



Universidade Federal do Pampa

**Campus Santana do Livramento
Graduação em Administração
Trabalho de Curso**

**UM OLHAR SOBRE TRAJETÓRIA DO HOMEM GAY NA INSERÇÃO NO
MERCADO DE TRABALHO EM SANTANA DO LIVRAMENTO/RS NA
FRONTEIRA BRASIL/URUGUAI**

Autoria: Alessandra Padilha Fernandes
Orientador: Luiz Edgar Araújo Lima

RESUMO

O mercado de trabalho vem sofrendo modificações nos últimos anos e com isso as empresas tornaram-se cada vez mais exigentes em seus processos de recrutamento e seleção, também com uma nova percepção sobre diversidade. Mesmo assim ao conhecermos o mercado de trabalho, vemos que a orientação sexual algumas vezes é uma das principais dificuldades encontradas ao tentar entrar no mercado de trabalho e as pessoas LGBTQIA+ são as mais afetadas nesse quesito. A pesquisa teve como objetivo geral descrever a trajetória do gay, quanto à inserção no mercado de trabalho na fronteira, (Santana do Livramento- Rivera) para assim entender as principais dificuldades encontradas pelos homens gays, para entrar ao mercado de trabalho e como as agências percebem o modo que as empresas locais tratam a diversidade. A metodologia utilizada foi uma pesquisa exploratória e descritiva com abordagem qualitativa; as entrevistas online com homens gays e com agências de recrutamento e seleção. Dentre os resultados, destacam-se: que as principais dificuldades encontradas pelos gays, para a inserção ao mercado de trabalho na maioria das vezes são a falta de capacitação; idade ou falta de experiência profissional, e não sua orientação sexual apesar de já terem passado algum tipo de constrangimento em seus locais de trabalho. Nas agências de empregos a percepção foi de que as empresas locais já possuem uma visão de equipes diversificadas, porém ainda não possuem uma cultura organizacional moldada com este propósito.

Palavras-chaves: Gays; Mercado de trabalho; Diversidade; Agências.

**A LOOK AT THE TRAJECTORY OF THE GAY MAN IN THE INSERTION IN THE
LABOR MARKET IN SANTANA DO LIVRAMENTO/RS ON THE
BRAZIL/URUGUAY BORDER**

ABSTRACT

The job market has undergone changes in recent years and with this companies have become increasingly demanding in their recruitment and selection processes, also with a new perception of diversity. Even so, when we get to know the labor market, we see that sexual

orientation is sometimes one of the main difficulties encountered when trying to enter the labor market, and LGBTQIA people are the most affected in this regard. With that the research had as general objective to describe the trajectory of gays regarding insertion in the labor market at the border, in order to understand the main difficulties faced by gay men to enter the labor market and how agencies perceive the way that local companies they deal with diversity. The methodology used was an exploratory and descriptive research with a qualitative approach, with online interviews with gay men and with recruitment and selection agencies. Among the results, it is highlighted that: the main difficulties faced by gays to enter the labor market is, most of the times, the lack of training; age or lack of professional experience and not their sexual orientation, despite having already experienced some type of embarrassment in their workplaces; in employment agencies, the perception was that local companies already have a vision of diversified teams, but still do not have an organizational culture molded for this purpose.

Keywords: Gays; Job Market; Diversity; Agencies.

UNA MIRADA A LA TRAYECTORIA DEL HOMBRE GAY EN LA INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL EN SANTANA DO LIVRAMENTO / RS EN LA FRONTERA BRASIL / URUGUAY

Resumen

El mercado laboral ha sufrido cambios en los últimos años y con ello las empresas se han vuelto cada vez más exigentes en sus procesos de contratación y selección, también con una nueva percepción de diversidad. Aun así, cuando conocemos el mercado laboral, vemos que la orientación sexual es en ocasiones una de las principales dificultades que se encuentran a la hora de intentar acceder al mercado laboral y las personas LGBTQIA son las más afectadas en este sentido. Así, la investigación tuvo como objetivo general describir la trayectoria de los gays en cuanto a la inserción en el mercado laboral en la frontera, con el fin de entender las principales dificultades que enfrentan los hombres gay para ingresar al mercado laboral y cómo las agencias perciben la forma en que las empresas locales les lidiar con la diversidad. La metodología utilizada fue una investigación exploratoria y descriptiva con enfoque cualitativo, con entrevistas online a hombres gay y con agencias de reclutamiento y selección. Entre los resultados, se destaca que: la principal dificultad que encuentran los gays, para la inserción en el mercado laboral, en la mayoría de los casos, es la falta de formación; edad o falta de experiencia profesional, y no su orientación sexual, a pesar de haber experimentado ya algún tipo de vergüenza en sus lugares de trabajo; en las agencias de empleo, la percepción fue que las empresas locales ya tienen una visión de equipos diversificados, pero aún no tienen una cultura organizacional moldeada para tal fin.

Palabras-clave: Gays; Mercado de Trabajo; Diversidad; Agencias.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo propicia um olhar sobre como é feita a inserção de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho, com foco em homens gays, e tem o intuito de analisar experiências vividas por esses indivíduos ao participarem dos processos seletivos para acesso no mercado de trabalho local e como a diversidade vem sendo tratada nas organizações.

O termo LGBTQIA+ é uma sigla para Gays, Bissexuais, Transexuais, Travestis, Intersexuais dentre outros. A condição de LGBTQIA+ não se trata de um estilo de vida, mas

uma opção de comportamento. São, expressões multifacetadas da diversidade sexual humana. (VIANA, 2014).

O preconceito e a discriminação com esse grupo é evidente no mercado de trabalho. Ao citarem as principais dificuldades para a inserção do mercado de trabalho a orientação sexual ou a identidade de gênero são os que têm mais destaque, além disso, a maioria sofre discriminação dentro de seu trabalho somente por não seguirem estereótipos padrões. Dessa forma existe uma frequente exclusão do grupo LGBTQIA+ nos processos seletivos (MENEZES et al. 2018).

Vivemos em uma sociedade que ao longo dos séculos se constituiu por expressar, entre os diferentes sujeitos, diferenciadas formas de opressão, dominação e exploração que muitas vezes fazes com que essas pessoas sejam discriminadas ou passem algum constrangimento. Quando conhecemos o mercado de trabalho conseguimos reconhecer também a complexidade presente na inserção da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho, em razão do preconceito culturalmente semeado na sociedade atual (SOUZA, 2020).

Após a Segunda Guerra Mundial as discussões sobre diversidade foram colocadas em pauta, foi somente nas últimas décadas diversidade sexual começou a se tornar alvo de discussão (RIOS et al. 2009). Esse tema atualmente está entre as principais discussões globais, particularmente com o foco voltado para questões organizacionais, cada vez mais vem sendo estabelecidas leis e políticas voltadas ao preconceito e discriminações direcionadas ao grupo LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, intersexos e dentre outras identidades de gênero), nas diferentes relações e espaços sociais, procurando assim alterar esse cenário e proporcionar um alcance amplo e indiferente a todos os serviços para esse grupo (DE ALMEIDA, 2019).

O Brasil que ainda possui uma cultura extremamente conservadora, que demonstra um alto índice de exclusão do grupo LGBTQIA+ no mercado de trabalho, o que causa sérias consequências econômicas nas vidas de pessoas que pertencem a esse grupo (IRIGARAY; FREITAS, 2009). E a maioria das pessoas que conseguem inserir-se no mercado de trabalho, sofrem algum tipo de discriminação ou preferem ocultar sua orientação sexual para não terem que enfrentar preconceito.

Observa-se que a fronteira (Santana do Livramento) assim como o restante do país, sustenta ideais conservadores, perpetuando assim, a desigualdade e a falta de oportunidade para com esse grupo na inserção no mercado de trabalho local.

Com o contexto apresentado, Este projeto traz como o seu objetivo geral demonstrar a trajetória do grupo LGBTQIA+ na inserção do mercado de trabalho, com o intuito de responder seguinte a questão: Quais as principais limitações encontradas pelo homem gay na inserção ao mercado de trabalho na fronteira (Santana do Livramento- Rivera)?

