

## PROCESSO SELETIVO E O PRECONCEITO DE ORIENTAÇÃO SEXUAL

Aracelle Vaz Bueno<sup>1</sup>  
Isabela Dias Martins<sup>2</sup>  
José da Costa Ferreira Netto<sup>3</sup>  
Ruth do Prado Cabral<sup>4</sup>

### RESUMO

Esse estudo teve por objetivo verificar a existência de preconceito de orientação sexual nos processos seletivos em organizações de grande porte do segmento de telecomunicações em Goiânia. Esse assunto é relevante pois, quando uma empresa disponibiliza uma oportunidade de trabalho, ela está dando oportunidade para que, qualquer pessoa possa participar e concorrer à vaga disponibilizada, no entanto, durante o processo seletivo, esse preconceito pode aparecer e interferir no desenvolvimento e na atuação dos profissionais envolvidos. A pesquisa busca quais são os possíveis preconceitos existentes nos processos seletivos destas empresas. As hipóteses levantadas foram, que as empresas podem deixar de contratar excelentes candidatos devido aos preconceitos por ela praticados durante o processo seletivo; bons profissionais podem perder a oportunidade no mercado de trabalho devido à orientação sexual. O objetivo geral foi verificar se durante o processo seletivo as empresas selecionam ou reprovam seus candidatos usando como critério de seleção a orientação sexual. A presente pesquisa é um estudo de caráter quantitativo. Os dados foram coletados em empresas de grande porte no ramo de telecomunicações na cidade de Goiânia. Para a coleta de dados, foi utilizado o questionário a “Validação da escala de sentimentos e traços”(Leyens et al., 2001; Lima, 2002) contendo uma lista com emoções primárias e secundárias, e (Moscovici & Pérez, 1999) contendo traços naturais e culturais, e esse questionário foi aplicado em 7 profissionais da área de Recursos Humanos, que atuam em empresas de grande porte na cidade de Goiânia.

**Palavras-chave:** Preconceito; Psicologia Organizacional; Processo Seletivo; Orientação Sexual.

### INTRODUÇÃO

Esse estudo tem por objetivo verificar a existência do preconceito de orientação sexual nos processos seletivos em organizações de grande porte no segmento de telecomunicação na cidade de Goiânia. Esse assunto é relevante pois, quando uma empresa disponibiliza uma oportunidade de trabalho, ela está dando

---

<sup>1</sup>Discente do Curso de Psicologia da Universidade Salgado de Oliveira, campus Goiânia.

<sup>2</sup>Discente do Curso de Psicologia da Universidade Salgado de Oliveira, campus Goiânia.

<sup>3</sup>Discente do Curso de Psicologia da Universidade Salgado de Oliveira, campus Goiânia.

<sup>4</sup>Docente do Curso de Psicologia da Universidade Salgado de Oliveira, campus Goiânia.

oportunidade para que qualquer pessoa possa participar e concorrer à vaga disponibilizada, no entanto, durante o processo seletivo esse preconceito pode aparecer e interferir no desenvolvimento e na atuação dos profissionais envolvidos. De acordo com Moura e Lopes (2014, p. 11), "percebe-se que no processo de seleção, os gestores devem ser neutros a fatos que não influenciam na contratação de um novo profissional".

Nota-se que os gestores de pessoas responsáveis pelo processo de Recrutamento e Seleção devem se ater somente a dados relevantes e inerentes ao cargo desejado pelo candidato potencial, deixando de lado perguntas que visam identificar sua sexualidade ou características de sua vida particular. (MOURA; LOPES, 2014, p. 10).

O preconceito pode ocorrer por diversos motivos, em se tratando de orientação sexual, ele se torna mais agressivo em algumas situações. Segundo Moura e Lopes (2014), "entende-se que o preconceito é impulsionado pela tentativa de fazer com que determinado grupo seja inferiorizado ou marginalizado por apresentar certa característica que não pode ser mudada". As organizações dizem em suas políticas e valores, que se preocupam e que valorizam a diversidade, no entanto, a prática pode mostrar exatamente o contrário. De acordo com Irigaray (2011, pg. 44), "conseqüentemente, os discursos, políticas e práticas organizacionais foram construídos negligenciando diferenças e silenciando minorias". Em um ambiente de trabalho, ter respeito e educação pelos que nele trabalham, é fundamental para o bom andamento das atividades diárias, e esse respeito começa a partir do momento em que o funcionário ingressa na empresa. Segundo Irigaray (2011, pg. 46), "a diversidade no ambiente de trabalho não é um desafio apenas para os indivíduos, também para as organizações".

O psicólogo organizacional nesse contexto tem um papel muito importante, pois ele está entre a empresa e o candidato, e em um processo seletivo, as observações e relatos são considerados pertinentes, pois essa será uma das suas atividades, e ele será muito importante e solicitada. Além disso, o psicólogo terá que atender o que for solicitado pela empresa, mesmo que não concorde plenamente com os critérios por ela exigidos.

## **1 REVISÃO DE LITERATURA**

### **1.1 Psicologia organizacional, recrutamento e seleção, gestão de RH**

A história da psicologia organizacional é uma criação do século XX, com seu início no final do século XIX, praticamente desde o início do campo da psicologia. Os primeiros a realizarem um trabalho de psicologia organizacional foram os psicólogos experimentais que estavam interessados em aplicar novos princípios de psicologia para resolver problemas nas organizações, os primeiros trabalhos concentravam-se em questões de desempenho no trabalho e de eficiência organizacional, de acordo com Chaves e Nunes (2011, p. 2), “pela evolução histórica da Psicologia Organizacional e do Trabalho, percebe-se que o desafio do Psicólogo é promover um ambiente saudável e produtivo, mas que consiga atender às necessidades, tanto do empregado quanto da organização. Acompanhando a evolução da sociedade, sua tarefa consiste em buscar meios para que ambos lidem melhor com as mudanças”.

