



**Universidade Federal do Pampa**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA  
CAMPUS SANT'ANA DO LIVRAMENTO  
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**VITÓRIA FURTADO ALVES**

**“DINÂMICAS DE MERCADO”:** os preconceitos vivenciados por candidatas em processos seletivos organizacionais na cidade de Santana do Livramento/ RS

**TRABALHO DE CURSO**

**Sant'Ana do Livramento  
2025**

VITÓRIA FURTADO ALVES

“DINÂMICAS DE MERCADO”: os preconceitos vivenciados por candidatos em processos seletivos organizacionais na cidade de Santana do Livramento/ RS

Trabalho de curso apresentado ao Curso de Administração, da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA, RS) como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em XX de XXX de 2025:

---

Sebastião Ailton Cerqueira Adão  
(Presidente/Orientador)

---

Martiele Gonçalves Moreira - Universidade Federal do Pampa  
(Membro da banca)

---

Rosemeri da Silva Madrid - Universidade Federal do Pampa  
(Membro da banca)

**Sant'Ana do Livramento**  
**2025**

## RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar os preconceitos vivenciados por candidatos em processos seletivos organizacionais na cidade de Santana do Livramento/ RS. Em relação aos procedimentos metodológicos, realizou-se uma pesquisa qualitativa, com abordagem descritiva e exploratória, por meio de entrevistas narrativas desenvolvidas com o método de amostragem intencional. Os resultados indicaram a recorrência de preconceitos como racismo, capacitismo e homofobia nos processos seletivos organizacionais em Santana do Livramento/ RS, que se manifestam de maneira sutil por meio de expressões como “perfil” ou “padrão”, bem como pela ausência de acessibilidade comunicacional, como a falta de intérpretes de Libras para pessoas com deficiência auditiva. Constatou-se que características como etnia, orientação sexual, expressão de gênero e deficiência são utilizadas, ainda que de forma sutil, como critérios de exclusão. Foi possível perceber que, apesar dos avanços nos discursos sobre diversidade e inclusão, os processos seletivos organizacionais ainda reproduzem desigualdades sociais, impulsionando grupos marginalizados à informalidade.

**Palavras-chave:** Preconceito. Processos Seletivos. Racismo. Capacitismo. Homofobia.

**"MARKET DYNAMICS": the prejudices experienced by candidates in organizational recruitment processes in the city of Santana do Livramento/ RS**

## ABSTRACT

The present study aims to analyze the prejudices experienced by candidates in organizational selection processes in the city of Santana do Livramento/ RS. Regarding the methodological procedures, a qualitative research was conducted with a descriptive and exploratory approach, through narrative interviews developed using intentional sampling. The results indicated the recurrence of prejudices such as racism, ableism, and homophobia in organizational selection processes in Santana do Livramento/ RS, which manifest subtly through expressions like “profile” or “standard,” as well as through the lack of communicational accessibility, such as the absence of Brazilian Sign Language (Libras) interpreters for people with hearing disabilities. It was found that characteristics such as ethnicity, sexual orientation, gender expression, and disability are still used, albeit subtly, as exclusion criteria. It was possible to observe that, despite advances in discourse on diversity and inclusion, organizational selection processes continue to reproduce social inequalities, pushing marginalized groups toward informal employment.

**Keywords:** Prejudice. Selection Processes. Racism. Ableism. Homophobia.

**“DINÁMICAS DE MERCADO”: los prejuicios vivenciados por candidatos en procesos de selección organizacionales en la ciudad de Santana do Livramento/ RS**

## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo analizar los prejuicios vivenciados por candidatos en los procesos de selección organizacional en la ciudad de Santana do Livramento/ RS. En cuanto a los procedimientos metodológicos, se llevó a cabo una investigación cualitativa, con un enfoque descriptivo y exploratorio, mediante entrevistas narrativas desarrolladas con el método de muestreo intencional. Los resultados indicaron la recurrencia de prejuicios como el

racismo, el capacitismo y la homofobia en los procesos de selección organizacional en Santana do Livramento/ RS, los cuales se manifiestan de manera sutil a través de expresiones como "perfil" o "estándar", así como por la ausencia de accesibilidad comunicacional, como la falta de intérpretes de lengua de señas para personas con discapacidad auditiva. Se constató que características como etnia, orientación sexual, expresión de género y discapacidad son utilizadas, aunque de manera sutil, como criterios de exclusión. Se pudo percibir que, a pesar de los avances en los discursos sobre diversidad e inclusión, los procesos de selección organizacional aún reproducen desigualdades sociales, impulsando a los grupos marginados hacia la informalidad.

**Palabras clave:** Prejuicio. Procesos de Selección. Racismo. Capacitismo. Homofobia.

## 1 INTRODUÇÃO

“Nós apenas refletimos o mundo [...]. Se pudéssemos mudar a nós mesmos, as tendências do mundo também mudariam” (Gandhi, 1913, p. 241). Contudo, para realmente alcançar o mundo melhor para todos é necessário ultrapassar barreiras sociais há muito construídas: os preconceitos.

Neste sentido, tem-se o preconceito como o termo designado para descrever concepções mentais negativas em relação a indivíduos e grupos, baseadas em julgamentos prévios e generalizações atribuídas a estes, considerando-os socialmente inferiores (Allport, 1954; Rios, 2007). Deste modo, concepções negativas relacionadas a sinais corporais distintivos, como cor e características morfológicas, os quais identificam marcadores de pertença racial, desenvolveram o racismo (Rios, 2007). Da mesma forma, concepções as quais classificavam as pessoas com base na conformidade de seus corpos com um padrão de beleza e capacidade funcional caracterizaram o capacitismo, preconceito contra a pessoa com deficiência (Mello, 2016). Já a valorização da distinção morfológica sexual e a atribuição de identidades de gênero binárias implementaram o sexismo. Assim, surgiu o preconceito contra homossexuais, a homofobia, levando a termos mais específicos, como a transfobia, contra pessoas transgênero e a bifobia, contra pessoas bissexuais (Rios, 2007).

Apesar de alguns termos serem relativamente mais recentes em relação a outros, ambos definem preconceitos de precedências históricas e reproduzem desigualdades socioeconômicas resultantes de uma opressão perpetuada (Mello, 2016; Bonilla-Silva, 2020). Assim, grupos historicamente discriminados foram submetidos a uma posição social de inferioridade, portanto, não possuíam acesso às mesmas condições, principalmente nas dimensões de suas vidas educacionais e profissionais, em relação àqueles que sempre exerceram domínio sobre estes âmbitos (Rezende; Andrade, 2023).

As consequências desse legado de preconceitos se refletem na atualidade em

desigualdades justificadas sob pretextos, como a dinâmica de mercado (Bonilla-Silva, 2020). Isto ocorre especialmente nos processos de seleção, por meio de subterfúgios que reproduzem um padrão estabelecido para favorecer aqueles que sempre estiveram em posição de poder (Bonilla-Silva, 2020) ao mascarar critérios de avaliação pautados por vieses preconceituosos na seleção de pessoas (Rezende; Andrade, 2023).

Como um processo de classificação e decisão, a seleção de pessoas tem o intuito de escolher, dentre os candidatos, os profissionais mais qualificados ao cargo e às necessidades da organização. Contudo, a decisão está sujeita a influências subjetivas dos avaliadores e pode se tornar tendenciosa (Chiavenato, 2014). Neste sentido, a entrevista de seleção, embora seja uma técnica amplamente utilizada, pode ser suscetível a essa subjetividade e a critérios permeados por preconceitos (Costa, 2007), especialmente em relação à aparência, por vezes resultando na reprovação de candidatos baseada em características como etnia, gênero, peso, deficiência e orientação sexual, as quais não interferem na capacidade profissional (Chiavenato, 2014; Costa, 2007).

No contexto organizacional, a seleção representa os meios para agregar pessoas à organização e deve ser fundamentada com base nas especificações do cargo ou nas competências almejadas pela organização (Chiavenato, 2014). Assim, o candidato deve ser avaliado em relação às suas qualificações profissionais, de modo que critérios subjetivos não devem ser elementos de seleção (Chiavenato, 2014; Costa, 2007). Todavia, “são igualmente essas situações que excluem diversos segmentos e produzem os retratos da desigualdade do mercado de trabalho” (Costa, 2007, p. 93).

Uma pesquisa realizada pelo LinkedIn (2023) demonstra que os cabelos de mulheres pretas apresentam probabilidade 2,5 vezes maior de serem considerados inadequados ao ambiente profissional. Em reportagem ao G1 (2023), uma entrevistada relata que iniciou o uso de produtos para alisar o cabelo ainda jovem e optou por manter o uso na fase adulta para ser aceita no mercado de trabalho. Assim, percebe-se que a exclusão em processos de seleção baseada em um viés preconceituoso reproduz uma opressão histórica de repercussões profundas tanto a cidadania quanto a identidade da pessoa (Costa, 2007).

