

PROCESSO SELETIVO E TATUAGENS: DILEMAS E LIMITES NO MERCADO DE TRABALHO

Prof. Me. Odair de Almeida Ferreira¹

Profa. Esp. Denise Cristina Matheiski Alkmim²

Profa. Dra. Vanúzia Rodrigues³

Cintia de Jesus Uemura⁴

RESUMO

O processo de seleção de pessoas avalia as habilidades e a capacidade física dos candidatos que buscam uma oportunidade no mercado de trabalho. Um dos fatores decisivos é a apresentação do candidato e, nesse quesito, a aparência física joga um papel importante na hora da contratação. Sendo assim, partimos do pressuposto de que candidatos que possuem tatuagem, principalmente em locais aparentes no corpo, tendem a enfrentar dificuldades durante o processo de seleção. Isto porque é sabido que historicamente, como prática do corpo, a tatuagem não foi amplamente aceita na sociedade ocidental. Por meio de pesquisa bibliográfica e de campo, o objetivo geral deste trabalho é justamente problematizar as práticas hedonistas ligadas ao corpo. Mais precisamente, nosso objetivo é perceber de que maneira o uso de tatuagens é visto em processos seletivos, observando a existência ou não de barreiras para a contratação de um candidato tatuado, e em que tipo de empresa isso é mais comum. O objetivos específicos procuram entender a dinâmica dos processos de seleção e como os atores envolvidos se comportam, como lidam com a expectativa de que a tatuagem pode ser vista de modo negativo e estigmatizado; em alguns ambientes de trabalho a tatuagem é rechaçada, quais as maneiras como as pessoas lidam com esse fato? Consideramos que não existe apenas um padrão nas relações sociais. Admitimos que o mesmo indivíduo pode interagir com diferentes meios sociais, os que aceitam e os que não aceitam a prática em questão. Os sujeitos analisados participam de múltiplas realidades, que se interpenetram.

¹ Mestre em Administração Estratégica – UNIMEP, Especialista em Marketing e em Gestão Financeira, Controladoria e Auditoria – FGV, Graduado em Administração - FIB, Coordenador do curso de Administração e Professor da Faculdade de Ensino Superior Santa Bárbara (FAESB). E-mail: prof.odair@faesb.edu.br.

² Especialista em Violência Doméstica contra Crianças e Adolescentes - USP, Graduação em Psicologia - UNESP, Psicóloga Judiciária do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo e Professora na Faculdade de Ensino Superior (FAESB). E-mail: prof.denise@faesb.edu.br.

³ Doutora em Ciências Humanas pelo Programa de Pós-Graduação de História Social da FFLCH – USP, Mestre em Sociologia pela Faculdade de Filosofia Letras e Ciências Humanas – USP, Graduada em Economia pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, Graduação em Ciências Sociais pela Faculdade de Filosofia Letras e Ciências Humanas – USP e Professora na Faculdade de Ensino Superior Santa Bárbara (FAESB). E-mail: vanurodrigues@gmail.com.

⁴ Acadêmica do curso de Administração da Faculdade de Ensino Superior Santa Bárbara (FAESB).. E-mail: cintiauemura@outlook.com.

Palavras - chave: Mercado de trabalho. Processo de seleção. Tatuagem. Estigma.

Abstract

The people selection process assesses the skills and physical ability of the candidates seeking an opportunity in the job market. One of the decisive factors is the presentation of the candidate, and in this regard, the physical appearance plays an important role at the time of hiring. Thus, we suppose that candidates who have a tattoo, especially in apparent places in the body, tend to face difficulties during the selection process. This is because historically, as a body practice, tattooing has not been widely accepted in society. By means of bibliographical and field research, the general objective of this work is precisely to problematize the hedonistic practices related to the body. More precisely, our goal is to understand how the use of tattoos is seen in selective processes, noting the existence or not of barriers to hiring a tattooed candidate, and in what type of company this is most common. The specific objectives seek to understand the dynamics of selection processes and how the actors involved behave as they deal with the expectation that the tattoo can be viewed negatively and stigmatized; in some work settings the tattoo is rejected, what are the ways people deal with it? We consider that there is not only a pattern in social relations. We admit that the same individual can interact with different social media, those who accept and those who do not accept the practice in question. The analyzed subjects participate in multiple realities, which interpenetrate each other.

Key words: Job market. Selection process. Tattoo. Stigma.

1 INTRODUÇÃO

No processo de seleção de candidatos a vagas de emprego, a seção externa representa o filtro final antes da oferta de emprego, ela tenta avaliar as características dos candidatos que podem ser usadas como um previsor de seu futuro sucesso como empregado (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000).

A seleção procura avaliar os conhecimentos dos candidatos, testar sua capacidade física e suas habilidades, independentemente do grau de validade dos procedimentos de seleção. Sua eficácia está relacionada à maneira como a organização interpreta a informação. A construção adequada do processo de coleta e tratamento das informações determina frequentemente o sucesso ou o fracasso dos sistemas de recrutamento externo (MILKOVICH, 2000).

No processo de recrutamento e seleção a aparência física também costuma ser um atributo avaliado e é desse aspecto que o presente trabalho trata. Especificamente abordamos a realidade de pessoas tatuadas, considerando que as mesmas podem enfrentar dificuldades no mercado de trabalho, pois a imagem da

empresa é projetada na imagem que o funcionário transmite aos clientes, colegas de trabalho (MOURA, 2004).

A origem do termo tatuagem deriva da palavra *tattoo* – do inglês –, que significa desenho no corpo. A arte de desenhar o corpo é de longo tempo, e foi no Egito (4000 a.C. a 2000 a.C.) uma das primeiras aparições. Ao longo da história é possível identifica-la em diferentes regiões. Um exemplo é o dos nativos brasileiros encontrados pelos portugueses em 1500, que tinham o corpo coberto de tatuagem. Vale ressaltar que a tatuagem vem de povos ancestrais e como prática ainda faz parte da cultura (CEAT,2012).

Para abordar a questão da tatuagem e seus usos, alguns autores são relevantes: Clinton Sanders (1998) e os antropólogos franceses David Le Breton (2002) e Thierry Gougel d'Allondans (2001) apud Fonseca (2003). Esses autores convergem em relação aos seguintes aspectos que, na visão de Fonseca, constituem importantes possibilidades para pensar a prática da tatuagem: a busca da identidade pessoal, a afiliação a outra categoria social e o problema do estigma na interação social. Na pesquisa ora apresentada a primeira e a última são as que mais se sobressaem.

O mercado de trabalho está em contínua mudança e vem demonstrando mais flexibilidade quanto à aceitação de novas práticas, usos e condutas, porém ainda existem algumas restrições. Pessoas com tatuagem em uma instituição ainda podem ser desfavorecidas em oportunidades. Existem algumas profissões muito restritas e conservadoras que não admitem o uso de tatuagem ou *piercing* como companhias aéreas, serviços públicos.