Foi criado o objetivo geral: Identificar as principais limitações encontradas por homens gays quanto à inserção no mercado de trabalho de Santana do Livramento/RS na fronteira Brasil/Uruguai?E com os objetivos específicos:a) Identificar as práticas utilizadas nos processos seletivos direcionadas aos gays, b) O que representa para o gay a inserção ao mercado do trabalho. Assim, para alcançar os objetivos e responder a questão apresentada, a pesquisa possui uma parte introdutória que possui os objetivos a serem alcançados, seguida da fundamentação teórica dividida em três tópicos com autores que falam sobre o tema LGBTQIA+, as principais dificuldades para a inserção ao mercado de trabalho e do mercado de trabalho LGBTQIA+.Em seguida a pesquisa traz os processos metodológicos onde é apresentada a abordagem e tipo de pesquisa, após foram analisados os dados coletados através de entrevistas online.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

É apresentado o resumo de estudos de outros autores, trazendo a discussão relacionada ao tema da pesquisa. Este capítulo foi dividido em 3 (três) tópicos: o primeiro apresenta o significado do trabalho na contemporaneidade, onde aborda um pouco da história do trabalho e como a forma de se trabalhar foi mudando ao longo da história; O segundo tópico aborda sobre a diversidade nos processos seletivos e como as organizações foram transformando a maneira de realizar E o último tópico trata do mercado de trabalho LGBTQIA+, onde descreve a maneira de inserção, desse grupo, no mercado de trabalho e como a diversidade ainda é um tabu nas organizações.

2.1 O significado do trabalho na contemporaneidade

Ao tentarmos reconstruir a história do trabalho através do tempo, encontramos diversas percepções diferentes de sua origem, mas todas elas trazem a ideia de castigo, tarefa que necessita esforço, pena ou obrigação (ALMEIDA, 2002).

Para Tolfo e Piccinini (2007), os sentidos e os significados do trabalho são um constructo psicológico, considerado multidimensional e dinâmico, consequência da interação de experiências pessoais e sociais relacionadas ao trabalho. Como fenômenos complexos, caracterizados por várias dimensões, sejam elas pessoais, sociais ou organizacionais.

Após a Revolução Industrial houve muitas mudanças, aumento da população, gerando economia o que fez com que o capitalismo se tornasse essencial para a sobrevivência e auto-realização pessoal na sociedade contemporânea. Assim o indivíduo moderno é relacionado com o seu trabalho, pois é por meio dele que se forma o homem, ou seja, ele transforma a sociedade e é transformado por ela. O indivíduo contemporâneo passou a ter trabalho como fonte principal do vínculo social (BERNAL, 2010).

A forma de trabalhar foi mudando ao decorrer da história da humanidade e o tempo dedicado à atividade laboral atualmente ocupa um grande período na vida de um indivíduo, diminuindo o tempo livre para fazer outras atividades. Com isso, o tempo no ambiente de trabalho e o modo como a atividade é desenvolvida ou como ela é organizada, tornou-se uma fonte potencializadora de emoções e experiências vividas no local de trabalho, que podem criar um ambiente saudável e prazeroso ou próprio para o adoecimento (DUARTE; CASTRO, 2018).

O trabalho pode ser considerado um dos valores fundamentais de um indivíduo, sendo um ponto importante para sua autorrealização, de suas subjetividades e de sua sociabilidade, contribuindo também para desenvolvimento de sua identidade, gerando renda e sustento, possibilita atingir metas e objetivos de vida, demonstrar suas ações, iniciativas e habilidades, podendo, dessa forma, ser considerado um ponto constituinte de um indivíduo, à medida que este só pode existir trabalhando (NEVES et.al. 2018).

2.2 Diversidade nos processos seletivos

O recrutamento é parte do sistema estratégico do RH de uma empresa e tem como objetivo atrair o maior número de pessoas com os requisitos exigidos para ocupar as vagas disponíveis, e a seleção tem o papel de escolher, entre as pessoas recrutadas, as que possuem qualificações adequadas, ou seja, encaixar a pessoa com o perfil certo para cada cargo (FARBER, 2012).

Somente no início dos anos 2000, o tema diversidades nas organizações começou a ganhar destaque e ser alvo de estudos (ARANHA, 2018). Atualmente as organizações

procuram construir uma equipe diversificada com intuito de maximizar resultados e ganhar vantagem competitiva.

Diversidade para Cox (2001) são as diferentes formas de identidades sociais e culturais, ou até mesmo a maneira de percepção de indivíduo pertencente a um mesmo grupo podendo ser em uma organização ou qualquer outro grupo social.

Para Alves e Galeão-Silva (2004) diversidade relata a pluralidade de características de pessoas e grupos sociais e seguindo esta ideia, as organizações deveriam reconhecer valorizar e principalmente respeitar as qualidades de seus consumidores e funcionários, e implantar políticas de gestão de diversidade que definem assim organizações inclusivas, que são as que têm pluralidade de conhecimento e perspectivas, quando essas pessoas de diferentes grupos entram na organização modelam suas estratégias e até mesmo seus valores.

O mercado de trabalho na atualidade fez com que as organizações mudassem sua visão de que as equipes precisam ser homogêneas, trazendo a ideia de uma heterogenia com pessoas de diferentes raças, religiões, etnias, gênero e identidade. A diversidade nas organizações passou a ser destaque por várias discussões, mas a falta de informação e o preconceito são fatores que dificultam a seleção desse grupo minoritário, fazendo com que a contratação dessas pessoas ainda seja pouco praticada e na maioria das vezes é somente para cumprir legislações. Quando às organizações reconhecerem que a diversidade só agregará valores em suas equipes e o mais importante criar e aceitar políticas de diversidade, contratando pessoas com deficiências, negros e pessoas do grupo LGBTQIA+, além de ter melhoras na produtividade, estarão assumindo um compromisso ético com a sociedade (FARBER, 2012).

2.3 Mercado de Trabalho LGBTQIA+

Mulheres, negros e deficientes sofrem preconceito por suas características físicas, enquanto pessoas do grupo LGBTQIA+ sofrem por sua percepção social, de um desvio de conduta moral que comprometeria assim seu desenvolvimento profissional (IRIGARAY et al. 2010).

Com isso, esses profissionais, sentem-se inseguros para assumir sua opção sexual no seu local de trabalho, omitindo assim suas identidades, para que não sofram preconceito dos seus colegas e gestores, ou para não atrapalhar seu desenvolvimento profissional (SIQUEIRA et al. 2009).

O número de pessoas a procura de emprego, o crescente desemprego e a necessidade de arrumar um emprego, somados ao preconceito, fazem com que o trabalhador homossexual esconda sua condição para conseguir ser contratado. Já contratado, esse trabalhador acaba tendo sua condição revelada, passando assim muitas vezes, a ser submetido a situações de discriminação e muitas vezes, de exclusão pelos outros colaboradores ou pelos seus gestores, tratados de maneiras diferentes e na maioria das vezes não tendo as mesmas oportunidades que seus colegas, ou não recebendo os mesmos benefícios que a empresa disponibiliza para seus funcionários (MEDEIROS, 2007).

O que se percebe é que apesar da existência de leis que assegurem os direitos dos homossexuais e que proíbam a prática de atos discriminatórios, não se caracterizam como um mecanismo único para promoção da igualdade, sendo necessária uma cultura organizacional “amigável” em relação aos homossexuais (GARCIA; SOUZA, 2010).

Temos várias políticas e estratégias tomadas para amparar pessoas com deficiência, mulheres ou pessoas negras. No entanto, há poucas políticas e estratégias que amparem o grupo LGBTQIA+, e mesmo quando a empresa possui alguma, não vai além da teoria, a

orientação sexual como forma de diversidade ainda é um tabu nas organizações e discussões sobre gestão de diversidade (SIQUEIRA, 2015).