Esses fenômenos têm efeitos significativos na sociedade e são pertinentes a serem estudados no Rio Grande do Sul, considerando os dados a seguir que indicam a forte manifestação de preconceitos no estado, os quais possuem uma forte presença em áreas rurais e cidades do interior devido à influência da cultura conservadora. Em pesquisa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), as estatísticas apontaram a presença de desigualdade social e econômica no Rio Grande do Sul,

em que a taxa de ocupação da população preta era de apenas 22,7% no segundo trimestre de 2023. A pesquisa também demonstrou que esses trabalhadores recebem, em média, mil reais a menos em relação a um trabalhador branco (DIEESE, 2023).

Dados do IBGE (2019) reforçam a presença de desigualdade no Estado quanto à pessoa com deficiência, indicando que apenas 27,7% dessa população representa a taxa de ocupação. Já no que se refere ao gênero, o primeiro Relatório de Transparência Salarial do país registrou que, no Rio Grande do Sul, as mulheres recebem 22,4% a menos do que homens no desempenho da mesma função. O relatório apontou ainda que apenas 34% das mulheres ocupam cargos gerenciais no Estado (Brasil, 2024b).

No que se refere à representatividade da comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho do Rio Grande do Sul, a precariedade de dados neste aspecto reflete a dificuldade ao acesso que essa população enfrenta. Isto ocorre principalmente devido às práticas preconceituosas que a discriminam logo no momento da seleção (Rios, 2007). Um exemplo disto pode ser observado em um caso investigado pelo Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul (2021), quando uma notificação foi expedida a uma rede de farmácias que estabelecia critérios discriminatórios em seu processo seletivo.

Assim, percebe-se que a influência de preconceitos presentes no ambiente organizacional cria barreiras às quais perpetuam desigualdades socioeconômicas ao longo da história e impossibilitam a promoção da diversidade (Rios, 2007; Rezende; Andrade, 2023). Neste sentido, o trabalho de Ramos (2023) aborda a diversidade nas organizações no contexto do comércio de Santana do Livramento/ RS na percepção dos gestores que, apesar de reconhecerem a importância desse tema, tendem a reproduzir preconceitos em suas práticas de contratação ao preterir grupos socialmente discriminados, como pessoas com deficiência, população LGBTQIA+ e pessoas com mais idade.

A partir desta perspectiva, destaca-se a relevância de um estudo na perspectiva das pessoas vítimas de preconceitos, a qual levou a questão de pesquisa: Quais são os preconceitos vivenciados por candidatos em processos seletivos organizacionais no município gaúcho de Santana do Livramento? No intuito de responder à pergunta de pesquisa, delineou-se, como objetivo geral, analisar os preconceitos vivenciados por candidatos em processos seletivos organizacionais na cidade de Santana do Livramento/ RS. E dois objetivos específicos: a) Identificar os tipos de preconceitos vivenciados pelos candidatos em processos seletivos organizacionais na cidade de Santana do Livramento/ RS; e b) Descrever as práticas preconceituosas dos empregadores percebidas pelos candidatos em processos seletivos organizacionais na cidade de Santana do Livramento/ RS.

Este estudo apresenta relevância teórica ao evidenciar uma lacuna na literatura a respeito do tema do preconceito em processos seletivos organizacionais. Neste aspecto, ao buscar por ‘preconceito em processos seletivos’ no Portal de Periódicos da CAPES, a busca encontrou dez artigos que mencionaram as palavras chaves. Contudo, apenas sete desses abordavam especificamente o tema do preconceito em processos seletivos em relação ao mercado de trabalho. Já nas plataformas de periódicos da SPELL e SciELO, a busca não encontrou nenhum artigo a respeito.

Quadro 1 - Artigos científicos sobre preconceitos em processos seletivos encontrados no Portal de Periódicos da CAPES

Autores	Título	Ano	Plataforma
Meline Melegario Lima Kátia Eliane Santos Avelar José Teixeira de Seixas Filho Patrícia Maria Dusek	Um panorama do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro	2021	Interações (Campo Grade)
Thalia de Oliveira Machado Paulo Alberto Garcia Ferreira Lilian Segnini Rodrigues	Falta de oportunidade de trabalho: uma realidade da população LGBTQIAP+	2024	Revista Interface Tecnológica
Amanda Atanzio Larissa Ranielly Oliveira Silva Alexandre Formigoni Rosana Aparecida Bueno de Novais	A inteligência artificial transformando o RH do futuro: um estudo de caso sobre a tecnologia e a diversidade no mercado de trabalho	2021	Revista Fatec Zona Sul
Lindemberg Costa Junior Leonilde da Conceição Silva	Branco e negro: vantagens em decisões de emprego	2021	Revista Economia & Gestão
Márcio de Oliveira Marinês Viana de Souza Jefferson Araújo do Nascimento	Docência masculina na educação infantil: percepções de pedagogos egressos do curso de Licenciatura em pedagogia da Universidade Federal do Amazonas	2020	Revista de Educação, Ciência e Cultura
Alessandra Barichello Boskovic Katya Koziacki	Preconceito e tolerância: reflexões a cerca das cotas raciais nas universidades	2016	Revista Direito, Estado e Sociedade
Isabela Rezende Martins Lima	Políticas de cotas nas universidades e concursos públicos: igualdade material ou exclusão social?	2018	De Jure - Revista Jurídica do Ministério Público do Estado de Minas Gerais

Fonte: Elaborado pela autora.

Em relação ao campo prático, o estudo mostra-se relevante para a compreensão da transformação de preconceitos históricos, outrora explícitos, que assumem expressões sutis (Bonilla-Silva, 2020), as quais podem surgir logo no processo seletivo organizacional por meio de critérios enviesados (Costa, 2007). Assim, perpetuando desigualdades sociais, uma vez que o processo de seleção constitui-se como uma etapa inicial e fundamental para que candidatos possam ingressar nas organizações (Chiavenato, 2014). Essa pesquisa também demonstra relevância no cenário do Rio Grande do Sul, o qual aponta a forte presença de preconceitos no mercado de trabalho, conforme apontam os dados previamente apresentados.

Ao analisar como preconceitos podem influenciar negativamente a decisão em processos seletivos organizacionais, busca-se não apenas compreender as práticas discriminatórias presentes no ambiente organizacional, mas também contribuir para uma conscientização quanto aos reflexos da opressão histórica enfrentada pelas minorias (Costa, 2007; Froemming, 2007).

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Este segmento foi estruturado em dois tópicos, fundamentado nos trabalhos de autores com conhecimento na área. Allport (1954) contribui com a definição de preconceito como um julgamento prévio baseado em generalizações. Rios (2007), Costa (2007) e Medeiros (2007), autores gaúchos que aprofundam a compreensão do preconceito ao relacioná-lo com a violação de direitos humanos, especialmente em relação ao trabalho, com enfoque nos contextos de orientação sexual e identidade de gênero. Bonilla-Silva (2020) traz os conceitos de racismo estrutural, revelando como a discriminação se manifesta em práticas sutis nos discursos atuais, assim como Bento (2022), que expõe como essas práticas reproduzem desigualdades oriundas de preconceitos históricos. Sasaki (1997) aborda a discriminação contra a pessoa com deficiência, assim como Mello (2016), que descreve o capacitismo.

Assim, o primeiro tópico deste segmento caracteriza os preconceitos históricos presentes no contexto do mercado de trabalho e o segundo apresenta os conceitos a respeito do processo seletivo e a nova expressão do preconceito nas organizações brasileiras, demonstrando os reflexos de preconceitos historicamente enraizados que podem assumir novas práticas sociais e discursivas.

### **2.1. Preconceitos históricos no mercado de trabalho**

Como um país multifacetado, o Brasil é formado de diversas culturas, povos, religiões e características distintas. A pluralidade brasileira se reflete em cada cidade e estado desse vasto território, bem como em sua população (Brasil, 2024a). É de se pensar, se é assim, por que essa mesma diversidade não se reflete no cenário social e do mercado de trabalho do país? Ambos marcados por desigualdades socioeconômicas.

Para se pensar nessa questão, é necessário voltar à história de como esses

preconceitos se enraizaram na sociedade brasileira. Neste sentido, Rosa (2014) apresenta a criação do conceito de raça durante o período colonial quando teorias raciais, desenvolvidas na Europa para uma classificação preconceituosa que justificava a dominação colonial pela superioridade branca, evoluíram no Brasil ao incluir conceitos como miscigenação. Esta trazia ideias de degeneração racial como resultado da mistura de raças, e o branqueamento como forma de regenerar a população (Rosa, 2014).

Ainda de acordo com Rosa (2014), foi Gilberto Freyre quem repensou essas teorias ao propor a miscigenação como positiva, contudo, ao passo que sua abordagem denunciava o racismo científico europeu, também possibilitou o imaginário de um país sem conflitos de raça. Essa, a qual foi utilizada em um projeto para promover o Brasil como país exemplo de relações raciais harmoniosas, criando um mito de ‘democracia racial brasileira’ e gerando debates e críticas. Assim, dividiram-se os pesquisadores que tentavam demonstrar o Brasil como um país miscigenado, no qual as diferenças eram econômicas e não raciais, e pesquisadores que tentavam evidenciar que essas desigualdades eram econômicas, mas principalmente raciais (Rosa, 2014).