A tatuagem expressa uma decisão pessoal e não deveria ser diretamente correlacionada à vida profissional. É algo que não define a personalidade da pessoa, muito embora possa revelar ideias, sentimentos, emoções, sonhos, entre outros. A aceitação de pessoas tatuadas nos dias de hoje já é maior, porém ainda há receio em algumas pessoas no momento de se tatuar quando pensam no mercado de trabalho.

Entretanto, essa mudança de pensamento parece quebrar paradigmas e converter a imagem dos tatuados dentro do mercado a outro patamar, já que concomitantemente, pessoas que decidem tatuar o corpo demonstram saber

escolher o que querem para si, e, portanto, seriam mais determinadas e flexíveis a resolver problemas no trabalho (PAIXÃO, 2013).

De qualquer forma, a aceitação da tatuagem no ambiente corporativo só se define a partir da própria cultura organizacional e da política interna de cada empresa, de acordo com o ambiente de trabalho, ou o ramo de atuação. Algumas delas não fazem muitas exigências e não têm contato com o público, é o caso de agências de publicidade, salões de beleza, profissionais de Tecnologia da Informação - TI, *Disc Jockey* - DJ's, entre outros.

Esse estado d'arte é um dos termômetros de que a tatuagem já é mais aceita no mercado de trabalho, ou parte dele vem passando a encará-la positivamente. Nesse sentido, talvez possamos admitir que a tatuagem pode ser vista como indicativa de traços de personalidade que podem ser aproveitados de outra forma por empresas que se dispõem a usufruir dessa identidade do funcionário, coerente com a imagem organizacional, e que esta característica possa contribuir com a afirmação da imagem organizacional (CEAT, 2012).

Analisar a percepção da sociedade em relação aos profissionais que possuem tatuagens em partes visíveis do seu corpo e se existem barreiras no processo de seleção que dificultam a contratação de candidatos que possuam tatuagens é de grande relevância para entender como as empresas lidam com as transformações sociais. Nesse sentido, veremos como a cultura organizacional lida com a mudança do corpo e com as formas de ressignificação do mesmo – onde a tatuagem foi escolhida como um índice desse processo - bem como o clima organizacional que se cria diante dessa problemática do corpo.

É relevante também por revelar políticas internas das organizações, tais como valores, crenças e conceitos. Visto que os resultados tendem a confrontar os estigmas e os estereótipos a respeito de candidatos a processo de seleção com tatuagem.

A conduta do candidato que possui tatuagens visíveis no processo de seleção também importa, dado que a tatuagem chama atenção por si só, por não se enquadrar nos padrões corporais da sociedade.

Sendo assim, o estudo aborda questões correlacionadas ao perfil de gestão e ao clima e cultura organizacional, tratando-se então, de um tema sustentado pelas

teorias dos principais autores que abordam o *habitus* dos profissionais no ambiente corporativo.

O estudo também valida a necessidade de se produzir sintonia entre o mundo corporativo e a academia, tornando-se relevante para o Bacharelado em Administração, já que o conhecimento acadêmico precisa dar subsídio à tomada de decisão na organização. Busca compreender o momento apropriado para a aceitação e introdução de novos procedimentos, uma vez que há indicações de mudanças do comportamento humano quanto a estigmas de candidatos a processo de seleção com tatuagem.

Este trabalho foi desenvolvido com base em pesquisa bibliográfica, cuja revisão abrange a leitura, análise e interpretação de livros, periódicos, textos legais, documentos etc. (Silva E Silva, 2001). Segundo Marconi e Lakatos (2001, p.71): “[...] a pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas proporciona o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras [...]”.

Como o método de análise é observacional indutivo, foi realizada uma pesquisa que abordou o problema em questão, com base em dados coletados através de um questionário estruturado e fechado aplicado junto à pessoas tatuadas na cidade de Tatuí. Buscou-se entender que estratégias eles usam na hora de procurar um emprego, diante da expectativa de que há preconceito nos ambientes corporativos e que eles podem enfrentar barreiras à sua contratação.

2 MERCADO DE TRABALHO E PROCESSOS SELEÇÃO

O mercado de trabalho é interligado e impacta o desempenho da economia. Suas atividades estão ligadas aos níveis salariais, taxas de emprego e de desemprego, distribuição de renda, incrementos de produtividade, investimentos em qualificação, bem como o grau de conflito entre seus diversos autores são algumas das variáveis que, sob este enfoque, devem ser levadas em conta. (OLIVEIRA; PICCININI, 2011)

Conforme Chiavenato (2008), as organizações visam selecionar talentos no mercado de trabalho, buscando entre os vários candidatos recrutados, aqueles que possuem características e competência almejadas pela organização, aumentando

assim sua eficiência e o desempenho humano. de acordo com a cultura organizacional da mesma.

Com base em um processo de recrutamento de talentos, estrutura-se a etapa de seleção. Esta pode ser comparada a um filtro, pelo qual são escolhidas as pessoas que apresentam características desejáveis pela organização. Ao longo dos anos, a técnica da dinâmica de grupo foi utilizada apenas na área de treinamento, mais precisamente para integração de pessoal, psicoterapia em grupo, cooperação, liderança, iniciativa, criatividade, aquecimento, etc (ARAÚJO, 2006).

Porém, devido ao fato da dinâmica de grupo fornecer uma gama de informações do indivíduo, mesmo antes do trabalho, o método vem sendo utilizado para seleção de pessoas. Ao montar uma dinâmica, é necessário que o recrutador saiba exatamente aquilo que deseja avaliar nos candidatos. As dinâmicas são diversas e podem ser utilizadas com um foco determinado, conforme o perfil solicitado. (CHIAVENATO, 2008)

Não existe melhor ou pior candidato no desenvolvimento de uma dinâmica de grupo, e sim aquele candidato que tem o perfil mais adequado à vaga e à cultura organizacional da empresa, analisado durante sua participação no processo.

O processo de recrutamento e seleção é composto de diversas fases e cada empresa possui um método para avaliar e identificar o perfil dos candidatos. Algumas preferem os mais tradicionais, como análise de currículos e entrevistas. Outras são adeptas do uso de recursos mais específicos, como a aplicação de testes psicológicos e técnicos. Independente da técnica ou modo de avaliação escolhidos pelas organizações, as etapas de seleção devem se adequar às características que a empresa procura no candidato e ao nível de exigência para a vaga.

Assim como as etapas decisivas para seleção de pessoas, existem também diversas técnicas que podem ser empregadas na hora da escolha do candidato. Normalmente, utilizam-se combinações de várias destas técnicas num mesmo processo, considerando que cada uma é mais apropriada para medir um tipo de qualidade diferente (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000).

