INTERFACE TECNOLÓGICA

FALTA DE OPORTUNIDADE DE TRABALHO: uma realidade da população LGBTQIAP+

LACK OF JOB OPPORTUNITY: a reality of the LGBTQIAP+ population

Thalia de Oliveira Machado – thalia_mrl@hotmail.com
Faculdade de Tecnologia de São Carlos (FATEC) – São Carlos - SP – Brasil

Paulo Alberto Garcia Ferreira – pauloferreira2004@gmail.com
Faculdade de Tecnologia de São Carlos (FATEC) – São Carlos - SP – Brasil

Lilian Segnini Rodrigues – lilian.rodrigues3@fatec.sp.gov.br
Faculdade de Tecnologia de São Carlos (FATEC) – São Carlos - SP – Brasil

DOI: 10.31510/infa.v20i2.1729
Data de submissão: 06/09/2023
Data do aceite: 16/11/2023
Data da publicação: 20/12/2023

RESUMO

O objetivo principal deste artigo é analisar as barreiras enfrentadas pela comunidade LGBTQIAP+ no processo de recrutamento e seleção na cidade de São Carlos (SP). Para isso, utilizamos um questionário online, com perguntas específicas para compreender as dificuldades vivenciadas por pessoas LGBTQIAP+ em processos seletivos. Os resultados obtidos, inesperadamente, não coincidiram totalmente com as expectativas, especialmente em relação ao nível de escolaridade dos entrevistados, possivelmente gerando um viés na amostra em relação ao processo discriminatório. Em contra partida, revelaram um persistente preconceito e dificuldades individuais enfrentadas durante os processos seletivos. Isso levanta a questão de se o fato de não compartilharem essa informação pode ter tido um impacto positivo nos resultados. Assim, este estudo sublinha a complexidade dessas questões e ressalta a necessidade de investigações futuras mais aprofundadas para compreender como a identidade de gênero e a orientação sexual interagem no contexto do recrutamento e seleção.

Palavras-chave: LGBTQIAP+. Preconceito. Discriminação. Processos Seletivos. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

The main objective of this article is to analyze the difficulties faced by the LGBTQIAP+ community in the recruitment and selection process in the city of São Carlos (SP). To do this, we used an online questionnaire, with specific questions to understand the difficulties experienced by LGBTQIAP+ people in selection processes. The results obtained, unexpectedly, did not fully coincide with expectations, especially in relation to the educational level of the interviewees, possibly generating a bias in the sample in relation to the discriminatory process. On the other hand, they revealed persistent prejudice and individual difficulties faced during the selection processes. This raises the question of whether not sharing this information may have had a positive impact on the results. Thus, this study highlights the complexity of these

issues and highlights the need for more in-depth future investigations to understand how gender identity and sexual orientation interact in the context of recruitment and selection.

Keywords: LGBTQIAP+. Prejudice. Discrimination. Selection Processes. Labor market.

1 INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, é notório que há uma crescente tendência de grupos que defendem a inclusão de indivíduos que, sem dúvida alguma, são marginalizados pela sociedade. Entre esses grupos está o movimento social e político LGBTQIAP+, (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transsexuais, Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais e outros). Através dessa sigla, o movimento busca representar a diversidade dessas identidades e lutar pela sua inclusão na sociedade.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, não faz menção específica aos direitos da comunidade LGBTQIAP+. No entanto, desde então, a ONU tem adotado várias resoluções e declarações que afirmam a igualdade e a não discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero.

O preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, afirma que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo. Por fim, as Nações Unidas reafirmam a determinação em promover o respeito universal e efetivo pelos direitos humanos e liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, idioma ou religião.

Diversos autores têm se dedicado a estudar e pesquisar o Movimento LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros), que é uma iniciativa civil e social que busca promover a aceitação das pessoas LGBT na sociedade. Esse movimento tem como objetivo lutar por direitos e igualdade para as pessoas que são marginalizadas por conta de sua orientação sexual ou identidade de gênero, buscando assim construir uma sociedade mais inclusiva e tolerante.