Esse modo de atribuir às desigualdades sofridas, principalmente por pessoas pretas, a uma questão econômica e não racial parece ignorar como, mesmo após a abolição da escravidão no papel, seus reflexos ainda permaneciam fortemente presentes em sociedade (Bonilla-Silva, 2020). A opressão às pessoas pretas se reproduzia quando sequer possuíam direitos políticos e não desfrutavam das mesmas oportunidades reservadas às pessoas brancas (Domingues, 2005). Pelo contrário, eram proibidos de frequentar os mesmos espaços por meio de expressões de racismo explícitas. Discriminação que não desaparece, mas se reflete em um racismo moderno e mais sutil (Bonilla-Silva, 2020).

Nesse cenário, Bento (2022) discorre sobre a cumplicidade entre pessoas brancas que as favorece e silencia a herança escravocrata, perpetuando desigualdades por meio de um preconceito disfarçado sob a neutralidade, especialmente em relação ao mercado de trabalho. Assim, justificando que as posições ocupadas por brancos são fruto exclusivo do mérito individual, concepção a qual ignora as diferenças de origem, acesso e oportunidades históricas que moldam os percursos educacionais e profissionais das pessoas (Bento, 2022).

Essa naturalização das desigualdades que negam o preconceito também refletem as consequências históricas da escravidão no mercado de trabalho brasileiro, estruturado para manter privilégios de acesso e permanência às pessoas brancas (Bento, 2022). Nesta perspectiva, Bento (2022) expõe, ainda, a inconsistência do discurso de neutralidade e objetividade na seleção de candidatos ao relatar sua entrevista com uma psicóloga

organizacional, que reconhece seu preconceito, porém “é ela — ou profissionais como ela — que em processos seletivos têm papel decisivo na inserção de pessoas na organização” (Bento, 2022, p. 52).

Nesse contexto, Malachias (2007) cita como exemplo um jovem preto que foi forçado a raspar seu cabelo crespo para ser contratado em uma escola particular. Porém, ao logo ser dispensado, sua demissão foi justificada sob o pretexto de que ele não possuía o ‘perfil’ da instituição, como subterfúgio para mascarar a discriminação. Careca e desempregado, o jovem relembra de um momento em sua infância quando cortaram seu cabelo contra sua vontade na escola sob uma alegação de ‘surto de piolhos’, embora ele tenha sido o único a ter o cabelo cortado. O jovem, então, recorda o quanto gostava de seu cabelo por representar sua origem, e a dor de tê-lo cortado por imposição da instituição remete ao mesmo sentimento de violência e opressão vivenciado na infância (Malachias, 2007).

Em termos de opressões de proporções violentas, foi também no período colonial, no qual o Brasil era regido pelas leis e postura da Igreja Católica, em que o preconceito em relação à orientação sexual era tão extremo que a homossexualidade poderia ser punida com a morte, condenação a qual foi extinta apenas com o início do Império do Brasil (Andrade, 2019). Contudo, as práticas preconceituosas passam da religião para a ciência e a homossexualidade passa a ser classificada como uma doença a ser curada (Andrade, 2019). Discriminação que Costa (2007) destaca como uma forma de violência psicológica, a qual se reflete em novas práticas de exclusão no cenário do mercado de trabalho. Neste sentido, mencionam-se os exames psicotécnicos e as avaliações de estágios probatórios, os quais podem ser orientados por práticas discriminatórias, assim, quando a não admissão está relacionada à orientação sexual, viola-se a cidadania do indivíduo, em razão de seu direito ao trabalho (Costa, 2007).

Quinalha (2021) destaca que, no passado, a homossexualidade apenas deixou de ser considerada uma doença em 1985, após o crescimento dos movimentos de resistência LGBTQIA+ que têm início na ditadura militar, quando a homossexualidade era vista como ameaça à moral e à ordem. Neste contexto, a luta por direitos e contra a censura, a violência e a repressão da identidade sexual que não fosse a heterossexualidade, ganha forças (Quinalha, 2021). A partir daí, os movimentos vêm realizando importantes conquistas na luta contra o preconceito (Andrade, 2019), contudo, a discriminação contra pessoas LGBTQIA+ permanece enraizada na sociedade, de modo que gestos e comentários sutis, porém de caráter pejorativo, passam a ser naturalizados, considerados ‘piada’ enquanto o que provocam são sentimentos de humilhação ao remeter à violência psicológica sofrida ao longo da

história (Costa, 2007). Violência essa, que além de promover exclusão social e econômica da comunidade LGBTQIA+, por vezes, empurra essa população para condições degradantes do trabalho informal e à marginalização social (Costa, 2007).

Dentro da perspectiva do preconceito de gênero, Siqueira e Bussinguer (2020) destacam a dominação histórica do gênero masculino sobre o feminino, estereotipado como o ‘sexo frágil’ na construção do patriarcado, que estabeleceu seus papéis por séculos e deixa marcas que ainda se refletem na sociedade atual. Em relação às questões de gênero, apesar de tantos avanços, práticas preconceituosas associadas a estigmas de capacidade inferior da mulher para posições de liderança ou cargos técnicos, mesmo possuindo qualificações equivalentes a candidatos homens (Siqueira; Bussinguer, 2020), ainda se refletem no cenário do mercado de trabalho atual, em que os cargos de alta liderança são ocupados majoritariamente por homens brancos (Bento, 2022). Esse viés discriminatório não apenas reflete a limitação ao papel da mulher como subordinada, como reproduz os impactos sociais de preconceitos de gênero (Siqueira; Bussinguer, 2020).

Assim como o preconceito de gênero se desenvolveu a partir de uma concepção de superioridade do gênero masculino em relação ao feminino, as concepções de conformidade dos corpos como um padrão funcional e estético desenvolveram o capacitismo (Mello, 2016). No contexto histórico, a concepção preconceituosa que associava a deficiência à anormalidade sustentou práticas de exclusão social à pessoa com deficiência, considerando-a incapaz de integrar a sociedade (Sasaki, 1997).

A marginalização da pessoa com deficiência a levou a situações de degradação e segregação perpetuadas ao longo da história, em que “algumas culturas simplesmente eliminavam as pessoas deficientes, outras adotaram a prática de interná-las em grandes instituições de caridade, junto com doentes e idosos” (Sasaki, 1997, p.30). Neste sentido, Sasaki (1997) define como a adoção de um modelo médico, no qual a pessoa com deficiência deveria ser tratada, curada e reabilitada para que pudesse ser inserida na sociedade. Contudo, essa inserção estava condicionada à capacidade da pessoa com deficiência de superar as barreiras físicas existentes, a qual remete a um esforço unilateral para que a pessoa com deficiência se adaptasse à sociedade, sem que esta se modificasse em estrutura e atitude para acolhê-la (Sasaki, 1997). A falta de acessibilidade para que a pessoa com deficiência possa sentir-se plenamente incluída na sociedade e ingressar no mercado de trabalho se reflete na atualidade em barreiras estruturais. Barreiras as quais impedem seu desenvolvimento pessoal e profissional (Sasaki, 1997), perpetuando o ciclo de marginalização e exclusão da pessoa com deficiência, especialmente em relação ao mercado

de trabalho (Mello, 2016).

## **2.2 O Processo seletivo e as práticas preconceituosas nas organizações**

Ao discorrer sobre os preconceitos enraizados na sociedade e no mercado de trabalho ao longo da história, tornou-se importante abordar como esses preconceitos podem se reproduzir no cenário atual do mercado de trabalho por meio de novas expressões, mais sutis que, porém, remetem à discriminação a qual perpetua as desigualdades sociais (Bonilla-Silva, 2020).

Nesse sentido, a gestão de pessoas passa por uma significativa evolução ao longo das últimas décadas advinda da globalização e das transformações sociais (Chiavenato, 2014). Deste modo, a visão tradicional mais operacionalizada do ambiente organizacional passa a ser repensada em novas práticas mais estratégicas e motivacionais, com enfoque nas pessoas (Chiavenato, 2014). Essa nova ótica à gestão traz a importância da qualidade de vida no trabalho e da diversidade nas organizações, com incentivo à adesão de políticas de ação afirmativa (Gonçalves, 2006).

Era de se esperar que tantos avanços nas formas de se pensar a gestão de pessoas nas organizações pudessem redefinir o cenário do mercado de trabalho atual, de desigualdades socioeconômicas históricas. Na realidade, contudo, os preconceitos enraizados na sociedade também parecem encontrar novas formas e expressões para mascarar a discriminação logo nos processos iniciais da gestão de pessoas (Rezende; Andrade, 2023).

Entre estes está o processo seletivo, “pelo qual uma organização escolhe, de uma lista de candidatos, a pessoa que melhor alcança os critérios para a posição disponível, considerando as atuais condições de mercado” (Chiavenato, 2014, p. 118). Neste sentido, Bonilla-Silva (2020) destaca que expressões como as ‘dinâmicas de mercado’ também são utilizadas em discursos preconceituosos para justificar a desigualdade socioeconômica, negando o preconceito em uma ideologia racista, a qual o autor denomina o novo racismo e a cegueira de cor.

Dessa forma, a utilização de expressões aparentemente neutras para disfarçar práticas discriminatórias, está em consonância com Bento (2022), que destaca que a discriminação não surge propriamente como atos de racismo, considerando que tal prática é vedada por lei, como a Lei nº 12.288/2010, que “Institui o Estatuto da Igualdade Racial” e altera outras legislações correlatas (Brasil, 2010). Portanto, o preconceito tende a assumir

práticas e expressões mais sutis durante a seleção (Bento, 2022).

