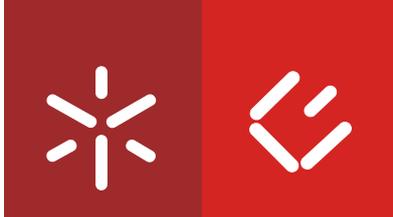


Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Mónica Sofia Ferreira Gonçalves

**A homossexualidade e a discriminação em
contexto laboral: perceções e vivências
na primeira pessoa**



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Mónica Sofia Ferreira Gonçalves

**A homossexualidade e a discriminação em
contexto laboral: perceções e vivências
na primeira pessoa**

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação da
Professora Doutora Regina Leite

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos. Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada. Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.



Atribuição-NãoComercial-Compartilhalgal
CC BY-NC-SA

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

AGRADECIMENTOS

A realização da presente Dissertação, desenvolvida no âmbito do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos da Universidade do Minho, contou com importantes apoios e incentivos sem os quais a sua realização não seria possível e aos quais estarei eternamente grata.

Em primeiro lugar, agradecer à minha orientadora, a Professora Doutora Regina Leite, que sempre se mostrou disponível e pronta para ajudar em todos os momentos. Sempre com uma palavra de apoio e com as sugestões de melhoria certas, foi uma das grandes responsáveis por este projeto ter chegado a bom porto.

Um agradecimento também especial a todas as pessoas que amavelmente aceitaram participar no estudo, partilhar a sua experiência e falar sobre este que é um tema tão sensível para muitos. O sentimento de gratidão que demonstraram para comigo por ter escolhido este tema fez-me ter ainda mais certezas de que este era o caminho a seguir!

De seguida, agradecer à minha família e ao meu namorado, aqueles que mais paciência tiveram nos (vários) dias em que o cansaço era muito e a boa disposição era pouca. As palavras de incentivo constantes e a motivação que me transmitiam todos os dias fizeram com que eu nunca desistisse deste que se revelou um caminho árduo. Sem eles nada disto teria sido possível!

Agradecer ainda às minhas grandes amigas Catarina e Diana que me acompanham desde o início do meu percurso académico e que sempre se demonstraram disponíveis para ajudar e ouvir os meus desabafos.

Por fim, mas não menos importante, agradecer aos meus amigos e colegas de Mestrado, Gonçalo, Rui e Daniela que, por passarem por este processo ao mesmo tempo que eu, perceberam cada momento de angústia e também cada vitória e com os quais tive o enorme gosto de partilhar este caminho.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração. Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

A homossexualidade e a discriminação em contexto laboral: percepções e vivências na primeira pessoa

RESUMO

A presente Dissertação, desenvolvida no âmbito do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos da Universidade do Minho, tem como principal objetivo analisar a homossexualidade no contexto do mercado de trabalho.

Apesar de a homossexualidade estar abrangida e protegida, desde 2003, pelo Código do Trabalho, nomeadamente no que diz respeito à igualdade no acesso a trabalho e emprego e proteção contra discriminação laboral, a verdade é que um conjunto de leis não tem o poder de acabar com a discriminação de que a comunidade é alvo em contexto laboral.

De acordo com os (ainda poucos) estudos realizados acerca deste tema, são os trabalhadores homossexuais que enfrentam mais frequentemente uma tendência para possuírem relações de trabalho menos saudáveis num ambiente onde supostamente a sexualidade deveria ser irrelevante.

Com vista a alcançar o objetivo acima mencionado, foram realizadas 21 entrevistas semiestruturadas a trabalhadores homossexuais e analisadas as suas experiências laborais atuais e passadas.

Depois de recolhidos e analisados os testemunhos dos participantes foi possível concluir que a homossexualidade é ainda um entrave quer na contratação quer no dia a dia dos trabalhadores com esta que é ainda considerada por muitos uma orientação sexual desviante, situação que se repercute no seu bem-estar pessoal e laboral.

Foi ainda possível concluir que a decisão de revelar a homossexualidade em contexto laboral está maioritariamente associada à construção de relações de amizade e à existência de um ambiente laboral inclusivo. Por sua vez, a decisão de não revelação está maioritariamente associada à discriminação antecipada, à percepção de um ambiente laboral hostil e à inexistência de relações de amizade.

Por fim, concluiu-se que são ainda escassas as organizações que adotam políticas e medidas organizacionais destinadas a promover a inclusão de homossexuais na vida e dinâmicas organizacionais, pelo que são sugeridas na presente Dissertação algumas medidas que podem e devem ser adotadas pelas empresas nacionais e internacionais.

Palavras-chave: Discriminação; Homossexualidade; Mercado de trabalho

Homosexuality and discrimination in the workplace: first-person perceptions and experiences

ABSTRACT

This dissertation, developed under the Master's degree in Human Resources Management at the University of Minho, has as main objective to analyze homosexuality in the labor market.