A falta de oportunidades de trabalho é uma realidade para a maioria do público LGBQIAP+, limitando suas possibilidades de emprego e desenvolvimento profissional. A discriminação contra essa população no mercado de trabalho se estende ao longo de várias décadas e possivelmente séculos. No entanto, foi apenas nas últimas décadas que esse problema começou a receber maior atenção e a ser estudado com mais profundidade. A partir do final do século XX, houve um aumento na visibilidade e na luta pelos direitos da população

LGBTQIAP+, o que ajudou a colocar em evidência as dificuldades que muitos enfrentam em relação ao emprego e à carreira profissional.

De acordo com Siqueira (2015), é incomum encontrar esforços concretos e efetivos para incluir pessoas LGBTs nas empresas. Mesmo quando há iniciativas nesse sentido, muitas vezes elas se limitam ao discurso teórico, sem uma aplicação prática significativa. Isso indica que ainda há um longo caminho a percorrer para que as empresas efetivamente reconheçam e valorizem a diversidade sexual e de gênero em seus ambientes de trabalho, e promovam a inclusão e a igualdade de oportunidades para todos os funcionários, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Entre as principais dificuldades enfrentadas pela população LGBTQIAP+ no mercado de trabalho estão a discriminação na hora da contratação, a falta de oportunidades de promoção, a ausência de políticas de inclusão nas empresas e a violência ou assédio no ambiente de trabalho. Esses problemas são resultado de uma cultura heteronormativa e discriminatória, que muitas vezes se manifesta de forma sutil ou velada, mas que pode ter efeitos profundos na vida e na carreira dos indivíduos LGBTQIAP+.

A diversidade sexual e de gênero é uma realidade presente em todas as modalidades sociais, e apesar dos avanços em termos de inclusão e respeito, a população LGBTQIAP+ ainda enfrenta diversas dificuldades e preconceitos no ambiente de trabalho. Um dos grandes desafios é o processo de recrutamento e seleção, que muitas vezes pode excluir ou dificultar a entrada de candidatos LGBTQIAP+ em empresas e organizações.

Este trabalho busca explorar as barreiras no recrutamento e seleção de emprego para a população LGBTQIAP+ em São Carlos - SP, bem como examinar políticas para promover a inclusão e diversidade nas empresas locais. Diante da relevância e carência de pesquisas específicas nesse contexto, compreender essas questões é crucial para a plena inclusão dessa comunidade no mercado de trabalho e para o benefício de equipes diversas e produtivas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A sexualidade humana é influenciada por uma complexa interação de fatores biológicos, psicológicos e sociais, compreendendo essencialmente três componentes: o sexo biológico, a orientação sexual e a identidade de gênero. Por outro lado, a diversidade sexual engloba uma vasta gama de maneiras pelas quais as pessoas vivenciam e expressam sua sexualidade (São Paulo, 2018, p. 10). A orientação sexual envolve a atração emocional, afetiva ou sexual que

uma pessoa experimenta em relação a outra, podendo manifestar-se em direção a indivíduos de sexo oposto (heterossexual), do mesmo sexo (homossexual) ou de diversos sexos (bissexual), refletindo a maneira como as pessoas estabelecem relações interpessoais. Conforme explicado por Dias (2016), a identidade de gênero é a forma como uma pessoa se identifica, podendo ser identificada como homem, mulher, ambos ou nenhum desses gêneros, sendo uma experiência interna e individual que pode ou não estar alinhada com o gênero atribuído no nascimento, abrangendo a percepção pessoal do próprio corpo, bem como outras formas de expressão, como a escolha de roupas e a maneira de se comunicar, entre outros aspectos.

Portanto, como enfatiza Jesus (2012), é importante ressaltar que identidade de gênero e orientação sexual são dimensões diferentes. Pessoas transexuais, por exemplo, podem ser heterossexuais, lésbicas, gays ou bissexuais. Isso demonstra que a identidade de gênero e a orientação sexual não estão intrinsecamente ligadas, e cada indivíduo pode experienciar essas dimensões de forma única e independente.