Esse fenômeno pode ocorrer em várias das etapas do processo seletivo, as quais incluem as bases de comparação para selecionar pessoas, as técnicas de seleção e a avaliação dos resultados da seleção de pessoas (Chiavenato, 2014). Nas bases de comparação para selecionar pessoas são estabelecidos os critérios para comparação e decisão dos candidatos a partir das especificações do cargo ou das competências desejadas pela organização (Chiavenato, 2014). Esta etapa pode ser enviesada de caráter discriminatório ao ser estabelecido um ‘perfil’ de contratações que excluem pessoas e grupos minoritários (Rezende; Andrade, 2023), como observado no trabalho de Ramos (2023) em que as contratações da empresa eram majoritariamente de mulheres brancas, jovens, solteiras, magras e heterossexuais.

Na etapa seguinte, a organização define as técnicas de seleção adotadas em seu processo, as quais são: entrevista de seleção, provas de conhecimentos ou de capacidade, testes psicológicos, testes de personalidade e técnicas de simulação (Chiavenato, 2014). A entrevista de seleção é a técnica mais utilizada nas organizações brasileiras, pois oferece um contato direto com o candidato, porém, por ser uma técnica extremamente subjetiva, está sujeita às influências individuais do avaliador (Chiavenato, 2014). Nesta perspectiva, podendo incorrer em práticas preconceituosas na avaliação de competências profissionais, de modo a distorcer seu propósito original como subterfúgio para traçar um ‘perfil’ que exclui pessoas e grupos pertencentes a minorias étnicas, raciais, de gênero, LGBTQIA+ e/ou pessoas com deficiência (Costa, 2007).

Nessa perspectiva, Bento (2022) relata sua experiência como recrutadora de pessoal em que, após recomendar candidatas pretas para o cargo de secretária, ela foi repreendida e ouviu que o banco não contratava mulheres pretas como secretárias, percebendo que isso se devia ao fato de que o banco não queria que seus clientes fossem recepcionados por pessoas pretas. Essa prática revela como os preconceitos históricos continuam a operar na seleção de pessoas, muitas vezes sob um ‘perfil profissional’ (Bento, 2022).

Desse modo, Bento (2022) expõe, ainda, o preconceito quanto ao cabelo de mulheres pretas, considerado em processos seletivos como “um perfil menos responsivo a um estereótipo de ‘boa aparência’, eurocêntrico e engessado” (Bento, 2022, p. 76). Do mesmo modo, Lage e Souza (2016) apontam exigências de viés racista, como uso do cabelo preso no ambiente de trabalho ao qual mulheres pretas foram submetidas. A reprodução desse racismo remete a um sentimento de violência resultado da opressão histórica que levou mulheres à exposição a substâncias nocivas em busca do embranquecimento, submetidas à

renúncia da própria identidade e de suas origens (Lage; Souza, 2016), em busca de aceitação e oportunidades no mercado de trabalho. Portanto, os reflexos desses preconceitos são ainda mais profundos à pessoa da mulher preta, para a qual “ocorre um processo de tríplice discriminação (raça, classe e sexo), uma vez que os estereótipos gerados pelo racismo e pelo sexismo as colocam no nível mais alto de opressão” (Rezende; Andrade, 2023, p. 2).

Nesse contexto, Chiavenato (2014) aponta a importância da objetividade e da imparcialidade do entrevistador em não ser suscetível a ideias preconcebidas e evitar questões discriminatórias, atendo-se à avaliação do candidato quanto às suas qualificações e às questões relativas ao cargo. Com destaque à necessidade da organização de prover treinamento profissional aos entrevistadores, bem como, suporte a estes, neste sentido, “o órgão de *staff* assume o papel de consultor interno e orientador” (Chiavenato, 2014, p. 130).

Chiavenato (2014) também destaca a necessidade de uma construção prévia do processo de entrevista, estruturando-a. Neste sentido, a entrevista pode ser totalmente padronizada com um roteiro preestabelecido, podendo conter apenas respostas fechadas, abertas ou múltiplas, porém apresenta limitações em termos de profundidade. Outra opção é a entrevista diretiva, com respostas esperadas predeterminadas, porém as perguntas ficam a critério do entrevistador. Por fim, a entrevista não diretiva ou não estruturada, a qual é livre, sem um roteiro de perguntas ou respostas, porém, destacam-se críticas a esse método pela baixa consistência (Chiavenato, 2014).

Este método pode tornar-se ainda mais propenso a práticas preconceituosas. De acordo com Medeiros (2007), questionamentos em relação ao gênero ou à orientação sexual do candidato, que não interferem nas suas competências para o exercício da função, constituem elementos discriminatórios. Assim, podendo causar não apenas desconforto, como pressão e violência psicológica ao acionar possíveis gatilhos internalizados (Costa, 2007), reflexos de uma discriminação histórica a qual considerava outras orientações que não a heterossexualidade como doença e condição inferior (Rios, 2007), as quais ferem a pessoa do candidato. Ainda, questões discriminatórias ou pejorativas podem ter repercussões tão violentas quanto e remeter ao sentimento de humilhação, possível de configurar assédio moral (Medeiros, 2007).

Neste sentido, as questões de gênero associadas a estigmas de capacidade inferior da mulher para posições de liderança são, por vezes, motivo de exclusão na seleção, ainda que possua qualificações equivalentes a candidatos homens (Salvagni; Canabarro, 2015). Esse viés discriminatório não apenas limita as oportunidades individuais, como perpetua a opressão à mulher ao sentimento de degradação (Siqueira; Bussinguer, 2020).

Observa-se, portanto, que as manifestações do preconceito têm se adaptado às transformações sociais, assumindo novas formas e expressões. Estas, muitas vezes, reproduzem-se no mercado de trabalho por meio de práticas contemporâneas que, apesar de modernizadas, refletem a uma opressão histórica e perpetuam desigualdades sociais (Bonilla-Silva, 2020). Assim, após apresentar a estruturação teórica que fundamenta este estudo, expõem-se, a seguir, os procedimentos metodológicos que nortearam esta pesquisa.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

O presente estudo foi conduzido com base em uma abordagem qualitativa, que visa “descrever, compreender e interpretar os fenômenos, por meio das percepções e dos significados produzidos pelas experiências dos participantes” (Sampieri; Collado; Lucio, 2013, p. 36). A pesquisa foi de caráter descritivo e exploratório, pois, de acordo com Gil (2002), a pesquisa descritiva tem como objetivo descrever características de uma população ou fenômeno. Contudo, pesquisas que pretendem além da identificação, uma maior compreensão do tema, aproximam-se de pesquisas exploratórias (Gil, 2002).

Para este estudo, o método escolhido é a pesquisa narrativa, a qual tem como objetivo reconstruir acontecimentos sociais a partir da perspectiva dos entrevistados a respeito das experiências vivenciadas (Bauer; Gaskell, 2003). Esta abordagem possibilita a identificação dos preconceitos vivenciados pelos candidatos durante os processos seletivos e das práticas preconceituosas percebidas por eles.

A coleta de dados deste estudo será realizada por meio de entrevistas narrativas, a qual possibilita “reconstruir acontecimentos sociais a partir da perspectiva dos informantes, tão diretamente quanto possível” (Bauer; Gaskell, 2003, p. 93). As quatro pessoas entrevistadas integram grupos sociais historicamente discriminados no mercado de trabalho, cujas trajetórias de vida eram previamente conhecidas e que demonstraram disponibilidade para participar das entrevistas, bem como, possuíam vivências relacionadas ao fenômeno investigado. A seleção de entrevistados foi conduzida com base na amostragem intencional, a qual “consiste em selecionar um subgrupo da população que, com base nas informações disponíveis, possa ser considerado representativo de toda a população” (Gil, 2008, p. 94), considerando a relevância de suas experiências para o tema da pesquisa.

Para a coleta de dados, formulou-se um roteiro de perguntas (Apêndice A) para as entrevistas, dividido em três blocos elaborados de acordo com os objetivos específicos da pesquisa. No primeiro, constam as perguntas que compõem o perfil do entrevistado. No

segundo bloco, foram elaboradas questões a respeito do preconceito vivenciado em processos seletivos organizacionais em Santana do Livramento/ RS. Na sequência, o terceiro bloco traz questões relacionadas às percepções dos entrevistados a respeito de práticas preconceituosas em processos seletivos organizacionais em Santana do Livramento/ RS.

A análise dos dados coletados ocorreu por meio da técnica de análise de narrativas, conforme a proposta apresentada por Bauer e Gaskell (2003), a qual considera tanto os eventos narrados quanto as reflexões, valores e interpretações que os acompanham. O processo envolve seis etapas: a transcrição das entrevistas narrativas, a distinção entre fatos e reflexões, o ordenamento dos acontecimentos, a análise do conhecimento, e a comparação de casos dentro do contexto, em que semelhanças são estabelecidas. Assim, a análise de narrativas permite a compreensão de como os sujeitos interpretam suas vivências e a identificação de trajetórias coletivas (Bauer; Gaskell, 2003). Este estudo também utilizou de análise bibliográfica a partir do trabalho de autores que abordaram o preconceito sob diferentes perspectivas.