Although homosexuality has been covered and protected since 2003 by the Labor Code, particularly with regard to equal access to work and employment and protection against labor discrimination, the truth is that a set of laws does not have the power to end the discrimination that the community is targeted in the labor context.

According to the (still few) studies conducted on this topic, homosexual workers are the ones who most often face a tendency to have less healthy working relationships in an environment where sexuality is supposed to be irrelevant.

In order to achieve the above-mentioned objective, 21 semi-structured interviews were conducted with homosexual workers, and analyzed their current and past work experiences.

After collecting and analyzing the stories of the participants it was possible to conclude that homosexuality is still an obstacle both in hiring and in the daily life of this workers, given that homosexuality is still considered by many to be a devious sexual orientation, a situation that is reflected in their personal and work well-being.

It was also possible to conclude that the decision to reveal their homosexuality in the work context is mainly associated with the construction of friendship relationships and the existence of an inclusive work environment. In turn, the decision not to reveal is mainly associated with early discrimination, the perception of a hostile work environment and the absence of friendship relationships.

Finally, it was concluded that only a few organizations have adopted organizational policies and measures aimed at promoting the inclusion of homosexuals in life and organizational dynamics, so some measures that can and should be adopted by national and international companies are suggested in the present dissertation.

Key words: Discrimination; Homosexuality; Labor Market

ÍNDICE

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO II- A HOMOSSEXUALIDADE E A DISCRIMINAÇÃO EM CONTEXTO LABORAL.....	4
2.1. A homossexualidade em Portugal	4
2.2. A hierarquia entre sexualidades	7
2.3. O Código do Trabalho e a igualdade de oportunidades	9
2.4. A discriminação laboral em função da orientação sexual	11
2.4.1. Tipos de discriminação	12
2.4.2. Consequências da discriminação	16
2.5. Revelação <i>versus</i> não revelação.....	18
2.5.1. Revelação.....	19
2.5.2. Consequências da revelação.....	23
2.5.3. Não revelação.....	25
2.5.4. Consequências da não revelação	28
2.6. Políticas e práticas organizacionais de inclusão e proteção contra a discriminação	30
2.6.1. O impacto nos colaboradores homossexuais	34
2.6.2. O impacto nas organizações	35
CAPÍTULO III – METODOLOGIA.....	38
3.1. Objetivos do estudo	38
3.2. Tipo de abordagem	39
3.3. Instrumento de recolha de dados	40
3.4. Amostragem, participantes e procedimentos.....	43
3.5. Análise dos dados	45
3.6. Dificuldades no estudo	48
CAPÍTULO IV – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	50
4.1. Caracterização da amostra	50
4.2. Discriminação no acesso ao emprego.....	52
4.2.1. Perceção de discriminação	52
4.2.2. Consequências da discriminação	53
4.2.3. Ausência de discriminação.....	55
4.3. Discriminação laboral em função da orientação sexual.....	57
4.3.1. Perceção de discriminação	57

4.3.2.	Consequências profissionais da discriminação	61
4.3.3.	Consequências pessoais da discriminação	63
4.3.4.	Ausência de discriminação.....	65
4.3.5.	Reporte (ou não) dos episódios discriminatórios	66
4.4.	Revelação da orientação sexual	68
4.4.1.	Motivos da revelação	68
4.4.2.	Formas de revelação	73
4.4.3.	Consequências profissionais da revelação	75
4.4.4.	Consequências pessoais da revelação.....	76
4.5.	Não revelação da orientação sexual	79
4.5.1.	Motivos da não revelação.....	79
4.5.2.	Estratégias de disfarce.....	82
4.5.3.	Consequências pessoais da não revelação	85
4.5.4.	(Ausência de) Consequências profissionais da não revelação.....	86
4.6.	Políticas e práticas organizacionais de inclusão e proteção contra a discriminação	87
4.6.1.	Efeitos	87
4.6.2.	Ausência de políticas e práticas organizacionais de inclusão e proteção contra a discriminação	88
4.6.3.	Sugestões dos entrevistados	91
CAPÍTULO V – CONCLUSÃO.....		97
5.1.	Contributos do estudo para a teoria e prática	102
5.2.	Limitações do estudo e sugestões para investigação futura	103
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS		105
APÊNDICES		114