É fundamental reconhecer que a diversidade e inclusão no ambiente de trabalho são pilares essenciais para o avanço social e o sucesso das organizações. A diversidade abarca variadas características, como raça, etnia, gênero, idade, orientação sexual, habilidades físicas e mentais, e a inclusão implica na criação de um ambiente que valorize tais diferenças, assegurando igualdade de oportunidades e respeito. No entanto, alcançar esses objetivos demanda esforços contínuos, políticas apropriadas, programas de conscientização, e a liderança comprometida, abrangendo desde a erradicação do preconceito até práticas de recrutamento e seleção imparciais.

Uma equipe de trabalho com maior diversidade trará benefícios para a eficácia organizacional. Isso resultará em um ambiente de trabalho mais motivador, oferecerá oportunidades de alcançar novos segmentos de mercado e impulsionará a produtividade (Thomas, 1996). Portanto, é essencial reconhecer e valorizar a diversidade sexual e de gênero para criar um ambiente de trabalho inclusivo e favorável ao crescimento e sucesso da organização.

Por outro lado, o heterossexismo, conforme explicado por Pichler (2007), é a discriminação com base na orientação sexual. Esse termo é utilizado para descrever a crença, atitude ou sistema social que favorece e privilegia a heterossexualidade como a única orientação sexual válida e desvaloriza, discrimina ou exclui outras orientações sexuais, como a homossexualidade, bissexualidade e pansexualidade. O heterossexismo está enraizado nas estruturas sociais, culturais e institucionais e pode manifestar-se de várias formas, incluindo

preconceito, discriminação, estigmatização e marginalização de indivíduos ou grupos com base em sua orientação sexual. O heterossexismo pode ter um impacto negativo na vida das pessoas LGBTQIAP+ ao negar-lhes direitos, oportunidades e igualdade de tratamento, além de perpetuar estereótipos e criar um ambiente de hostilidade e exclusão. O combate ao heterossexismo envolve a promoção da aceitação, inclusão e igualdade de direitos para todas as orientações sexuais.

Respeitar e reconhecer a diversidade sexual e de gênero é de suma importância, pois se baseia no princípio fundamental dos direitos humanos: a igualdade e dignidade de todas as pessoas. Cada indivíduo merece ser valorizado e respeitado em sua singularidade, incluindo sua orientação sexual e identidade de gênero.

Contudo, a discriminação contra indivíduos LGBT começa já no processo de recrutamento, pois muitas vezes os candidatos evitam se candidatar a vagas nas quais acreditam que poderiam enfrentar discriminação. Uma descrição estereotipada de uma vaga pode afastar candidatos que não se encaixam nos estereótipos preconcebidos (Fric, 2017). Durante a análise de currículos, candidatos igualmente qualificados, mas pertencentes a minorias, podem ser avaliados de forma desfavorável, sendo rejeitados ou convidados para entrevistas apenas como último recurso. Durante as entrevistas, é possível que o candidato seja vítima de discriminação interpessoal, mesmo que o entrevistador não tenha intenções preconceituosas. Ao oferecer uma vaga, o empregador pode apresentar condições pouco atraentes ou, em alguns casos, não oferecer emprego algum. Essas condições desfavoráveis podem persistir após a contratação e podem prejudicar os candidatos em futuras buscas de emprego (Fric, 2017).

Indivíduos que se identificam como LGBTQIAP+ enfrentam uma série de desafios e violações de seus direitos fundamentais ao ingressar no mercado de trabalho e no processo de recrutamento e seleção. Dentre os principais obstáculos, destacam-se: i) a influência significativa da heteronormatividade e da heterossexualidade compulsória nos ambientes organizacionais; ii) a existência de um estigma latente em relação a essas minorias, alimentado por discursos conservadores e religiosos; e iii) a ocorrência de discriminação por parte de colegas e superiores hierárquicos (Laurini et al., 2022; Siqueira e Fellows, 2006).

