

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

ANA LUIZA XAVIER PINA DE REZENDE

FALTA DE OPORTUNIDADE DE TRABALHO E EMPREENDEDORISMO: UMA
REALIDADE DA POPULAÇÃO LGBTQIA+ DA CIDADE DE UBERLÂNDIA-MG?

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à
disciplina Trabalho de Curso II da FAGEN/UFU,
como requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Administração

Orientadora: Profa. Dra. Márcia Freire de Oliveira

UBERLÂNDIA

2020

RESUMO

A falta de oportunidades no mercado de trabalho é uma realidade para a maioria do público LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queers, Assexuais e outros) que sofrem discriminação nos processos seletivos e ambientes organizacionais. Para fugir dessa adversidade, empreender pode ser uma alternativa de trabalho e sustento. Neste sentido, a pesquisa possui como objetivo analisar as perspectivas da população LGBTQIA+ da cidade de Uberlândia em relação a falta de oportunidades de trabalho, tendo como alternativa o empreendedorismo. Como metodologia optou-se pela pesquisa qualitativa e descritiva, cujos dados foram coletados por meio da realização de entrevistas semiestruturadas com 9 empreendedores LGBTQIA+ da cidade de Uberlândia-MG. Os dados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo. Os resultados apontaram que existe uma relação entre o empreendedorismo e a falta de oportunidade de trabalho, tornando-se uma realidade para esse público.

Palavras-chave: Empreendedorismo. Oportunidade de Trabalho. Público LGBTQIA+

1. INTRODUÇÃO

Segundo o site do SEBRAE (2020), a diversidade é um dos assuntos mais abordados atualmente. Porém a falta de inclusão e oportunidades para o público LGBTQIA+ ainda é algo questionado e vivenciado por essa minoria. “A discriminação com o público LGBT inicia-se desde o processo de recrutamento, pois os candidatos muitas vezes evitam vagas em que acreditam que seriam discriminados”. (DE SOUZA, et al, 2020).

Além disso, parte desse público que consegue se inserir no mercado de trabalho prefere não revelar a sua orientação sexual devido ao medo de ser discriminado. De acordo com Siqueira (2015) é normal que os homossexuais evitem falar sobre a sua opção sexual no ambiente de trabalho para evitar que sofram preconceito e discriminação e pelo medo de perder o emprego.

Desse modo, grande parte das pessoas da comunidade LGTBQIA+ vivem em constante preocupação em relação ao mercado de trabalho, ao desemprego e a falta de oportunidade e, portanto, encontram o empreendedorismo como uma saída para conseguir sustento e renda.

Contudo, no Brasil existem poucos estudos que discutem sobre empreendedores LGBTQIA+ e suas perspectivas. Na literatura, muitas pesquisas são realizadas sobre os

tipos de minorias no âmbito do empreendedorismo, porém, poucos estudos abordam sobre minorias LGBTQI+ (COLGAN et al., 2007).

A partir disso, a presente pesquisa busca responder a seguinte questão: Há relação entre a opção por empreender e a falta de oportunidade de trabalho para a população LGBTQI+? O objetivo deste estudo é analisar as perspectivas da população LGBTQI+ da cidade de Uberlândia-MG quanto a falta de oportunidade de trabalho, tendo como alternativa o empreendedorismo.

Este trabalho está dividido em cinco sessões: uma introdução apresentando a contextualização do tema, o problema da pesquisa e o objetivo. Na segunda seção, o referencial teórico aborda sobre empreendedorismo, mercado de trabalho e o público LGBTQI+ e empreendedorismo LGBTQI+. Na terceira seção é detalhado a metodologia utilizada para o estudo. Na quarta seção os resultados, e por fim são feitas as considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Empreendedorismo

A definição acerca do termo empreendedorismo é abordada desde sua origem por diferentes formas entre os estudiosos. De acordo com Dolabela (2008, p. 59) “Empreendedorismo é um neologismo derivado da livre tradução da palavra inglesa *entrepreneurship* e utilizado para designar os estudos relativos ao empreendedor, seu perfil, suas origens, seus sistemas de atividades e seu universo de atuação”. Já Dornelas (2008, p.22) afirma que “Empreendedorismo é o envolvimento de pessoas e processos que, em conjunto, levam a transformação de ideias em oportunidades. ”

O empreendedorismo é visto mais como um fenômeno individual, ligado a criação de empresas, quer através de aproveitamento de uma oportunidade ou simplesmente por necessidade de sobrevivência, que é também um fenômeno social que pode levar o indivíduo ou uma comunidade a desenvolver capacidades de solucionar problemas e de buscar a construção do próprio futuro, isto é, de gerar Capital Social e Capital Humano (ZARPELLON, 2010).

Segundo Dornelas (2008), no Brasil, o termo empreendedorismo passou a ser popularizado em meados da década de 90 com a criação do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, que possui como principal missão, “promover a competitividade e o desenvolvimento sustentável dos pequenos negócios e estimular o empreendedorismo”. (SEBRAE, 2020)

Conforme pesquisa realizada no Brasil pelo Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2019) que realiza o monitoramento do empreendedorismo global, as taxas de empreendedorismo total no país em 2019 resultaram em 38,7%, sendo considerada a segunda maior taxa da história, ficando atrás apenas para o ano de 2015 que totalizou em 39,3%. Essa porcentagem mostra a importância do empreendedorismo na vida e cotidiano dos brasileiros.

Cerca de 90% dos empreendedores brasileiros iniciais concordam parcialmente ou totalmente que a falta de emprego no país é uma das razões para o desenvolvimento da prática empreendedora, tendo como sentido o empreendedorismo por necessidade. O empreendedor por necessidade é aquele que afirma ter iniciado o negócio pela ausência de alternativas para a geração de ocupação e renda (GEM, 2017).

Além disso, vale ressaltar que o empreendedorismo por oportunidade é caracterizado por Shane e Vankataraman (2020) como aquele em que os empreendedores que reconhecem e exploram as oportunidades de mercado. De acordo com o relatório GEM (2017) “são considerados empreendedores por oportunidade aqueles que, afirmam ter iniciado o negócio principalmente pelo fato de terem percebido uma oportunidade no ambiente”.