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1- Principais estudos de suporte à realização do guião	42
Tabela 2- Grelha de análise	46
Tabela 3 - Dados biográficos dos participantes	50
Tabela 4 - Dados laborais dos participantes	51
Tabela 5 - Perceção de discriminação	53
Tabela 6 - Consequências da discriminação	55
Tabela 7 - Ausência de discriminação	57
Tabela 8 - Perceção de discriminação	61
Tabela 9 - Consequências profissionais da discriminação	63
Tabela 10 - Consequências pessoais da discriminação	65
Tabela 11 - Ausência de discriminação	66
Tabela 12 - Reporte (ou não) dos episódios discriminatórios	68
Tabela 13 - Motivos da revelação	73
Tabela 14 - Formas de revelação	75
Tabela 15- Consequências profissionais da revelação	76
Tabela 16 - Consequências pessoais da revelação	78
Tabela 17 - Motivos da não revelação	82
Tabela 18 - Estratégias de disfarce	84
Tabela 19 - Consequências pessoais da não revelação	86
Tabela 20 - (Ausência de) Consequências profissionais da não revelação	87
Tabela 21 - Efeitos	88
Tabela 22 - Ausência de políticas e práticas organizacionais de inclusão e proteção contra a discriminação	91
Tabela 23 - Sugestões dos entrevistados	96

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

ADIM - Avançar na Gestão da Diversidade LGBT nos Setores Público e Privado

CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação

ILGA - Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual, Trans e Intersexo

LGBTI+ - Lésbicas, gays, bissexuais, trans, intersexo e outras identidades

LGBTQ - Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgénero

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIEC - Orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais

PAOIEC - Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais

*“O meu desejo é que daqui a muitos anos (...)
sintas que tudo aquilo de que aqui se fala
é já passado, coisas de outra geração”*

Miguel Vale de Almeida in “A Chave do Armário: Homossexualidade, casamento, família”

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

O tema da homossexualidade tem sido, nos últimos anos, alvo de um forte debate social, seja no que diz respeito à igualdade de direitos humanos, como por exemplo o direito ao casamento e à adoção por parte de casais homossexuais, seja no que diz respeito à discriminação de que estes são alvo nos mais variados contextos sociais. E a verdade é que, também nas organizações, “onde o profissionalismo é considerado um princípio normativo para sustentar e promover um ambiente de trabalho coeso em prol de objetivos económicos, o preconceito contra o homossexual ainda é forte” (Pereira, Dias, Lima & Souza, 2017, p.564).

Apesar de se ter vindo a assistir, no século XXI, a um aumento exponencial de entidades e legislação que visam a proibição e a proteção contra a discriminação, entre outras, da homossexualidade, dentro e fora das organizações, a verdade é que nem sempre as respostas a estas exigências são favoráveis (Costa, 2019). Em Portugal, a homossexualidade está abrangida e protegida na Constituição da República Portuguesa, no Código Penal e no Código do Trabalho (Brandão, 2008). No entanto, de acordo com as evidências e com os estudos que têm vindo a ser desenvolvidos nesta área ao longo dos anos, os cidadãos homossexuais continuam a sofrer de discriminação, *bullying* e assédio, seja em ambiente laboral ou não (Pereira et al., 2017; Drydakis, 2019).

Contudo, os estudos acerca deste tema não têm sido tão numerosos como o desejável e expectável. De acordo com Clair, Beatty e Maclean (2005), a maioria dos estudos organizacionais sobre diversidade no local de trabalho têm-se debruçado sobre as identidades sociais visíveis como a idade, a raça e o género, deixando relativamente inexplorada a realidade das identidades sociais invisíveis, como é o caso da orientação sexual. Esta afirmação é reforçada por Ozeren (2014) que defende que é evidente que a investigação em gestão da diversidade tem dado uma atenção limitada à discriminação com base na orientação sexual, afirmando que, na verdade, este é um tópico quase ignorado. De acordo com o autor, as investigações no que à gestão da diversidade dizem respeito têm dado particular atenção aos já referidos aspetos visíveis, fazendo questão de salientar que “a gestão da diversidade invisível (como é o caso da orientação sexual) pode ser tão crucial quanto a gestão da diversidade visível” (Ozeren, 2014, p.1203).

Posto isto, a presente Dissertação, desenvolvida no âmbito do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, tem como principal objetivo analisar a homossexualidade no mercado de trabalho, contribuindo para este que é um tema que carece de investigação.

De acordo com Drydakis (2009), quando os empregadores tomam conhecimento ou supõem acerca da orientação sexual dos candidatos, estes passam a ter uma probabilidade bastante inferior de serem selecionados. Assim sendo, torna-se fundamental perceber com esta investigação se a homossexualidade é efetivamente um entrave a contratação e um fator negativo no acesso a emprego.