A psicologia Organizacional estuda os fenômenos psicológicos que provém do ambiente das organizações, buscando solucionar problemas relativos à gestão de pessoas, para dessa forma, manter a qualidade do clima organizacional e oferecer boas condições ao trabalho e desenvolvimento humano dentro da organização, mas, não deixando de lado o alcance de metas e lucro da mesma, pois, a Psicologia Organizacional não se restringe apenas à gestão de pessoas, busca atender à saúde do trabalhador e da organização. Segundo Pagoto (2010, p. 37):

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (PO&T) ou a Psicologia do Trabalho e das Organizações (PT&O)<sup>3</sup> podem ser definidas como (1) subárea de conhecimento e (2) campo de aplicação de conhecimentos ou de intervenção. Como subárea do conhecimento, tem o fazer humano enquanto objeto de estudo e os contextos do trabalho e das organizações como locais desse estudo. Como campo de aplicação ou intervenção, precisa dar respostas a questões práticas concernentes a interações entre o comportamento humano, o trabalho e as organizações onde este comportamento pode ocorrer, bem como a questões relacionadas às práticas dessas organizações.

O psicólogo pode ser uma ponte de comunicação entre os interesses da organização e dos trabalhadores, pois, dessa forma, a saúde e boas condições de trabalho fazem com que proporcione ao colaborador um melhor desempenho e maior satisfação à organização no qual recebe seu desempenho, de acordo com Chaves e Nunes (2011, p. 1), “o papel do psicólogo organizacional é fundamental para alcançar níveis excelentes de qualidade por toda a organização, sendo a interação entre funcionário, psicólogo e empresa, um requisito primordial para o

sucesso organizacional”. Com isso, o psicólogo dentro das organizações pode estabelecer-se como conscientizador e mediador dos papéis dos vários grupos que estão presentes na instituição, levando em consideração a saúde dos indivíduos ali presentes. Acolhendo para o melhor, a subjetividade dos mesmos, melhorando assim a dinâmica e inserindo um contexto mais amplo na organização.

As empresas constantemente admitem novos profissionais em seu quadro de funcionários, o que exige delas investimento e planejamento para tomar a decisão assertiva quanto à contratação ou não de um candidato. Este processo é um subsistema da área de recursos humanos e denomina-se recrutamento e seleção.

Segundo Corandi e Murini (2009, p. 57):

Atrair e agregar talentos significa não somente pensar nas atividades presentes e operações da empresa, mas principalmente no seu futuro e destino. As pessoas que estão ingressando hoje na empresa poderão ser mais adiante, os futuros dirigentes. Cada candidato deveria ser tratado como um futuro diretor (ou presidente), pois somente assim seria possível a construção de alicerces para consolidar a visão organizacional.

No mundo dos negócios existe uma acirrada competitividade entre as empresas, o que exige que as ações de recrutamento e seleção encontrem, no mercado de trabalho, candidatos que melhor se adéquem às tarefas dos cargos e contribuam para que a organização alcance seus objetivos. Como dizem Corandini e Murini (2009, p. 60):

Pessoas e organizações convivem em um interminável processo dialético, estão juntas em um contínuo e interativo processo de atrair uns aos outros. Da mesma forma como os indivíduos atraem e selecionam, as organizações procuram pessoas e obtêm informações a respeito delas para decidir sobre o interesse de admiti-los ou não.

Recrutamento é o meio de atrair os candidatos com o perfil da vaga para o processo de seleção. Quanto mais candidatos houver, maior a chance do selecionador encontrar uma pessoa que possua as qualificações necessárias ao cargo. No recrutamento estão concentradas as ações de atração, comunicação e divulgação. É uma etapa convidativa. Já na etapa de seleção há a avaliação, a classificação, a escolha e a decisão. Como cita Ribeiro e Bíscoli (2012, p. 69):

O recrutamento e a seleção de pessoal devem ser tomados como duas fases de um mesmo processo: a introdução de recursos humanos na organização. A tarefa básica da seleção é a de escolher, entre os candidatos recrutados, aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização.

Existem diversas técnicas de seleção, entre elas temos a triagem e análise de currículos, a entrevista individual, entrevista coletiva, os testes

psicológicos, provas técnicas, testes situacionais e dinâmicas de grupo. Todas elas com o mesmo objetivo, fornecer subsídios para ajudar na seleção do candidato que melhor se adéque à vaga. De acordo com Corandini e Murani (2009, p. 65):

A seleção vem logo após o recrutamento, no processo de agregar pessoas à organização, é um conjunto de ações técnicas que objetivam suprir as necessidades de profissionais de uma organização. Seleção é o processo pelo qual uma organização escolhe, de uma lista de candidatos, a pessoa que melhor alcança os critérios de seleção para a posição disponível, considerando as atuais condições do mercado.

Os processos de seleção podem ser divididos em seleção externa, na qual as vagas são divulgadas para candidatos que estão no mercado de trabalho, seleção interna na qual as vagas são divulgadas somente para funcionários da própria empresa ou seleção mista na qual a vaga é divulgada para ambos os públicos na busca do candidato melhor qualificado para ocupar a posição, segundo Corandini e Murani (2009, p. 66), “no geral, o processo de seleção busca chegar a uma conclusão de análise de conhecimentos, habilidades, atitudes, personalidade e outros fatores que estão ligados à adaptação na organização como sexo, porte físico, estatura, endereço, posse de um carro e idade”.