Entrevista é uma das técnicas mais utilizadas, que raramente não integra as etapas do processo seletivo. Sua principal vantagem é que permite um conhecimento mais profundo dos candidatos, podendo-se levantar com mais detalhe

suas experiências profissionais, suas expectativas em relação ao cargo pretendido e os principais traços de personalidade.

Já as provas de conhecimento são normalmente adotadas nos processos seletivos para cargos que exigem que os candidatos possuam conhecimentos técnicos específicos.

A análise curricular é outra técnica generosamente utilizada, envolvendo a avaliação do curriculum dos candidatos, verificando-se, normalmente, fatores como a experiência anterior, a escolaridade, os cursos de extensão possuídos e o domínio de línguas estrangeiras. Quanto aos exames psicométricos são responsáveis por possibilitar a medição das capacidades, qualidades, interesses e características do comportamento humano que sejam mais importantes ao exercício do cargo.

Os exames médicos constituem, normalmente, a última etapa de um processo seletivo, por serem caros e não possuírem caráter classificatório, limitando-se a eliminar os candidatos fisicamente inaptos à função pretendida ou portadores de doenças contagiosas, crônicas ou degenerativas.

3 PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO

O preconceito é um mecanismo de controle social, que se impõe como “regulamentação do comportamento por valores e normas” e, segundo sua visão, “deve ser contrastado com a regulamentação da força”.

Leite retoma Francis Bacon para mostrar que desde o século XVI o filósofo já se preocupava com o assunto e propunha a objetividade científica como forma de impedir que se difundissem ideias preconceituosas.

O fato é que a propagação de preconceitos pode vitimar pessoas e grupos em virtude de atributos inatos e imutáveis como a cor da pele, o biótipo, o lugar de origem, a etnia, entre outros, bem como pode se dar em razão de suas escolhas, crenças e convicções, princípios morais, credos religiosos, orientação sexual etc. Diz a autora: “Só a objetividade se opõe efetivamente ao preconceito. Em sociologia pode-se distinguir claramente entre preconceito e estereótipo”.

O livro *Uma gota de sangue: história do pensamento racial*, de Demétrio Magnoli, mostra com riqueza de detalhes como a história do racismo se erigiu com base no desenvolvimento da própria ciência assentado em critérios discriminatórios. Magnoli (2009) fala da regra da “gota de sangue” nos Estados Unidos, que se

baseou na ideia de que “uma única gota de sangue não branco contaminava irremediavelmente seu portador, excluindo-o da raça branca” (MAGNOLI, 2009: 120). O autor explica como esse critério de distinção separava os grupos, do ponto de vista legal, e gerou comportamentos discriminatórios legitimados por lei. [...] ‘ao delimitar meticulosamente a raça branca, produzia a divisão legal da população em dois grupos polares: brancos e não brancos’ (MAGNOLI, 2009, p. 120).

A história da humanidade é um grande manancial com milhares de exemplos de como o preconceito alija, exclui, cega, persegue e até mata pessoas em virtude do predomínio de convicções de grupos que assumem posição de distinção e se orientam por ideologias e crenças excludentes. Árabes, africanos, curdos, judeus, paquistaneses, hindus e sírios são alguns dos povos que já sofreram e muitos ainda sofrem devido a condutas persecutórias de grupos que, em posição de poder, se opõem veementemente àqueles cuja origem distingue-se da sua e não encarnam os padrões aceitos por esses núcleos de poder.

O comportamento de quem rechaça tem por base a não aceitação de alguma característica inata, ou ainda de credos, comportamentos, princípios morais, práticas e usos, orientação sexual, entre outros. É a respeito das práticas e usos da estética do corpo – vistas aqui através do uso de tatuagens -, e como elas são entendidas no meio corporativo que o nosso trabalho trata. Como já dito, nos propomos analisar se há discriminação em relação ao uso de tatuagem nos processos de seleção.

Segundo Goffman (1981, p. 5), foram os gregos que criaram o termo estigma “para se referirem a sinais corporais com os quais se procurava evidenciar alguma coisa de extraordinário ou mau sobre o status moral de quem os apresentava”. É importante considerar que a estigmatização não se limita a quem tem sinais corporais depreciados socialmente.

Goffman (1981) explica o mecanismo por meio do qual um indivíduo pode ser desqualificado em razão de ter atributos indesejáveis, segundo a visão do grupo do qual participa. Em geral isso decorre de “uma discrepância específica entre a identidade social virtual e a identidade social real”. Tal dissonância pode assumir outros contornos, como por exemplo, “reclassificar o indivíduo, antes visto em uma certa categoria, agora em outra que o desvaloriza.

O termo estigma é usado a partir de uma linguagem de relações e não de atributos. Isso porque, segundo o próprio Goffman (1981: 5) “um atributo que

estigmatiza alguém pode confirmar a normalidade de outrem”. Na prática a pessoa, que poderia ser facilmente recebida, tem um traço que se sobrepõe e chama a atenção de um modo que destrói a possibilidade de atenção às outras características.

Houve momentos históricos em que a tatuagem era vista como algo associado à marginalidade, mas deixou de ser entendida desse modo, e gradativamente tornou-se presente em novos contextos sociais, assumindo diferentes significados. Porém, apesar de ser cada vez mais presente como prática de intervenção no corpo de indivíduos, a tatuagem ainda é alvo de preconceito e discriminação. Santana (2013) argumenta que em vários ambientes, seja no trabalho, na escola ou na igreja, as tatuagens, por mais bonitas que sejam, podem criar um clima de rejeição e estranhamento.

O autor ainda afirma que apesar de ser considerada por algumas pessoas como modismo e por outros um simples acessório, em alguns meios ela ainda é vista com maus olhos, especialmente quando quem julga está vinculado a um passado onde predominavam o preconceito e a discriminação.

Hoje em dia, o número de indivíduos tatuados vem aumentando progressivamente, em âmbito nacional. Uma pesquisa realizada em março de 2014 pela revista Super Interessante com mais de 80 mil entrevistados jovens, com ensino superior e remuneração alta, mostra que a maior parte deles possui tatuagem, conforme demonstrado na figura 1.

3. TATUAGEM E LIBERDADE DE EXPRESSÃO

Na sociedade brasileira, a liberdade de expressão é uma das garantias asseguradas pela democracia e está legitimada na Constituição Federal, no artigo 5º, que dispõe em seus incisos IV e IX - no capítulo em que trata dos Direitos e Garantias fundamentais -, e funciona como um verdadeiro termômetro de um Estado democrático. (MARQUES, 2015)

Segundo Espíndola et al (2012), a tatuagem é mais do que um sinal sobre a pele. Ela também pode representar a satisfação de alguma necessidade e ser expressão de um desejo. Conforme Eliade (1991, p. 8-9): “As imagens, os símbolos e os mitos não são criações irresponsáveis da psique; elas respondem a uma

necessidade e preenchem uma função: revelar as mais secretas modalidades do ser”.