Contudo, a fase de contratação não é, infelizmente, o único entrave na vida profissional daqueles que possuem aquela que ainda hoje é considerada por muitos como uma orientação sexual desviante e que foge do padrão normativo (Drydakis, 2019). Segundo Steffens, Ehrke e Niedlich (2016) e de acordo com vários outros estudos internacionais desenvolvidos nesta área, os trabalhadores homossexuais enfrentam mais frequentemente uma tendência para possuírem relações de trabalho menos saudáveis bem como, tal como defende Drydakis (2019), vivenciar altos níveis de *bullying*, assédio e inúmeros preconceitos no que diz respeito a salários, promoções e aumento de responsabilidades. Desta forma, revela-se fundamental perceber se os trabalhadores homossexuais vivem ou já vivenciaram alguma situação discriminatória, seja ela formal ou informal, qual o(s) episódio(s), se foi /foram reportado(s), e, por fim, se este(s) têm/ tiveram algum impacto no seu bem estar pessoal e/ou profissional.

Esta posição claramente desfavorável de gays e lésbicas no mercado de trabalho faz com que a gestão da sua orientação sexual em ambiente laboral represente muitas vezes uma realidade bastante complexa, onde esconder a homossexualidade ou assumi-la se apresenta como uma das principais incertezas vivenciadas por esta minoria (Day & Schoenrade, 2006). Posto isto, um dos objetivos deste estudo é também analisar os motivos por detrás de cada uma dessas decisões, como acontece a revelação ou, inversamente, quais as estratégias utilizadas para “permanecer no armário”, bem como quais as consequências da revelação e da não revelação a nível pessoal e profissional.

Totalmente, parcialmente ou não assumidos, os colaboradores gays e lésbicas que trabalham em empresas nas quais existem políticas e medidas organizacionais destinadas a promover a inclusão de homossexuais na vida e dinâmicas organizacionais, tendem a ser menos deprimidos, distraídos e stressados em ambiente laboral (Lloren & Parini, 2016). No entanto, importa ressaltar que a mera presença dessas políticas e práticas não significa necessariamente que não haverá discriminação (Clair et al., 2005).

Assim, o último objetivo desta investigação passa por aferir o que têm feito as organizações nacionais no que a este tópico diz respeito, bem como sugerir um conjunto de medidas que se

considera que deveriam ser implementadas, tanto a nível nacional como internacional, de forma a sensibilizar e combater o preconceito.

Para alcançar todos os objetivos supramencionados demonstra-se fulcral uma análise cuidada da literatura existente, análise essa que se encontra disponível no seguinte capítulo. Segue-se a exposição da metodologia adotada, onde consta de forma mais detalhada o objetivo principal e os objetivos específicos do estudo, o tipo de abordagem adotado e a descrição do instrumento de recolha de dados. Desse capítulo consta ainda a descrição da amostragem, dos participantes e dos procedimentos adotados, a exposição de como foi realizada a análise dos dados, bem como as dificuldades sentidas no decorrer da presente Dissertação. De seguida é apresentada a análise e discussão dos dados e, por fim, enunciadas as considerações finais, os contributos do estudo para a teoria e a prática, bem como as limitações da investigação e algumas recomendações para futuras investigações acerca do tema.

CAPÍTULO II- A HOMOSSEXUALIDADE E A DISCRIMINAÇÃO EM CONTEXTO LABORAL

2.1. A homossexualidade em Portugal

No mundo em geral e em Portugal em particular, têm sido inúmeros os avanços em termos legislativos, e não só, no que à regulação da homossexualidade diz respeito, mas a verdade é que nem sempre foi assim e há ainda um longo caminho a percorrer.

Do julgamento na praça pública, a homossexualidade em Portugal passou também a poder ser julgada em tribunal no ano de 1912, quando aqueles que alegadamente possuíam vícios contranatura passaram a poder ser condenados a prisão correccional pelo período de um mês a um ano (Brandão, 2008).

Em 1925, o Código de Justiça Militar vem reforçar esta ideia através do artigo 232.º, com a regulação de que os militares que, a bordo ou em quartel, cometessem atos com outros do mesmo sexo, passariam a ser punidos com prisão militar entre seis meses e dois anos. Mas aqueles que o fizessem fora desses locais não podiam respirar de alívio pois seriam igualmente punidos, sendo neste caso, e segundo o artigo 233.º, o castigo a prisão militar ou a incorporação em depósito disciplinar (Brandão, 2008).

Em Portugal, a homossexualidade apenas é descriminalizada e deixa de integrar o Código Penal Português em 1982, com a condição de que a relação homossexual não poderia ser entre um adulto e uma criança com idade inferior a dezasseis anos. Apesar desta enorme conquista para os cidadãos homossexuais, continua a ser visível a distinção feita entre o homoerotismo e o heteroerotismo, distinção essa visível, por exemplo, nas idades de consentimento para as práticas heterossexuais e homossexuais, já que no primeiro caso apenas há lugar a punição se a relação ocorrer entre um adulto e uma criança com menos de catorze anos (Brandão, 2008).