Segundo Nunes (2017) além das dificuldades na vida pessoal, na relação com familiares e amigos, gays e lésbicas precisam também dirigir sua própria orientação sexual no seu ambiente de trabalho. Para homossexuais, a orientação sexual pode ser considerada até mesmo na hora da escolha profissional, o que geralmente não acontece com heterossexuais, pois, algumas profissões por possuírem um histórico conservador, podem ser mais atribuladas para gays e lésbicas.

Para os autores acima citados, diferentemente dos travestis, os transexuais podem tornar imperceptível sua condição de transgêneros, já que não apresentam antagonismo entre gênero e corpo. Eles ainda ressaltam que os tipos de violência sofridos são diferentes entre o grupo LGBTQIA+, que a violência interpessoal vivida no trabalho pelas lésbicas, travestis e transexuais demonstrou que existem diversas particularidades entre eles. Para lésbicas e transexuais, existe a possibilidade de emprego formal, algo que para os travestis é muitas vezes impossível.

Com relação ao contexto organizacional, pode-se afirmar que a discriminação do indivíduo gay se inicia na fase que antecede a sua contratação, as organizações utilizam critérios sórdidos, que não possuem ligações com motivos profissionais do entrevistado, para decidir a possível efetivação ou permanência do funcionário na organização. Como forma de contornar essa situação e de alternativa para ingressar no mercado de trabalho, alguns gays optam por profissões que haja uma maior aceitação do público LGBTIA+, no entanto, carregam consigo uma imagem estereotipada (COSTA, 2019).

Quando pensamos no gay no ambiente de trabalho, alguns pontos vêm à mente: direitos iguais aos dos heterossexuais e o fim da homofobia. Salienta-se, entretanto, que a problemática que se discute é muito maior do que o direito ao plano de saúde para o parceiro ou parceira e acarreta também relações desiguais de poder nas organizações e as relações existentes em uma sociedade que tem como norma a heterossexualidade. Apesar disso, é necessário que, depois de discutir a questão da identidade gay, se proceda a uma análise que pragmaticamente possa levar à melhoria da qualidade de vida do gay no ambiente de trabalho, aumentando, da mesma forma a produtividade organizacional (SIQUEIRA;FALLOWS, 2006).

Um ponto que merece destaque seria em relação à importância de quanto se faz à plena integração dos membros homossexuais na organização, ou seja, conduzir a diversidade não diz respeito a ajustar minorias dentro de uma cultura dominante, mas sim a construir uma cultura heterogênea, já que assim se representa a sociedade, seguindo essa ideia, a homossexualidade não deve ser considerada como um ponto a se adequar na organização, mas ter o mesmo valor e reconhecimento que a heterossexualidade (SAJI, 2005).

Para que os seguintes objetivos específicos do estudo fossem atingidos: a) Identificar as práticas utilizadas pelas agências de processos seletivos direcionadas aos gays; b) Entender qual o significado para o gay a inserção ao mercado de trabalho, a seguir é apresentado como foi conduzida a metodologia da pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O método científico origina-se da observação organizada de fatos, experiências, conclusões lógicas e da confirmação científica dos resultados, ele é um trabalho sistemático com a finalidade de respostas às questões estudadas, é o caminho que se deve seguir para levar à formulação de uma teoria científica, ou seja, ele é o empírico comprovado pela ciência (PEREIRA et al.2018).

O tipo de pesquisa que orienta este artigo é exploratória e descritiva com abordagem qualitativa, pois segundo Gil (2007), a pesquisa exploratória tem o objetivo de conceder maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses.

Ela também é uma pesquisa descritiva porque o objetivo dela é observar, registrar e analisar situações e fatos sem modificá-los fazendo assim uma interpretação baseada nos dados levantados (ANDRADE, 2002).

A abordagem escolhida para pesquisa foi a qualitativa, pois segundo Silveira e Córdova (2009, p. 31) “não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc”.

Para desenvolver este artigo o método escolhido foi o estudo de caso que segundo Yin (2015) é uma investigação empírica que estuda um fenômeno atual em um contexto de mundo real, especialmente quando os limites entre o caso estudado e a situação não podem ser percebidos facilmente.

A técnica de coleta de dados no primeiro momento foi constituída por fontes bibliográficas científicas baseando-se em livros artigos científicos e periódicos científicos, já no segundo momento será através de um roteiro de entrevistas semiestruturadas, pelo Google Meet online com pessoas do grupo estudado, ou seja, homens gays para entender melhor suas experiências da inserção ou tentativa de inserção ao mercado de trabalho local e qual atividade profissional que exercem atualmente.

Todo o grupo que de sujeitos da pesquisa foi por acesso, disponibilidade e motivação para participar da pesquisa. As entrevistas seguiram as formas anteriormente relatadas, com os seguintes sujeitos:

- a) Homens gays de Santana do Livramento, por acesso e indicação;
- b) Agências que atuam nos processos seletivos para inclusão ao mercado de trabalho.

A coleta de dados foi feita com entrevistas semiestruturadas, online com pessoas do universo a ser pesquisado. Para que haja efetividade junto aos sujeitos da pesquisas, foram redobrados os canais de comunicação como: Whatsapp, Facebook, Instagram, Google Meet, sempre usando uma entrevista não-estruturada.

Para complementar as indicações, utilizou-se o modelo bola de neve, que é subtipo de amostra, onde Fragoso et al. (2011, p.80), mencionam o seguinte procedimento: “a partir de um primeiro caso ou elemento de interesse, identifica-se outro (s), a partir desse (s) ainda outro (s) e assim por diante”.

Para analisar os dados foi utilizada a análise de conteúdo de Bardin (2011), em três etapas: a pré-análise; a exploração do material e o tratamento dos resultados, inferências e interpretações. Quem corrobora com a análise de dados da Bardin, são os autores Bêrni e Fernandez, (2012), no momento em que mencionam sobre o processo de análise de dados, que envolvem idas e vindas, entre teorias e dados e novamente teoria, inicia-se com a definição preliminar do problema seguindo da coleta e do tratamento dos dados (análise) e finalmente sua interpretação voltada para elaboração do projeto

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste tópico estão apresentados os resultados da pesquisa realizada a partir das 9 (nove) entrevistas semiestruturadas divididas em dois grupos um grupo com 6 (seis) entrevistados gays e o outro com 3 (três) agências de recrutamento e seleção no qual foi aplicado um questionário com perguntas abertas. As entrevistas online através de Google Meet que foram feitas com os gays, duraram em média cerca de trinta minutos, optou-se a não fazer um perfil do entrevistado completo com o intuito de manter o anonimato, onde foi questionado apenas a idade dos participantes que varia de 21 anos à 36 anos. As agências entrevistadas

atuam em Santana do Livramento, fazendo o trabalho de recrutamento e seleção para diversas empresas locais.

A análise dos resultados foi feita através do método de análise de conteúdo, de Bardin (2011), onde após coletados os dados, foram organizados para serem analisadas, nem todas as respostas dos entrevistados foram utilizadas para análise de dados, nesta análise, foram utilizadas apenas as falas, que de alguma forma contribuíram para estudo, foram comparadas as respostas das entrevistas com os Gays, e entre as 3 (três) agências de recrutamento e seleção locais, com o propósito de responder os objetivos específicos, tendo como escopo atingir o objetivo geral desta pesquisa.

4.1 Agências de Recrutamento e Seleção em Santana do Livramento/RS na fronteira Brasil/Uruguai

Nas agências, foi identificado como é feito os processos de recrutamento e seleção em Santana do Livramento, e se as empresas fazem alguma distinção em relação a orientação sexual dos candidatos ou fazem menção a uma equipe diversificada, que para Cox (2001), é ter diferentes formas de identidade culturais e sociais em um mesmo grupo. Para o entrevistado da agência 2 (dois): “Em nenhuma das vezes que fomos contatados para realizar alguma seleção, em nenhum momento ocorreu qualquer menção sobre objeção ou qualquer outro contexto sobre isso”. Deixando evidente que as empresas locais, não procuram candidatos de diferentes orientações sexuais, ou mesmo, a diversidade em seus processos seletivos, ocorre pelo candidato ter capacitação profissional.