Um estudo relevante que merece destaque foi conduzido na Suécia. Neste estudo, currículos foram enviados a aproximadamente 4000 empregadores, abrangendo 10 diferentes áreas de trabalho, nos quais o gênero e a orientação sexual foram atribuídos de forma aleatória. Os resultados revelaram a presença de discriminação baseada na orientação sexual no mercado de trabalho sueco. Essa discriminação variou conforme a ocupação, indicando que candidatos

homossexuais do sexo masculino enfrentaram discriminação em profissões tipicamente dominadas por homens, enquanto candidatas lésbicas foram alvo de discriminação em ocupações mais associadas a mulheres (Ahmed; Andersson; Hammarstedt, 2013).

No Brasil, as políticas voltadas para a comunidade LGBT ainda estão em seus estágios iniciais de desenvolvimento. Atualmente, o que está em vigor abrange apenas os direitos fundamentais para a sobrevivência na sociedade. As questões relacionadas ao ambiente de trabalho ainda não foram incorporadas às políticas públicas, apesar da importância.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Optou-se para a pesquisa de campo aplicando o método qualitativo devido à complexidade de estimar o tamanho da comunidade LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, considerando a sensibilidade do tema. Um questionário digital foi utilizado na plataforma Google Forms para coletar dados de forma anônima, com o propósito de compreender a participação das pessoas LGBTQIAP+ em processos seletivos na cidade de São Carlos-SP. O questionário direcionado exclusivamente para essa população continha 12 questões, incluindo informações de perfil, como faixa etária e nível de escolaridade, bem como perguntas relacionadas à experiência em processos seletivos, discriminação de orientação sexual e identidade de gênero. Além disso, uma pergunta aberta permitiu aos entrevistados compartilhar suas maiores dificuldades nesses processos.

O questionário foi disponibilizado entre os dias 21 e 24 de agosto de 2023, amplamente divulgado nas redes sociais, convidando residentes de São Carlos e membros da comunidade LGBTQIAP+ a participarem. O formulário digital encerrou a coleta de respostas após atingir cem participações, e as respostas foram tabuladas na plataforma Google Forms para uma análise mais eficiente em relação aos perfis dos participantes e para a filtragem necessária à análise.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados dos questionários foram inicialmente filtrados para descartar as respostas dos entrevistados que não eram de São Carlos, resultando em 56 respostas, em seguida filtrado em pessoas não-heterossexuais e/ou não cis gênero. Devido ao objetivo da pesquisa ser as dificuldades nos processos seletivos, filtramos também pelas pessoas que já tiveram experiência profissional, fornecendo assim 52 respostas dentro do perfil de estudo (Tabela 1). A partir

desses números podemos começar a interpretação dos resultados, sendo possível notar alguns padrões de respostas. Todos os dados abertos, foram ajustados para se encaixarem nos principais grupos.

Tabela 1 - Filtros aplicados nos perfis de respostas do questionário

Critérios	**Número de pessoas**
Total de Respostas	**100**
Filtrado apenas São Carlos	65
Adicionado filtro LGBTQIAP+	54
Adicionado o filtro se tem experiência profissional	52
Número de perfis considerado para a pesquisa	**52**

Fonte: Elaborado pelos autores baseado no questionário aplicado (2023)

O primeiro padrão identificado nas respostas, é sobre a idade dos participantes que responderam à pesquisa, sendo 87% encaixada nas faixas etárias de 18 a 34 anos. Foi possível notar também que o questionário atingiu mais pessoas com maior grau de escolaridade, sendo 73% dividido entre graduados, graduação em curso ou pós-graduação. Dado esses perfis majoritários, traçamos um perfil principal das pessoas abordadas, sendo jovens de alta escolaridade, o que pode representar um viés e uma limitação para as análises seguintes.