Em 1999 foi dado mais um passo para a comunidade homossexual, com a possibilidade de ingressar, se assim pretendessem, nas Forças Armadas. Em 2003, a homossexualidade passa a estar abrangida e protegida pelo Código do Trabalho, nomeadamente no que diz respeito à igualdade no acesso a trabalho e emprego, e proteção contra discriminação laboral (Brandão, 2008), sendo este tópico explorado mais detalhadamente no capítulo 2.3 do presente estudo.

No ano seguinte, a orientação sexual passa também a integrar a Constituição da República Portuguesa através do artigo 13.º, deixando claro que esta não pode constituir fundamento de discriminação:

“Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.” (art. 13.º, Constituição da República Portuguesa)

Contudo, apesar dessa importante alteração feita à Constituição, existiam à época ainda inúmeras provas da desigualdade entre cidadãos com base na sua orientação sexual. Era o caso da noção de família que previa apenas a heterossexualidade, o que acabava por ter fortes implicações ao “nível do exercício da parentalidade e do direito de adoção, bem como, por arrastamento, dos direitos sucessório e fiscal.” (Brandão, 2008, p.9); e da definição de casamento que deixava bem clara a desigualdade ao referir-se a este como o contrato celebrado entre duas pessoas do sexo oposto (Brandão, 2008).

Atualmente, e desde 2007, é punida a discriminação e o incitamento ao ódio e à violência com base na orientação sexual, punição essa que pode variar entre os 6 meses e os 5 anos de prisão (art. 240.º, Código Penal).

Por fim, no ano de 2010 é promulgada a lei que torna possível o casamento entre pessoas do mesmo sexo, e em 2016 é eliminada a discriminação no acesso à adoção, apadrinhamento civil e demais relações jurídicas familiares (CIG, 2020).

Deixando agora um pouco de lado o carácter legislativo da questão, seria de esperar que a revolução de 1974 tivesse despoletado a mobilização LGBTI+. Apesar de terem sido fundadas uma ou duas organizações, rapidamente foram desmanteladas por terem sido criadas por grupos de amigos e por, em geral, não terem sido bem-vindas pelas tendências partidárias e políticas dominantes nessa época (Almeida, 2009). Contudo, “o movimento tem sido capaz de se consolidar e fazer das fraquezas força” (Almeida, 2009, p. 186). Os anos 90 ficaram marcados pela emergência do movimento LGBTI+ em Portugal, pelo aparecimento de uma cultura gay e lésbica mais visível e pela inclusão da temática na agenda política (Almeida, 2009).

A evolução da legislação portuguesa acima especificada fez com que, de acordo com um estudo realizado pela ILGA- Europa (Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual, Trans e Intersexo), a quarenta e nove países, Portugal ocupasse em 2016 o quinto lugar no ranking que mede o respeito pelos

direitos de lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e intersexuais (Sanches, 2016). No entanto, em 2019 Portugal passa a ocupar o sétimo lugar desse ranking – *Rainbow Europe* -, resultado que tem por base a evolução do respeito pelos direitos da comunidade LGBTI+ nos países que ocupavam à época os primeiros lugares e não propriamente por um retrocesso a esse respeito em Portugal (ILGA Europa, 2019). Em 2021 Portugal alcança o melhor resultado de sempre ocupando atualmente o quarto lugar. A cada país, a ILGA-Europa atribui uma classificação de zero a 100% sendo que Portugal consegue uma nota de 68%, ficando apenas atrás do Luxemburgo (72%), da Bélgica (74%) e de Malta (94%), que ocupa atualmente o primeiro lugar do ranking (ILGA Europa, 2021).

Estes progressos na legislação nacional fizeram também com que, em 2019, Portugal, empatado com o Canadá e a Suécia, fosse considerado o destino mais hospitaleiro para a comunidade LGBTI+, segundo o *Spartacus International Gay Guide* (Silva, 2019).

Na mesma linha de pensamento encontra-se a conclusão de uma reportagem do jornal espanhol *El Mundo*, que elencou Portugal como um porto seguro para a comunidade LGBTI+, havendo mesmo um grupo – Portugay Tropical- fundado com o objetivo de ajudar os gays que querem deslocar-se para o nosso país (Observador, 2019).

O mesmo acontece com um relatório – Homofobia de Estado 2019- publicado pela ILGA, onde se conclui que Portugal é um dos países da União Europeia que mais oferece proteção constitucional aos homossexuais (Santos & Oliveira, 2019).