Uma vez apresentados os procedimentos metodológicos que orientaram esta pesquisa, passa-se, a seguir, para a análise dos resultados obtidos.

## **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

A seguir, apresenta-se a análise dos resultados em relação aos objetivos específicos delineados neste estudo.

### **4.1 Perfil dos entrevistados**

Participaram da pesquisa sujeitos cujas histórias de vida eram conhecidas, bem como, possuíam disponibilidade para responder às entrevistas e que tinham conhecimento sobre o fenômeno estudado por já terem sofrido algum tipo de preconceito em suas vidas. O quadro 2 demonstra o perfil dos entrevistados:

Quadro 2 - Perfil dos entrevistados

Entrevistados	Idade	Etnia	Orientação	Pessoa com deficiência	Escolaridade	Ocupação
Entrevistada 1	25 anos	Preta	Heterossexual	Não	Graduanda	Estudante
Entrevistado 2	29 anos	Preto	Heterossexual	Não	Graduado	Cargo em comissão
Entrevistado 3	33 anos	Branco	Homossexual	Não	Graduado	Servidor público
Entrevistada 4	32 anos	Branca	Heterossexual	Sim, deficiência auditiva	Graduada	Estudante

Fonte: Elaborado pela autora.

A amostra foi composta por quatro pessoas que aceitaram participar da pesquisa, constituindo a totalidade das pessoas que, convidadas, concordaram em compartilhar suas narrativas, considerando a sensibilidade do tema abordado. Os quatro entrevistados possuem idades próximas, entre 25 e 33 anos. Dentre os participantes, dois se identificaram como homens cisgênero e duas se identificaram como mulheres cisgênero; dois se autodeclararam pretos e dois, brancos; três participantes se identificam como heterossexuais e um como homossexual; e uma das entrevistadas declarou possuir deficiência auditiva. Em relação à escolaridade, todos os participantes possuem ensino superior completo ou em curso, em que três participantes são graduados e uma ainda está em graduação. Quanto à ocupação, atualmente, duas participantes se declararam estudantes, um atua em cargo comissionado e outro é servidor público.

As informações apresentadas foram obtidas de acordo com o Apêndice A: Perfil dos entrevistados/Roteiro de entrevistas para obtenção das narrativas. As entrevistas ocorreram de março a junho de 2025, todas gravadas, em que três entrevistas ocorreram de forma online e uma ocorreu de forma presencial, bem como, uma das entrevistas ocorreu com auxílio de uma intérprete de Libras. Ademais, a diversidade de perfis dos entrevistados contribuiu para uma compreensão mais abrangente dos preconceitos vivenciados por candidatos em processos seletivos, considerando intersecções de raça, gênero, orientação sexual e deficiência. Assim, uma vez apresentados os perfis dos entrevistados, passa-se para a análise de suas narrativas.

#### **4.2 Percepção dos candidatos quanto à presença de preconceitos nos processos seletivos organizacionais**

As narrativas dos entrevistados sugerem, a partir de suas experiências, que os preconceitos ainda se manifestam nos processos seletivos organizacionais em Santana do Livramento. Os tipos de preconceitos identificados nos relatos abrangem, principalmente, o

racismo, a homofobia e o capacitismo, estruturados em práticas sociais historicamente construídas e que parecem se reproduzir em um padrão de contratações que exclui candidatos devido à raça, deficiência, orientação sexual e expressão de gênero.

Nesse aspecto, destaca-se a percepção desse padrão na narrativa do Entrevistado 2, ao compartilhar uma situação vivenciada em que, apesar de apresentar um currículo compatível com os requisitos da vaga, acabou sendo preterido em favor de um amigo branco, ainda que este não apresentasse um currículo equivalente:

Era um perfil claro. Geralmente eram sempre pessoas brancas e seguiam aquele jeito. O jeito de se vestir era igual ao jeito dos que faziam [as entrevistas]. Às vezes os lugares que frequentavam, sei lá, alguma coisa assim. Era tudo igual, era um padrão. Eu concorri em uma vaga uma vez com um amigo meu. E na mesma vaga, eu tinha muito mais escolaridade que ele, tinha mais currículo que ele, no caso [...]. Eu estava cursando técnico e a empresa tinha uma vaga para a parte administrativa, e o meu técnico era na parte administrativa, e ele estava fazendo outra coisa, nada a ver com a parte administrativa da empresa. E aí eu fui, fui numa empresa X aqui da cidade [...]. E para mim não tinha nenhuma outra desculpa, alguma coisa do tipo. A não ser por conta da cor da pele. Porque eu tinha mais estudo que ele, e ele era uma pessoa branca, padrão. Então, ele foi chamado e eu não. E para mim ficou claro depois que era isso [preconceito].

Essa percepção a respeito de um padrão de contratação de viés racista no processo seletivo, alinha-se com o racismo estrutural apresentado por Bonilla-Silva (2020), ao privilegiar pessoas brancas em níveis econômicos e sociais, o qual mantém pessoas pretas em posição de desigualdade. Essa perspectiva também está em consonância a Bento (2022), que destaca o padrão branco de contratações, o qual leva à exclusão de candidatos que não se alinham a este, ainda que possuam as competências técnicas exigidas. Da mesma forma, a percepção da presença de preconceito racial em processos seletivos organizacionais em Santana do Livramento também surge na narrativa da Entrevistada 1, que destaca:

Eu fui num lugar, aí por eu tá com, com o cabelo assim, trançado, eles também falaram que eu não era o perfil que a empresa procurava. E em outros lugares, por tu ter tranças, por tu fazer tranças, às vezes eles não te aceitam por conta que ou tem que ficar de cabelo solto ou se tu vai atar o cabelo, fica um coque muito grande. Tem empresas que realmente não aceitam pessoas assim.

A desqualificação de pessoas pretas nos processos seletivos organizacionais devido ao seu cabelo, mencionada pela Entrevistada 1, mostra-se não apenas uma questão estética, mas um critério de caráter discriminatório. Portanto, em consonância a Bento (2022), ao expor o preconceito que associa o cabelo da mulher preta a um perfil que destoaria do estereótipo eurocêntrico de ‘boa aparência’. A narrativa também vai de encontro a Lage e Souza (2016), que destacam o cabelo como elemento símbolo da identidade preta, porém, frequente alvo de discriminação no contexto organizacional como uma forma de opressão, a

qual gera uma necessidade de adequação em busca de oportunidades.

Nesse aspecto, o Entrevistado 2 narra sua experiência em uma empresa de Santana do Livramento, em que após ser contratado com o cabelo curto e decidir deixá-lo crescer, ele sofre a frequente pressão para cortar o cabelo em práticas que remetem a uma imposição de viés racista: “Quando me contrataram, eu não tinha o cabelo grande. Aí, uma época que eu decidi deixar o cabelo crescer, porque eu queria fazer um penteado [...], começaram sempre com algum comentário ou outro, que eu devia cortar, porque não me encaixava ali”. Assim, o entrevistado associou a essa vivência à sensação de discriminação, que o remeteu ao racismo de situações vivenciadas na infância, dentre as quais o Entrevistado 2 destaca:

Eu, por sempre gostar dessas coisas, me chamar sempre mais a parte das coisas africanas, dessas partes, assim. Eu me lembro que eu usava trança e eu gostava muito de um capoeirista, né, que usava trança [...]. Ele era referência, sabe, tipo, eu eu achava ele o máximo. Daí, eu assim ‘eu quero ter trança também’. Aí eu comecei a usar trança. Daí foi quando eu comecei a usar trança que no colégio começaram a tentar fazer eu tirar, sabe, tipo, falaram até pra mãe. [...] Na época, quem era a diretora da escola era uma vizinha que morava bem na frente da nossa casa, ali. E ela é negra [...], e aí, foi ela que não deixou, porque a mãe também, tipo, falou que ia cortar, porque era uma solicitação, no caso, assim, das professoras, né? Que eu não usasse, tipo... que eu tirasse. Porque eu me lembro que tinha uma apresentação até [...] e nessa apresentação foi o que falaram pra mãe, que queriam me botar na apresentação, mas que se eu pudesse tirar as tranças. [...] E aí a mãe chegou e falou ‘ah, então vamos tirar’, porque a mãe da gente queria, como criança, quer ter ver, e aí a mãe queria tirar. E aí foi essa diretora do colégio, que morava ali na frente da minha casa, que não deixou, que falou pra ela que não era pra tirar, porque eu gostava [...]. Mas isso me reviveu, porque... tipo, na época eu não assimilava, nem nada do tempo e tal, tudo mais, o que estava acontecendo. Depois, quando eu passei de novo, eu me dei conta, tipo, que o que eu passei lá atrás estava acontecendo agora, só que agora pra mim tinha muito mais clareza das coisas que estavam acontecendo, né? E aí comecei a me dar conta na hora e tal, que é bem difícil, é um assunto bem difícil... porque ou tu te encaixa de um determinado jeito, num padrão assim, ou tu acaba ficando sem ter opção, né?

