparência, configura abuso do poder diretivo. Em relação à empresa B, por ser uma empresa jovem traz da cultura de inclusão e não remete a práticas preconceituosas seja qual for o caso.

Percebemos que a cultura da diversidade cultural vem adentrando ainda mais as organizações que se preocupam mais em analisar as competências de seus funcionários em seus currículos do que sua estética e que as que se perduram como mais tradicionais, se caracterizam pelo público que a mesma tem decidido atender no decorrer de suas atividades.

## 4.2 PESSOA FÍSICA

Essa sessão apresenta a análise de dados obtidos com a realização de um questionário estruturado, onde foi analisado as respostas de onze profissionais de dentro e fora do mercado de trabalho que possuem tatuagens e piercings em Juazeiro do Norte-CE. A primeira pergunta tinha como objetivo identificar se algum deles já tinha feito alguma tatuagem ou aplicação de piercings em lugares escondidos por receio de não conseguirem um emprego.

Diante das respostas verificamos que 63,6% dos entrevistados afirmam que já fizeram uma tatuagem ou aplicaram um piercing em lugares discretos por temer não conseguir uma vaga de emprego no mercado de trabalho, onde 36,4% afirmam que não. Cunha (2014) diz que apesar do preconceito contra pessoas tatuadas hoje ser menos evidente, atualmente ainda existe um receio em algumas pessoas na hora de se tatuar por conta do mercado de trabalho.

A pergunta seguinte buscou analisarse algum dos entrevistados tem/teve dificuldade de conseguir uma vaga no mercado de trabalho justamente por possuir tatuagens ou piercings, onde pudemos ver que nenhum, ou seja, 100% dos entrevistados não tiveram problema em conseguir emprego por conta de tatuagens ou piercings e que a maioria deles, apesar disso, fizeram tatuagens e aplicações de piercings em lugares discretos por medo de não conseguir o emprego ou passar por algum tipo de preconceito dentro da empresa. Negri (2011) afirma que a valorização da imagem ainda preconiza um perfil ideal e que é transposto em modelos estéticos esperados pelos empregadores.

Dando continuidade as entrevistas, foi interrogado aos profissionais se algum deles já sofreu algum tipo de preconceito em seu emprego por possuir tatuagens e/ou piercings. Nas respostas obtidas 81,8% dos entrevistados dizem não ter sofrido preconceito dentro de seus empregos por possuírem tatuagens ou piercings, mas os outros 18,2 % afirmam que já passaram por situações onde a utilização de modificações corporais foram recriminadas, apesar de que não tiveram dificuldades de conseguir a vaga de trabalho (como mostra nas respostas da pergunta anterior), mesmo assim ainda houve algum tipo de preconceito. Do ponto de vista de muitas empresas a imagem dos colaboradores significa muito e isso inclui o fator tatuagem. Muitas delas acreditam que um funcionário tatuado passa uma impressão agressiva e até desleixada e optam por não recrutar profissionais com esse perfil (ARANTES, 2014).

Ao serem perguntados se em alguma entrevista de emprego já notaram alguma indiferença ou suspeita de preconceito por conta das tatuagens e piercings que possuíam, 81,8% dos entrevistados responderam que não perceberam nada do tipo, e 18,2% afirma que notaram certo tipo de indiferença ou desconforto por parte do

entrevistador. Tawil (2016) diz que embora o preconceito contra a tatuagem venha diminuindo sensivelmente nos últimos anos no Ocidente, pesquisas e a percepção dos RHs demonstram que cobri-la (quando isso é possível) ainda faz diferença na hora de disputar uma vaga concorrida ou de pleitear uma promoção.

Ao perguntar aos profissionais se eles acreditam que ainda hoje tatuagens e piercings interferem nas contratações em empresas, 72,7% deles acreditam que sim, que ainda é um fator que atrapalha o ingresso no mercado de trabalho, enquanto 27,3% afirmam que “mais ou menos”, pegando gancho com a primeira pergunta, dá-se a entender o porquê de a maioria já ter feito tatuagens e aplicações de piercings em lugares discretos. A contraponto, Paixão (2015) afirma que para algumas empresas não é um fator importante o que o profissional faz com o seu próprio corpo, desde que esse profissional trabalhe direito e que para elas, aparência não é sinônimo de incompetência. Podemos confirmar essa afirmação quando nessa mesma análise 100% dos entrevistados informaram que não tiveram problemas de conseguir emprego por conta de suas modificações corporais, especificamente as tatuagens e os piercings.