Além da falta de alternativa de trabalho e da percepção e exploração de oportunidades, Vale, Correa e Reis (2014) destacam outros motivos para que uma pessoa empreenda, sendo eles: desejo de ter seu próprio negócio/autonomia; aumento de renda; facilidade ou possibilidade de usar os conhecimentos e a rede de contatos na área; disponibilidade de tempo; continuação do negócio da família; influência de amigos/familiares; convite para ser sócio de uma empresa; disponibilidade de capitais; insatisfação com o emprego; possibilidade de empregar membros da família.

2.2 Mercado de Trabalho e o público LGBTQIA+

Para compreender a relação Mercado de Trabalho e público LGBTQIA+, se faz necessário abordar o conceito de diversidade. Cox (1994) afirma que diversidade pode ser entendida como uma representação de pessoas com diferentes identidades grupais em um sistema social. Segundo Oliveira e Rodriguez (2004) o discurso sobre diversidade passou a ser abordado desde 1960, nos Estados Unidos. Já no Brasil, segundo Queiroz, Álvares e Moreira (2015) as questões sobre diversidade começaram a ser discutidas dentro das organizações em meados de 1990. O Instituto Ethos relata que:

Para as empresas, implementar eficazmente estratégias de diversidade da mão-de-obra pode ser um fator crítico para o sucesso dos negócios. As políticas de diversidade incrementam a competitividade, ao possibilitar às empresas usufruírem de todo o potencial resultante das diferenças positivas entre seus empregados. Também é crescente a tendência de valorização de marcas e bens produzidos por organizações que projetam uma imagem pluralista e de responsabilidade social. (INSTITUTO ETHOS, 2000, p.25).

Apesar disso, há falhas por parte das organizações em relação a gestão de diversidade. Uma das minorias que sofrem pela falta da inclusão por parte das empresas são o público LGBTQIA+ (Lésbicas, Bissexuais, Transexuais, Queers, Intersexuais, Assexuais e outros), que muitas vezes são discriminados no ambiente organizacional e no processo de inserção no mercado de trabalho. Ainda existem questões graves de discriminação e baixa proteção legal para pessoas LGBT (NG; SCHWEITZER; LYONS, 2012).

De Sousa (2016, p. 36), afirma que “em nosso dia a dia as oportunidades de trabalho e renda são desiguais, e muitas vezes, injustas, principalmente se levarmos em conta a situação das minorias LGBT, que por não conhecerem seus direitos, sofrem por não terem acesso ao mercado de trabalho”.

Baker e Lucas (2017) relatam que funcionários LGBT podem ser prejudicados no trabalho ainda que enfrentem discriminação aberta e legalmente acionável ou não e que também podem ser prejudicados com pequenos ferimentos causados por micro agressões.

De acordo com um estudo realizado pelo grupo Santo Caos do Brasil, 33% das empresas que foram consultadas alegaram que 33% das organizações não contrariam pessoas LGBTQIA+ para cargos de chefia. Além disso, segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais, “90% da população de Travestis e Transexuais utilizam a prostituição como fonte de renda, e possibilidade de subsistência, devido a dificuldade de inserção no mercado formal de trabalho.” (ANTRA BRASIL, 2017, p.18)

Irigaray (2010) debate que travestis e transexuais que conseguem entrar no mercado de trabalho não são respeitadas e são vítimas de agressões, desrespeito e violência no ambiente organizacional ainda que a empresa possua políticas de diversidade. Em um estudo feito com 6.500 transexuais, 90% dos indivíduos entrevistados informaram que já sofreram maus tratos no trabalho ou que já esconderam a sua identidade para evitar esse tipo de tratamento. (SANGHA, 2015)

A dificuldade para esse tipo de público se assumir para os colegas dentro das empresas ainda é grande. Um estudo realizado por Ziegler e Rauh (2020) revela que

apenas 31% dos funcionários entrevistados se sentem confortáveis para falar sobre a sua orientação sexual e/ou identidade de gênero no ambiente organizacional.

Outro dado relevante é que a rede social profissional LinkedIn, em uma pesquisa feita com mais de mil profissionais LGBTQIA+ informou que 82% dos entrevistados acreditam que as empresas do Brasil têm muito o que melhorar no que diz respeito ao acolhimento de pessoas LGBTQIA+ nas organizações. (G1,2019)

Para NG e Rumens (2017) é importante que o ambiente de trabalho seja inclusivo para a melhoria do bem-estar mental dos trabalhadores LGBT. Portanto, Sheridan et. al (2017) afirmam que compreender a discriminação LGBT no local de trabalho é importante para promover a igualdade e criar um ambiente de trabalho seguro e confortável para a população.

2.3 Empreendedorismo LGBTQI+

Como citado, a luta para pessoas LGBTQIA+ se inserir no mercado de trabalho é cheia de obstáculos. Uma das alternativas que algumas dessas pessoas possuem quando não conseguem um emprego é se tornarem empreendedoras. “O empreendedorismo é uma alternativa para as pessoas não terem que ficar dependendo desse mercado de preconceito e estigmatizante” (ITABORAHY, 2017).

Empreendedores no começo da sua trajetória passam por grandes impasses e desafios. Porém, “esses problemas são potencializados quando o aspirante a empreendedor é de uma minoria estigmatizada, como o público LGBT”. (EMPREENDEDOR, 2018). Ragins (2004) afirma que gays e lésbicas consideram o empreendedorismo como um refúgio da discriminação.

Ademais, Chung e Harmon (1994) abordam que empreendedores homossexuais tendem a escolher trabalhar em setores menos propensos a sofrer discriminação. E ao invés de se tornarem diretores de uma sociedade limitada, gays e lésbicas são mais propensos a serem *freelancers* ou trabalhar como autônomo de uma agência. (MARLOW; GREENE; COAD, 2017).