Em entrevista publicada no jornal Diário de São Paulo, edição de 10.2.2002, o deputado Orlando Fantazzini (PT-SP), que é autor do projeto de lei que proíbe a discriminação a candidatos que possuam tatuagens em editais de concursos públicos, defende que as pessoas têm o direito de utilizar o corpo da forma que acharem melhor, desde que sua ação não traga prejuízos para a saúde ou para terceiros.

Em síntese, os argumentos de quem defende o uso de tatuagens no corpo estão ancorados na ideia de que as possuir não muda caráter. Mesmo com limites morais de censura e ética, a prática de expressar ideias através da inscrição de símbolos e signos permanentes na pele não interfere nas atividades desenvolvidas socialmente, tampouco altera o desempenho ou muda a condição social e o *status* dos indivíduos. Antes ligado à marginalidade e a atividades escusas, eivada de desprestígio na sociedade como um todo, o ato de desenhar o corpo de forma permanente é hoje amplamente aceito como forma de expressão principalmente nos centros urbanos.

O livro Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada, de Erving Goffman, é a base principal para a discussão acerca de estigma, pois representa o marco teórico fundamental referente ao tema. O autor explica que o termo “estigma” foi criado pelos gregos para se referir a marcas corporais que significavam algo extraordinário ou mau referente à moral do indivíduo. Essas marcas eram feitas utilizando corte ou fogo, e quem as portava eram escravos, criminosos – enfim, pessoas desqualificadas no meio social e que, por isso mesmo, deviam ser evitadas.

De acordo com Goffman (1975), a sociedade divide as pessoas em categorias, utilizando elementos por ela estabelecidos, bem como propriedades e qualidades ou atributos considerados inerentes aos membros de cada uma dessas categorias.

Goffman (1975: 8) afirma que “Por definição, é claro, acreditamos que alguém com um estigma não seja completamente humano”. Com base nesse pressuposto, fazemos vários tipos de discriminações, através das quais efetivamente, e muitas vezes sem pensar, reduzimos as chances de participação social dos indivíduos estigmatizados; construímos uma teoria do estigma; uma ideologia para explicar a

suposta inferioridade dos que enfrentam esse problema e dar conta do perigo que ela representa, racionalizando algumas vezes uma animosidade baseada em outras diferenças, como por exemplo, as de classe social ou *status*. Utilizamos termos específicos de estigma como aleijado, bastardo, retardado, em nosso discurso diário como fonte de metáfora e representação, de maneira característica, sem pensar na força de seu significado original.

Para Melo (2000, p. 18),

[O] sujeito denominado como portador de um estigma não pode pertencer à mesma categoria de sujeitos (cidadãos), isto é, participar com os mesmos direitos, mas tem de obedecer às regras da marginalidade e responder dentro de critérios preestabelecidos para o grupo.

Um dos aspectos mais relevantes da análise de Melo (2000) está em dimensionar o peso do social na estigmatização. Na visão da autora, a sociedade tem o poder de limitar e delimitar a capacidade de ação de um sujeito estigmatizado, já que é por ela desacreditado. A força do social é uma espécie de régua que determina os padrões aceitos pelo grupo, indica os valores morais que orientam os comportamentos aceitáveis e, concomitantemente, indica e demarca os efeitos maléficos que um sujeito estigmatizado pode produzir.

A pessoa estigmatizada passa a ser marginalizada “no contexto da produção técnica, científica e humana”. Ou seja, as marcas que a tornam diferente das demais se chocam com a norma do sistema produtivo que se ancora na semelhança entre indivíduos, para definir o que é adequado aos padrões. Elas são, a um só tempo, “um sinal de alerta, de ausência de produtividade, criatividade ou deformações éticas e morais” (MELO, 2000, p. 19). A intensidade do rechaço em relação ao sinal estigmatizante será tão maior quanto mais evidente a marca e nesse sentido a autora assevera: “quanto mais visual, quanto mais acentuada e recortada a diferença, mais significativo, mais estigmatizante”.

Embora Melo (2000) não se refira especificamente à tatuagem, consideramos que, no contexto dos ambientes corporativos a decisão de ter um símbolo desenhado no corpo pra sempre pode ser vista como um símbolo de estigma. O sujeito tatuado é aquele que encarna a diferença e em empresas tradicionais ou clássicas elas podem não ser muito bem assimiladas.

Somente nos anos 1980 é que o caráter estigmatizador da tatuagem começou a mudar, com o estabelecimento de modernas lojas exclusivas (dotadas de equipamentos especializados, material descartável), profissionalização dos tatuadores, melhoramento da técnica e, o mais importante: a nova forma de conceber o corpo como matéria-prima de construção do sujeito e aberto às transformações. A tatuagem tornou-se uma das opções estéticas mais procuradas pelas novas gerações que desejam expressar suas vontades e desejos no próprio ou seja, existe uma tensão latente entre ser “tatuado” e continuar sendo um cidadão considerado produtivo e não excluído, entre querer ser diferente e não ser rejeitado pela sociedade. Uma tensão que subjaz aos preconceitos e aos limites sociais que as pessoas confrontam por meio de sua corporalidade e da busca da individualidade.

Goffman (1975) mostra que a valoração projetada em um atributo que estigmatiza deve ser vista no contexto social em que se produz. Isto porque, alguém pode confirmar a normalidade de outrem, portanto ele não é, em si mesmo, nem honroso nem desonroso, é relacional. Para o mesmo autor, como dito antes, um indivíduo que é estigmatizado é aquele que poderia facilmente ter sido integrado à relação social cotidiana, mas não o é por possuir um traço capaz de se impor à atenção e afastar aqueles que ele encontra, enfraquecendo ou destruindo a possibilidade de atenção para outros atributos seus.

Esse conceito permite quebrar a ideia naturalizada do estigma como algo inato, próprio ou imanente a quem o possui. Dentro desta reflexão, o interessante é que o estigma na tatuagem decorre de uma ação voluntária ou talvez possa ser visto de modo diferente dos demais. Isto porque a pessoa tatuada não nasce com o desenho em sua pele, nem é induzida socialmente a fazê-la, é uma decisão própria e resulta de uma escolha, que revela seu estilo de vida e, em tal sentido, cobra uma dimensão que singulariza essa prática.

Independentemente de ser involuntário ou de ser escolha, como é o caso dos indivíduos tatuados, um estigma imediatamente perceptível pode interferir no que Goffman (1975) chama de fluxo da interação. Por exemplo, um sujeito que possui uma tatuagem em um local visível se expõe ao risco de ser estigmatizado e isso pode interferir em todos os tipos de relação, inclusive em sua entrada no mercado de trabalho bem como pode ser um bloqueio para cargos que requeiram o contato

direto com o cliente (como vendas, por exemplo). Portanto, usar tatuagem pode ter implicações sobre o desempenho, dependendo da área de atuação escolhida. Nesse sentido, nos questionamos o que leva o indivíduo a introduzir um desenho que, agregado ao seu corpo, o expõe ao risco de ser estigmatizado?