No tocante em que se hoje em dia as empresas ainda veem mais as aparências do que as competências de seus candidatos, os profissionais entrevistados se dividiram em três respostas, sendo que a maioria 63,3% afirma que sim, que as empresas ainda validam mais a estética do funcionário do que o seu currículo, 18,2% afirma que “mais ou menos” , e com 18,2% também afirma que não, que as empresas vêm mudando quanto a essas práticas. Pedro e Aguiar (2016) cita que investir na imagem profissional vão muito além, pois é uma imagem subjetiva que é construída com a somatória de diversos aspectos: a postura como profissional; se é uma pessoa boa ou má; é competente ou inapta; é honesta ou de caráter fraco; é inteligente ou nem tanto, e assim por diante.

Quando foi solicitado para que os entrevistados avaliassem as empresas que mantêm o conservadorismo em relação a estética dos funcionários das organizações, eles responderam da seguinte maneira:

**Quadro 10:** Avaliação das empresas que ainda mantêm o conservadorismo em relação a estética dos funcionários.

ENTREVISTADO 1	“Antiquado”
ENTREVISTADO 2	“Sim”
ENTREVISTADO 3	“Exatamente como elas são conservadoras, porém tal postura só atrasa seu crescimento”
ENTREVISTADO 4	“Necessita se atualizar”
ENTREVISTADO 5	“Ultrapassada as tatuagens não definem caráter”
ENTREVISTADO 6	“Cada empresa passa por um processo de mudança, algumas, não mudam e acabam ficando para trás.”
ENTREVISTADO 7	“Que essas empresas vivem ainda no padrão, que a aparência é a imagem da empresa. E isso acaba se ramificando entre os colaboradores, até que eles seguem os padrões determinados pela empresa.”
ENTREVISTADO 8	“Retrógrada e antiética”
ENTREVISTADO 9	“Rígidas”
ENTREVISTADO 10	“Retrógradas”
ENTREVISTADO 11	“Ultrapassadas e sem visão de globalização”

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Percebe-se que as opiniões avaliativas dos entrevistados quanto às empresas que mantêm o conservadorismo estético de seus funcionários se assemelham, todos acreditam que são métodos de gestão retrógrados e ultrapassados, e que tatuagens e piercings e até outros

tipos de modificações corporais não irão influir nas suas competências e capacidades profissionais dentro da organização. O que acontece bastante hoje em dia como Schaun (200-?) cita, que muitas vezes profissionais deixam de ser contratados, porque não possuem o padrão estético, mas possuem competências técnicas e comportamentais para exercer o cargo, ou até mesmo podemos ver o inverso, pessoas que não possuem competências técnicas, mas possuem o padrão estético para ocupar cargos nas organizações.

Questionados sobre a opinião dos entrevistados referentes aos principais tipos de abusos e constrangimentos sofridos dentro das organizações por profissionais que possuem tatuagens e piercings, as respostas obtidas seguem no quadro abaixo:

**Quadro 11:** Principais tipos de abusos e constrangimentos sofridos dentro do ambiente de trabalho.

ENTREVISTADO1	“os olhares tortos, é triste isso”
ENTREVISTADO2	“Preconceito e discriminação”
ENTREVISTADO 3	“Olhares de rejeição, estranhamento, piadas de mau gosto, marginalização das tatuagens, etc.”
ENTREVISTADO 4	“Ser julgado somente por ter tatuagens ou piercings”
ENTREVISTADO 5	“Quando a tatuagem é muito grande ou exposta demais as pessoas marginalizam e até julgam a pessoa pelas tatuagens”
ENTREVISTADO 6	“Comentários ofensivos.”
ENTREVISTADO 7	“É perguntar pra q você fez a tatuagem.”
ENTREVISTADO 8	“A tatuagem hoje carrega um teor se status agregado a ela, o que acabou reduzindo bastante o alvo do preconceito por sua consequência, em contrapartida o piercing permanecer ainda bastante marginalizado e dando bastante abertura para inúmeros comentários “engraçados “sobre, como insinuações sobre o caráter do usuário, hábitos e sexualidade”
ENTREVISTADO 9	“Julgamentos”
ENTREVISTADO 10	“Ser taxado de marginal”
ENTREVISTADO 11	“Ser visto como irresponsável”

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2019).