Ao longo do tempo, as organizações foram percebendo que os funcionários que nela trabalham, não são apenas ferramentas para executar atividades que lhes são demandadas. Diante dessa percepção, houve uma modificação na forma de se trabalhar o fator humano nas organizações. A gestão de recursos humanos foi desenvolvida para orientar e direcionar o fator humano no ambiente de trabalho. De acordo com Lima e Torres (2011, p. 231):

Há uma dispersão das antigas funções do RH de auxílio na resolução de problemas individuais dos funcionários (eventualidade do dia a dia) para gerências de linha, ao mesmo tempo em que compartilha essas decisões inerentes aos seus setores, como a seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoal. O RH apresenta-se como colaborador, conselheiro e facilitador da criação, implantação e execução de práticas e ações voltadas para os trabalhadores, em parcerias com as diversas gerências.

Com as necessidades que foram surgindo no meio organizacional, o RH passou a desempenhar um trabalho mais envolvido com a organização, diante dessa necessidade, a área de RH passou a agir de uma forma mais estratégica, na qual, ela desenvolve estratégias para a organização e para o seu próprio desenvolvimento. Segundo Mello e Filho (2010, p. 626):

A gestão estratégica de recursos humanos representa importante iniciativa no sentido de estabelecer condições para promover o entendimento e a identificação dos indivíduos com a organização. Propicia adequação e coerência das políticas e práticas de recursos humanos aos objetivos estratégicos da organização, mediante o envolvimento e o

comprometimento dos diferentes níveis hierárquicos da organização no processo de construção das ações para realização da missão institucional.

Na administração estratégica, a área de Recursos Humanos se diferencia das demais, pois, ela não trata somente das estratégias da empresa quanto ao envolvimento das pessoas para que se alcancem os objetivos da empresa, ela também trata das estratégias para se entender as próprias necessidades. A Gestão Estratégica de RH, elevou a relevância da área dentro das organizações, pois, ela passou a ser mais envolvida em todo o contexto da organização, inclusive, nas políticas, pois, quando se verificou a importância e necessidade da participação do RH, as políticas foram se adequando, até que a área de RH pudesse ter as suas próprias políticas. Como dizem Lima e Torres (2011, p. 231), "assim, a área de Gestão de Pessoas expressa essa renovação – de ideias e de posição na empresa – através de suas políticas internas. Um dos elementos principais presentes no discurso propalado sobre gestão de pessoas é a importância da definição das políticas, visto que elas dão o tom estratégico-competitivo de administrar o pessoal".

Mesmo que as políticas de RH sejam voltadas para a estratégia e metas da organização, ela não deixa de se envolver com as demais questões que envolvam os colaboradores, pois, os mesmos, também fazem parte do plano de estratégia para que a organização consiga alcançar o seu objetivo. Dessa forma, o RH além de trabalhar as suas estratégias e objetivos, também atua como parceiro, dando suporte para as diversas áreas que compõe a organização. Mello e Filho (2010, p. 626), citam que:

A gestão estratégica de recursos humanos não se restringe ao planejamento e controle da força de trabalho. Ela integra os recursos humanos aos objetivos da organização, por meio da implantação de um conjunto de diretrizes, políticas e ações. É possível afirmar que é uma importante etapa para propiciar a melhoria na gestão do trabalho em uma instituição, possibilitando transformar estratégias em ações. É uma ferramenta para dar suporte à relação contínua entre pessoas e instituição, agregando valor e podendo contribuir, decisiva e harmonicamente, no desenvolvimento da instituição e das pessoas que nela atuam.

A Gestão Estratégica de RH precisa estar alinhada com a estratégia da organização, sua missão, sua visão e seus valores, para que, dessa forma, ambas consigam dar andamento aos objetivos traçados, e assim possam contribuir de forma significativa e positiva para a empresa como um todo, e em especial para os colaboradores.

## **1.2 Orientação sexual, preconceito**

A Orientação Sexual refere-se à direção ou desejo afetivo e erótico de cada pessoa. De maneira simplificada, é possível dizer que esse desejo, ao ser direcionado, pode ter como único ou principal objeto pessoas do sexo oposto (heterossexualidades), pessoas do mesmo sexo (homossexualidades) ou de ambos os sexos (bissexualidades). O termo “orientação sexual” vem sendo utilizado nos últimos anos, no lugar de opção sexual, pois, a ideia da palavra “opção” permite a compreensão de que a pessoa homossexual escolheu sentir o desejo que sente e, portanto, poderia ter optado por ser heterossexual. Se fosse uma questão de opção, heterossexuais também poderiam escolher sentir desejo por pessoas do mesmo sexo, o que pode ou não acontecer. Por isso, o correto é dizer e utilizar o termo orientação sexual. De acordo com Menezes, Brito e Henrique (2010, p. 246):

A caracterização da orientação sexual como fenômeno complexo incorre, entre outras coisas, na necessidade de rompimento com a tradicional dicotomia inato e aprendido. Assim, a perspectiva interacionista faz-se fundamental para articular os diferentes resultados existentes na literatura, possibilitando a interpretação de que, ao invés de contraditórios, estes seriam complementares.

O homem e a mulher, como sujeitos e donos de si possuem livres escolhas e podem desenvolver um controle consciente e responsável sobre suas atividades sexuais. Os mesmos têm o direito à liberdade e manifestações a sua sexualidade. Como diz Rios (2011, p. 292 e 293):

Não ser discriminado em virtude de orientação sexual é um Direito Humano decisivo para proteção de homossexuais em face da homofobia e do heterossexualismo. Tanto na sua dimensão formal (“todos são iguais perante a lei”), quanto na sua dimensão material (“tratar igualmente os iguais e desigualmente os iguais, na medida de sua desigualdade”), o Direito de igualdade não se compadece com tratamentos prejudiciais baseados na orientação sexual. Desse modo, restrições de direitos não autorizados em lei (por exemplo, a proibição de manifestação de carinho entre homossexuais idênticas admitidas para heterossexuais), bem como preterições fundadas em preconceito, caracterizam violação do direito de igualdade, diretamente vinculada ao âmbito dos direitos sexuais.