No entanto, “a realidade é que ainda há muita discriminação, homofobia e transfobia”, reconhece Marta Ramos, diretora executiva da associação ILGA (Silva, 2019). Segundo a própria, ainda há muita discriminação, perceptível maioritariamente através de olhares, comentários ou insultos verbais, principalmente quando existem demonstrações públicas de afeto (Silva, 2019).

É importante salientar que um conjunto de leis não tem o poder de acabar com a discriminação de que a comunidade LGBTI+ é alvo dentro e fora das organizações. Marta Ramos, defende que os casos de vítimas de homofobia continuam a ser uma realidade, apesar de “muitas pessoas acharem que já não existe discriminação e violência contra pessoas LGBT em Portugal, porque há um conjunto de leis que foram aprovadas” (Observador, 2019). Prova disso, é o facto de Portugal ser um dos oito países europeus da OCDE onde a comunidade homossexual denuncia o maior nível de discriminação, de acordo com as conclusões do relatório “*Society at a Glance 2019*” (Bandeira, 2019).

2.2. A hierarquia entre sexualidades

A heterossexualidade é vista como a sexualidade natural da espécie humana, já que o pensamento dominante da sociedade assenta no pressuposto de que todos os indivíduos se sentem atraídos pelo sexo oposto e nunca pelo mesmo sexo (Bohan, 1996).

Desta forma, por se enquadrarem na “norma”, os indivíduos heterossexuais não sentem a necessidade de analisar e refletir sobre cada ação ou comportamento que levam a cabo e sobre as consequências que daí podem advir (Herek, 1992). Além disso, eles não têm de mencionar a sua sexualidade na grande maioria das circunstâncias, já que se parte do pressuposto de que são heterossexuais e de que sentir-se atraído por pessoas do mesmo sexo não é opção (Herek, 1996).

Os indivíduos heterossexuais, dentro ou fora do local de trabalho, demonstram a sua orientação sexual direta ou indiretamente através das suas alianças, de fotos do/a parceiro/a, de histórias sobre o fim de semana, dos filhos ou das celebrações familiares. No entanto, se os homossexuais divulgarem informações semelhantes, rapidamente são julgados por estarem a partilhar a sua vida sexual (Steffens et al., 2016).

Tal como consta no Guia ADIM LGBTI, publicado pela ADIM - Avançar na Gestão da Diversidade LGBT nos Setores Público e Privado, gays e lésbicas que revelam a sua orientação sexual e falam sobre a sua vida privada, correm o risco de ser acusados de exhibir de forma inadequada a sua sexualidade (Pichardo, Alonso, Puche & Muñoz, 2019); enquanto que, como nota Herek (1996), a revelação da heterossexualidade é considerada uma informação não digna de nota já que se presume que todos os indivíduos são heterossexuais. A este fenómeno dá-se o nome de homofobia liberal, já que “enquanto o resto das pessoas fala dos/as seus/suas parceiros/as e famílias, as pessoas LGBTI veem reduzida a sua orientação sexual e/ou identidade de género à esfera do privado, tendo de esconder as suas relações afetivas e familiares dos que trabalham na empresa ou instituição” (Pichardo et al., 2019, p.9).

Desta forma, a heterossexualidade é vista como a orientação sexual dominante e superior e, por isso, tem associados certos privilégios e vantagens; enquanto que a homossexualidade é vista como aquela que não obedece às expectativas da sociedade e à “norma” estabelecida e, por isso, tem associadas determinadas desvantagens (Muñoz & Thomas, 2006).

Por exemplo, se num jardim se encontrar um casal heterossexual a trocar gestos de carinho, isso é visto como algo normal e não gera qualquer tipo de confusão à grande maioria das pessoas que

se encontram em redor. Por oposição, se se tratar de um casal homossexual a trocar carícias em público, é praticamente inevitável que não existam comentários, trocas de olhares e, em casos mais graves, até mesmo ataques verbais e/ou violência física. No primeiro caso, a sociedade vê esses comportamentos como dessexualizados, ou seja, não são vistos como eróticos ou sexualmente inapropriados e não resultarão em atos de hostilidade ou violência (Herek, 1986; Herek, 1992; Herek, Jobe e Carney, 1996). Já no segundo caso, esses comportamentos são vistos como sendo sexualizados, gerando, por isso, reprovação de quem se encontra no espaço envolvente (Herek, 1986; Herek, 1992).

Ou seja, o mesmo tipo de comportamentos tem, frequentemente, uma interpretação completamente distinta quando são protagonizados por um casal heterossexual ou por um casal homossexual, o que vem reforçar a posição nitidamente superior ocupada pela heterossexualidade na sociedade e a presença ainda bastante vincada de um heterossexismo que se tem vindo a demonstrar persistente e inabalável (Herek 1986; Herek, 1992).