Apesar disso, não é possível afirmar que esse público busca empreender por necessidade. (GARDERG; NEWBURRY,2013). Ainda que certa parte dessa minoria não possua alternativas e empreendem pela busca de sustento, há aqueles que empreendem por oportunidade. Vale lembrar que “embora exista uma ideia difundida de que o empreendedorismo se configura como uma saída para o desemprego, é importante frisar

que a autonomia também pode ser uma das razões para empreender. (MICRO RAINBOW, 2017)

É importante destacar que de acordo com o site São Paulo São (2018) existem instituições que realizam projetos voltados para LGBTQIA+ no Brasil. Porém apenas a Micro Rainbow realiza programas voltados para o empreendedorismo.

METODOLOGIA

Esse estudo possui uma abordagem qualitativa, que de acordo com Gerhardt e Silveira (2009, p. 32), é uma técnica indicada para quando “os pesquisadores não calculam valores e nem se sujeitam a fatos comprovados para compreender o motivo das coisas, já que o que é observado não pode ser medido ou calculado, e sim, analisado através de diferentes perspectivas”. Além disso, a pesquisa é caracterizada como descritiva, pois segundo Vieira (2002, p.65) “está interessada em descobrir e observar fenômenos, procurando descrevê-los, classificá-los e interpretá-los”.

Em relação a sua natureza, trata-se de uma pesquisa qualitativa interpretativa básica, pois conforme Merriam (2009, p. 38) “estudos qualitativos interpretativos básicos podem ser encontrados em todas as disciplinas e em campos de prática aplicada”. A autora ainda coloca que nesse tipo de pesquisa os dados podem ser coletados por meio de entrevistas, observação ou análise documental e a interpretação dos dados é derivada do entendimento do pesquisador em relação à forma como os participantes da pesquisa compreendem o fenômeno pesquisado.

Para a coleta de dados foram realizadas entrevistas semiestruturadas a fim de levantar informações sobre a perspectiva de empreendedores LGBTQI+. A escolha dos entrevistados se deu por conveniência, foram realizadas um total de 9 entrevistas com empreendedores LGBTQI+ da cidade de Uberlândia em dezembro de 2020. As entrevistas foram realizadas por vídeo conferências gravadas e depois transcritas.

Foi utilizado para análise dos resultados a técnica de análise de conteúdo que segundo Bardin (1977, p.19) “é uma técnica de investigação que tem por finalidade a descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação”. Ademais, essa análise é dividida em fases que são organizadas em três polos cronológicos: a pré análise; a exploração do material; o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação. (BARDIN, 1977).

Para essa análise, foram estabelecidas as seguintes categorias: Mercado de trabalho; Empreendedorismo; Discriminação e preconceito. Essas categorias foram

construídas a priori, ou seja, a partir do referencial teórico e estão detalhadas no Quadro 1.

Quadro 1. Categorias de Análise e Roteiro Semiestruturado.

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PERGUNTAS
MERCADO DE TRABALHO Cox (1994) Oliveira e Rodriguez (2004) Queiroz, Álvares e Moreira (2015) De Sousa (2016) Baker e Lucas (2017) Irigaray (2010) NG e Rumens (2017) Ziegler e Rauh (2020)	OPORTUNIDADE DE TRABALHO	1) Você já teve a oportunidade de participar de algum processo de seleção? Descreva de forma geral como foram esses processos. 2) Você possui alguma experiência no mercado de trabalho? 3) Você teve a oportunidade de crescimento dentro dessas organizações? Houve alguma promoção? 4) Para você é difícil a inserção no mercado de trabalho? 5) Cite os principais obstáculos que você passou na busca por um emprego e/ou quando atuava como empregado.
	DIVERSIDADE	1) Para você, qual é a importância da diversidade dentro das organizações? 2) Nas empresas em que você trabalhou existia políticas de diversidade? 3) Você acredita que as empresas estão mais atentas quanto as questões de diversidade? 4) O que você acha que deve ser melhorado para que as políticas de diversidade nas organizações sejam mais efetivas?
	AMBIENTE ORGANIZACIONAL	1) Em suas experiências anteriores você se sentia acolhido em seu ambiente de trabalho? 2) Você se sentia confortável para falar sobre a sua orientação sexual para os colegas? 3) Para você era um ambiente seguro? 4) Você já sentiu medo de algum gestor ou colega no ambiente de trabalho?
EMPREENDEDORISMO Itaborahy (2017)	HISTÓRICO DO EMPREENDEDOR E DA EMPRESA	1) Há quanto tempo você é empreendedor? 2) Você já teve outras experiências como empreendedor? Descreva como foram essas experiências. 3) Qual o setor da sua empresa? Você possui sócios? Quantos funcionários a empresa possui?

Chung e Harmon (1994) Ragins (2004) Vale, Correa e Reis (2014) GEM (2017)		4) Como sua empresa surgiu? Fale um pouco sobre a empresa e sua rotina de trabalho.
	RAZÕES PARA EMPREENDER	1) Empreender era algo que você já imagina para a sua vida há um certo tempo? 2) Quando efetivamente você decidiu empreender? Quando essa decisão foi tomada você estava desempregado? 3) Para você empreender é um sonho? 4) Ter uma renda/possibilidade de se sustentar foi a principal razão que levou a empreender? Caso contrário quais são os motivos que te levaram a tomar essa decisão? 5) Você vê o empreendedorismo como uma forma de crescimento profissional?
PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO Baker e Lucas (2017) Ng, Schweitzer e Lyons (2012) Sheridan et. al (2017)	PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	1) Você já deixou de ser contratado por alguma empresa por causa da sua orientação sexual/identidade de gênero? 2) Você já se sentiu excluído pelos colegas no trabalho por causa da sua orientação sexual/ identidade de gênero? 3) Você já sofreu algum tipo de assédio moral ou sexual por algum dos colegas ou gestores em alguma das suas antigas experiências no mercado de trabalho? 4) Você já se demitiu por estar sofrendo preconceito e discriminação no trabalho? 5) Você já foi demitido por causa da sua orientação sexual/ identidade de gênero?
	PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO AO EMPREENDER	1) Você já deixou de conseguir uma negociação importante com alguma empresa por causa da sua orientação sexual/identidade de gênero? 2) As pessoas já deixaram de comprar o seu produto ou contratar o seu serviço por causa da sua orientação sexual/identidade de gênero? 3) Você já sofreu preconceito por outros empreendedores do setor em que você atua? 4) Você passou por algum outro problema relacionado à sua atuação como empreendedor na gestão da sua empresa devido à sua orientação sexual?