Outra questão apresentada foi se alguma empresa que procura as agências para os seus processos de recrutamento e seleção, buscam atrair candidatos tendo como foco a diversidade, em resposta as agencias entrevistadas, acreditam que sim, que as agencias já buscam uma equipe mais diversificada, de acordo com o entrevistado 3 (três):

[...] vejo que cada dia mais as organizações se focam não só na parte técnica da vaga, mas também na parte humana, como o ambiente de trabalho, a integração, trabalho em equipe, relação com clientes, fornecedores. O ambiente organizacional está cada vez mais rico em diversidade, pois diferentes “visões de mundo” trazem o ambiente dinâmico e moderno que se busca para uma empresa. Enriquecendo assim as virtudes da empresa, com colaboradores que saibam lidar com a pluralidade social, para que todos sejam respeitados.

Corroborando assim com o ponto de vista do Entrevistado 3, Aranha (2018) ressalta que atualmente as empresas visão ter uma equipe mais diversificada com o objetivo de torná-las mais competitiva e potencializar seus resultados.

Como foi evidenciado pelas agências, as empresas locais já estão abertas a uma equipe mais diversificada e tem conhecimento dos benefícios que ela trará, mas com isso destaca-se outra questão se elas possuem uma cultura organizacional preparada pra esses colaboradores, pois, para Alves e Galeão-Silva (2004b), quando pessoas de diferentes grupos entram na organização modelam suas estratégias e até mesmo seus valores. Neste sentido, o entrevistado 1(um), comentou:

Vejo que a mudança cultural se reflete, algum tempo depois, na cultura organizacional. Na medida em que ocorre a renovação de colaboradores ou novas incorporações, as mudanças são introduzidas. As tendências do mercado de trabalho vão se disseminando nas pessoas, nas contratações e nas culturas das empresas. É um processo adaptativo. Também tem um fator importante a considerar que é a legislação e as suas adequações aos novos tempos.

Quanto a adaptação, as empresas locais já possuem uma tendência de equipe diversificada, mas nas maiorias das vezes não possuem cultura organizacional apta para receber esses colaboradores, ocorre que as mesmas vem se adaptando conforme a necessidade de sua equipe atual. Em contraponto a agencia 2 (dois) ressalta:

[...] onde empresas foquem apenas na qualificação técnica de um candidato, como também não se pode selecionar alguém apenas pela orientação afetiva que tem, tornando isso vantagem ou desvantagem para um candidato. As pessoas precisam se basear nas suas capacidades, sejam elas técnicas ou de convívio num ambiente de trabalho ou social, muito mais que se tornarem portadoras de rótulos sociais.

O que vai ao encontro com Siqueira (2015), que diz que algumas empresas já têm algumas políticas de diversidade, mas não trabalham isso dentro de suas equipes e que a orientação sexual como forma de diversidade ainda é um assunto muito restrito e pouco comentado.

Percebendo assim que as empresas estão em busca de se adaptarem para criar um ambiente de trabalho com o intuito de igualdade. E aos poucos eles estão despertando mais o interesse nas qualificações dos candidatos ou invés de outros aspectos, o que vai ao encontro do que menciona o Entrevistado 3: “Existe um movimento bem tímido ainda, mas acredito que já iniciamos a trabalhar a mentalidade de alguns empresários através das competências dos profissionais”.

Evidenciando com isso a importância das agências de recrutamento e seleção em trazerem para esses processos seletivos atividades voltadas para diversidade, com o propósito de incentivar e demonstrar as empresas locais os benefícios que uma equipe, diversificada traz para uma empresa, essa maneira de pensar vem de encontro com Farber (2012) que fala da importância das organizações reconhecerem que a diversidade só tem a acrescentar valores para suas equipes, e que a diversidade nas organizações passou a ser destaque em varias discussões, mas a falta de informação e o preconceito são fatores que dificultam a seleção dessas pessoas.

4.2 Inserção no gay no mercado de trabalho

Para Neves (2018), a inserção no mercado de trabalho se transformou em um ponto essencial para a o sucesso pessoal, Atualmente a maior parte do tempo de uma pessoa é dedicada ao trabalho, fazendo assim com que a atividade laboral torne-se um meio de identidade social.

Dessa maneira, buscamos identificar qual a o significado na inserção do mercado de trabalho para o homem gay, e como foi a trajetória de trabalho até o momento, para isso foi feita entrevistas com 6 (seis) homens gays de Santana do Livramento de diferentes áreas de trabalho e diferentes idades, como mostra o quadro a seguir:

Quadro 1- Perfil dos entrevistados.

ENTREVISTADOS	IDADE	ATIVIDADE LABORAL
Participante 1	33 anos	Empresário
Participante 2	36 anos	Servidor Público Federal
Participante 3	29 anos	Profissional de Tecnologia
Participante 4	27 anos	Auxiliar Administrativo
Participante 5	25 anos	Técnico em Segurança do Trabalho
Participante 6	21 anos	Autônomo

Fonte: Elaborado pela autora

A diferença de idade do participante mais novo e o mais velho são de mais de uma década, isso é importante deixar claro, pois, viveram épocas distintas e isso faz muita diferença como conduziram suas trajetórias tanto pessoal como profissional como deixa evidente o participante 2 (dois):

[...] Sim, é...e na verdade o processo que eu fiz foi justamente esse né. Eu sair de casa antes da família saber de mim,entende? O que eu fiz eu sabia que eu tinha uma tia que morava em Santa Maria fui estudar para fazer universidade Federal onde eu fui morar com essa minha tia que é minha madrinha, e para ela, que é psicóloga então ali eu percebi que tinha um clima favorável para me assumir.

Relatando assim que assumiu sua orientação sexual apenas ao sair da casa dos pais e que para isso teve uma preparação antes. Na sequência ele compara:

[...] hoje para quem é adolescente, já tem múltiplos estímulos né, eu não fui um adolescente com múltiplos estímulos propagandas e tudo mais que falam: “Ah vamos se assumir né!” Parada LGBT tudo isso incentiva, hoje em dia as pessoas desde cedo assumirem a sua sexualidade,e se a família é contra seja por uma questão religiosa ou questão de preconceito ele acaba é... Às vezes esse adolescente nem quer se assumir, mas aí o pai ou a mãe olha uma alguma coisa ou descobrem enfim, hoje em dia tem tantas tecnologias que é difícil esconder isso de quem está morando com a gente né! .(Participante 2).

Fazendo menção a diferença de que o tempo faz na sociedade, e de como as respostas variam de geração para geração. A diferença de gerações fica perceptível com o relato do participante 6 (seis):

[...] Desde criança eu sabia que eu era homossexual. A gente nasce assim né?!Acho que minha mãe sempre soube também,mas pelo meu pai que era mais rígido, ela fingia não perceber, mas com o passar do tempo... é... na adolescência mesmo foi onde eu me encontrei de verdade e me assumi, para eles foi bem difícil mas aceitaram né?!Até, porque acho que sempre souberam.(Participante 6).

Levando isso em consideração e das respostas apresentadas pelos participantes em relação a trajetória de trabalho, a maioria dos participantes tiveram vários cargos em diferentes empresas como fala o participante 3 três:”[...] trabalhei em supermercados escritório empresa de varejo e Atualmente trabalha na empresa do ramo de Tecnologia.” Apesar disso quase todos participantes consideraram que sua trajetória de trabalho foi dificultada por causa de sua orientação sexual:

Poderia ser um pouco melhor, sabe?!No quesito, ah serviços porque toda vez que eu fazia uma entrevista, as pessoas sempre olhavam de um jeito diferente, sabe? Não só as pessoas que estavam entrevistando, mas também as concorrentes, Por ser a maioria um grupo hétero, né? Hétero normativos, então acabava que eu sofria bullying durante as entrevistas, sabe? Na época me deixavam de lado, sempre eu era o último a ser chamado para alguma entrevista. (Participante 4).