Na segunda parte do questionário, iniciam-se as perguntas relacionadas à discriminação durante os processos de recrutamento e seleção. A partir da pergunta "*8. Você já enfrentou algum obstáculo em um processo de seleção devido à sua identidade de gênero ou orientação sexual?*", podemos observar potenciais discordâncias em relação à literatura. Isso ocorre porque 77% dos entrevistados relataram que não tiveram dificuldades, o que é um dado notável. Esse resultado sugere que a maioria das pessoas LGBTQIAP+ na amostra não compartilhou experiências de discriminação ou preconceito durante os processos de seleção.

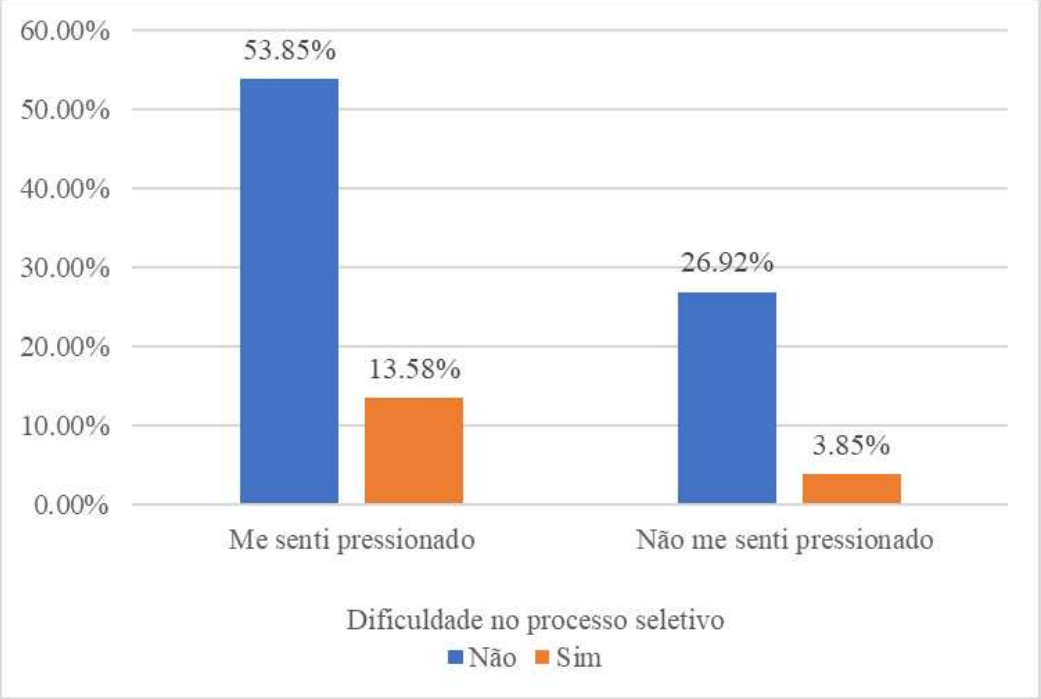
Entretanto, de acordo com uma pesquisa conduzida pelo InfoJobs em 2021, uma empresa especializada em tecnologia para recrutamento, foram coletados dados de 612 entrevistados, revelando uma série de percepções sobre preconceito e discriminação durante o processo de seleção: Aproximadamente 49% dos profissionais entrevistados relataram ter vivenciado situações de preconceito e discriminação em algum momento durante um processo seletivo. Entre esses casos, cerca de 30% identificaram a presença de discriminação étnica ou racial. Além disso, aproximadamente 20% dos entrevistados notaram discriminação baseada na orientação sexual. Cerca de 12% dos participantes relataram ter experimentado discriminação de natureza religiosa.

INTERFACE TECNOLÓGICA

A pesquisa também destacou que 71% dos entrevistados consideram o ambiente atual como pouco inclusivo no que diz respeito a questões de gênero e orientação sexual, enquanto 66% pensam o mesmo sobre questões de raça e etnia. Metade dos candidatos acredita que as empresas precisam reconhecer que as características físicas ou biológicas não afetam a capacidade técnica e profissional dos trabalhadores. Além disso, a pesquisa sugere que avanços tecnológicos podem contribuir para tornar os processos seletivos mais inclusivos.