O heterossexismo é definido por Herek (1990) como um sistema ideológico que nega, denigre e estigmatiza qualquer forma não heterossexual de comportamento, identidade, relacionamento ou comunidade. O autor refere ainda que, tal como o racismo, o sexismo e outras ideologias de opressão, o heterossexismo manifesta-se tanto em costumes e instituições sociais, como a religião e o sistema legal, como em atitudes e comportamentos individuais. E, infelizmente, o heterossexismo encontra-se também ainda muito presente nas empresas nacionais e internacionais e na vida dos colaboradores homossexuais que nelas trabalham (Pichardo et al., 2019).

O status indiscutivelmente superior ocupado pela heterossexualidade na sociedade surge e teima em persistir devido aos denominados estereótipos, ou seja, devido às “crenças e retratos exagerados de pessoas, derivados de informações (...) muitas vezes distorcidas; tipicamente crenças e representações pejorativas” (Bohan, 1996, p. 42). Esta “imagem” que a sociedade foi projetando ao longo dos anos torna-se bastante difícil de ultrapassar, impossível na opinião de muitos, já que a visão estereotipada surge quase instantaneamente quando se fala de um determinado grupo minoritário (Devine & Monteith, 1993). Por exemplo, as pessoas de raça negra são ainda hoje frequentemente catalogadas por muitos como sendo perigosas, agressivas e com tendência à usurpação; enquanto que os gays são acusados de deter características femininas e as lésbicas características masculinas.

Outra perspetiva acerca das experiências de gays e lésbicas que merece especial atenção é a perspetiva do privilégio heterossexista. O privilégio pode ser descrito como as atividades, regras, leis e

situações quotidianas que criam oportunidades ou vantagens para quem se enquadra nas características da “norma” definida ou *status quo* e desvantagens para aqueles que não têm essas características e não estão de acordo com as expectativas da sociedade. Estas características incluem raça, género, sexualidade e capacidade física ou deficiência (Wildman & Davis, 1995).

Um exemplo comum que retrata este privilégio no local de trabalho consiste no facto de os colaboradores heterossexuais serem capazes de colocar fotos de entes queridos nas suas mesas ou falarem abertamente sobre o seu relacionamento ou a sua família sem terem de pensar nas possíveis consequências negativas de tal ação (Munõz & Thomas, 2006).

2.3. O Código do Trabalho e a igualdade de oportunidades

Embora a existência de legislação proibindo a discriminação no local de trabalho com base na orientação sexual tenha uma importância crítica na redução da mesma, a verdade é que não é suficiente e que esta continua a existir. De acordo com Ragins e Cornwell (2001), o fator mais importante para a diminuição da discriminação de homossexuais em meio laboral não é a lei, mas a existência de uma cultura organizacional “amigável” e tolerante.

O Código do Trabalho, base jurídica que gere as relações laborais em Portugal entre colaboradores e entidades empregadoras, abrange e protege a homossexualidade desde 2003 (Brandão, 2008). De acordo com o n.º 1 do artigo 24.º:

“ O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.”

No n.º 2 do mesmo artigo, consta que o direito referido no número anterior diz respeito:

“ a) a critérios de selecção e a condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos; b) a acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática; c) a retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para selecção de trabalhadores a

despedir; d) a filiação ou participação em estruturas de representação colectiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.”

Já no n.º 1 do art.º 25, consta que o empregador não pode discriminar qualquer funcionário, seja essa discriminação direta ou indireta, com base nos fatores referidos no n.º1 do artigo anterior. A violação do disposto no n.º1 dos artigos 24.º e 25.º implica a quebra do direito à igualdade de oportunidades e constitui uma contraordenação muito grave.

De acordo com o n.º1 do art.º 17, o entrevistador está legalmente proibido de perguntar e até mesmo fazer insinuações acerca da vida sexual dos candidatos a emprego já que:

“o empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas: a) À sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação”

É ainda relevante salientar que, mesmo que lhes seja perguntado, segundo o n.º2 do artigo 16.º do Código do Trabalho, os colaboradores não são obrigados a revelar a sua orientação sexual, já que possuem o direito à reserva da intimidade da vida privada, direito esse que abrange informações relacionadas com a esfera íntima e pessoal, nomeadamente informações que digam respeito à vida familiar, afetiva e sexual, ao estado de saúde ou às ideologias políticas e religiosas.

Mas a promoção da igualdade é um tema que não se esgota no Código do Trabalho e na já referida Constituição da República Portuguesa. Ao longo dos anos têm sido cada vez mais os esforços no sentido de promover a igualdade e combater a discriminação em função da orientação sexual. Exemplo disso é a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), publicada no dia 21 de maio de 2018 em Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018. A ENIND tem como principal objetivo a eliminação dos estereótipos e pretende consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro da ação governativa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país até 2030. Um dos três planos de ação desta Estratégia é o Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC), cujos objetivos específicos são:

“1 - Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC. 2 - Garantir a transversalização das questões da OIEC. 3 - Combater a

discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada.” (ENIND, 2018).