4. RESULTADOS

A pesquisa buscou analisar as perspectivas de empreendedores LGBTQIA+ relacionando o empreendedorismo como uma forma de trabalho. Foram feitas entrevistas com um total de 9 empreendedores da cidade de Uberlândia. Dentre eles 6 eram mulheres com uma faixa etária entre 20 e 29 anos, e 3 homens com uma faixa etária entre 20 e 26 anos. Todos eles são cisgênero, ou seja, pessoas que se identificam com o sexo biológico. Os graus de escolaridade variaram de ensino médio ao ensino superior completo. Para melhor compreensão foi criada a legenda apresentada no quadro 2 para identificação dos entrevistados e empreendimentos.

Quadro 2: Legenda para identificação dos entrevistados e empreendimentos.

ENTREVISTADOS	IDENTIDADE DE GÊNERO	GRAU DE ESCOLARIDADE	IDADE	EMPRESA	SETOR	SÓCIOS E/OU FUNCIONÁRIOS
E1	Mulher CIS	Superior Incompleto	23 anos	A	Design	Não
E2	Homem CIS	Superior Incompleto	20 anos	B	Varejo de roupas e acessórios	Sim
E3	Homem CIS	Superior Completo	26 anos	C	Produtos eróticos	Não
E4	Mulher CIS	Superior Completo	28 anos	D	Entretenimento	Sim
E5	Mulher CIS	Superior Incompleto	21 anos	E	Alimentação	Sim
E6	Homem CIS	Superior Incompleto	22 anos	F	Produtos eróticos	Sim
E7	Mulher CIS	Superior Completo	29 anos	G	Produtos esotéricos	Sim
E8	Homem CIS	Superior Completo	25 anos	H	Tecnologia	Não
E9	Mulher CIS	Superior Incompleto	24 anos	I	E-commerce de roupas	Sim

Fonte: Elaborado pela autora.

4.1 MERCADO DE TRABALHO

4.1.1. Oportunidade de Trabalho

Quando questionados sobre a participação em processos seletivos, alguns dos entrevistados relataram nunca terem participado de um processo seletivo e/ou trabalhado com carteira assinada:

E2 “(...) Como carteira assinada não. Já fiz alguns Jobs, mas de freelancer.”

E5: “ (...) Eu trabalho faz 2 anos em um lugar que é informal, mas eu nunca passei por um processo seletivo mesmo, assim de empresa, com outras pessoas, que faz prova essas coisas, nunca passei.”

E6: “Olha, como eu saí do ensino médio e passei direto pra faculdade pra fazer um curso que é integral eu não conseguia trabalhar então acabou que durante os 4 anos da minha faculdade eu não tive nenhum trampo (...) eu nem tentei nada relacionado a processo pra entrar em alguma empresa, eu fui mais em busca de conhecimento pra eu abrir um negócio sabe?”

Porém os entrevistados que declararam ter participado de processos seletivos ou terem trabalhado com carteira assinada, revelaram alguns obstáculos, como questões sobre aparência, os estereótipos, as exigências das organizações por pessoas “padronizadas” e a heteronormatividade instaurada nelas.

E1: “ (...) Eu acho que a maior dificuldade que eu já enfrentei é questão de aparência porque por exemplo, uma vaga de secretária, eu já não me encaixo porque eu não tenho o cabelo grande, eu não uso maquiagem então muitas vezes influencia.”

E7: “ (...) Eles falam que querem conteúdo, experiência, curso mas no fundo o que manda mesmo no mercado é aquela pessoa padrão.”

E6: “ (...) Porque geralmente sempre tem uma repulsa do que foge da heteronormatividade então por exemplo, eu sempre uso unha grande, eu gosto muito de pintar o cabelo e os meus looks fora do trabalho são coisas que as pessoas as vezes não estão acostumadas e infelizmente ainda hoje no mercado de trabalho, o que você faz fora da sua competência lá dentro influi sobre o que os patrões vão achar sobre (...)”

Os relatos apresentados acima corroboram com De Sousa (2016), quando coloca que a falta de oportunidades no mercado de trabalho é algo vivenciado pela comunidade LGBTQIA+ que sofrem pela falta de inclusão das empresas nos processos seletivos e na contratação desse público.

Sobre um possível crescimento dentro das organizações, houve um certo equilíbrio visto que parte dos entrevistados que relataram já ter inserido no mercado de trabalho, afirmaram ter tido uma promoção em suas experiências e outra parte não.

E1: “ (...) A maioria da minha trajetória de trabalho foi dentro da “e lá eu tive algumas oportunidades de crescimento, tanto que uma delas eu fui pra São Paulo.”

E4: “ (...) Eu tive, eu fui convidado pra crescer lá 2 vezes só que os horários eram muito puxados. (...)”

E8: “ (...) Em nunca fui promovido nem nada, é complicado porque eu sinto que no fundo mesmo apesar de não parecer, é uma questão de preconceito por causa da minha sexualidade, pelo meu estilo ou sei lá pela forma que eu falo.”

E9: “ (...) Nunca, em nenhuma dessas empresas, nunca fui promovida, nem nada.

De modo geral, a inserção no mercado de trabalho é considerada difícil para todos os LGBTQIA+ entrevistados, mesmo àqueles que se sentem privilegiados, reconhecem que a maioria desse público passa por muitas dificuldades.