É importante ressaltar que não se pode afirmar que o indivíduo nasce com uma orientação sexual definida, pronta, acabada. Ao longo da vida é possível aprender e se identificar com diferentes formas de vivenciar os desejos de uma forma mais fixa ou mais flexível, conforme as experiências vividas por cada um.

O preconceito é um juízo pré-concebido, que se manifesta numa atitude discriminatória, perante pessoas, crenças, sentimentos e propensão de comportamento. É uma ideia formada antecipadamente, que não possui fundamento. O preconceito é a discriminação (diferenciação) com uma parte de ódio irracional de algum tipo de pessoa por sua raça, sexualidade, patamar social,

religiosidade, entre outros aspectos, bastante presente na maioria das sociedades desde as épocas mais antigas, gerando um grande desconforto e conflito na sociedade, que causa instabilidade, afetando a todos direto ou indiretamente. De acordo com Gimenez (2010, p. 1):

Em pleno século XXI, a sociedade humana chega a um patamar nunca antes imaginado em todos os aspectos, proporcionando, principalmente, uma melhora significativa nas condições de vida humana. Apesar de todo esse grau de avanço atingido pela sociedade, um problema muito grave ainda ameaça essa comunhão entre as sociedades, o preconceito. Com a aproximação mais estreita entre os povos existentes, a prática do crime preconceito foi se tornando cada vez mais frequente.

Um dos preconceitos que causa grandes instabilidades sociais é o preconceito sexual, praticado por parte dos heterossexuais aos homossexuais e bissexuais, que estão cada vez mais presentes na sociedade atual, de acordo com Irigaray (2011, p. 45), “Já a heteronormatividade refere-se à crença na superioridade da orientação heterossexual e à conseqüente exclusão, proposital ou não, de indivíduos não heterossexuais de políticas públicas e organizacionais, eventos ou atividades”. Atacando as pessoas que buscam uma orientação sexual diferente das demais e sendo prejudicados por suas escolhas dentro do meio no qual se integram.

A homofobia como é chamada a modalidade de preconceito (heterossexuais contra homossexuais) nada mais é, que uma discriminação insultuosa de uma orientação sexual diferente, que as demais pessoas possuem, segundo Irigaray (2011, p. 45), “na sociedade brasileira, a homofobia jáz na construção da masculinidade na infância e permeia a vida cultural, por exemplo, nas representações de homossexuais em letras de músicas, na literatura e no cinema”. Essa forma de preconceito sofre muita influência do costume tradicionalista, e àqueles que não aceitam, acabam denegrindo àqueles que não “seguem” esse tradicionalismo. Segundo Gato, Carneiro e Fontaine (2010, p. 142):

Neste sistema ideológico, a orientação sexual heterossexual é considerada a única psicologicamente normal e moralmente correta. Sendo a heterossexualidade considerada a norma, parte-se do princípio que todas as pessoas são heterossexuais, discriminando-se as orientações sexuais habitualmente vistas como minoritárias e os relacionamentos entre pessoas do mesmo sexo.

Em suma, a homofobia tem sido tendencialmente usada para descrever atitudes e comportamentos discriminatórios á homossexuais, isso, em caráter individual, perpetuando a ideologia heterossexualista (prática sexual entre indivíduos do sexo oposto) como “plena” em nossa sociedade.

### 1.3 Seleção de pessoas x preconceitos com sexualidade

Nem sempre ter competência, qualificação ou experiência profissional torna um candidato apto a conquistar uma vaga de emprego. Em alguns casos, o preconceito sofrido em relação à orientação sexual ou identidade de gênero acaba se sobressaindo ao currículo de um bom profissional que pode ser desclassificado de uma seleção apenas por um preconceito instaurado nos processos de seleção. Segundo Silva (2011, p. 108):

Argumenta-se que o preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho é reflexo da discriminação enfrentada por esses indivíduos pela sociedade que geralmente ainda percebe a homossexualidade como um conjunto de atitudes anormais e desviantes. Nesse sentido, fala-se em homofobia, termo utilizado e associado ao preconceito contra os homossexuais.

Muitas empresas evitam ter em seus quadros de funcionários homossexuais, homens ou mulheres, assim, incluem no processo de seleção um preconceito que restringe ou que não permite a contratação destes profissionais. Como cita Coimbra (2011, p. 1):

A questão da diversidade ainda é palco para discussões. Raça, etnia, idade, obesidade, orientação sexual e deficiência são exemplos de apenas algumas minorias que lutam pelo fim do preconceito e mudança de valores conservacionistas, especialmente na esfera do trabalho. Em Diversidade Sexual e Trabalho esses conceitos são expostos de maneira real, por meio da vivência dessas minorias no mercado de trabalho – especificamente mulheres e homossexuais.

Percebemos que as empresas que deveriam estimular a diversidade sexual e harmonia entre elas, muitas vezes, são responsáveis por gerar preconceito e coibir a contratação de profissionais, baseado muitas vezes em um único fator: sua opção sexual. Conforme diz Silva (2011, p. 109):

Portanto, todo ser humano seja caracterizado como heterossexual, seja como homossexual, tem o direito à autoaceitação, às relações sociais positivas, orientadas pelo respeito, qualificação e acolhimento, à autonomia, à determinação de sua própria vida e realizações, à autoestima, à razão de viver e ao crescimento pessoal e social. Ao que se refere ao preconceito, discriminação e homofobia, as atitudes e comportamentos internos ao ambiente de trabalho demonstram discriminação sob diversas formas e muitas vezes, de maneira velada e discreta.