Desta forma, o relato do Entrevistado 2 tende a situação do jovem no texto de Malachias (2007). Em um primeiro momento, ao se sentir pressionado a cortar o cabelo, símbolo de orgulho e identidade preta, para se adequar a um padrão de estética construído a partir de vieses preconceituosos. E, em outro momento, ao reviver a memória de infância que, então, remete a ele um sentimento de opressão oriundo da discriminação e do racismo estrutural abordado por Bonilla-Silva (2020). Portanto, vivenciando uma forma de violência simbólica.

Dessa forma, percebe-se a perda da identidade estética e cultural da pessoa preta como consequência da opressão imposta pelo racismo na necessidade de adequação, abordada por Lage e Souza (2016), decorrida em busca de uma vaga em processos seletivos organizacionais, como apontam Rezende e Andrade (2023). Neste contexto, a narrativa da

Entrevistada 1 também destaca:

Então eu comecei a me cuidar muito. Nessa questão de tá sempre bem apresentável, né? Daí, depois, sim, tirei as tranças. [...] Eu comecei a ficar... mais atenta nisso, entendeu? Tentar evitar. [...] Depois, assim, que eu fui em outras [entrevistas] também, e diziam assim, 'não, olha, tu tem muito perfil', assim, sabe? Eu comecei a me sentir bem e comecei a ver, claro, talvez ali tá o erro, a minha postura.

Tais mudanças, não por vontade, mas por necessidade, também são consequências diretas da violência simbólica do racismo estrutural (Lage; Souza, 2016; Bonilla-Silva, 2020). Nesse contexto, no qual ocorre mesmo de forma inconsciente, torna-se uma forma mais perversa de opressão ao levar o sujeito a internalizar a ideia de inadequação em função das próprias características alvo de discriminação, a qual o leva a se adaptar ao padrão, em conformidade as reflexões de Medeiros (2007).

Essa percepção da necessidade de adequação a um padrão de contratações que denota vieses preconceituosos nas empresas de Santana do Livramento também surge na narrativa do Entrevistado 3 ao mencionar: “a maioria das empresas familiares, que eu conheço ou já tive contato, elas têm um grande preconceito”. Nesta perspectiva, o Entrevistado 3 destaca: “gays afeminados, que você consegue perceber que são gays, eles não dão muita oportunidade, é bem complicado, assim”.

A exigência de um padrão de comportamento e estética que nega oportunidades a candidatos em razão de sua orientação sexual e identidade de gênero nos processos seletivos organizacionais em Santana do Livramento, mencionada na narrativa do Entrevistado 3, remete à homofobia. Neste contexto, opressão na qual Medeiros (2007) destaca uma dinâmica de silenciamento e invisibilidade, em que o trabalhador homossexual, especialmente aquele cuja orientação sexual é perceptível por traços de comportamento, sente-se compelido a ocultar traços de sua identidade para garantir o ingresso no mercado de trabalho.

Nesse aspecto, o Entrevistado 3 também menciona: “aqui no comércio de Livramento, existe grande preconceito pela aparência. A pessoa já é julgada antes mesmo de lerem o currículo dela”. Essa percepção é reafirmada quando acrescenta que: “se é gay, ou se é lésbica também, antes de verem o currículo ali da experiência, o que a pessoa sabe fazer como profissional, eles já te julgam diretamente pela aparência”. Essa perspectiva está em consonância com as considerações de Costa (2007), ao expor que processos seletivos organizacionais baseados em características pessoais como critérios excludentes reproduzem as desigualdades sociais oriundas de preconceito em práticas discriminatórias.

Destaca-se, assim, a exclusão ao acesso às oportunidades resultante da falta de acessibilidade em processos seletivos organizacionais em Santana do Livramento, apontada pela Entrevistada 4:

Não tem intérprete para fazer uma entrevista aqui, por exemplo. Na universidade, sim, a gente tinha intérprete [...], eu pude estudar, mas em outros lugares, aqui em Livramento, não tem. Não adianta ficar tentando entender o que a pessoa fala. Em outros lugares do Brasil, acredito que tem, mas aqui em Livramento não tem.

Assim, a ausência de intérpretes de Libras em processos de seleção também pode ser interpretada como uma prática discriminatória do capacitismo, uma vez que prejudica a plena participação de pessoas com deficiência auditiva em condições de igualdade com demais candidatos, direito previsto na Lei nº 13.146/2015, a qual "institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)" (Brasil, 2015). Essa prática relaciona-se ao que Mello (2016) apresenta como “um indicador da desigualdade social que se expressa nos processos de exclusão de grupos sociais que têm sua capacidade de ação e reação reduzida em função da discriminação e opressão a que são submetidos” (Mello, 2016, p. 3274).

Em sua narrativa, a Entrevistada 4 também menciona a opressão enfrentada pela pessoa com deficiência auditiva para além das barreiras de acesso, mas a permanência no mercado de trabalho em Santana do Livramento. Neste contexto, a Entrevistada 4 reitera a ausência de profissionais intérpretes de Libras e menciona demissões de pessoas com deficiência auditiva embasadas por viés preconceituoso, ao destacar: “Não tem intérprete para trabalhar junto com o surdo. As pessoas se acham melhor que as pessoas com deficiência. E aí mandam embora as pessoas, fazem preconceito”.

Essa perspectiva de exclusão de oportunidades decorrente da falta de acessibilidade e de um padrão de contratações permeado por viés preconceituoso, o qual parece enraizado no mercado de trabalho em Santana do Livramento, impulsiona as pessoas que enfrentam essa discriminação ao trabalho informal, conforme apontado pelo Entrevistado 2:

Por que que tu acha que a maioria, aqui em Livramento, dos jovens negros são barbeiros? A maioria são barbeiros, porque é onde eles acabaram vendo uma saída de conseguir se inserir no mercado de trabalho, começaram a se profissionalizar em outras coisas, e tu vê a maioria das barbearias que tu vai são jovens e são negros, tem 30 anos ainda e tal, alguma coisa do tipo, acabaram vendo uma válvula de escape ali para conseguir tirar uma renda.

Essa perspectiva vai de acordo com os argumentos de Costa (2007), que destaca o direcionamento de grupos historicamente discriminados à informalidade como consequência

dessa exclusão de oportunidades resultante da discriminação.

Percebe-se, portanto, que as narrativas dos entrevistados denotam a manifestação de preconceitos como o racismo, a homofobia e o capacitismo nos processos seletivos organizacionais em Santana do Livramento por meio de novas práticas discriminatórias contemporâneas, as quais podem se expressar de maneiras diferentes em relação a cada grupo. Assim, surgem práticas sutis que são percebidas pelos candidatos como oriundas de preconceito, as quais serão apresentadas a seguir.

### 4.3 Práticas preconceituosas em processos seletivos organizacionais

Em relação às práticas preconceituosas percebidas pelos candidatos, as narrativas dos entrevistados apontaram o uso frequente do critério ‘perfil’ para rejeitar candidatos nos processos seletivos organizacionais em Santana do Livramento, de modos que remetem a expressão como um subterfúgio para rejeição com base em raça, orientação sexual, identidade de gênero e deficiência.

Nesse aspecto, a Entrevistada 1 narra a experiência vivenciada ao se candidatar para a vaga de monitoria em uma escola municipal, em que, após uma amiga ter sido contratada e a informado sobre a disponibilidade de vagas, a entrevistada foi rejeitada antes mesmo da entrevista sob o pretexto da ausência de vagas. Assim, a Entrevistada 1 narra o ocorrido:

Fui lá com o meu currículo, cheguei lá, a moça só me olhou assim, né? Dei bom dia, não me deram nem bom dia. E ela só me olhou assim e eu falei assim, ‘ah, eu vim aqui atrás de tem vagas pra monitores em escolinha, né? Então, eu tenho interesse e tô deixando o meu currículo’. Falou assim, ‘não, não tem vaga, as vagas já foram preenchidas’. E aí eu peguei e falei assim, ‘tá, mas se tiver, né? Por favor, entrar em contato’. Aí ela pegou e falou assim, ‘ah, tá, mas não, a gente não tem, tá?’ Aí ficou por isso mesmo, eu fui pra casa. Daí mandei mensagem pra minha amiga e ela falou assim, ‘mas como? Se estão precisando de monitor? Eles até botaram no grupo’. Aí uma outra amiga minha, porque eu era a única negra, né? E aí a minha outra amiga foi, também deixou o currículo e chamaram ela no mesmo dia. Aí eu fui lá, peguei meu currículo, fui lá de novo [...] falei até o nome da escolinha que era. Aí ela falou assim, ‘não, mas a gente não tem’. Eu falei assim, ‘mas como? Se veio duas amigas minhas, no outro dia vocês já chamaram, já estão até fazendo já o estágio’. Aí ela só me olhou e falou assim, ‘ah, mas é que tu não é o nosso perfil’. Ali eu senti, ali eu senti que fosse [preconceito]. E justamente eu tava de trança, né? Tava com as tranças *box braids*.