Outro participante que tem formação em recursos humanos e já trabalhou anteriormente com processos de recrutamento e seleção completa:

E eu já escutei várias vezes quando era alguém com perfil mais afeminado ou até mesmo uma lésbica O jeito mais masculinizado eu já escutei várias vezes o gestor Dizer beleza ele tem competência para vaga, mas o jeito que ele se comporta sem chance, não encaixa, o jeito que a pessoa estava se vestindo, as pessoas falaram até

dos trejeitos até me comparavam: Você não se comporta desse jeito porque você eles se comportam dessa forma?!(Participante 5)

Eles trazem o mesmo pensamento de Costa (2019) que diz que o preconceito começa antes mesmo do gay entrar na organização e que a discriminação não vem só das pessoas contratantes, mas também das outras pessoas que estão disputando a mesma vaga de emprego. Também fala que dessa formas o indivíduo gay procura outra forma de se inserir ao mercado de trabalho optando por Cargos que haja uma maior aceitação do público LGBTIA+, nesse sentido o participante 2 (dois) diz:

Então isso são coisas que impactam diretamente na escolha... na seleção, imagina uma empresa vai selecionar um gay que é afeminado eu vou colocar ele dentro da empresa vai surgir muito conflito, vai surgir muito atrito, vai surgir piadinhas. Em função disso a pessoa vai se ofender em função de se ofender pode surgir problemas no ambiente organização organizacional. Então assim acaba que no meu entendimento esse homossexual ele sofre ainda muito preconceito, por que no ponto de vista de quem está selecionando faz um pressuposto de que essa pessoa não vai conseguir se encaixar na empresa ali, e aí ela só vão ter respaldo, só vão conseguir ser contratadas nas empresas onde é gerenciada por um homossexual. Então aí você vê como é que as pessoas conseguem ser colocar no salão de beleza onde muitas vezes é gerenciada por um homem gay, entendeu?! Então ele já não vai com esse preconceito que iria um patrão heterossexual entende? Então é um pouco isso acaba que se marginaliza Ou se coloca certo estereótipo de tipos de trabalho. Que poderiam ser possíveis para esse homem gay que é mais afeminado entende.

Mesmo com alguns empecilhos para entrar no mercado de trabalho de acordo com os participantes atualmente todos tem trabalho fixo e estabilidade financeira, como destaca o participante 2 (dois): “[...] tenho essa atividade remunerada. Então eu tenho vínculo não só empregatício,mas também de estabilidade do servidor público [...]”. O que confirma o participante 1 (um):” Atualmente eu sou empresário né! tenho uma loja de fast food”.Dando ênfase assim em sua situação financeira estável.

Todos os participantes já tiveram várias experiências de um processo de recrutamento e seleção e ao destacarem as principais dificuldades encontradas nesses processos seletivo, a maioria destacou a falta de capacitação profissional, idade ou falta de experiência profissional como menciona o participante 5 (cinco): “[...]a maior dificuldade que eu tive anteriormente, realmente era a questão mais voltada para a graduação mesmo,para conhecimento, especializações”. O participante 1(um) complementa: “Por não me mostra, e não acredita na minha própria capacidade. Justamente com vergonha, alguma coisa assim”.Vindo ao encontro com o que Farber (2012b), menciona, que o objetivo das empresas de recrutamento e seleção é escolher as pessoas que tem as qualificações adequadas para cada cargo. O participante 3 (três) mencionou:

Bom, acredito que isso seja muito em função de Livramento se situar uma região de Fronteira que historicamente é muito conservadora e guarda princípios tradicionais por isso que muitas vezes pessoas da classe LGBT são discriminadas processos seletivos isso na minha visão né, mas acredito que se fosse a qualquer outro lugar teria mais oportunidades às pessoas têm mais a mente aberta para esse tipo de classe.

Fazendo referência á cidade pequena de fronteira e conservadora, onde quem não segue os estereótipos padrões não é aceito. Essa fala do participante três traz a mesma ideia de que vivemos em um país culturalmente conservador e preconceituoso (IRIGARAY; FREITAS, 2009) onde tudo que não é considerado “normal” é considerado errado. Na entrevista com o participante 2 (dois) ele deixou claro:

[...] eu acho que a questão do homossexual ou da mulher lésbica que se comporta com essa expressão de gênero esperada eles já são mais aceitos na sociedade porque eles não transgridam eles não agridem ao homem heterossexual ou a mulher heterossexual. Que está acostumada a ver isso entendeu? Aquele homem que é gay quer mais discreto que não anda de mão dada com seu namorado na rua, que não demonstra afeto simples né, como um casal heterossexual demonstra. A gente não tá falando aqui de andar se agarrando, a gente tá falando de andar de mão dada fazer um carinho do cabelo, um selinho rápido um beijo no rosto alguma coisa assim. Esse homem que não faz isso, que é discreto, mas que é gay, esse homem é aceito né, Esse homem ele é feito nas grandes, médias pequenas empresas porque ele vive a sua vida privada, a sua vida sexual sem agredir a norma hegemônica que é a norma heterossexual, o que a gente chama de heteronormatividade, então por isso ele é mais aceito na sociedade ele ou ela né, por que por exemplo a mulher lésbica que tem uma expressão de gênero masculina, que é mais bruta, que tenho mais expressão de homem ela vai sofrer o mesmo Preconceito No meu entendimento que o homem que tem o comportamento mais feminino né, um gay afeminado por exemplo.

O pensamento que diz que enquanto um homem gay, ou mesmo uma mulher lésbica que mantiverem imperceptíveis não sofreram preconceito. (CARRIERI et al 2014). Isso porque a sociedade onde vivemos um indivíduo só é aceito quando for um “espelho” da sociedade atual. O participante 1 (um) fala no que acredita ser a sua maior dificuldade: “Por não me mostra, e não acredita na minha própria capacidade. Justamente com vergonha, alguma coisa assim e quando eu comecei, a primeira empresa que eu entrei, dizendo quem eu era, o que eu era e o que eu queria fazer ali, foi a primeira empresa em que eu deslanchei...”.

Ao perguntar se acreditavam que haviam sido prejudicados pela sua orientação sexual em algum processo seletivo, as respostas foram bem equilibradas, alguns responderam que não pelo fato de não demonstrarem sua orientação sexual: “[...] não, até porque em todos os processos que eu já participei nunca alguém me questionou sobre essa parte por isso talvez que eu não tenho passado por isso entende? Mas de resto nunca passei por esse tipo de situação [...]” (Participante,3). Esta fala vai ao encontro com o conceito Siqueira et al (2009), que diz que muitas vezes o indivíduo acaba omitindo sua orientação sexual a fim de não sofrer preconceito. O participante 1(um) acrescenta:

Olha, não, graças à Deus prejudicado não. Eu tive, vamos dizer assim, a sorte (um pouco), de que todos os lugares que eu trabalhei, em outro estado, né, então uma cidade grande e tudo, então lá tu acaba não tendo tanto esse problema assim, é bem menos... Até acho que algumas empresas até preferem, porque são pessoas que, geralmente trabalham mais, entendeu? E no caso, se fosse numa cidade do interior assim, eu acho que muda muito. A situação aqui mesmo em Livramento, eu vejo que são muito mais fechadas às empresas, mais fechadas pra pessoas LGBTQIA+.”

Referenciando assim a cidade de fronteira e a cultura historicamente preservadora que a população dela transmite em relação a pessoas do grupo LGBTQIA+.

Outro participante fala que pelo seu jeito é impossível não perceber sua orientação sexual e que isso pesa muito nos processos seletivos: “Sim né?! Qualquer serviço que a gente tenta, as pessoas, como eu já te disse lá em cima, as pessoas acabam olhando a gente diferente”, (Participante 4). Trazendo assim, a ideia de que a sua maneira de se expressar prejudica nos processos seletivos.

Apesar do equilíbrio das respostas sobre os processos seletivos, ao perguntar se sofreram algum constrangimento ao participarem de processos seletivos a maioria dos entrevistados considerou que já tenha sofrido algum tipo de constrangimento nos processos de recrutamento e seleção, como sintetiza o (participante 4):

Você sente que as pessoas ficam te olhando de um jeito diferente, Sabe? Como eu te disse existem gays afeminados até dentro da nossa bolha, infelizmente preconceito da bolha, sabe? Do gay padrão, do gay hétero normativo e do gay afeminado então as pessoas acabam a gente de certa maneira com olhar discriminatório.