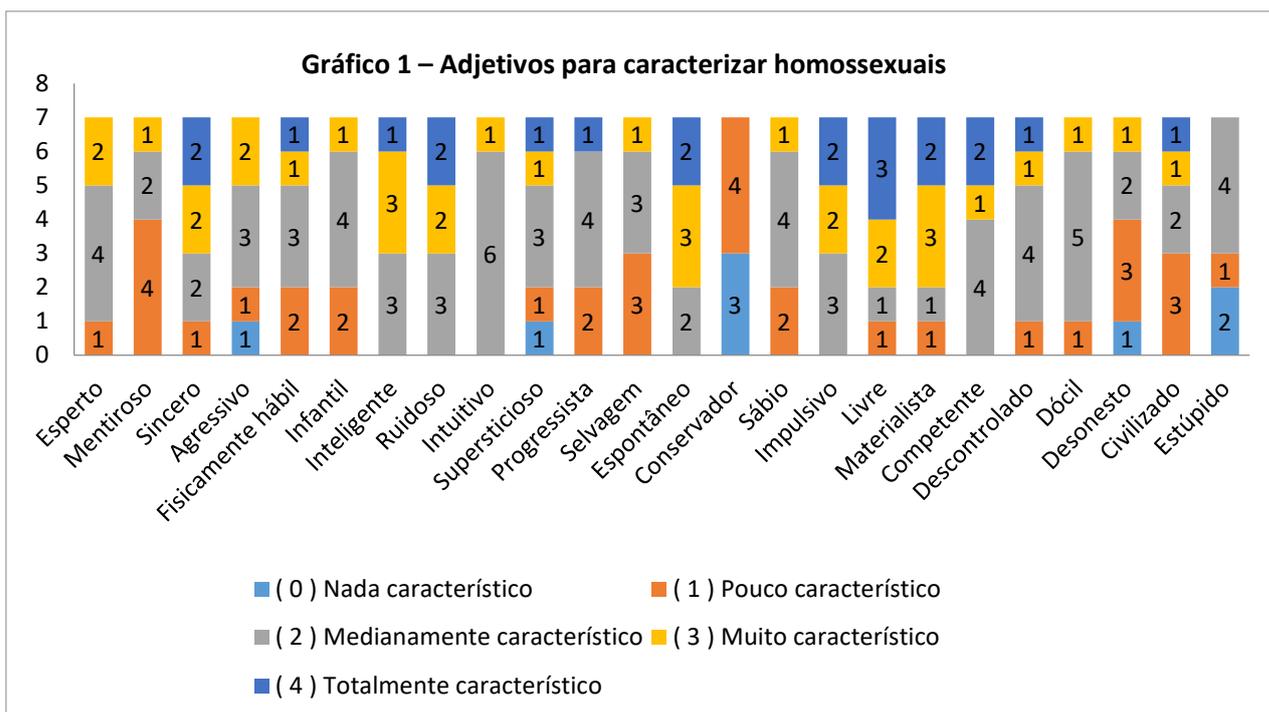
Assim, podemos compreender que a área de Recursos Humanos tem a missão de disseminar a diversidade e agir de forma ética, respeitando o ser humano em sua individualidade e não agindo de forma discriminatória e preconceituosa.

## 2 Metodologia

Para esse artigo foi utilizado o método quantitativo, sendo o tipo da pesquisa, exploratória, que permitiu a compreensão do tema abordado de forma abrangente. A pesquisa bibliográfica foi feita com base em artigos publicados que tratam de assuntos vinculados à psicologia organizacional, a homofobia, o preconceito, os processos seletivos e a orientação sexual. Foi abordada na pesquisa a possibilidade da existência de preconceito de orientação sexual em processos seletivos em empresas de telecomunicação na cidade de Goiânia. Para a coleta de dados, utilizou-se como instrumento o questionário a “Validação da escala de sentimentos e traços” (Leyens et al., 2001; Lima, 2002) contendo uma lista com emoções primárias e secundárias, e (Moscovici & Pérez, 1999) contendo traços naturais e culturais, que têm como objetivo, avaliar como os profissionais de Recursos Humanos, caracterizam de uma forma geral os homossexuais, esse questionário foi aplicado em 7 profissionais da área de Recursos Humanos, que atuam em empresas de grande porte na cidade de Goiânia, e para a tabulação dos dados, foi utilizado o programa Excel, no qual os dados foram lançados e resultou nos gráficos que foram gerados, sendo possível a análise de acordo com a revisão bibliográfica proposta.

### **3 Resultados e discussão**

Os resultados obtidos a partir da presente pesquisa permitiram compreender e avaliar, essa temática acerca da possibilidade de preconceitos relacionados à orientação sexual envolvidos nos processos de recrutamento e seleção de pessoas. A aplicação do instrumento de coleta de dados permitiu identificar as principais características que os profissionais de Recursos Humanos atribuem a heterossexuais e aos homossexuais, revelando assim parte da percepção e influência no processo de seleção de pessoas.