Comparando as respostas de cada entrevistado percebe-se que a maioria se trata de constrangimentos sofridos por conta da utilização de tatuagens e piercings do que abusos em si, levando também a dúvida do real profissionalismo do funcionário apenas por o mesmo ter

modificações corporais como o entrevistado 11 cita: “Ser visto como irresponsável”. Paixão (2015) afirma que para algumas empresas não é um fator importante o que o profissional faz com o seu próprio corpo, desde que esse profissional trabalhe direito, e que para eles, aparência não é sinônimo de incompetência. Sendo assim o que pode interferir na ascensão profissional não são as tatuagens eventualmente possuídas pelo profissional, mas sim sua formação, sua capacitação e principalmente, sua postura (GALEGA, 2010).

Finalizando a entrevista buscamos saber o ponto de vista dos entrevistados referente as empresas que tem adotado a diversidade cultural no seu quadro de funcionários. Abaixo no quadro 3 segue as respostas dos mesmos.

**Quadro 12:** Avaliação das empresas que adotam a diversidade cultural no seu quadro de funcionários.

ENTREVISTADO1	“Maravilhosas, um modelo a ser seguido por todas as outras”
ENTREVISTADO2	“Um grande avanço”
ENTREVISTADO 3	“Topper.”
ENTREVISTADO 4	“Modernas e abertas aos novos tipos de jovens”
ENTREVISTADO 5	“Muda conforme o cenário atual.”
ENTREVISTADO 6	“De grande valia, mas que isso não seja para apenas ocupar uma vaga que os clientes não irão saber quem é aquela pessoa, mas que sirva para essa pessoa ser vista e seja tratada com respeito.”
ENTREVISTADO 7	“Humana e ética.”
ENTREVISTADO 8	“Revolucionárias. Atualizadas.”
ENTREVISTADO 9	“Ok”
ENTREVISTADO 10	“Justas”
ENTREVISTADO 11	“Empresas que provavelmente terão mais aceitação do mercado e do seu público daqui pra frente, visto que essa é uma postura progressista”

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2019).

As respostas obtidas trazem a uma conclusão que não só pelo meio ético e humano, no caso de respeito e inclusão as pessoas independentemente de como sejam, mas também ao nosso mercado atual, como por exemplo aceitação do público a essa empresa, assim como cita Hanashiro e Carvalho (2005) quando diz que o interesse pelo tema diversidade cultural não se deve apenas a uma questão ideológica e igualitária, mas a uma vantagem estratégica para as organizações. Ou seja, traz também toda uma questão estratégica para as organizações, assim como cita o gestor da empresa B na análise da pessoa jurídica do presente trabalho.

Através da análise de dados, o resultado obtido foi que apesar do pensamento das empresas estarem mudando referente a estética de seus funcionários ainda permeiam em algumas organizações o pensamento conservador referente ao tema, isso faz com que muitos candidatos ao mercado de trabalho ainda tenham receio de manifestarem seus estilos e gostos sem que isso interfira na sua vida profissional.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A busca pelo entendimento e desmitificação aos tabus relacionados as modificações corporais, especificamente tatuagens e piercings, vem sendo algo que tem alcançado várias organizações nos dias de hoje, no intuito de minimizar o preconceito, os constrangimentos sofridos pelos profissionais e também a exclusão do mercado de trabalho, influenciando a inclusão independentemente de como funcionários opte por ser. Através da visão de mercado, estratégias de gestão e a ética para com o profissional.

No intento de atingir os objetivos almejados após pesquisa bibliográfica, realizou-se uma entrevista estruturada com o intuito de obter respostas que pudessem comprovar ou contradizer aquilo que foi expresso pelos autores no decorrer do referencial teórico. Através delas foi possível responder ao objetivo principal, podendo perceber quanto aos gestores que os dois compreendem a questão da diversidade cultural nas organizações e suas importâncias, mas mesmo assim como mostrado referente a empresa A no quadro 3 onde de modo estético a mesma espera que o funcionário seja de acordo com o que empresa exige, conflita com essa compreensão. Ao contrário da empresa B que tendo essa compreensão, não só possui funcionários que possuem tatuagens e piercings na organização como usa esse tipo de modificações corporais como estilo agregado a cultura organizacional da empresa em formas de estratégias para a mesma.