O ato de se tatuar marca a conduta de alguém que deseja tornar-se singular perante os demais. Além disso, a tatuagem aparece em diversos meios sociais como um símbolo dotado de múltiplos significados, sendo um modo de o sujeito projetar sentimentos, sonhos, desejos, ideologias no corpo. Assim como para grupos indígenas, é comum ser utilizada para marcar a passagem a uma outra fase, selando os processos de mudanças pessoais.

A subversão, a criatividade, a individualidade, a singularidade, entre outros seriam alguns dos significados (os conteúdos) possíveis do significante (a forma) – a tatuagem. No presente artigo tomamos emprestado de Foucault (1984, p. 10) a ideia de que “a experiência é a correlação, numa cultura, entre campos de saber, tipos de normatividade e formas de subjetividade”. Assim, no contexto em que analisamos o uso das tatuagens, admitimos que múltiplos elementos convivem entre si e, em cada momento, uns são dominantes enquanto outros subsumem, dando lugar a um mundo real que conjuga complexidade, ambiguidade e simultaneidade – uma das características que reflete a modernidade ou pós-modernidade⁵. Um modo ilustrativo de pensar sobre as múltiplas realidades com as quais os indivíduos convivem é admitir que o mesmo sujeito que decide fazer uma tatuagem, expressando um aspecto “subversivo” de seu caráter, deseja se inserir ou se insere em um ambiente corporativo. Esse é um espaço em que o indivíduo tatuado corre o risco de não ser visto com bons olhos pelo superior e pelos colegas, em virtude de estar em desacordo com os códigos de conduta das empresas, em geral⁶.

O ressurgimento da tatuagem na Europa se deu também através do circo, onde corpos tatuados eram expostos como atrações. Segundo Gilbert (apud Osório 2006), o primeiro artista circense tatuado foi o inglês John Rutherford, em 1828. As mulheres tiveram como uma percussoras La Belle Irene, que entrou para o circo em

⁵ Autores como Anthony Giddens, consideram que o termo pós-modernidade é impreciso. Segundo sua perspectiva, estaríamos em um segundo momento da modernidade. Esse é um dos argumentos presentes em seu livro *As consequências da modernidade*.

⁶ Empresas ligadas ao mundo digital, como Google, Facebook, Hotmart, frequentemente são mais assentes à liberdade de expressão dos colaboradores.

1890. La Belle Irene foi tatuada por famosos tatuadores da época, suas tatuagens seguiam a tradição circense.

Logo depois, o século XIX e começo do XX, a prática da tatuagem seguiu pelos setores marginais da sociedade ocidental, nos quais, presidiários, meretrizes e soldados converteram-se nos novos protagonistas dessa prática. Como consequência, a tatuagem passou a ser vista como símbolo de desqualificação (FONSECA, 2003).

Dentre os espaços sociais citados acima, cabe destacar o cárcere, onde a tatuagem assumiu relevância, a ponto de ser conhecida popularmente como a “flor do presídio” (GROGNARD apud FONSECA, 2003)

Assim, ao converter-se em objeto de preferência dos setores marginais, a tatuagem se situava socialmente nas franjas da sociedade, quando começou sua difusão no Ocidente. Tal situação gerou uma visão negativa em torno dessa prática, que “transportou ao imaginário social um sentido de referência e equivalência” tornando a tatuagem quase um imediato sinônimo de marca de marginalidade. Essa operação de equivalência ativou um duplo sentido, uma vez que estar em posição socialmente desfavorável também era em si mesmo um valor de estigma (LE BRETON apud FONSECA, 2003).

A tatuagem na contemporaneidade adquiriu novas interpretações, formas diferentes de se incorporar e ser assumida socialmente, sendo cada vez mais frequente ver corpos tatuados em distintos setores sociais, sem ou com poucas restrições de gênero, idade ou status (OSÓRIO, 2006).

A normalidade do corpo é violada em sua forma “natural”, na medida em que uma modificação é realizada, criando uma marca feita ser definitiva, embora possa não ser. Os cosméticos e tratamentos de beleza também podem contribuir para a transformação do corpo como dado natural, tornando-o mais conveniente, socializado, agradável ao olhar, segundo critérios culturais específicos do grupo no qual se insere o indivíduo. A tatuagem, tanto quanto, os remédios corretores que prometiam curar a feiura do início do século XIX se propõe alterar o corpo original (RIVIÈRE apud LEITÃO, 2004).

4 CULTURA CORPORATIVA E ESTIGMA

A cultura organizacional assume um papel da maior importância, não apenas na dimensão interna, mas também externamente. A imagem da empresa nunca foi tão importante e a questão da integração interna aparece como uma problemática fundamental para garantir o espaço competitivo tão disputado no mercado de trabalho (FREITAS, 1997)

Sabemos que a cultura da empresa é elemento chave para o comprometimento e produtividade (JOHANN, 2004). É importante ressaltar que, na contramão da maioria das instituições empresariais, algumas corporações valorizam as diferenças, considerando-as singularidades e essa postura é apontada como um antídoto para negócios que adotem a criatividade e a inovação como parte estruturante⁷. Entretanto, não é comum empresas reagirem desse modo quando interagem com candidatos que almejam ingressar como colaboradores.

Especialmente, para algumas funções e setores – como o departamento de vendas, o representante comercial – a empresa pode não desejar indivíduos cuja imagem não esteja perfeitamente alinhada à dela. A ideia de que os colaboradores expressam a cultura da empresa quando estão trabalhando é bastante difundida e como uma tatuagem pode dar margem a vários tipos de interpretação (positivas e/ou negativas), poucas instituições empresariais desejariam que um funcionário expusesse sua tatuagem durante a apresentação de um produto a ser vendido, a não ser que fosse diretamente ligado ao *business tattoo*; tanto a marca quanto o produto podem ser vistos de uma maneira que as desfavorece. Johann (2004) observa outro aspecto relevante ao diferenciar cultura não-material de cultura material. A primeira diz respeito à personalidade coletiva e se expressa na forma como as pessoas que nela trabalham se relacionam, demonstram suas ideias, mantêm tabus ou preconceitos, se comunicam por meio de um vocabulário e gírias específicos.