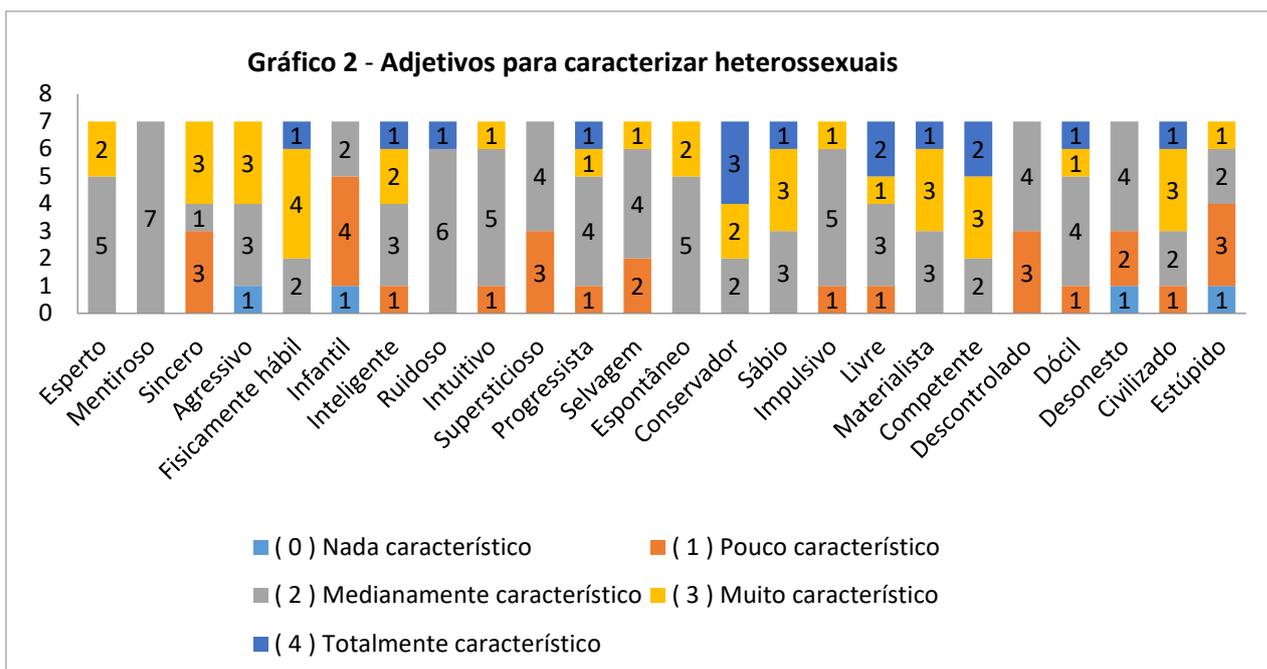
O gráfico 1 é composto por 24 adjetivos que são comumente atribuídos aos homossexuais.

Na categoria (pouco característico), constam que os adjetivos: mentiroso e conservador obtiveram mais respostas representando uma média de 2,3 a 4,0.

Na categoria (medianamente característico), contam que os adjetivos: esperto, infantil, progressista, sábio, competente, descontrolado e estúpido, obtiveram mais respostas, representando uma média entre 1,8 a 3,0.

Na categoria (muito característico), constam que os adjetivos: inteligente, espontâneo e materialista, obtiveram mais respostas, representando uma média entre 1,7 a 3,0.

Na categoria (totalmente característico), constam que os adjetivos: sincero, ruidoso, e livre, obtiveram a maior quantidade de respostas, representando uma média de 1,7 a 2,5.



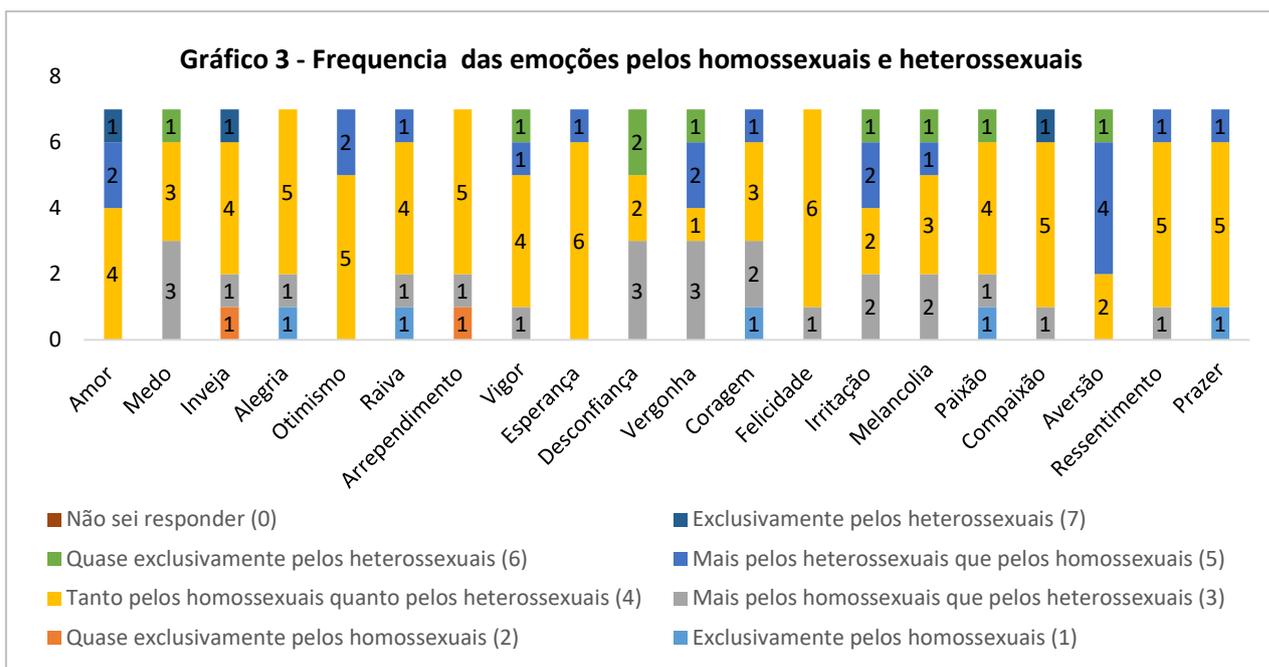
O gráfico 2 é composto por 24 adjetivos que são comumente usados para caracterizar os heterossexuais.

Na categoria (pouco característico), constam os adjetivos: sincero, infantil, supersticioso, descontrolado e estúpido, apresentaram a maior quantidade de respostas, representando uma média de 2,0 a 3,5.

Na categoria (medianamente característico), constam que os adjetivos: mentiroso, ruidoso, intuitivo, espontâneo e impulsivo, obtiveram a maior quantidade de respostas, representando uma média de 2,3 a 7,0.

Na categoria (muito característico), constam que os adjetivos: sincero, agressivo, fisicamente hábil, sábio, sábio, materialista, competente e civilizado, obtiveram a maior quantidade de respostas, representando uma média de 1,8 a 3,0.