Nesse sentido, Milkovich e Boudreau (2006) afirmam que é no processo de recrutamento e seleção que começa formar de equipe diversificada, tendo em vista atingir um ambiente organizacional sem preconceito. O participante 1 (um), também faz referência às “brincadeiras” feitas pelos seus colegas e gestores em seus locais de trabalho:

[...] Algumas brincadeiras, coisas, nada coisas assim te dizer “mal”, já teve constrangimento, tipo, mas por questões assim no ambiente de trabalho, mais por questões, vamos dizer assim “não prejudiciais”. Era minha chefe, mas ela também tinha um pouco de amizade, e ela se querer fez uma coisa que me constrangeu, mas foi uma coisa [...] que no final a gente acabou rindo.

Essas brincadeiras constrangedoras, suportáveis pelos vínculos ou falta de oportunidades de trabalho, não são favoráveis para a formação de uma cultura sólida, pois se deixa dúvida, é em razão que as pessoas que sofrem essas brincadeiras de alguma maneira estão à margem da cultura. Trazendo assim a importância de uma cultura organizacional adequada, considerando que a maneira que a tarefa laboral é desempenhada e o clima organizacional são fatores importantes para criar um ambiente de trabalho saudável e motivador (DUARTE; CASTRO, 2018).

Todos entrevistados mencionaram que o fato de um homem gay ter o comportamento mais feminino impacta na hora de conseguir um emprego, e que o jeito mais afeminado é levado em consideração em uma entrevista para algum cargo de trabalho: “Então a pessoa que tem o jeito mais afeminado ela não tem a opção de esconder a bandeira, ela carrega a bandeira nas costas o tempo todo, acaba sofrendo muito preconceito no processo de recrutamento e seleção, sem dúvidas!” (Participante 5). Compartilhando dessa ideia o participante 4 (quatro) mencionou:

Como eu te disse, por ser afeminado é muito difícil você acaba... Vou falar por mim é difícil a gente que é gay, não vou generalizar de novo Por que tem os gays que são mais héteros, né? Héteros normativos Entre aspas que são mais vamos pôr mais umas aspas aí para você entender melhor, que são mais homens, E nós que somos mais afeminados acabamos tentando ser alguém que não somos, o andar ou falar o se movimentar para a gente conseguir algum destaque...

Ressaltando assim que o fato de um homem com o comportamento mais feminino influência muito na hora de conseguir um emprego, ou mesmo no momento que participa de um processo de recrutamento e seleção, e outro participante completou:

Então isso são coisas que impactam diretamente na escolha, na seleção, imagina uma empresa vai selecionar um gay que é afeminado eu vou colocar ele dentro da empresa vai surgir muito conflito, vai surgir muito atrito, vai surgir piadinhas. Em função disso a pessoa vai se ofender em função de se ofender pode surgir problemas no ambiente organização organizacional. Então assim acaba que no meu entendimento esse homossexual ele sofre ainda muito preconceito, por que no ponto de vista de quem está selecionando faz um pressuposto de que essa pessoa não vai conseguir se encaixar na empresa ali, e aí ela só vai ter respaldo, só vão conseguir ser contratadas nas empresas onde é gerenciada por um homossexual (Participante2).

Como assim mencionado, o comportamento mais feminino de um homem, de acordo responderam os participantes dois e cinco vai ao encontro do que foi apresentado por Saji (2005) onde ele aborda, que gerir a diversidade, não quer dizer acertar minorias dentro de uma cultura dominante, mas sim construir uma cultura com igualdade, ou seja, a homossexualidade não deve ser adequada em uma organização ela deve ser valorizada e reconhecida da mesma forma que a heterossexualidade criando uma cultura organizacional mais diversificada. Ajustando-se com o descrito pelo participante 4 (quatro):

Acho que você não tem que ter preconceito com quem somos, sabe? Independente do seu gênero da sua sexualidade e afins, a gente é capaz de fazer qualquer coisa. Não é porque eu sou mais afeminado que o outro que eu não tenho qualificação para estar ali, ou porque eu... né? Enfim não existe isso, sabe? Eu acho que todo mundo é igual Independente de tudo somos seres humanos e somos capazes de fazer qualquer coisa, independente de gênero de sexualidade e uma coisa que eu queria falar agora porque teve orgulho né?" E as empresas só para ganhar destaque elas acabam nesse mesmo orgulho Dando a bandeira LGBT para conseguir fins lucrativos Depois elas acabam contratando mais, não tô generalizando, né? Mas tem empresas que acabam aderindo o orgulho e depois não contrata ninguém pelo seu gênero ou pela sua sexualidade é mais para conseguir aquele marketing daquele mês, porque aquele mês é nosso, sabe?!"

O conteúdo das falas acima descritas ressalta a importância das empresas terem uma visão de diversidade mais humana sempre e não somente em algumas datas do ano, como se fosse um seguimento econômico. Um conceito de diversidade que sintetiza a compreensão é de Siqueira e Fallows (2006) que fala que a compreensão das diferenças entre indivíduos, e sua valorização traz importantes mudanças na diversidade cultural e no comportamento organizacional, e que quando elas compartilham dessa idéia de que as pessoas são o que há de mais importante e valioso nas organizações, e que todos os indivíduos serão tratados com dignidade e respeito terá oportunidades iguais de trabalho para trabalhadores de qualquer grupo social em que se encontra.

O conceito acima contribui para os integrantes da Gestão de uma organização se sensibilizem, a exercitarem um olhar único quanto aos integrantes de suas equipes, tendo assim o propósito de formar equipes com mais pluralidade de indivíduos, e isso perceberem os benefícios de uma equipe diversificada:

"Muitas vezes depende de que nós levamos para lá!". Se eu chegar lá todo, vamos dizer assim: "com já esperando levar pedrada, e o primeiro olhar que a pessoa me dá", o primeiro é [...] a primeira fala dela, eu já retribuo com pedradas, é lógico que eu vou desenvolver ao longo do meu caminho ali, mas se a primeira vez que a pessoa me olhar eu souber conversar e tudo, aí a gente tem, acho que tudo pode ser mudado, todo ambiente pode ser mudado, a gente, quando tu entra em uma empresa, não interessa o teu trabalho, sempre tem que dar o melhor de ti, e o melhor de ti às vezes é ver que a empresa tem algo de ruim, tá, a cultura dela tá um pouco errada, mas tu pode entrar ali conversando e mudando aquilo lá." (Participante 1).

Ao analisar o conteúdo das falas dos participantes e alguns autores, observa-se que uma equipe diversificada, pode fazer as empresas moldarem suas culturas organizacionais e até mesmo seus valores, vindo ao encontro com o ponto de vista de Alves e Galeão-Silva (2004b), que acredita que a diversidade dentro de uma organização traz benefícios não somente para colaboradores, mas também para os seus clientes e que as pessoas que compõem uma equipe podem transformar o clima organizacional de uma empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O debate com o assunto sexualidade vem crescendo nos últimos anos, porém, ainda há diversas barreiras a serem superadas para a formação de um espaço diversificado, igualitário e sem preconceito. Entre os principais desafios vivenciados pelos homens gays, o preconceito se apresenta como uma realidade vivenciada cotidianamente na vida do indivíduo homossexual em todos os âmbitos ao qual o gay está inserido.

O mercado de trabalho vem se atualizando de acordo com as exigências do momento, nesse sentido as empresas também buscam moldar suas equipes de acordo com as tendências atuais, visando assim cada vez mais formas equipes diversificadas e criativas.

Esse estudo traz um olhar sobre a trajetória dos homens gays na inserção ao mercado de trabalho, e como é feita a inserção do gay no mercado de trabalho em Santana do Livramento, as principais dificuldades encontradas por homens gays ao participarem de processos de recrutamento e seleção, e como as agências percebem as empresas locais quanto à maneira que elas conduzem à diversidade em suas equipes. Tendo assim, por conseguinte o objetivo geral: Descrever a trajetória do gay quanto à inserção no mercado de trabalho na fronteira.