E1: “tem muitas questões porque são muitas pessoas e muitas culturas, pensamentos diferentes então as vezes a gente tem uma certa dificuldade, as vezes a gente não tem muita voz no lugar em que a gente está, mas existe sim muitas dificuldades.”

E7: “Eu acho difícil porque as pessoas ainda tem preconceito com as coisas que elas não entendem, que elas não fazem questão de entender.”

E3: “(...) Se a gente olhar esses recortes e todos, é muito difícil pra quem é... (...) não é fácil não, mas olhando num todo é bem difícil, principalmente para pessoas trans...”

Esses resultados entram em conformidade com pesquisas de autores que afirmam que público LGBTQIA+ sofrem no processo de inserção do mercado de trabalho por serem excluídos e não possuir acesso. (DE SOUSA, 2016, NG; SCHWEITZER; LYONS, 2012).

4.1.2 Diversidade

Uma das questões realizadas envolve a perspectiva dos entrevistados quanto a importância da diversidade dentro das organizações. De forma geral, todos os entrevistados afirmaram que as políticas de diversidade nas empresas são de extrema importância para todas as minorias. E a grande maioria dos participantes citaram que as empresas precisam colocar mais em prática as políticas de diversidade.

E7: “Olha eu sinceramente acho que é uma das coisas mais importantes hoje em dia e acho que falta em todas as empresas isso, oportunidade e diversidade pra todas as pessoas”

E1: Eu acho que total, assim. Não só questão de LGBT mas acho que religião, a cor né, tudo influencia e eu acho que a gente tem que ter respeito sempre (...) eu acho que colocar em prática porque só anunciar que você é a favor da diversidade e dentro da sua empresa só tem gente preconceituosa, não bate as informações.

E4: “A diversidade ela é a coisa mais importante que a gente tem agora em 2020. Ela é extremamente necessária em qualquer organização seja ela lucrativa ou não, (...) e que ela não seja só algo pra ser usada ali em campanha, em publicidade mas que ela seja algo trabalhado todos os dias e só assim as empresas vão entender o tamanho dela e a importância dela no geral e é isso que a gente precisa que as organizações entendam agora e trabalhem sobre isso né porque o que a gente vê muito são organizações vivenciando isso só naquele momento assim né determinante e em uma campanha, uma propaganda e não no dia a dia que é onde a gente precisa que seja de fato trabalhado né.”

O estudo do Instituto Ethos (2000) apresenta a importância da diversidade para as organizações como forma de estratégia e sucesso, entretanto, os resultados desta pesquisa mostram que as organizações necessitam olhar para o lado das minorias e colocar mais em prática as políticas de diversidade ao invés de pensar somente em campanhas lucrativas.

4.1.3 Ambiente de Trabalho

Um dos pontos principais analisados nessa subcategoria tem relação com a confortabilidade do público LGBTQIA+ para se assumir dentro das empresas para os

colegas de trabalho. Grande parte dos entrevistados afirmaram que essa questão depende muito de como é o ambiente de empresa, da forma com que eles são tratados, mas que na maioria das vezes não se sentem confortáveis para falar sobre a sua orientação sexual, o que vai ao encontro do estudo de Ziegler e Rauh (2020).

E1: “Normalmente com os colegas as vezes sim, depende da onde eu estava trabalhando. Igual nessa empresa que eu saí não, mas assim, não tem como negar né porque o estereotipo ta aí pra te jugar mesmo e no mais alguns sim e outros não (...).

E4: “Eu não tinha essa liberdade, as vezes a gente falava, tocava no assunto, mas sabe quando você se sente “meu deus será que realmente eu posso falar pra essas pessoas, será que elas não vão me olhar diferente?” sempre tem aquele comentário, pelo menos antigamente tinha muitos aqueles comentários sobre o amiguinho que era gay, sobre a amiguinha que era lésbica, então era desconfortável. Claro que hoje em dia as coisas mudaram, elas melhoraram, elas evoluíram nisso, mas você vê que ainda existe muito preconceito, um preconceito velado, mas ele ta ali né.”

E6: Com algumas pessoas sim porque eles também eram, eles também tinham essa diversidade agora com outros não, as vezes nem falava sobre, as vezes a pessoa só sabia mas pra ela não fazia diferença, já outros nem conversavam, nem chegava perto.”

E8: “Nenhum pouco. Eles sabem que eu sou mas eu tenho os meus limites.”

E9: Em algumas empresas eu já me senti confortável, na minha atual que eu tô trabalhando sem ser a minha empresa eu não me sinto.

A segurança dentro desses ambientes organizacionais também foi um tópico abordado na entrevista com os empreendedores LGBTQIA+ que foram questionados sobre a existência de um certo medo em relação aos seus gestores. De modo geral, a maioria dos entrevistados que já tiveram experiência no mercado de trabalho afirmaram que sim, relatando sofrer preconceitos.

E1: Sim. Por preconceito e por ser claro que era preconceituoso, sabe? Tipo assim não quero perto de mim não e não, então assim sempre tem um pé atrás com esse tipo de pessoa.

E4: Sentia, principalmente porque eu era nova né e era o meu primeiro trabalho, era o segundo ali então a gente tem aquela insegurança por si só, eu sentia sim um certo desconforto com meu gestor, meu primeiro gestor(...)

E7: Ah, as vezes a gente sente medo, vergonha e as vezes a gente não sabe como vai ser a reação do outro né então acaba que a gente não pode ser a gente

E8: Sim, a maneira como a pessoa sabendo que apesar de ser gay, ser mais sensível e a pessoa me forçar a fazer coisas, sempre tomar atitudes que as vezes eu não estava preparado

Uma das entrevistadas revelou não sentir medo, mas afirmou que existia um certo receio quanto aos seus gestores no ambiente organizacional.

E9: Não, mas já senti um certo receio, de tipo, não querer contato, não querer conversar e tudo mais.

Outras pesquisas também abordaram sobre a falta de acolhimento e segurança para esse público nesses ambientes (BAKER, LUCAS, 2017; NG, RUMENS, 2017; SHERIDAN ET AL, 2017).