A cultura material, por sua vez, recebe influência da cultura não-material e está entranhada na arquitetura dos prédios, no layout dos setores, na distribuição dos espaços, assim como está presente na tecnologia empregada em seus processos, na forma como as pessoas se vestem e nos símbolos impressos em sua logomarca. Nesse sentido, o modo como os funcionários se vestem e todos os aspectos visuais

⁷ Google, Facebook e Hotmart são alguns exemplos de empresas que buscam valorizar a singularidade de seus colaboradores e incorporam esse elemento à cultura da própria empresa.

e não visuais que se expressam não só na vestimenta como em sua fala e gestual são diretamente associados à cultura da empresa.

Por isso, uma marca ou signo no corpo – como a tatuagem - pode interferir na interação do colaborador com outros *stakeholders*, colocando em risco os interesses da própria corporação.

Admitindo a ideia de que como sujeitos participamos de vários ambientes sociais, que se orientam por culturas, códigos e valores específicos, é possível que uma tatuagem não seja aceita pelos membros de uma empresa – ainda que estes membros frequentem outros espaços sociais, diferentes do ambiente corporativo, onde a tatuagem seja aceita.

A cultura corporativa opera pela semelhança. A identidade dos funcionários está nas roupas, no modo de andar, no vocabulário, entre outros e pode colidir com as diferenças pessoais de seus colaboradores. Por isso, no processo de produção de identidade entre os colaboradores a empresa tende a buscar a uniformização dos hábitos e costumes dos indivíduos daquele grupo conforme padrões definidos pela corporação. Esse artifício dá segurança de que o funcionário irá transmitir a imagem que a empresa deseja.

5 Tatuagem: processo de seleção e cultura Organizacional

O ambiente de trabalho é um espaço que exerce controle sobre os indivíduos, ou seja, é um local em que o profissional é julgado por seus usos e práticas e para os que desejam permanecer na empresa é relevante levar em conta os julgamentos que recaem sobre a forma como cada um se expressa. Nesse sentido, no interior de uma organização, de algum modo, são impostos limites às formas de expressão, às práticas e usos dos colaboradores. Esses liames têm relação com a missão, a visão e os valores das empresas; ou seja, com a cultura da instituição empresarial.

A permanência de um indivíduo em um grupo – independentemente da natureza da coletividade – está vinculada à aceitação das regras, usos e práticas definidos coletivamente. No caso específico de quem participa de uma organização empresarial, os códigos definidos por ela precisam ser respeitados a não ser que o colaborador esconda os sinais que não “agradam” aos olhos do chefe e dos demais colaboradores com quem trabalha. Considerando que a tatuagem, de modo geral,

ainda é vista de forma estigmatizada, e se a pessoa que a tem deseja ser aceita nos diferentes ambientes, é preciso ponderar o peso que a não aceitação dessa prática tem sobre a vida do indivíduo que a incorpora. Isso porque o uso ou a prática que é estranhada em um grupo pode ser rejeitado ou rechaçada, e interfere na percepção sobre os sujeitos que têm a marca (GOFFMAN, 1981).

A partir desse relato tornado público pela revista, surge o seguinte questionamento: a tatuagem influi positiva ou negativamente no mundo profissional? E especificamente a respeito do preconceito sofrido pelos tatuados, ele é parte do imaginário da sociedade? Pois o receio quanto ao mercado de trabalho ainda está associado ao senso comum, que relaciona a tatuagem à marginalidade (VARELA, 2009).

Como já citado anteriormente, as empresas possuem cultura organizacional, e as mesmas utilizam diversas formas de seleção de pessoas para fazerem parte da equipe de colaboradores de sua empresa. Porém, candidatos tatuados sofrem determinadas restrições na hora da entrevista.

Santana (2013), através de uma entrevista com a administradora de recrutamento da empresa Seleta Consultoria - especializada na seleção e contratação de mão de obra para empresas - discute as dificuldades do profissional tatuado. A especialista explica que já teve casos de empresas não contratarem pessoas pela utilização de pinturas no corpo, muito embora, não seja uma característica que eles avaliam de imediato na seleção. Por isso mesmo, se o candidato for tatuado, a tatuagem tem que ficar bem escondida, e se for de tamanho grande e visível a contratação não acontece (SANTANA, 2013).

Em nota publicada no site do G1, pessoas tatuadas afirmam que o preconceito diminuiu, porém se sabe que ainda existe. As empresas alertam que exageros devem ser evitados, principalmente durante a entrevista. Por isso, tatuagens em lugares que não sejam visíveis ao serem cobertos pela roupa, por exemplo, serão bem-vindas. Na figura 2 abaixo, é possível observar os lugares indicados para serem feitas tatuagens. (G1, 2012)

A Constituição Federal Brasileira não possui nenhum artigo que disponha sobre a não contratação de uma pessoa pelo fato de ela possuir tatuagens. (SANTANA, 2013). No entanto, as empresas são livres para definir os critérios mais relevantes para a escolha de candidato e nada as obriga a contratar alguém por usar tatuagem.

Além do mais, a não contratação pode ser justificada por outros elementos como adequação do perfil, desempenho nos testes, etc.

5.1 Resultado da entrevista com os moradores de Tatuí

Esses resultados tomam por base os dados coletados, através de um questionário (Apêndice A) estruturado e fechado, aplicado a 100 moradores tatuados de diversos locais da cidade de Tatuí, entre os dias 11 a 15 de janeiro de 2016. Por meio de procedimentos analítico-descritivos os resultados são expressos mediante a generalização dos casos semelhantes, quando houver. Fizemos análise comparativa entre os entrevistados, identificando como os mesmos lidam com o fato de terem tatuagens, sabendo que essa prática nem sempre é vista com “bons olhos” no mercado de trabalho e em outros ambientes sociais.

Os entrevistados têm idade entre 18 e 64 anos, sendo 54% composto de mulheres e 46%, de homens. Eles possuem, em média, 19 tatuagens, sendo a maioria de grande porte e aparentes.

Conforme explicitado antes, perfilhamos a visão de Featherstone, para quem há uma espécie de estetização da vida que se coaduna com o “culto ao corpo” e o uso de tatuagens seria expressão desse processo. A tatuagem se integra ao que Featherstone denomina de cultura *figural*, essa em que há uma apropriação da arte e exposição da mesma dentro da lógica do mercado de consumo, como um objeto de consumo. Apesar de hoje em dia haver maior aceitação da tatuagem, em comparação com décadas anteriores, quando essa era identificada como prática de marginais, ainda recai uma espécie de estigmatização sobre ela (GOFMANN, 1981; MELO, 2000; SANTANA, 2013)

Em relação à experiência de viver situações de discriminação nas relações sociais, 86% dos entrevistados afirmam já ter sofrido algum tipo de preconceito em virtude de terem tatuagens, e apesar de ser cada vez mais comum na atualidade, 82% dos pesquisados acreditam que a tatuagem ainda é alvo de estranhamento e preconceito.

Já em relação ao mercado de trabalho, 92% estão trabalhando atualmente em setores variados 64% dos entrevistados afirmam que a empresa em que trabalham exige que seus colaboradores escondam suas tatuagens, caso as possuam.