Dentre os principais achados da trajetória existe um processo velado, tácito, pois não dá para identificar se realmente existe um mercado de trabalho que discrimine as pessoas, mas há evidências que alguns grupos não estão presentes em diferentes postos de trabalho, algo semelhante a esta frase não define, não foi possível inferir o que prepondera.

Nesse sentido, o participante 5 (cinco) comentou: “[...] a construção civil é um setor que por si só ela é bem retrógrada, tem um perfil mais conservador, grande parte dos proprietários já são empresários de longa data. Então existe alguma dificuldade para você entrar ali no setor”.

Abordagem esta que vai ao encontro dos escritos de Meneses et al (2018), fala que exclusão dessas pessoas ao mercado formal de trabalho, acaba fazendo com que oportunidades elas limitem suas práticas laborais às profissões que possibilitem uma melhor inserção e permanência, procurando assim trabalho informal e em vários o desemprego.

Ao identificar as práticas utilizadas nos processos seletivos direcionadas aos gays, que é um dos objetivos específicos da pesquisa, observou-se que de acordo com as agências de recrutamento e seleção, as empresas locais, não procuram identificar em seus processos seletivos a orientação sexual dos candidatos e quando percebidas por não fazem distinção quanto à isso, e as práticas utilizadas em seus processos seletivos são as mesmas independente da orientação sexual, religião, raça ou cor do candidato para a vaga de emprego. O que permite inferir que seja um processo seletivo normal, sem distinção, neste sentido o autor Farber (2012) menciona que a função do processo seletivo é escolher entre os candidatos para vaga ofertada de emprego o candidato que além de apresentar os requisitos exigidos para o cargo tiver qualificações necessárias e o perfil adequado.

O recrutamento é parte do sistema estratégico do RH de uma empresa e tem como objetivo atrair o maior número de pessoas com os requisitos exigidos para ocupar as vagas disponíveis, e a seleção tem o papel de escolher, entre as pessoas recrutadas, as que possuem qualificações adequadas, ou seja, encaixar a pessoa com o perfil certo para cada cargo

As agências de recrutamento e seleções ressaltaram também que apesar das empresas locais já terem uma compreensão do que é uma equipe diversificada maioria delas não possuem nenhuma prática interna de conscientização do assunto diversidade e quando possui é muito pouco explorada, e também não possuem uma cultura organizacional apta e um ambiente de trabalho de capacitação e acolhimento.

As agências destacaram também que estão tentando aos poucos moldar o pensamento de empresários locais para focarem mais na qualificação e técnicas profissionais dos candidatos á vaga de emprego.

Em relação, o que representa para o gay a inserção ao mercado do trabalho. Segundo objetivo específico, observou-se que a atividade laboral passou a ser um meio de vínculo social entre o indivíduo e a comunidade onde ele vive, e que as principais dificuldades encontradas ao tentar inserirem-se ao mercado de trabalho local, é na maioria dos casos a falta de capacitação, experiência ou idade e em poucos participantes citaram a orientação sexual como dificuldade na inserção ao mercado de trabalho. Chama atenção para os diferentes segmentos tem que estarem qualificados e capacitados, os Gays, infere-se se mais qualificados e capacitados estes serão seus diferencias e não deixarão dúvidas serão absorvidos pelo Mercado de Trabalho.

Esta inferência vai ao encontro de Lemos et. al.(2009) que discorrem que nas últimas décadas está cada vez mais evidente que a questão da qualificação profissional que é um dos principais requisitos da empregabilidade, vem se colocando como importante desafio a ser enfrentado pelos profissionais que pretendem se ingressar ao mercado de trabalho.

No momento em que foi questionado sobre os homens gays com comportamento mais feminino, todos disseram que um gay com comportamento mais feminino impacta muito no momento de concorrer a uma vaga de trabalho, mesmo assim a maioria dos entrevistados não consideram que sejam prejudicados em processos de recrutamento e seleção por sua orientação sexual, porem a maioria já passou algum tipo de constrangimento em seu local de trabalho por causa do seu trejeito ou do seu comportamento mais feminino, ou simplesmente pela sua maneira de se expressar ao falar seus colegas ou mesmo gestores,destacou-se também todos entrevistados passaram por diversos processos de recrutamento e seleção e tiveram vários empregos em diferentes áreas de trabalho, e atualmente todos os participantes tem uma situação financeira estável e um trabalho fixo.

A principal contribuição, deste estudo, é trazer para as empresas de Santana do Livramento, uma nova visão de diversidade, também para as agências de recrutamento e seleção, para criarem práticas e técnicas mais diversificadas, que busquem o equilíbrio entre a capacitação e o perfil do entrevistado adequado para a vaga independente de gênero raça ou cor, por consequência gerando assim uma nova perspectiva de clima organizacional, onde as empresas possam projetar equipes mais diversificadas e conscientes, criando um clima organizacional saudável e acolhedor para todos os colaboradores. Também se busca incentivar as agências de recrutamento e seleção a trazerem para seus processos seletivos mais diversidade e incentivar assim as empresas locais a formarem mais equipes diversificadas.

Como principal limitação é importante destacar que algumas das entrevistas com as agências de recrutamento e seleção não puderam ser feitas por Google Meet, tendo por parte das agencias preferência em enviar as respostas por escrito através de e-mail ou Whatsapp, o que limitou o conteúdo a ser analisado, também destaca-se a desistência de algumas agencias e entrevistados de participar da pesquisa, o que reduziu o número de entrevistas e por consequência o número de dados coletados.

Para concluir, este estudo busca colaborar com futuras pesquisas sobre diversidade e inserção ao mercado de trabalho em Santana do Livramento, pois a partir, desta pesquisa, foi possível observar como são feitos os processos de recrutamento e seleção na cidade, como as agencias percebem as empresas locais quanto sua cultural organizacional, e também faz com as agencias comecem a pensar em maneira de tornar seus processos seletivos mais diversificados, passando assim para as empresas locais uma nova visão de equipe. A pesquisa descreve também como é feita a inserção do gay ao mercado de trabalho e suas principais dificuldades e o mais importante a necessidade das empresas em terem uma visão de equipe diversificada e proativa.

A pesquisa abriu possibilidades para outros estudos, pois o enfoque foram os homens Gays, assim os LGBTQIA+, requerem mais aprofundamento na fronteira, assim a convergência dos estudos contribuirá para conhecer a realidade e fomentar o tema ligado ao mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Nemésio Dario Vieira de. **Contemporaneidade X trânsito reflexão psicossocial do trabalho dos motoristas de coletivo urbano**. Psicol. cienc. prof., Brasília , v.22,n.3,p.62-69,Setembro/2002.Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141498932002000300010&lng=en&nrm=iso>. Acessado em: 27 de Março de 2021.

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações**. RAE – Revista de Administração de Empresas, vol. 44, nº 3, Julho-Setembro, 2004, p. 20-29 Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, Brasil.

ANDRADE, Maria Margarida. **Como preparar trabalhos para cursos de pós graduação: noções praticas**. São Paulo, Atlas; 2002.

ARANHA, Daniel Fernando. **Diversidade nas Organizações: Uma análise crítica sobre a teoria e a prática**. Orientadora: Profª. Dra. Maria José Tonelli.2018.79 f. Dissertação. Fundação Getulio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, 2018.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 229 p., 2011.

BERNAL, Anastásio Overejo. **Psicologia do Trabalho em um mundo globalizado: Como enfrentar o Assédio Psicológico e o Estresse no Trabalho**. In: BERNAL, Anastásio Overejo. **Significado do Trabalho na Sociedade Contemporânea**. Cap. 1 PG 17-36. Artmed. Porto Alegre, 2010.

BÊNI, Duilio de Avila; FERNANDEZ, Brena Paula Magno. **Métodos e Técnicas de Pesquisa: Modelando as ciências empresariais**. Saraiva, São Paulo – 2012.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; SOUZA, Eloisio Moulin de; AGUIAR, Ana Rosa Camillo. **Trabalho, Violência e Sexualidade: Estudo de Lésbicas, Travestis e Transexuais**, RAC, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, art. 5, pp. 78-95, Jan./Fev. 2014.