4.2 Empreendedorismo

4.2.1 Histórico do empreendedor e da empresa

Para essa subcategoria buscou-se informações sobre os empreendedores, e sobre o empreendimento. Para melhor entendimento dos resultados, alguns dados estão contidos no quadro 2.

Em relação às rotinas de trabalho grande parte dos empreendedores entrevistados relataram ter rotinas puxadas, tendo o dia cheio por conta dos empreendimentos.

E5: (...) a rotina é assim, como eu trabalho na loja, eu fico na loja das 10 as 16h aí as 16h eu saio daqui e começo lá as 17h até 21h, isso de terça a quinta e aí na sexta eu faço atendo no estúdio então eu chego lá mais tarde, mas no sábado e domingo eu fico lá o dia inteiro, abre uma 13h e eu fico lá até 21h.”

E6: (...) praticamente a minha rotina ta bem corrida porque eu venho pro centro que é aqui que fica o estúdio né e meus produtos, e fico vendendo as coisas, fazendo publicação, publicidade, captação de cliente, vendendo, entregando (...)

E7: “gente quem empreende trabalha o dia inteiro, não tem como. Você ta ali você lembra de um trem que você tem que fazer então assim você não tem um horário fixo, é a hora que tem você vai.”

Os resultados mostraram que os setores dos empreendimentos são bem diversificados, além disso, 7 dos 9 empreendedores afirmaram ter sócios e a maioria desses entrevistados relataram ter pouco tempo de atuação como empreendedor e pouco tempo do início da empresa. Além disso, todos os empreendedores afirmaram ter uma rotina bem puxada de trabalho.

4.2.2 Razões para empreender

A decisão de empreender pode ser causada por diversos motivos. No caso dos LGBTQIA+ entrevistados, a maioria deles tomou a decisão de empreender pela falta de oportunidade no mercado de trabalho, tendo o empreendedorismo como questão de necessidade, como uma alternativa de renda, corroborando com GEM (2017), quando coloca que o empreendedor por necessidade é aquele inicia o negócio pela ausência de alternativas para a geração de ocupação e renda.

E5:” (...) empreender pra mim eu olho mais pelo lado financeiro do que do lado de realização pessoal, quando eu penso na minha realização pessoal é a Psicologia, mas quando eu penso na minha realização financeira é o Açaí.”

E6: “ (...) eu posso dizer que hoje o Sex Shop não foi um sonho, ele foi só um projeto porque eu precisava de dinheiro”

E9: “eu conversei com essas sócias minhas a gente tava precisando de grana, então a gente falou “ah, porque a gente não vende roupa, abre uma loja” e aí planejamos algumas coisas e decidimos. (...)”

A decisão de empreender pela busca de um sonho, de uma realização pessoal também é considerado um dos principais motivos para empreender (VALE; CORREA; REIS, 2014). Somente um dos entrevistados revelou que decidiu empreender apenas pela realização de um sonho, sem considerar como prioridade a renda, as questões financeiras.

E4: “Eu acho que o empreendedor vive em uma situação dentro do nosso país, o pequeno empreendedor né, que é todos os dias ele tentando fazer o seu sonho dar certo. (...) , eu acreditava na importância daquilo que eu tava empreendendo, eu acreditava o quão simbólico era aquilo e era muito além do financeiro, sempre foi muito além do financeiro(...)”

Ao questionar se esses participantes estavam desempregados quando decidiram efetivamente empreender, a maioria dos entrevistados relataram que sim:

E1: “(...)Eu não tinha emprego, eu era menor de idade se eu não me engano na época e queria ganhar um dinheiro então eu decidi fazer fotos. (...)”

E7: “(...) Eu saí do meu último emprego em 2015 e desde lá eu tenho trabalhado sozinha, autônoma(...)”

E6: “Sim, eu tava vivendo com bolsas de estágio que não sustenta ninguém”

E8: Sim, tava desempregado eu acho que já tinha uns 2 anos.

Esses resultados mostram que grande parte dos entrevistados buscam o empreendedorismo como uma forma de alternativa, de ocupação de renda, sendo mais uma questão de necessidade. (GEM, 2017; ITABORAHY, 2017).

4.3. Preconceito e Discriminação

4.3.1 Preconceito e Discriminação no Mercado de Trabalho

O preconceito e a discriminação são uma realidade para a minoria LGBTQIA+ que possuem muitas dificuldades no processo para se inserir no mercado de trabalho e também no ambiente das organizações. Essa subcategoria analisou os tipos de preconceitos vivenciados por esses LGBTQIA+ durante as experiências no mercado de trabalho. Uma das questões investigadas procurou saber se os entrevistados já deixaram de ser contratados por causa da sua orientação sexual.

E1: Sim, como eu te falei por exemplo pra ser secretária, área que eu tenho contado direto principalmente com o público masculino normalmente barram isso porque tem que ter aquele estereotipo da mulher do decote, da maquiagem, do cabelo grande então me barram sempre nessas questões, eu nem costumo buscar esse tipo de vaga.”

E6: Sim, e eu acho que isso aconteceu principalmente nessa parte de vídeo e fotografia que é uma parte que com certeza ainda é muito engessado num

padrão né? (...) eu já perdi Jobs por causa de altura, por causa de tatuagem, por causa do meu cabelo, por causa da unha então assim já perdi Jobs por coisas nesse sentido e algumas delas tem relação com o fugir da heteronormatividade sabe? Então isso realmente aconteceu em algumas seleções vamos dizer assim.”

E7: Já, deixei de ser contratada em uma agencia de publicidade, na verdade eu deixei de ser pra um menino hétero padrão e que achava que sabia mais que eu, mas na verdade eu não sabia se era não porque convenhamos eu era muito bem no designer e tudo, mas é isso...(.)

Os assédios morais e sexuais também são uma realidade para o público LGBTQIA+ que em ambientes de trabalho sofrem com esse tipo de violência. Alguns dos entrevistados relataram ter passado por isso durante as experiências em ambientes organizacionais.