Diante dos objetivos específicos, na busca de saber os principais tipos de abuso e constrangimento sofridos por profissionais que possuem tatuagens e piercings no ambiente de trabalho, entender qual a percepção das empresas em relação a esses profissionais e também a percepção de quem possui tatuagens e piercings sobre a inclusão e preconceitos existentes no mercado de trabalho. Vimos no quadro 11 que os profissionais passam por situações constrangedoras onde até sua profissionalidade é posta à prova por possuir tatuagens ou piercings em comparação a marginalização do uso dessas modificações corporais, onde a empresa A afirma que pessoas que utilizam esses pertences muitas vezes não parece com gente, assim como mostra no quadro 2, já a empresa B afirma que a percepção que tem é de

profissionais atualizados e com estilo onde remete muito a personalidade de quem utiliza, o que gera satisfação em alguns profissionais em ser julgado pelas suas competências e não por sua aparência dentro das empresas, concordando que empresas que não aceitam a inclusão de diversidade cultural em suas organizações são retrógradas e antiéticas como mostra no quadro 10. Diante disso, comparando as análises feitas com as duas pessoas, vê-se que ainda existem muitas empresas que tem um modo de gestão tradicional quanto a estética dos seus funcionários e preferem que os mesmos não sejam adeptos dessas modificações corporais, isso faz com que muitos profissionais tenham receio de fazer tatuagens ou aplicação de piercings por conta de serem rejeitados pelas empresas. Por outro lado, vemos que independente das áreas de atuações, pouco a pouco algumas empresas vem desmitificando o uso das modificações corporais e admitindo a sua cultura organizacional, com foco em competências de seus funcionários.

Sendo assim, os objetivos esperados na pesquisa foram esclarecidos, apesar das limitações da pesquisa que não foi realizada com mais profissionais por conta do pequeno espaço de tempo. Juntamente de opiniões de outras empresas, deixando uma sugestão para futuras pesquisas referente ao tema, avaliar a percepção de clientes das empresas relacionado a profissionais que possuem modificações corporais, já que empresas tradicionais atribui a não contratação por conta de reações de clientes.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR M. **Setores formais abrem espaço para tatuagens e outras expressões visuais.**

2013. Disponível em: <https://economia.ig.com.br/carreiras/2013-08-21/setores-formais-abrem-espaco-para-tatuagens-e-outras-expressoes-visuais.html>. Acesso em: 27 jun. 2019.

ANDRADE, A.D. **Discriminação Estética e suas Implicações no Direito do Trabalho.**

2018. Disponível em: <http://ostrabalhistas.com.br/discriminacao-estetica-e-suas-implicacoes-no-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 27 jun. 2019.

ARANTES, M. F. **Tatuagem No Mercado de Trabalho.** 2014.

BELREN, I. M. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade.** 2006.

Disponível em:

[https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33863767/metodologia\\_de\\_pesquisa\\_apl](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33863767/metodologia_de_pesquisa_apl)

icavel as ciencias sociais.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1554737332&Signature=w%2F7bQE11X%2FVNA0RrVmBZXDMW%2F1E%3D&responsecontentdisposition=inline%3B%20filename%3DMetodologia\_de\_pesquisa\_aplicavel\_as\_cie.pdf. Acesso em: 8 mar. 2019.

CAMPELO M. A. A. **Padrão estético nas empresas pode custar caro**. 2011. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2011-jun-07/padrao-estetico-custar-caro-trabalhadores-empresas>. Acesso em: 26 out. 2019.

CUNHA A. **Tatuagem atrapalha ou não em uma entrevista?** 2014. Disponível em: <https://www.leiaja.com/carreiras/2014/08/22/tatuagem-atrapalha-ou-nao-em-uma-selecao-de-emprego/>. Acesso em: 30 out. 2019

DIAS A. M. S. **Diversidade Cultural nas Organizações**. 2017. Disponível em: <http://www.dm.com.br/opiniao/2017/03/diversidade-cultural-nas-organizacoes.html>. Acesso em: 27 jun. 2019.

DOMICIANO C. **Diversidade no Ambiente de Trabalho: Por que é importante?** 2017. Disponível em : <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/diversidade-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 29 jun. 2019.

FIGUEIREDO, G.O.; FERNANDES, F.P.F. **Tatuagens: Um Tabu no Século XXI**. 2014. Disponível em: <https://www.cepae.ufg.br/up/80/o/TCEM2014-TemasAtuais-GiovannaOliveiraFigueiredo.pdf>. Acesso em: 8 mar. 2019.