COSTA, Lucas Silva. **Homossexualidade e ambiente de trabalho: análise das experiências vivenciadas por gays em organizações do Distrito Federal**. Orientadora: Esp. Débora Dorneles Barem. 2019. 73 f. Monografia. Universidade de Brasília, Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas Departamento de Administração, 2019.

COX, Taylor Jr. **Creating the multicultural organization: a strategy for capturing the power of diversity**. Jossey-Bass: San Francisco, 2001.

DE ALMEIDA, Tânia Mara Campos. **BARREIRAS DE GÊNERO E SEXUALIDADE À INCLUSÃO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES. COMUNICAÇÃO, DIVERSIDADES E ORGANIZAÇÕES: pensamento e ação**, p.249. 1. Ed. – São Paulo: Abrapcorp, 2019.

DUARTE, Larissa Rafaelly Sales; CASTRO, Eliana Maria Cunha de. **Amor, Trabalho e Conhecimento: As Fontes da Vida**. Recife, REVISTA LATINO-AMERICANA DE PSICOLOGIA CORPORAL No. 7, p.1-19. Junho/2018.

FARBER, Suzana Gaucher. **Tendências em Recursos Humanos**. UNIASSELVI – 2012;

GARCIA, Agnaldo; SOUZA, Eloisio Moulin de. **Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário**. Revista de Administração Pública, vol. 44, nº 6 – Rio de Janeiro Nov/Dez. 2010.

FRAGOSO, Suely; RECUERO, Raquel; AMARAL, Adriana. **Métodos de Pesquisa para a Internet**. Sulina, Porto Alegre – 2011.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua. **Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional**. In: RAC, Curitiba, v. 14, n. 5, art. 7, pp. 890-906, Set./Out. 2010;

IRIGARAY, Helio Artur Reis; FREITAS, Maria Ester. Gays e relações de trabalho: a análise sob a ótica da Queer Theory. **In: Anais ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO**, II Curitiba, PR: EnGPR, 2009.

LEMONS, A. H. C.; DUBEUX, V. J. C.; PINTO, M. C. S. **Educação, empregabilidade e mobilidade social: convergências e divergências**. Cadernos EBAPE. BR, v. 7, n. 2, artigo 8, p. 368-384. Rio de Janeiro, Jun. 2009.

MEDEIROS, Márcia. **O trabalhador homossexual: o direito a identidade sexual e a não discriminação no trabalho**. In: POCAHY, Fernando. Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea, Nuances, p. 81-90, Porto Alegre, 2007.

MENEZES, Moisés Santos de. **LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações**. 2018.

_____, Moisés Santos de; OLIVEIRA, Antônio Carlos de; NASCIMENTO, Ana Paula Leite. **LGBT e Mercado de Trabalho: Uma trajetória de preconceitos e discriminações**. **In: Anais Conferência Internacional de Estudos Queer (ConQueer)**, Aracaju, SE, 2018.

MILKOVICH, G.T.; BOUDREAU, J.W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2006.

NEVES, Diana Rebello; NASCIMENTO, Rejane Prevot; FELIX JR, Mauro Sergio; SILVA, Fabiano Arruda da; ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. **Sentido e significado do trabalho:** uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. Cadernos EBAPE. BR, v. 16, n. 2, p. 318-330, 2018.

NUNES, Raul da Silva. Homossexualidade e ambiente de trabalho: Contribuições da comunicação organizacional para a gestão da diversidade sexual. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade de Brasília, Curso de Comunicação Social, 2017

PEREIRA, Adriana Soares ; SHITSUKA, Dorlivete Moreira; PARREIRA, Fabio José. **METODOLOGIA DA PESQUISA CIENTÍFICA.** Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2018.

RIOS, Luís Felipe; ALMEIDA, Vagner de; PARKER, Richard; PIMENTA, Cristina; TERTO JR.; Veriano. **Homossexualidade: produção cultural, cidadania e saúde.** ABIA, Rio de Janeiro, 2004.

SAJI, Genilda S. M. Gestão da diversidade no Brasil: apresentação de um modelo brasileiro. São Paulo, 2005.

SILVEIRA, Denise Tolfo; CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. A pesquisa científica. In: GERHARDT, Tatiana; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa.** UFRGS, Porto Alegre, 2009.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; FELLOWS, Amanda Zauli. **Diversidade e identidade gay nas organizações.** GESTÃO. Org, v. 4, n. 3, p. 69-81, 2006.

_____, Marcus Vinicius Soares; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua; LIMA, Helena Karla Barbosa de; ANDRADE, Augusto José de Abreu. Homofobia e violência moral no trabalho em organizações do Distrito Federal. Organizações & Sociedade. V. 16, n. 50, p. 447 – 461, 2009.

SIQUEIRA, Vinicius Viana Santos Bragança. 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.

SOUZA, Luiz Henrique Braúna Lopes de; **Trabalho e Diversidade Sexual e de Gênero:** Dilemas entre a inserção econômica e social no mercado de trabalho e as estratégias de sobrevivência da população LGBT. UFPE. Vol. 03, N. 10, Abr. – Jun., 2020
<http://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rebeh/index>. Acessado em 10 abril 2021.

TOLFO, S. DA R. & PICCININI, V. **Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros.** Psicol. Soc. Revista da ABRAPSO, SP, Edição Especial 1, 19, 38-46, 2007.

VIANA, Thiago Gomes. **DA (IN) VISIBILIDADE À CIDADANIA INTERNACIONAL: a longa caminhada das pessoas LGBTI nos sistemas global e interamericano de Direitos**

Humanos. PUBLIUS, Maranhão, v. 1, n. 1, jan./jun. 2014, p. 1-20. Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rpublius/article/view/2237/4310>. Acesso em: 28 mar 2021.

YIN, Robert K. Estudo de caso planejamento e métodos. Bookman: ed. 5, 2015 – Porto Alegre.,

APÊNDICE(S)

Esta entrevista faz parte do Trabalho de Curso de autoria da aluna Alessandra Padilha Fernandes, graduanda em Administração na Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA), campus Santana do Livramento, sob orientação do Professor Me. Luiz Edgar Araujo Lima. A pesquisa tem por objetivo descrever a trajetória do grupo LGBTQI+ quanto à inserção no mercado de trabalho na fronteira. Salienta-se, portanto que as identidades dos participantes serão mantidas em sigilo.

Sua participação voluntária e autorização para que as respostas da pesquisa sejam utilizadas sem informar a fonte, são muito importantes, poderão contribuir para formulação de políticas públicas. Mas fique bem à vontade para responder ou não.

Bloco A –Perfil do entrevistado	
1-Apresentação – idade.	
BLOCO B - Um olhar sobre trajetória do LGBTQI+ na inserção do mercado de trabalho na fronteira	
Pessoas do grupo LGPTQI+	Agências de processos seletivos
1- Qual a atividade remunerada que você desenvolve atualmente ou desenvolveu?	1-Na sua agencia as empresas que procuram candidatos para preenchimento de cargos, existe por parte delas alguma distinção em relação a orientação sexual dos candidatos ?
2-como foi sua trajetória de trabalho ate hoje? Você já participou de algum processo seletivo para ocupar um cargo ou função	2-No caso de não haver distinção o processo seletivo segue o fluxo normal?
3-Quais as principais dificuldades encontradas por você ao tentar inserir-se no mercado de trabalho?	3- Você percebeu que alguma empresa que recorreu sua agência, mencionou que existe alguma política de pessoal, tendo como foco a diversidade?
4-Você já sentiu prejudicado em um processo seletivo por causa de sua orientação sexual?	4- Você observa que as organizações já estão tendo atitude e atraindo pessoas para ocuparem cargos, tendo como foco a diversidade?
5-Você já passou por algum constrangimento por sua sexualidade em algum processo seletivo?	5-Você acredita que as empresas que procuram sua agência para recrutamento e
6-Como você acha que o fato que um homem com comportamento mais feminino impacta	

na hora de conseguir emprego?	seleção, já possuem uma cultura organizacional preparada para receber esses novos colaboradores?
-------------------------------	--