Percebe-se, assim, como a maneira em que a entrevistada é repetidamente dispensada da seleção sob a expressão ‘nosso perfil’, sem que sequer houvesse uma entrevista prévia predeterminante, remete “as possíveis relações entre características corporais com racismo e sexismo no ambiente organizacional, focando-se principalmente no

cabelo crespo de mulheres negras” (Lage; Souza, 2016, p. 2). Assim, o uso de expressões sutis como ‘perfil’ para mascarar o preconceito também está de acordo com Bento (2022), que destaca que a discriminação não surge propriamente como atos de racismo por configurar violação da legislação, portanto, surgem de outras maneiras. Neste contexto, observa-se uma situação semelhante na narrativa do Entrevistado 2:

Foi no começo, quando eu comecei a entrar no mercado de trabalho até. Porque eu acredito por eu ser mais novo e utilizar mais as características de uma pessoa negra. No caso, que eu tinha o cabelo *black* [...]. E aí eu fui na entrevista de emprego e também foi a história do não se enquadrar na nossa empresa. Falaram mil e umas coisas, falaram até que o meu currículo era muito bom para estar na empresa. Sendo que eu recém estava começando a entrar no mercado de trabalho e então experiência profissional não tinha nenhuma [...]. E ali eu vi que tinha alguma coisa estranha acontecendo [...]. E até depois de formado, de ter um curso, de ter um bom currículo. Eu seguia do mesmo jeito. Tipo, ia lá, entregava e não chamavam. Ou ia lá, chamavam para entrevista [...], daí depois falava assim, ‘ah, agradeço e tal, mas o perfil, a gente procura um outro perfil’.

Destaca-se o uso da expressão ‘o seu currículo é muito bom para estar na empresa’ no ato da dispensa do candidato no processo de seleção, uma vez que este não possuía formação ou histórico profissional na época do ocorrido. Tal frase reflete expressões similares utilizadas como subterfúgio para negar o preconceito, as quais Bonilla-Silva (2020) atribui ao racismo velado ou novo racismo.

Nesse contexto, o Entrevistado 3 também cita um ‘padrão’ solicitado nos processos seletivos organizacionais em certas empresas tradicionais de Santana do Livramento, ao mencionar: “essas lojas mais antigas, não vou falar nomes, mas elas pedem um ‘padrão’”. Ainda, em sua narrativa, o Entrevistado 3 reitera práticas preconceituosas em relação à comunidade LGBTQIA+ por meio de critérios sutis, especialmente em relação à aparência, ao narrar:

Eles preferem contratar pela aparência e não pela experiência. O que a pessoa tem a oferecer. A maioria das empresas, eu digo, como sou concursado público, hoje eu não devo satisfação para ninguém. Mas se eu fosse depender de um patrão, por exemplo, de um chefe, como era o meu anterior, ele cobrava algumas coisas. Por exemplo, eu não podia usar barba, não podia ser ‘muito íntimo’ dos clientes, tinha que estar sempre bem arrumado, uma roupa especial para usar, tipo uma padronagem da firma.

Dessa forma, o uso da expressão ‘padrão’ também sugere um subterfúgio para determinar as contratações em processos seletivos organizacionais em certas empresas de Santana do Livramento, alinhando-se com a premissa de Costa (2007) ao determinar que “as expressões ‘perfil’ e ‘boa aparência’, usualmente adotadas, trazem inscritos inúmeros elementos discriminatórios em relação ao gênero, raça, idade, peso, orientação sexual, entre

outros” (Costa, 2007, p. 94).

Assim, o Entrevistado 3 se refere a um perfil excludente ao reafirmar como homossexuais enfrentam maiores dificuldades para obter oportunidades nos processos seletivos organizacionais em Santana do Livramento, justamente por não desejarem esconder sua identidade. Ele afirma: “gays que têm um jeito mais afeminado, eles são cobrados e sofrem preconceito por causa disso. Muitas vezes são excluídos do mercado de trabalho, por isso ser mais evidente essa parte afeminada, sabe? É o que mais sofre, eu acho”. Neste sentido, o preconceito não é apenas contra a orientação sexual, mas também contra a expressão de gênero. Este, o qual, leva homossexuais a abdicarem de sua identidade para se adequarem ao padrão heterossexual, em conformidade ao exposto por Medeiros (2007).

Esse parâmetro de contratações que tende a exclusão de grupos específicos também remete ao que Rios (2007) caracteriza como um padrão de opressão e dominação, configurando-se como uma expressão de privilégio e poder dentro das relações sociais e, especialmente, nas dinâmicas do mercado de trabalho.

Outro aspecto relevante a esse respeito foi apontado pela Entrevistada 4 ao mencionar práticas excludentes que se manifestam na ausência de acessibilidade comunicacional durante os processos seletivos organizacionais em Santana do Livramento, ao mencionar a falta de intérpretes de Libras para realizar entrevistas, e também no ambiente de trabalho, destacando: “Já tive essa experiência trabalhando com ouvintes, no momento da comunicação e tem que ser tudo escrito, não tem intérprete”.

Essa realidade remete aos obstáculos de acesso ao emprego, listados por Sassaki, dentre esses: “1) barreira atitudinal; 2) a falta de ambiente acessível; 3) a não-vontade de efetuar acomodações razoáveis” (Sassaki, 1997, p. 62). Assim, a Entrevistada 4 ainda destaca:

Eu nunca vi acessibilidade em Livramento, eu vejo que em outros lugares do Brasil, eu vejo relatos e fotos nas redes sociais que as pessoas divulgam, mas aqui em Livramento é muito difícil, falta acessibilidade. É difícil essa questão para o surdo se comunicar com a pessoa dentro dos lugares. É uma cidade muito pequena, então acho que muita dificuldade para acessibilizar a comunicação, para cegos talvez consiga, outros tipos de deficiência também, mas principalmente para o surdo, não tem, é muito difícil.

Nessa perspectiva, a ausência de comunicação e de profissionais, como intérpretes de Libras, para auxiliar nas entrevistas, indicam uma barreira estrutural de acesso aos processos seletivos organizacionais em Santana do Livramento, a qual se expressa na omissão e na negligência da falta de preparo para, de fato, incluir candidatos com

deficiência, como aponta Sasaki (1997). Portanto, pode ser interpretada como uma forma de prática preconceituosa.

Por fim, as narrativas dos entrevistados percebem que práticas preconceituosas nos processos seletivos organizacionais em Santana do Livramento não se manifestam de forma explícita. Expressões sutis como ‘perfil’ ou ‘padrão da empresa’ foram frequentemente apontadas pelos candidatos como subterfúgios para ocultar o preconceito e para a exclusão em relação à etnia, deficiência, orientação sexual e expressão de gênero.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo teve como objetivo geral analisar os preconceitos vivenciados por candidatos em processos seletivos organizacionais na cidade de Santana do Livramento/ RS. As análises das narrativas dos entrevistados permitiram a compreensão de que preconceitos como o racismo, a homofobia e o capacitismo não desaparecem com as práticas históricas de opressão e discriminação, mas se transformam em novas expressões sutis de forma adaptada às dinâmicas atuais do mercado de trabalho. Dessa forma, os processos seletivos organizacionais reproduzem a exclusão em barreiras de acesso aos grupos historicamente discriminados, bem como, as desigualdades sociais e econômicas.

Em relação ao objetivo específico que consistiu em identificar os tipos de preconceitos vivenciados pelos candidatos em processos seletivos organizacionais na cidade de Santana do Livramento/ RS, a pesquisa revelou que o racismo, o capacitismo e a homofobia foram os preconceitos recorrentes nas narrativas dos entrevistados. As vivências narradas evidenciaram que características como cor da pele, o cabelo como característica identitária preta, deficiência, orientação sexual e expressão de gênero ainda são utilizadas, geralmente de forma sutil, como critérios de exclusão em processos seletivos organizacionais. Assim, embora os discursos sociais enfatizem diversidade e inclusão, na prática, muitos processos seletivos organizacionais operam sustentados por preconceitos que refletem consequências profissionais, pessoais e sociais na pessoa do candidato.

No que se refere ao objetivo específico que buscou descrever as práticas preconceituosas dos empregadores percebidas pelos candidatos em processos seletivos organizacionais na cidade de Santana do Livramento/ RS, as narrativas destacaram que essas práticas se expressam principalmente por meio de termos como ‘perfil’ ou ‘padrão da empresa’ como subterfúgios para disfarçar o preconceito da não contratação ou da requisição de adequação do candidato, estética ou comportamental, a esse suposto parâmetro para a

contratação e/ou permanência na empresa. Ainda, foi identificada a ausência de acessibilidade comunicacional e de profissionais intérpretes de Libras, que se expressa na negligência e na omissão à igualdade de oportunidades para candidatos com deficiência auditiva.

Percebeu-se, ainda, que os processos seletivos organizacionais, muitas vezes, reproduzem as desigualdades sociais por meio de barreiras estruturais, dificultando o acesso ao mercado de trabalho formal para pessoas pretas, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência. Assim, impulsionando os sujeitos ao trabalho informal e reproduzindo ciclos de marginalização econômica e social. Portanto, os resultados da pesquisa contribuem para a percepção da influência de vieses preconceituosos nos processos seletivos organizacionais como um problema real. Assim, para que gestores e profissionais de gestão de pessoas reflitam sobre suas práticas e repensem seus critérios de contratação, estimulando ações mais inclusivas e alinhadas aos princípios da diversidade e da equidade no mercado de trabalho.