No que diz respeito ao processo de seleção, 94% dos entrevistados procuram esconder suas tatuagens na hora da entrevista e 56% afirmam que passaram pela experiência de não terem sido contratados por possuírem tatuagem. E além disso, 76% acreditam que pessoas tatuadas são contratadas para cargos de alto nível hierárquico.

Em síntese, a pesquisa evidenciou que pessoas tatuadas enfrentam mais dificuldades de se inserir no mercado de trabalho do que os profissionais sem tatuagens. Especificamente, no que diz respeito aos processos seletivos, alguns cuidados são tomados para que a tatuagem não seja empecilho e a contratação aconteça. Os candidatos tatuados tendem a encobrir suas tatuagens, por receio de serem desclassificados ou vistos com “maus olhos” pelo contratante. Tal comportamento indica que a prática de usar tatuagem é vista tanto pelo candidato tatuado, quanto pelos integrantes da empresa, como uma conduta não assimilada e, portanto, não legitimada pela cultura organizacional, o que faz pensar que é vista como um comportamento não apropriada ao ambiente de trabalho.

De nossa perspectiva, a empresa exerce mecanismos de controle sobre a forma de os colaboradores e, até mesmo, os candidatos se portarem. Nesse sentido, validamos a visão de Foucault, para quem a atuação das instituições é disciplinar. Esse processo em que “relações de poder múltiplas” atravessam e caracterizam o corpo social se dá por meio do discurso (FOUCAULT, 2004). Em certa medida, a cultura da empresa, opera por símbolos, adequando as condutas dos colaboradores aos princípios morais e éticos (JOHANN, 2004). Verbalizar e evidenciar o padrão considerado apropriado é um dos mecanismos dos quais as corporações se valem para obter a padronização dos comportamentos sociais. Isso se evidenciou na conduta do entrevistado 4, que mentiu em entrevista quando perguntado se tinha tatuagem. A empresa não assimila a tatuagem como uma prática integrada à corporação. O candidato, por sua vez, sabendo de antemão que uma pessoa tatuada corre o risco de não ser bem aceita, independentemente do significado da tatuagem mentiu sobre a tatuagem.

Embora a constituição brasileira assegure a liberdade individual e reconheça que as pessoas podem fazer de seus corpos o quiserem, sabemos que essa não é a única forma de regulação pela qual as pessoas se orientam e que opera como disciplinar. O mercado de trabalho e as organizações criam critérios próprios que

influenciam a ética e a conduta de pessoas que se inserem na realidade de trabalho. Desse modo, a prática hedonista de cultuar os corpos e mesmo a fruição da arte por meio da prática de tatuar, em alguns momentos são colocadas em segundo plano, sobretudo quando o que está em jogo são questões ligadas à participação do mercado de trabalho, e aspectos materiais ligados à sobrevivência, à vida social e às representações do trabalho. Quando há receio de haver colisão entre as lógicas de realidades diferentes, as pessoas escamoteiam seu comportamento. As áreas em que há maior aceitação de pessoas tatuadas são a operacional e loja de vestuário.

Na última seção do questionário, os entrevistados relataram exemplos de preconceito e discriminação ocorridos devido à tatuagem. Por motivo de preservação de suas identidades, não foram questionados os dados pessoais, apenas a idade e o sexo dos entrevistados. Abaixo estão relacionados alguns comentários citados:

Entrevistado 1:

Fui monitora de matemática e estatística na faculdade durante 4 semestres, e após formada pude exercer a função de professor de matemática para alunos do ensino fundamental e médio. Porém, quando fui chamada para entrevista em uma escola particular, ficou evidente que o fato de possuir tatuagem nos dedos das mãos e nos braços, eu não poderia atuar como professor naquela escola. Eles afirmaram que os pais dos alunos eram muito rígidos e não aprovariam que seus filhos tivessem aulas comigo.

Entrevistado 2:

Atuo como advogado e amo tatuagens, acontece que devido a minha profissão fiz todas elas em locais escondidos para que os clientes não as vejam e eu não corra o risco de perder o caso.

Entrevistado 3:

Dentro do hospital já fui vítima de comentários indelicados pelos pacientes por ter o nome dos meus filhos tatuados no braço. Cansei dos comentários preconceituosos e só trabalho de manga comprida, mesmo no calor, para evitar transtornos.

Entrevistado 4:

Tenho uma tatuagem que cobre minhas costas e também uma grande na coxa. No dia em que fui entrevistada para trabalhar no meu atual emprego, disse que não tinha tatuagem. Era meu sonho trabalhar como recepcionista em um escritório, e como sabia que a empresa não aceitava funcionários tatuados tive que mentir. Até hoje eles não sabem dessas tatuagens.

Entrevistado 5:

Meus pais são extremamente rígidos. Fiz minha primeira tatuagem aos 20 anos na batata da perna. Após 2 meses minha mãe viu e ficou louca. Ela contou para o meu pai e eles disseram que se eu não desse um jeito de apagar a tatuagem eu seria expulso de casa. Hoje tenho mais de 60 tatuagens, moro com a minha esposa e meus 2 filhos e meus pais mal falam comigo.

Entrevistado 6:

A família do meu namorado não me aceita por eu ter tatuagens. Eles já ofereceram até dinheiro para o meu namorado terminar comigo. Depois que tivemos nosso primeiro filho as coisas mudaram um pouco, mais ainda existe um olhar preconceituoso fortíssimo dentro da casa dos pais dele.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema proposto para o trabalho em questão se refere a seleção de pessoas tatuadas para o mercado de trabalho. Através desta análise, uma série de questões foram abordadas, entre elas: a dinâmica dos processos de seleção e a tatuagem frente à sociedade. Também foram considerados os resultados obtidos nos questionários aplicados a pessoas tatuadas na cidade de Tatuí.

O mercado de trabalho possui grande importância para o desenvolvimento econômico de uma sociedade. Dessa forma, o clima organizacional tem poder representativo de uma empresa, e busca, através do processo de seleção, candidatos que se adequem ao perfil da empresa.

Pessoas tatuadas são alvo de preconceito e discriminação dentro da sociedade e em certos ramos empresariais isso não é diferente. Apesar da liberdade de expressão não sofrer nenhum tipo de censura prévia, alguns candidatos se deparam com barreiras devido a tatuagem na hora da contratação.

A tatuagem ainda tem muitos obstáculos a superar no que diz respeito ao preconceito dentro da sociedade e organizações. Apesar da mudança lenta e da existência de pessoas e empresas mais conservadoras, a tatuagem, desde a sua popularização, atualmente apresenta um lado mais artístico do que marginal.

Os resultados obtidos no questionário aplicado aos tatuados residentes em Tatuí evidenciam que a tatuagem afeta, e muito, a vida profissional de um indivíduo.