O Gráfico 1 relaciona as perguntas "*10. Você já se sentiu pressionado(a) a esconder sua orientação sexual ou identidade de gênero durante uma entrevista de emprego?*" e "*9. Você já teve a sensação de que sua orientação sexual ou identidade de gênero afetou a sua capacidade de conseguir um emprego?*", o que nos mostra que a maior parte dos entrevistados não sentiu que sua orientação sexual ou identidade de gênero afetou sua capacidade de ser selecionado em um processo seletivo. Esses números nos levam a outro questionamento, sugestão para pesquisas futuras, de será que essas pessoas não sentiram dificuldade no processo seletivo, justamente por não revelar sua sexualidade ou identidade de gênero, e isso não influencia no processo, portanto, não sendo alvo de preconceito ou rejeição para a vaga.

Gráfico 1 - Porcentagem de Dificuldade em Processo Seletivo por esconder que era LGBTQIAP+



Fonte: Elaborado pelos autores baseado no questionário aplicado (2023)

Um dado importante observado foi que, entre as 52 respostas obtidas, apenas 10 pessoas afirmaram ter sofrido algum tipo de preconceito durante as entrevistas de emprego. No entanto, quando questionadas se sentiram que sua orientação sexual as prejudicou, 19 pessoas responderam afirmativamente. Essa discrepância sugere que, embora nem todos tenham vivenciado preconceito explícito ou discriminatório durante as entrevistas, uma parcela maior das pessoas LGBTQIAP+ percebeu que sua orientação sexual teve um impacto negativo em sua experiência no processo seletivo. Essa percepção pode ser influenciada por vários fatores, como preconceitos implícitos, estereótipos ou até mesmo a preocupação de que a orientação sexual possa ser vista como um obstáculo para o sucesso no processo de seleção. Nem sempre as formas de discriminação são óbvias ou diretas, e a percepção dos candidatos desempenha um papel importante em como eles interpretam sua experiência.

A questão *"11. Você já foi questionado(a) sobre sua orientação sexual ou identidade de gênero de maneira inadequada durante uma entrevista?"* registrou uma resposta de 88% dos entrevistados que afirmaram não terem sido questionados de maneira inadequada. Esse dado é encorajador, sugerindo uma alta taxa de resposta negativa. Essa alta taxa pode ser interpretada como um possível sinal de que os entrevistadores estão se tornando mais conscientes da importância de conduzir entrevistas de maneira respeitosa e concentrada nas habilidades e qualificações dos candidatos, em vez de focar na orientação sexual ou identidade de gênero dos candidatos. Além disso, essa tendência positiva também pode indicar que as empresas estão adotando políticas de recrutamento mais inclusivas e sensíveis a questões relacionadas à diversidade de gênero e sexualidade.

No final do questionário, optou-se por utilizar uma pergunta de resposta aberta, para que os entrevistados membros da comunidade LGBTQIAP+ pudessem compartilhar suas experiências e dificuldades durante os variados processos de recrutamento e seleção pelos quais passaram. Abaixo estão os resultados obtidos:

> *Discriminação, principalmente quando eu precisava falar. Por ter uma voz um pouco esganiçada, muitas vezes fui motivo de risinhos, comentários e afins. Bastante chato, inclusive em processos seletivos em que haviam dinâmicas de grupo, sempre tinha um ser humano para me julgar.* (Homem cis, 25-34 anos, Homossexual, Pós-graduação).