Na categoria (totalmente característico), constam que os adjetivos: conservador e livre, obtiveram a maior quantidade de respostas, representando uma média de 1,8 a 2,5.



A pesquisa também avaliou se os 21 sentimentos apresentados no gráfico 3, são experimentados com mais frequência, por homossexuais ou por heterossexuais.

Na categoria (mais pelos homossexuais que heterossexuais), constam que os sentimentos: medo, desconfiança e vergonha, obtiveram a maior quantidade de respostas, representando uma media de 1,8 a 2,3.

Na categoria (tanto pelos homossexuais quanto pelos heterossexuais), constam que os sentimentos de alegria, otimismo, arrependimento, esperança, felicidade, compaixão, ressentimento e prazer, obtiveram a maior quantidade de respostam, representando uma média de 2,3 a 3,5.

Na categoria (mais pelos heterossexuais que pelos homossexuais), consta que o sentimento de aversão obteve a maior quantidade de respostas, representando uma média de 2,3.

Os resultados deste instrumento permitiram verificar que o público heterossexual têm como característica, serem muito conservadores e terem o sentimento de aversão, já o público homossexual apresentou não serem conservadores, apresentam características infantis e progressistas, e têm sentimentos de medo, vergonha e desconfiança. Essas diferenças em ambos os públicos demonstram que eles são distintos

Durante os processos seletivos, essas características surgem em ambos os públicos, e é possível verificar que um público conservador e aversivo, pode ter o preconceito com candidatos que têm sua orientação sexual definida como homossexual.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível verificar nas respostas dos participantes, que a orientação sexual pode ser um fator determinante em um processo seletivo. Esses resultados demonstram que existe preconceito, e isso foi demonstrado nas características distintas dos públicos heterossexual e homossexual. Esse resultado demonstra que devido ao preconceito, os candidatos que tem o que é necessário para ocupar uma vaga de emprego, podem ser excluídos dos processos seletivos por sua orientação sexual, e isso faz com que as empresas percam a oportunidade de ter um funcionário adequado para o cargo, porque a sua característica conservadora e aversiva, impedem a entrada desses candidatos no mercado de trabalho.

O psicólogo organizacional nesse contexto pode trabalhar em parceria com as áreas e com a diretoria, fazendo um trabalho de conscientização quanto a importância da diversidade, do respeito com o próximo e da abertura da empresa para candidatos que poderão fazer a diferença através do seu desempenho.

A coleta de dados foi realizada somente com profissionais da área de Recursos Humanos, para que houvesse a possibilidade de saber do profissional que faz o recrutamento e a seleção de candidatos, se a orientação sexual é determinante. Devido a falta de abertura da área de Recursos Humanos e também um receio desse profissional, houve uma dificuldade durante a coleta de dados com os profissionais, pois os mesmos estão em empresas privadas e não dão abertura para trabalhos acadêmicos, com isso, coletamos os dados apenas com aqueles que de fato quiseram participar. No entanto, com as respostas levantadas, foi possível ter um entendimento quanto ao preconceito e também quanto à distinção de características de ambos os públicos.

## REFERÊNCIAS

BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; DO PRADO PAGOTTO, Cecília. **O estado da arte da pesquisa brasileira em psicologia do trabalho e organizacional**. Psicologia: teoria e pesquisa, v. 26, n. 25ANOS, p. 37-50, 2010.

CHAVES, Natália Azenha; NUNES, R. V. **O papel do psicólogo na gestão de recursos humanos das organizações**. Revista científica e eletrônica de psicologia, VIII (14), 2010. Disponível em:  
[http://faef.revista.inf.br/imagens\\_arquivos/arquivos\\_destaque/JiuYdHuqCYNfFAf\\_2013-5-13-15-8-36.pdf](http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/JiuYdHuqCYNfFAf_2013-5-13-15-8-36.pdf)

COIMBRA, Kary Emanuelle Reis. **Diversidade sexual e trabalho**. Revista de Administração Contemporânea, v. 15, n. 3, p. 557-559, 2011. Disponível em:  
[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552011000300011&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552011000300011&script=sci_arttext)

CORADINI, Joziane Rizzetti; MURINI, Lisandra Taschetto. **Recrutamento e Seleção de Pessoal: Como agregar talentos à empresa**. Disciplinarum Scientia, p. 55-78, 2009. Disponível em:  
[http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34767080/04\\_RECUTAMENTO\\_O\\_E\\_SELECAO\\_DE\\_PESSOAL...pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1476065622&Signature=niR7fUARySkpX1ruzJCYaLLYusE%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DRECRUTAMENTO\\_E\\_SELECAO\\_DE\\_PESSOAL\\_COMO\\_A.pdf](http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34767080/04_RECUTAMENTO_O_E_SELECAO_DE_PESSOAL...pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1476065622&Signature=niR7fUARySkpX1ruzJCYaLLYusE%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DRECRUTAMENTO_E_SELECAO_DE_PESSOAL_COMO_A.pdf)

DA SILVA, José Airton. **A homofobia no ambiente de trabalho**. Publicado em: 2011. Disponível em:  
[https://www.academia.edu/1059961/A\\_HOMOFOBIA\\_NO\\_AMBIENTE\\_DE\\_TRABALHO](https://www.academia.edu/1059961/A_HOMOFOBIA_NO_AMBIENTE_DE_TRABALHO)

DE MELLO, Márcio Luiz Braga Corrêa. **A gestão de recursos humanos em uma instituição**. rap—rio de Janeiro, v. 44, n. 3, p. 613-36, 2010. Disponível em:  
<http://search.proquest.com/openview/7fa564859d91b0b2ab87fbc833a606ce/1.pdf?pq-origsite=gscholar&cbl=2035113>.