Por mais que sejam excelentes profissionais, o preconceito e a discriminação existem.

Portanto, o problema proposto foi respondido, visto que ficou evidente o fato de que pessoas tatuadas enfrentam barreiras na hora do processo de seleção em empresas com perfil mais conservador. Tais candidatos teriam mais chances de conseguir a contratação em empresas que não veem problema algum, e até mesmo valorizam ou consideram como atributo, profissionais com tatuagem.

Os objetivos do trabalho também foram atendidos. A dinâmica do processo de seleção envolve diferentes técnicas a fim de recrutar candidatos que se enquadram com a cultura organizacional da empresa. E no que diz respeito a opinião da sociedade, apesar de ter assumido nova forma e ser cada vez mais comum ver corpos tatuados, ela ainda é alvo de preconceito e discriminação. Sendo assim, no que diz respeito ao processo de seleção, esconder as tatuagens se tornou um modo de sobrevivência.

Em síntese, a intenção para o desenvolvimento desse trabalho é mostrar que o que deve ser levado em conta é o currículo, o caráter, a experiência e o profissionalismo do candidato, e não sua aparência física, mesmo que ela seja importante no que se refere à apresentação. Entretanto, o fato de possuir tatuagem não deveria ser quesito eliminatório por parte dos selecionadores na hora da entrevista.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luis Cesar Goncalves; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas**. Atlas, 2006.

CEAT. **Tatuagem e piercings na entrevista para o mercado de trabalho**. 2012. Disponível em: <<http://ceatdeamerico.blogspot.com.br/2012/07/tatuagem-e-piercings-na-entrevista-para.html>>. Acesso em: 1 nov. 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Elsevier Brasil, 2008.
DE ARAUJO, Luis Cesar Goncalves; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas**. Atlas, 2006.

DE OLIVEIRA, Sidinei Rocha; PICCININI, Valmiria Carolina. **Mercado de trabalho: múltiplos (des) entendimentos**. Revista de Administração Pública-RAP, v. 45, n. 5, p. 1517-1538, 2011.

ELIADE, Mircea. **Imagens e Símbolos: ensaio sobre o simbolismo mágico-religioso**. São Paulo: Martins Fontes, 1991.

ESPÍNDOLA, Rudney Ramos et al. **Tatuagem Não Muda Caráter**. Ucdb, Campo Grande, 2012.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1988.

FONSECA, Andrea Lisset Perez. **Tatuar e Ser Tatuado: etnografia da prática contemporânea da tatuagem, estúdio: Experience Art tattoo – Florianópolis – SC**. Florianópolis: Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, 2003.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro, Graal, 2004.

----- **História da sexualidade II: o uso dos prazeres**. Rio de Janeiro, Graal, 1984.

----- **História da sexualidade III: o cuidado de si**. Rio de Janeiro, Graal, 1985.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura organizacional: sedução e carisma?**. 1997. Tese de Doutorado.

G1 (Brasil). **Tatuagem pode custar caro e prejudicar em seleção de emprego**. 2012. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sp/vale-do-paraiba-regiao/noticia/2012/07/tatuagem-pode-custar-caro-e-prejudicar-em-selecao-de-emprego.html>>. Acesso em: 02 jan. 2016

GOFFMAN, Erving. **Estigma**. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

JOHANN, Sílvio Luiz. **Gestão da cultura corporativa: como as organizações de alto desempenho gerenciam sua cultura organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2004.

LASCH, Christopher. **A cultura do narcisismo**. Rio de Janeiro, Imago, 1983.

LE BRETON, David. **La Sociologie du Corps**. 5a édition. Paris: PUF, 1992.

LEITÃO, Débora Krischke. **Mudanças de significado da tatuagem contemporânea**. Cadernos IHU Idéias. Ano 2 - nº 16 – 2004

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

MARQUES, Isabela Oliveira. **Liberdade de expressão**. Etic-encontro de iniciação científica-ISSN 21-76-8498, v. 8, n. 8, 2015.

MARQUES, T.; **O Brasil tatuado e outros mundos**. São Paulo: Rocco, 1997.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J.W. **Administração de Recursos Humanos**. 1ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MOURA, Roldão . **A. Ética no meio ambiente do trabalho**. São Paulo: Juarez de oliveira, 2004.

OETTERMANN, Stephan. On Display: Tattooed Entertainers in America and Germany.; **Written on the Body: the tattoo in Europe and American history**. Princeton: Princeton University Press, 2000.

OLIVEIRA, Bruna B. et al. **Recrutamento e seleção de talentos: reflexões e contribuições da psicologia**. 2012. 6 f. Trabalho de pesquisa_ Unifra, Santa Maria, 2012. Disponível em: <<http://www.unifra.br/eventos/sepe2012/Trabalhos/6724.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2015.

OPINIÃO RH (Brasil). **Tudo Sobre Gestão de Pessoas. Tatuagem & Trabalho: O que os especialistas dizem**. 2012. Disponível em: <<http://opiniaorh.com/2012/09/19/tatuagem-trabalho-o-que-os-especialistas-dizem/>>. Acesso em: 02 nov. 2015

OSÓRIO, Andréa. **O gênero da tatuagem: continuidades e novos usos relativos à prática na cidade do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro. Tese de Doutorado. 2006

PAIXÃO, Fernanda. **A tatuagem no mercado de trabalho hoje: ter tatuagem atrapalha para conseguir emprego?**. 2013. Disponível em: <<http://www.maistatuagem.com.br/artigos/a-tatuagem-no-mercado-de-trabalho-hoje-ter-tatuagem-atrapalhar-para-conseguir-emprego/>>. Acesso em: 01 nov. 2015.

ROCHA, Ma Eduarda da Mota. Culture of body. Plural; Sociologia, USP, São Paulo, 5: 66-87, 1-sem.1998.

SANTANA, Adson. **Tatuagem: Discriminação Estampada na Pele**. 2013. Disponível em: <<http://jornal-contexto.blogspot.com.br/2013/04/em-varios-ambientes-que-vao-dotrabalho.html>>. Acesso em: 31 dez. 2015

SUPER, Redação. **1º Censo de Tatuagem do Brasil: resultados**. Revista Super Interessante, São Paulo, v. 330, n. 1, p.30-33, mar. 2014. Disponível em: <<http://super.abril.com.br/comportamento/1o-censo-de-tatuagem-do-brasil-resultados>>. Acesso em: 31 dez. 2015.

VARELA, Karolina Duarte Mateus. **O preconceito da tatuagem no mercado de trabalho**. Monografia. Universidade Federal do Rio Grande do Norte Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes Departamento de Ciências Sociais, Natal, 2009. <https://www.linkedin.com/pulse/tatuagens-piercings-e-alargadores-mercado-de-trabalho-tais-targa-1/>