> *As oportunidades não são iguais quando somos LGBTQAs+, incluindo o fato de que sou negro e fora dos " padrões" hetero normativos que as pessoas procuram em pessoas, eu sofro homofobia até hoje em forma de " humor negro", geralmente as pessoas usam piadas para expressar o quanto elas abominam nós LGBTQAs+ e isso, não mudou, cada vez que passa, piora mais, mesmo com tantas informações e leis que não protegem ainda somos descriminados.* (Homem cis, 25-34 anos, Bissexual, Pós-graduação)

> *Ser uma pessoa não-binária e se sentir não respeitade e com medo de que se não esconder minha identidade de gênero eu não teria chance nenhuma de conseguir emprego com carteira assinada é uma realidade constante. Me sinto ume inútil quando me deparo com essa barreira.* (Não binário, 18-24 anos, Bissexual, Graduação incompleta)

> *Ter que "mudar" a aparência pra tentar ser aceita no cargo. (*Mulher cis, 18-24 anos, Pansexual, Ensino Médio)

> *Durante o processo, nenhum. Após a contratação você se depara com a realidade da cultura organizacional, no que se refere a piadas, a preenchimento de "cota". Querendo ou não, isso traz um reflexo para o comportamento do colaborador no ambiente de trabalho. Eu mesmo observava muitas piadas racistas (transfóbicas) depois de um atendimento com uma pessoa trans, por exemplo. Fora que, a bissexualidade não existe para o ambiente organizacional, ou você é gay, ou você é lésbica, ou você não sabe o que quer.* (Homem cis, 18-24 anos, Bissexual, Graduação completa)

> *Nos processos seletivos eu sempre passei batido por esconder e não "aparentar" muito ser uma pessoa LGBT. Mas após os processos e finalmente conseguir a vaga eu revelava, e as perguntas e conversas por trás que são evidentes de pessoas heteros cis, que acham que a gente não percebe nada, nos olhares e risadinhas. E até escutar coisas como "nada contra só que...", sempre escutei. E em nenhuma empresa houve algum projeto para a auxiliar na educação e respeito por nós, sabendo que muitas pessoas precisam caminhar com uma cabeça aberta para serem melhores profissionais, entre muitas outras vertentes.* (Homem cis, 18-24 anos, Bissexual, Graduação completa)

> *Ter que sempre estar provando para as pessoas que minha condição sexual não tem nada a ver com minhas competências profissionais, porque sinto que preciso ser " perfeito " em todas as etapas do processo seletivo, afinal, sou visto não apenas como um candidato, mas como o candidato GAY.* (Homem cis, 35-44 anos, Homossexual, Graduação completa)

Embora não façam parte da amostra utilizada no estudo devido à não residência em São Carlos, foram recebidas algumas respostas consideradas essenciais para a pesquisa, uma vez que proporcionam reflexões sobre as dificuldades enfrentadas por essa comunidade. A seguir, apresentam-se os resultados obtidos:

> *Todos os médicos de exame admissional acham que eu tenho AIDS quando comento que faço PREP e pedem um exame de HIV.* (Homem cis, 25-34 anos, Homossexual, Pós-graduação, São Paulo).

> *Já fui dispensado antes mesmo de iniciar uma entrevista de emprego, pois o recrutador me viu me despedindo do meu marido com um selinho no portão da empresa.* (Homem cis, 35-44 anos, Homossexual, Pós-graduação, Itatiba – SP)

> *Eu namoro um homem trans e por essa visão de "não ser homem de vdd", já ouvi muitas "ofertas" maldosas fetichezando o meu namorado e eu por um salário maior. Com a piada de "pelo menos vcs vão se divertir de vdd por uma noite e ainda com um salário maior" Quando eu namorava uma menina tbm ouvi caras muito seguros de si*

> *chamando pra cama. Como se todo casal lésbico quisesse um cara no meio… Umas coisas bizarras que quando eu namorava um cara cis, eu não ouvia tanto no ambiente de trabalho.* (Mulher cis, 18-24 anos, Pansexual, Ensino Médio completo, Kissimmee, Flórida)

Os depoimentos apresentados revelam uma variedade de experiências e desafios enfrentados por membros da comunidade LGBTQIAP+ em processos de recrutamento e seleção. Essas experiências vão desde a percepção de discriminação sutil, como comentários maldosos e risadas durante entrevistas, até preocupações profundas com a necessidade de esconder ou modificar sua identidade de gênero ou orientação sexual para serem aceitos no ambiente de trabalho. Isso nos mostra o quanto esse tema ainda precisa ser estudado com mais abrangência, não só em São Carlos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora nossa amostra para este estudo seja reduzida e as estatísticas não indiquem discriminação evidente nas etapas de recrutamento e seleção dessas populações, as respostas da pergunta aberta levanta a hipótese de que a não divulgação dessas informações pessoais pode ter sido uma estratégia para evitar discriminação.