GATO, Jorge; CARNEIRO, Nuno Santos; FONTAINE, Anne Marie. **Contributo para uma revisitação histórica e crítica do preconceito contra as pessoas não heterossexuais**. REVISTA CRÍTICA E SOCIEDADE, v. 1, n. 1, p. 139-167, 2011. Disponível em: <http://www.seer.ufu.br/index.php/criticasociedade/article/view/12542>

GIMENEZ, Miguel Coca. **Conhecendo o crime de preconceito**. ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA-ISSN 21-76-8498, v. 6, n. 6, 2010. Disponível em:  
<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewArticle/2408>

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. **Orientação sexual e trabalho**. GVexecutivo, v. 10, n. 2, p. 44-47, 2011.

COELHO-LIMA, Fellipe; TORRES, Camila Costa. **Reflections on human resources policies**. Cad. psicol. soc. trab., São Paulo, v. 14, n. 2, p. 227-240, dez. 2011. Disponível em  
<[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172011000200006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172011000200006&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 09 out. 2016.

LEYENS, Jacques-Philippe et al. *Psychological essentialism and the differential attribution of uniquely human emotions to ingroups and outgroups*. **European Journal of Social Psychology**. v. 31, n. 4, p. 395-411, 2001.

MENEZES, Aline Beckmann; BRITO, Regina Célia Souza; HENRIQUES, Alda Loureiro. **Relação entre gênero e orientação sexual a partir da perspectiva evolucionista**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 26, n. 2, p. 245-252, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v26n2/a06v26n2>

MOSCOVICI, Serge; PÉREZ, Juan António. A extraordinária resistência das minorias à pressão das majorias: o caso dos ciganos. **Novos racismos: perspectivas comparativas**. p. 103-119, 1999.

MOURA, Renan Gomes; LOPES, Paloma de Lavor. **O preconceito e a discriminação de transgêneros no processo de recrutamento e seleção de pessoal: uma revisão bibliográfica**. Publicado em: 2014.

RIOS, Roger Raupp. **Direitos humanos, direitos sexuais e homossexualidade**. *Amazônica-Revista de Antropologia*, v. 3, n. 2, p. 288-298, 2011. Disponível em: <http://periodicos.ufpa.br/index.php/amazonica/article/viewArticle/781>

RIBEIRO, Daniela Guadagnine Valentim; BÍSCOLI, Fabiana Regina Veloso. **A busca por novos colaboradores através do recrutamento e seleção**. 2009. Disponível em: <<http://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/viewPDFInterstitial/746/631>>.

## ANEXO

1- Interessa-nos saber em que medida as seguintes características ou traços de personalidade e podem definir os membros do grupo em questão. Para indicar como você acha que a sociedade brasileira caracteriza os homossexuais indique na coluna 1 o grau em que a sociedade utiliza o adjetivo para caracterizá-los. Na coluna 2 indique o grau que essa sociedade emprega o adjetivo para caracterizar os heterossexuais e na coluna 3 quanto a sociedade brasileira considera a característica referida positiva ou negativa.

	( 0 ) Nada característico ( 1 ) Pouco característico ( 2 ) Medianamente característico ( 3 ) Muito característico ( 4 ) Totalmente característico	( 0 ) Nada característico ( 1 ) Pouco característico ( 2 ) Medianamente característico ( 3 ) Muito característico ( 4 ) Totalmente característico
	Grau em que a sociedade brasileira utiliza o adjetivo para caracterizar os homossexuais	Grau em que a sociedade brasileira utiliza o adjetivo para caracterizar os heterossexuais
Mentiroso		

Sincero		
Agressivo		
Fisicamente hábil		
Infantil		
Inteligente		
Ruidoso		
Intuitivo		
Supersticioso		
Progressista		
Selvagem		
Espontâneo		
Conservador		
Sábio		
Impulsivo		
Livre		
Materialista		
Competente		
Descontrolado		
Dócil		
Desonesto		
Civilizado		
Estúpido		

2- Na sua opinião, a sociedade brasileira considera que as emoções abaixo relacionadas são experimentadas mais freqüentemente pelos homossexuais ou pelos heterossexuais?

	Exclusivamente pelos homossexuais	Quase exclusivamente pelos homossexuais	Mais pelos homossexuais que pelos heterossexuais	Tanto pelos homossexuais quanto pelos heterossexuais	Mais pelos heterossexuais que pelos homossexuais	Quase exclusivamente pelos heterossexuais	Exclusivamente pelos heterossexuais	Não sei responder
Amor	1	2	3	4	5	6	7	0
Medo	1	2	3	4	5	6	7	0
Inveja	1	2	3	4	5	6	7	0
Alegria	1	2	3	4	5	6	7	0
Otimismo	1	2	3	4	5	6	7	0

Raiva	1	2	3	4	5	6	7	0
Arrependimento	1	2	3	4	5	6	7	0
Vigor	1	2	3	4	5	6	7	0
Esperança	1	2	3	4	5	6	7	0
Desconfiança	1	2	3	4	5	6	7	0
Vergonha	1	2	3	4	5	6	7	0
Coragem	1	2	3	4	5	6	7	0
Felicidade	1	2	3	4	5	6	7	0
Irritação	1	2	3	4	5	6	7	0
Melancolia	1	2	3	4	5	6	7	0
Paixão	1	2	3	4	5	6	7	0
Compaixão	1	2	3	4	5	6	7	0
Aversão	1	2	3	4	5	6	7	0
Ressentimento	1	2	3	4	5	6	7	0
Prazer	1	2	3	4	5	6	7	0

3- Qual a sua idade: \_\_\_\_\_

4- Gênero: ( ) masculino ( ) feminino

5- Que curso está fazendo? \_\_\_\_\_

6- Na sua opinião, de uma forma geral, a sociedade brasileira vê o indivíduo homossexual de forma:

Mais negativa	1	2	3	4	5	6	7	Mais positiva
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

7- Você concorda com essa opinião?

Discordo totalmente	1	2	3	4	5	6	7	Concordo totalmente
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------