E8: Moral sim, por alguns dos meus gestores, sexual não porque eu ficava mais sozinho.

E9: Já sofri tanto moral quanto verbal nessas empresas, mas graças a Deus em todos eu sempre reporte.

Uma das alternativas que essa minoria discriminada tem para fugir desse preconceito é sair dessas organizações por não ter que encarar esse sofrimento, por ter muita dificuldade.

E6: Já pedi conta por me sentir desconfortável e um dos motivos foi por causa da minha orientação, mas não foi o principal motivo.

E7: “Sim, no meu último trabalho eu saí dele por causa disso. Eu não me sentia bem, não era tratada bem, sentia que falavam de mim então eu decidi sair(...)”

Os resultados encontrados mostram semelhança com o que foi apresentado na pesquisa de NG, SCHWEITZER, LYONS (2012) que aborda sobre a existência das discriminações e preconceitos enfrentados por esse público no ambiente de trabalho.

4.3.2 Discriminação ao empreender

Essa subcategoria buscou analisar a presença do preconceito e discriminação em relação os empreendedores LGBTIA+ desde quando optaram por empreender. De modo geral, a maioria dos participantes relataram nunca ter sofrido preconceito pela orientação sexual até o momento, na atuação como empreendedor. Apenas um dos entrevistados relatou ter pedido negociações com outras empresas e ter sofrido preconceito por outros empreendedores do setor devido a essa discriminação por conta da sexualidade.

E6: Já sim, inclusive negociações com a “empresa F”, já perdemos algumas propostas por ser uma casa LGBTQIA+ e acontece, infelizmente ainda acontece.” (...) já sofri muito preconceito nesses eventos, pela vestimenta, por ser lésbica, muitas piadas, muitas brincadeiras fora de hora.”

Apesar disso, um dos empreendedores LGBTQIA+ entrevistados relataram ter sofrido preconceito por questões de gênero.

E3: (...) devido a minha orientação sexual não, mas meu gênero sim porque ainda tem muito tabu, por exemplo, eu participo de um fornecedor que ranqueia todos os vendedores e tal, que compra mais, que compra menos e aí por exemplo, no mês eu passado eu fiquei em quinto lugar e aí eles colocam lá “ai top consultoras de vendas” sabe? E aí por exemplo, mesmo sendo um mercado erótico eu sou homem, eu sou consultor e isso obvio que não me atinge mas tem vários homens que são consultores de produtos eróticos então porque que não coloca consultores e consultoras ou consultorex, ou o que seja... eles não usam essa linguagem que meu gênero masculino ainda é um pouco escasso nesse mundo mas ainda eles usam muito no feminino, só mulher vende e tal (...)

Os resultados dessa categoria mostram uma certa diferença em relação ao preconceito sofrido pelos participantes, é notável que no processo do mercado de trabalho essa discriminação é muito maior do que na atuação desses entrevistados como empreendedores. Essa questão entra em conformidade com a pesquisa do Itaborahy (2017) que afirma que o empreendedorismo pode ser uma forma desse público não depender tanto do mercado de trabalho que manifesta tanta discriminação e preconceito.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A falta de oportunidades no mercado de trabalho é uma realidade vivenciada pelo público LGBTQIA+ que muitas vezes não consegue se inserir no mercado de trabalho e/ou quando são contratados geralmente sofrem preconceito e discriminação nos ambientes organizacionais. Desse modo, uma das alternativas consideráveis de trabalho para esse público é o empreendedorismo.

Neste sentido, este estudo buscou analisar as perspectivas de empreendedores LGBTQIA+ da cidade de Uberlândia-MG em relação a falta de oportunidades no mercado de trabalho, tendo como alternativa o empreendedorismo. Verificou-se que a falta de inclusão pelas empresas com essa minoria ainda é uma realidade para grande parte desse público que relatou, de forma geral, ter uma certa dificuldade para se inserir no mercado de trabalho.

Observou-se ainda que a maioria dos entrevistados relatou que quando decidiu empreender estava desempregado ou apenas trabalhando como *freelancer*, buscando, portanto, o empreendedorismo como uma alternativa de trabalho, como forma de conseguir uma renda, dando a considerar esse tipo de empreendedorismo como necessidade. Desse modo, é possível concluir que o objetivo dessa pesquisa foi alcançado.

Ressalta-se também que a falta de práticas de diversidade nas organizações foi um dos principais questionamentos desses empreendedores, que informaram ter sofrido

preconceito e discriminações nos processos de seleção, em ambientes organizacionais e relataram uma certa exigência das empresas que seguem padrões heteronormativas e procuram por pessoas “padronizadas”, que fogem de estereótipos.

Sugere-se que as organizações se atentem mais em relação a gestão da diversidade, criando ações que colaborem para a inclusão das minorias, mas colocando-as de fato em prática e não apenas para fins lucrativos. Por fim, identificou-se que existem poucos estudos sobre empreendedores/empreendedorismo LGBTQIA+ portanto, para pesquisas futuras recomenda-se a realização de mais análises sobre esse assunto como por exemplo, os principais obstáculos enfrentados por pessoas Transexuais para se tornarem empreendedores, e as oportunidades de negócios dentro do mercado LGBTQIA+.

REFERÊNCIAS:

ANTRA BRASIL. **Mapa dos Assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017**. Disponível em: <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>> . Acesso em: 24 de dez. de 2020.

ZIEGLER, M.; RAUH, C. **Crescimento visível; Medos invisíveis. Getting to Equal 2020: Pride**. Disponível em: <https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-127/Accenture-Getting-to-Equal-2020-Pride-Visible-Growth-Invisible-Fears.pdf#zoom=40>. Acesso em: 2 de ago. de 2020.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Portugal: Edições 70, 1977.

BAKER, S.; LUCAS, K. Is it safe to bring myself to work? Understanding LGBTQ experiences of workplace dignity. **Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration**, Vol.34(2), pp.133-148, June 2017.