Os resultados obtidos nesta pesquisa não correspondem inteiramente às nossas expectativas, especialmente no que diz respeito ao nível de escolaridade dos entrevistados pertencentes à comunidade LGBTQIAP+, que pode ter gerado um viés na amostra. A maioria dos entrevistados afirmou que sua orientação sexual ou identidade de gênero não influenciou sua capacidade de ser selecionado em processos seletivos. Contudo, essa constatação levanta a hipótese de que as pessoas possam não ter enfrentado dificuldades precisamente porque não compartilharam informações sobre sua orientação sexual ou identidade de gênero. Essa possibilidade sugere que não revelar tais aspectos pessoais pode não apenas evitar preconceito ou rejeição durante a seleção, mas também impactar positivamente o resultado do processo.

Portanto, os resultados deste estudo destacam a complexidade dessas questões e apontam para a necessidade de investigações mais profundas sobre a interseção entre identidade de gênero, orientação sexual e o processo de recrutamento e seleção. Tais pesquisas são cruciais para avançarmos em direção a ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e igualitários. É imperativo que todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero ou orientação sexual, tenham igualdade de oportunidades e sejam tratadas com respeito e justiça em nossa sociedade. Essas respostas sensíveis deixam claro que as empresas ainda precisam

reconhecer a diversidade como um valor, compreendendo que as diferenças enriquecem a dinâmica de grupos de trabalho colaborativos.

REFERÊNCIAS

AHMED, A. M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. Are gay men and lesbians discriminated against in the hiring process? **Southern Economic Journal**,vol. 79, no. 3, pp. 565–85, 2013.

DIAS, M. B. Homoafetividade e direitos LGBTI. **Editora Revista dos Tribunais**. 7º ed. São Paulo, 2016.

FRIC, K. Access to the labour market for gays and lesbians: research review. **Journal of Gay & Lesbian Social Services**, 2017.

INFOJOBS. **O combate à discriminação dentro das organizações. 2021.** https://www.infojobs.com.br/artigos/O_combate_a_discriminacao_dentro_das_organizacoes__1782.aspx. Acesso em: 03 setembro 2023.

JESUS, J. G. **Orientações sobre a população transgênero: conceitos e termos**. Guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião. Brasília, 2012. Disponível em: <https://www.diversidadesexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdff>. Acesso em: 21 agosto 2023.

LAURINI, M. M.; SANTOS, A. S. dos; CAMPOS, S. A. P. de. "Eu não tenho preconceito, mas...": obstáculos na inserção e permanência de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, v. 44, e65503, 2022.

PICHLER, S. Heterosexism in the workplace. **Sloan work and family encyclopedia**. Chestnut Hill, MA: Sloan Work and Family Research Network, 2007.

SÃO PAULO. Governo do Estado. **Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania**. Coordenação de Políticas para a Diversidade Sexual. Diversidade sexual e cidadania LGBT. 3ª ed. São Paulo: SJDC/SP, 2018. 47 p.

SIQUEIRA, V. V. S. B. **Comunidade LGBT**: um levantamento das estratégias de interação entre empresas e a comunidade LGBT. 2015. 90 f. Monografia (Bacharelado em Administração)—Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

SIQUEIRA, M.V.S.; FELLOWS, A.Z. Diversidade e Identidade Gay nas Organizações. Número Especial IV EnEO. **Gestão. Org**, v.4, n.3, 2006.

THOMAS, R. R.; Ely, R. J. **Making differences matter**: A new paradigm for managing diversity. Harvard Business Review. 1996.