Por fim, entre as limitações da pesquisa, destaca-se a dificuldade em encontrar participantes dispostos a conceder entrevistas, devido à natureza sensível do tema abordado. Isto, pois o preconceito, frequentemente, gera sentimentos de constrangimento em quem o sofre, enquanto tende a não provocar o mesmo impacto em quem o perpetua.

Como sugestão para estudos futuros, recomenda-se novas pesquisas que aprofundem a análise a respeito dos impactos emocionais e psicológicos da vivência de preconceitos na vida dos indivíduos. Sugere-se também a ampliação da amostra ao nível de estado, considerando os dados que indicam a presença expressiva de desigualdades oriundas de preconceito no Rio Grande do Sul. Assim possibilitando a construção de estratégias mais eficazes para a promoção da diversidade, da inclusão e da equidade nas organizações.

## REFERÊNCIAS

- ALLPORT, Gordon. **The nature of prejudice**. Cambridge: Addison-Wesley. 1954.
- ANDRADE, Elaine Cristina Miguel de. Candidatos obesos barrados em concurso público para professores: defesa do interesse p ou discriminação odiosa?. *In*: CONIC-SEMESP, 17º Congresso Nacional de Iniciação Científica, 14., 2014, Tatuapé. **Anais...** Tatuapé: UNICID, 2014. Disponível em: <<https://www.conic-semesp.org.br/anais/files/2014/trabalho-1000018517.pdf>>. Acesso em: 01 abr. 2024.
- ANDRADE, João Guilherme de. Cristianismo, a religião do colonizador, e a LGBTfobia no Brasil. *In*: SEMINÁRIO DESFAZENDO GÊNERO, 4., 2019, Recife. **Anais...** Recife: UFRPE, 2019. Disponível em: <<https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/64074>>. Acesso em: 11 abr. 2024.
- BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes. 2002.
- BENTO, Maria Aparecida da Silva. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras. 2022.
- BONILLA-SILVA, Eduardo. **Racismo sem racistas: o racismo da cegueira de cor e a persistência da desigualdade na América**. São Paulo: Perspectiva, 2020.
- BRASIL. Fórum Brasileiro de Segurança Pública. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública**. São Paulo, SP: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023.
- BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, DF, 20 jul. 2010. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm)>. Acesso em: 05 jul. 2025.
- BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (estatuto da pessoa com deficiência). Brasília, DF, 6 jul. 2015. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm)>. Acesso em: 15 abr. 2025.
- BRASIL. Ministério da Cultura. **4ª CNC: conferência nacional de cultura**. Brasília, DF: Ministério da Cultura, 2024a.
- BRASIL. Secretaria de Comunicação Social. **Mulheres ganham 22,4% a menos que os homens no Rio Grande do Sul, revela o 1º Relatório de Transparência Salarial**. Brasília, DF: Secretaria de Comunicação Social, 2024b.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.
- COSTA, Ana Maria Machado da. A discriminação por orientação sexual no trabalho - aspectos legais. *In*: POCAHY, Fernando (Org.). **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Nuances, 2007, p. 91-103.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **População negra: infográfico**. 2023. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/infografico/2023/populacaoNegra.html>>. Acesso em: 11 abr. 2024.
- DOMINGUES, Petrônio. O mito da democracia racial e a mestiçagem no Brasil. **Diálogos Latinoamericanos**, v. 6, n. 10, p. 116-131. jan. 2005.
- FROEMMING, Cecilia Nunes. Equidade, universalidade e materialização dos direitos, possibilidades de atuação do serviço social. *In*: POCAHY, Fernando (Org.). **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Nuances, 2007, p. 104-109.
- G1. Mulheres negras sofrem preconceito com cabelo natural e tranças no trabalho: ‘já

remarqueei entrevista por não ter feito escova'. **G1**, São Paulo, 23 abr. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/04/23/mulheres-negras-sofrem-preconceito-com-cabelo-natural-e-trancas-no-trabalho-ja-remarqueei-entrevista-por-nao-ter-feito-escova.ghtml>. Acesso em: 01 jul. 2025.

GANDHI, M.K. Das obras reunidas de M.K.Gandhi. **Parecer Indiano**, Nova Delhi, 1913, n. 153, p. 241, 9 ago. 1913.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, Benjamin. **O compromisso das empresas com a promoção da igualdade racial**. São Paulo: Instituto Ethos, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais**: Rio Grande do Sul. Disponível

em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/pesquisa/10099/93382>>. Acesso em: 11 abr. 2024.

LAGE, M. L. C.; SOUZA, E. M. Da cabeça aos pés: racismo e sexismo no ambiente organizacional. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 4., 2016, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: CBEO, 2016. Disponível

em: <<https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/56>>. Acesso em 15 abr. 2024.

LINKEDIN. Dove and LinkedIn partner to advance hair equity in the workplace. **LinkedIn Learning Blog**, 16 fev. 2023. Disponível

em: <<https://www.linkedin.com/business/learning/blog/dove-linkedin-partnership>>. Acesso em: 01 jul. 2025.

MALACHIAS, Rosangela. **Cabelo bom. Cabelo ruim!**. São Paulo: Ministério da Educação. 2007.

MEDEIROS, Márcia. O trabalhador homossexual: o direito a identidade sexual e a não-discriminação no trabalho. *In*: POCAHY, Fernando (Org.). **Rompendo o silêncio**:

homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Porto Alegre: Nuances, 2007, p. 81-90.

MELLO, Anahi Guedes de. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 10, p. 3265-3276, out., 2016.

QUINALHA, Renan. Lâmpião da esquina na mira da ditadura hetero-militar de 1964.

**Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 61, p. e216104, 2021. Disponível em:

<<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8666868>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **MPT-RS abre inquérito para investigar caso de suposto áudio discriminatório de rede de farmácias**. 19 out. 2021. Disponível

em: <<https://prt4.mpt.mp.br/procuradorias/prt-porto-alegre/11590-mpt-rs-abre-inquerito-para-investigar-caso-de-suposto-audio-discriminatorio-de-rede-de-farmacias>>. Acesso em: 11 abr. 2024.

RAMOS, Ana Patricia Mendes. **A diversidade de trabalhadores no comércio varejista em Santana do Livramento/RS**. Orientador: Laura Alves Scherer. 2023. 37 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Pampa, Curso de Administração, Santana do Livramento, 2023.

REZENDE, Ana F.; ANDRADE, Luís F. S. Racismo, sexismo e resquícios do escravismo em anúncios de empregos. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, RJ, v. 21, n. 3, p. e2022-0036, jun. 2023. Disponível em:

<<https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/88363>>. Acesso em: 19 mai. 2024.

RIOS, Roger Raupp. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. *In*: POCAHY, Fernando (Org.).

**Rompendo o silêncio:** homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Porto Alegre: Nuances, 2007, p. 27-48.

ROSA, Alexandre Reis. Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil. **Revista Scielo Brasil**. v. 18, n. 3, p. 240-260, maio/jun., 2014.

SALVAGNI, Julice; CANABARRO, Janaina. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, SP, v. 6, n. 2, p. 88-110, mai/ago. 2015.

SAMPIERI, Roberto H.; COLLADO, Carlos F.; LUCIO, María del P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SASSAKI, Romeu K. **Inclusão:** construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de.; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. **Revista Thesis Juris**, v. 9, n. 1, p. 145-166, jun., 2020.

## **APÊNDICE A – PERFIL DOS ENTREVISTADOS / ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA OBTENÇÃO DA NARRATIVA**

### **Bloco 1 - Perfil do entrevistado**

1. Qual é a sua idade?
2. Qual é a sua etnia?
3. Como você se identifica em termos de identidade de gênero?
4. Como você se identifica em termos de orientação sexual?
5. Você é pessoa com deficiência?
6. Qual é o seu nível de escolaridade?
7. Qual é a sua ocupação atual?

### **Bloco 2 - Os preconceitos em processos seletivos organizacionais em Santana do Livramento**

8. Você já passou por algum processo seletivo organizacional em Santana do Livramento, no qual percebeu sofrer algum tipo de preconceito? Como aconteceu?
9. Como essa experiência afetou sua autoconfiança e desempenho no processo seletivo?
10. Na sua experiência, quais características ou traços pessoais parecem mais propensos ao preconceito nos processos seletivos organizacionais em Santana do Livramento?
11. Em sua opinião, quais são os principais preconceitos enfrentados pelos candidatos em processos seletivos organizacionais no município de Santana do Livramento?
12. Essa experiência te lembrou de alguma outra situação ou atitude preconceituosa que já vivenciou no passado?
13. Você sente que esses preconceitos mudaram ao longo dos anos?

### **Bloco 3 - Percepções sobre práticas preconceituosas em processos seletivos organizacionais em Santana do Livramento**

14. Quais foram os sinais que você percebeu que indicavam esse preconceito no processo seletivo?
15. Houve alguma consequência direta, como comentários ou o resultado da seleção, que você associou ao preconceito vivenciado?
16. Como essa experiência afetou a sua percepção sobre o processo seletivo?
17. Você acredita que existem práticas de diversidade e inclusão nas contratações das empresas de Santana do Livramento?