CHUNG, Y.; HARMON, L. W. Os interesses da carreira e aspirações de homens gays: como a orientação sexual está relacionada. **Journal of Vocational Behavior**, 45, pp. 223–239.1994

COX, JR. Cultural diversity in organizations: **Theory, research and practice**. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers. 1994.

DE SOUSA, K. As diversas manifestações homofóbicas e suas consequências no cotidiano das minorias LGBT. **Revista Clóvis Moura de Humanidades**, v. 2, n. 1, p. 27-44, 2016.

DE SOUZA et. al. “Bota a cara no Sol”: O silêncio e a resistência na empregabilidade LGBT. **Revista Horizontes Interdisciplinares da Gestão**, v.4, n.1, jun. de 2020

DOLABELA, Fernando. **Oficina do empreendedor**. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.

DORNELAS, J. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

ETHOS, Instituto. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo: Ethos, 2000.

G1, Economia. **Metade dos profissionais lgbt assumiu orientação sexual no trabalho, diz pesquisa**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/06/25/metade-dos-profissionais-lgbt-assumiu-orientacao-sexual-no-trabalho-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em: 2 de. Ago de 2020.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Rio Grande do Sul: Editora da UFRGS. 2009

GEM 2017. **Empreendedorismo no Brasil**. Curitiba: Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade do Paraná, 2017. (Relatório Nacional). Disponível em: <<http://ibqp.org.br/PDF%20GEM/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20Empreendedorismo%20no%20Brasil%202019.pdf>>. Acesso em: 28 de jul. de 2020.

GEM 2019. **Empreendedorismo no Brasil**. Curitiba: Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade do Paraná, 2017. (Relatório Nacional). Disponível em: <<https://ibqp.org.br/PDF%20GEM/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20Empreendedorismo%20no%20Brasil%202019.pdf>>. Acesso em: 28 de jul. de 2020

IRIGARAY, H. Identidades Sexuais Não Hegemônicas: A Inserção dos Travestis e Transexuais no Mundo do Trabalho sob a Ótica Queer. In: **Encontro de Estudos Organizacionais - EnEO**, Florianópolis, SC, 2010.

LOURO, G. Teoria QUEER: Uma Política Pós-identitária para a Educação. In: **Revista de Estudos Feminista**, Florianópolis: v. 9 n. 2/2001 p. 541-553.

MARLOW S., GREENE, FJ.; COAD, A. Avanço nas análises de gênero do empreendedorismo: uma exploração crítica da atividade empreendedora entre gays e lésbicas. **British Journal of Management** , 29 (1), 118-135. 2018

MERRIAM, S. Qualitative research: a guide to design and implementation. San Francisco: Jossey- Bass, 2009.

NG, E.; RUMENS, N. Diversity and inclusion for LGBT workers: Current issues and new horizons for research. **Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration**, Vol.34(2), pp.109-120, Jun. 2017.

NG, E.; SCHWEITZER, L.; LYONS, S. Anticipated Discrimination and a Career Choice in Nonprofit: A Study of Early Career Lesbian, Gay, Bisexual, Transgendered (LGBT) Job Seekers. **Review of Public Personnel Administration**, Vol.32(4), pp.332-352. Dez. 2012.

OLIVEIRA, U. R. De; RODRIGUEZ, M. V. R. y. **Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva**. XXIV Encontro Nacional de Eng. de Produção, Florianópolis, 2004.

QUEIROZ, A.; ÁLVARES, I.; MOREIRA, D. **Gestão da Diversidade Cultural, Estratégia e Vantagem Competitiva: Um Estudo de Caso no Brasil**. ANPAD, 2015.

RAGINS, BR. Orientação sexual no local de trabalho: experiências únicas de trabalho e carreira de gays, lésbicas e bissexuais trabalhadores. **Pesquisa em Pessoal e Recursos Humanos Management** , 23 , pp. 35-120. 2004.

SAO PAULO SÃO. **Causas**. 10 iniciativas e projetos voltados para LGBT. 2018. Disponível em: <<https://saopaulosao.com.br/causas/3561-10-iniciativas-e-projetos-voltados-para-a-popula%C3%A7%C3%A3o-lgbt.html#>>. Acesso em: 28 de set.de 2020.

SANGHA, K. LGBT Protection in the Workplace—A Survey of State and Local Laws. **Employment Relations Today**, Vol.42(2), pp.57-68, July 2015.

SANTA CAOS. **Demitindo preconceitos: Porque as empresas precisam sair do armário**. 2020. Disponível em: <<https://www.santocaos.com.br/biblioteca/demitindo-preconceitos-apresentacao-final.pdf>>. Acesso em: 15 de ago. de 2020.

SCHANE, S.; VENKATARAMAN, S. The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. **The Academy of Management Review**. v.25, n.1, p.217-227, 2000.

SEBRAE. Portal Sebrae. **Estratégia**. 2020. Disponível em: <https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/canais_adicionais/conheca_estrategia>. Acesso em 3 de jul. de 2020

SEBRAE. Portal Sebrae. **O que significa LGBTQ+ para os negócios? Saiba como abraçar essa causa**. 2020. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ce/artigos/o-que-significa-lgbtq-para-os-negocios-saiba-como-abracar-essa-causa,43817d22e3dab610VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 11 de nov. de 2020

SEBRAE. **Empreendedorismo no Brasil**. GEM 2017. Disponível em: <https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20BRASIL_web.pdf>. Acesso em: 28 de jul. de 2020

VALE, G. M. V.; CORREA, V. S.; REIS, R. F. dos. Motivações para o empreendedorismo: necessidade versus oportunidade?. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 18, n. 3, p. 311-327, Junho 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552014000300005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 17 Dez. 2020. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20141612>.

VIEIRA, V. A. As tipologias, variações e características da pesquisa de marketing. **Revista FAE**, Curitiba, v.5, n.1, p.61-70, jan./abr. 2002

ZARPELOON, S. C. O empreendedorismo e a teoria econômica institucional. **Revista Iberoamericana de Ciências Empresariais y Economía**, 1(1), pp. 47-55. 2010