FONSECA, J. J. S. Metodologia da pesquisa científica. 2002. Disponível em: <http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2012-1/1SF/Sandra/apostilaMetodologia.pdf>. Acesso em: 8 de mar. 2019.

GALEGA, M. **Tattoo your soul: a dor e o prazer de ser você mesmo**. São Paulo: Quark Press, 2010.

GERHARDT, T.E.; SILVEIRA, D.T. **Métodos de Pesquisa**. 2009. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>. Acesso em: 8 mar. 2019.

HANASHIRO D. M. M.; CARVALHO S. G. **Diversidade Cultural: Panorama atual e Reflexões para a Realidade Brasileira.** 2005. Disponível em:

<file:///C:/Users/paulo%20jose/Downloads/40623-161231-1-PB.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2019.

HUERTA, P. **Tatuagens: Uma prática milenar.** 2014. Disponível em:

<http://www.tlctv.com.br/tatuagens-uma-pratica-milenar/shtml>. Acesso em: 12 abr. 2019.

NEGRI, A. D. **Sobre Liberdade e Questões Pertinentes ao Preconceito Automático nas sociedades Descentralizadas.** 2011. Disponível em: <http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-17/RBDC-17-209->

[Artigo Andre Del Negri \(Sobre Liberdade e Questoes Pertinentes ao Preconceito Automatico nas Sociedades Descentradas\).pdf](#) . Acesso em: 8 mar. 2019.

ODORIZZI, P. **Discriminação Estética nas Relações de Trabalho.** 2010. Disponível em:

<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/31352/M1370JU.pdf?sequence=1&isAlloved=y>. Acesso em: 27 jun. 2019.

PAIXÃO Y. **A Tatuagem e o Mercado de Trabalho.** 2015. Disponível em:

<http://carreiras.empregos.com.br/mercado/a-tatuagem-e-o-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 27 jun. 2019.

PEDRO F.O.; AGUIAR H.S. **A Influência da tatuagem na carreira profissional.** 2016.

Disponível em: <file:///C:/Users/paulo%20jose/Downloads/VISUAL-CORPORATIVO.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2019.

PÉREZ, A. L. **A identidade a flor da pele: Etnografia da prática da tatuagem na contemporaneidade.** 2006. Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-93132006000100007](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-93132006000100007). Acesso em: 8 mar. 2019.

RANGEL, N. **Qual a origem dos piercings?** 2018. Disponível em:

<https://super.abril.com.br/mundo-estranho/qual-e-a-origem-dos-piercings/> . Acesso em: 12 abr. 2019.

RIBEIRO, F. **Você sabe quais são as origens das tatuagens?** .2013. Disponível em: <https://www.megacurioso.com.br/tatuagens/37264-voce-sabe-quais-sao-as-origens-da-tatuagem-.htm>. Acesso em: 18 mar. 2019.

SANTOS J. V. M.; SANTANA A. C. **Diversidade nas Organizações: Inclusão Social ou Estratégia Competitiva?** 2017. Disponível em: <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1170.pdf>. Acesso em 29 jun. 2019.

SCHAUN M. M. **Estigmas Estéticos e o Ambiente Organizacional.** 200-?. Disponível em: [https://www.abrhrs.org.br/sites/default/files/artigos/estigmas\\_esteticos\\_e\\_o\\_ambiente\\_organizacional.pdf](https://www.abrhrs.org.br/sites/default/files/artigos/estigmas_esteticos_e_o_ambiente_organizacional.pdf) . Acesso em: 2 nov. 2019.

TAWIL M. **Tatuagem no Trabalho?** Ainda é melhor você cobrir. 2016. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/tatuagem-trabalho-ainda-%C3%A9-melhor-voc%C3%AA-cobrir-marc-tawil>. Acesso em: 6 dez. 2019.

TOYOFUKU T. **Diversidade traz benefícios para as empresas e seus colaboradores.** 2016. Disponível em: <http://panorama.jll.com.br/diversidade-traz-beneficios-para-as-empresas-e-seus-colaboradores/>. Acesso em: 29 jun. 2019.

UNISANTA. **A Pesquisa e suas Classificações.** p.2, sem data. Disponível em: [https://cursos.unisanta.br/civil/arquivos/Pesquisa\\_Cientifica\\_metodologias.pdf](https://cursos.unisanta.br/civil/arquivos/Pesquisa_Cientifica_metodologias.pdf). Acesso em: 8 abr. 2019.