Esta Estratégia é aplicada a várias esferas e procura evitar várias realidades tais como o discurso de ódio, a privação da liberdade de associação e de expressão, o desrespeito pela vida privada e familiar, o acesso a bens e serviços, saúde, educação e desporto e, por fim, a esfera aqui em análise, a discriminação no mercado de trabalho em função da orientação sexual.

2.4. A discriminação laboral em função da orientação sexual

De acordo com Clair e colaboradores (2005), a diversidade demográfica, definida como qualquer característica que serve de base para a categorização social e a autoidentificação, apresenta-se em dois tipos: visível e não visível. As características visíveis geralmente incluem sexo, raça, idade, etnia, aparência física, linguagem, padrões de fala e dialeto. As características não visíveis geralmente incluem diferenças como religião, profissão, nacionalidade, associação a um clube ou grupo social, doença e orientação sexual. A maioria dos estudos organizacionais sobre diversidade no local de trabalho têm-se debruçado sobre as identidades sociais visíveis como a idade, a raça e o género, deixando relativamente inexplorada a realidade das identidades sociais invisíveis, como é o caso da orientação sexual.

O trabalho é uma parte importante e fundamental da identidade de cada indivíduo, já que se trata de um local onde a interação é diária e constante. Essa interação pode ser caracterizada por um suporte mútuo entre colegas ou, inversamente, por um conjunto de conflitos e tratamento desigual provenientes das mais diversas situações. Mas a verdade é que são os trabalhadores homossexuais, de acordo com os estudos internacionais realizados nesta área, que enfrentam mais frequentemente esta tendência para possuírem relações de trabalho menos saudáveis num ambiente onde supostamente a sexualidade deveria ser irrelevante, já que o trabalho é visto como uma esfera assexuada (Steffens et al., 2016).

Segundo Meyer (1995), a discriminação de indivíduos homossexuais, dentro e fora do ambiente laboral, ocorre devido ao que o autor intitula de “stresse de minorias”, conceito que desenvolveu na tentativa de explicar o stresse psicológico vivenciado tanto por homossexuais como por outros grupos estigmatizados. De acordo com o autor, stresse de minorias é o stresse a que um indivíduo está sujeito por pertencer a um grupo, tal como o nome indica, minoritário, que é

frequentemente e repetidamente marginalizado e oprimido (Meyer, 1995), o que pode “provocar uma alienação, uma internalização dos valores sociais negativos e uma atitude negativa relacionada com uma determinada orientação sexual” (Garcia & Souza, 2010, p. 1362). Meyer (1995) defende que esse stress crónico pode resultar numa saúde mental débil, frágil e adversa, dando até o exemplo de um jovem de 20 anos, Bobby Griffith, que se suicidou por não conseguir suportar as atitudes sociais que lhe eram dirigidas e o estigma de que era vítima.

De acordo com Ahmed (2013) os trabalhadores homossexuais são muitas vezes estereotipados e discriminados por possuírem, em alguns casos, características associadas ao sexo oposto. Ou seja, os homens gays são muitas vezes acusados de possuir uma postura e características afeminadas, enquanto as mulheres lésbicas são constantemente catalogadas de “marias-rapaz”. Por outras palavras, existe uma tendência para ver os homens homossexuais como sendo femininos e os homens com traços femininos como sendo homossexuais. Na mesma linha de pensamento, existe uma tendência para as mulheres homossexuais serem consideradas masculinas e as mulheres com traços masculinos serem catalogadas como homossexuais.

A conclusão a que se chega assenta no pressuposto de que cidadãos gays e lésbicas violam os tradicionais papéis de género, facto que pode desempenhar um papel significativo na ocupação de determinados postos de trabalho, particularmente se estes são conservadores ou tradicionalmente considerados como masculinos ou femininos Ahmed (2013).

Esta constatação é reforçada por Drydakis (2019), que defende que possuir uma orientação sexual minoritária pode afetar seriamente o percurso profissional de um indivíduo, especialmente nos setores da justiça, ensino e forças armadas.

2.4.1. Tipos de discriminação

De acordo com a literatura os trabalhadores homossexuais estão sujeitos a ser alvo de dois tipos de discriminação: formal/direta e informal/ indireta (Hebl, Foster, Mannix & Dovidio, 2002).

A discriminação formal envolve o recurso a procedimentos institucionalizados para restringir recompensas de trabalho oficialmente conferidas, tais como promoções, aumentos salariais, contratações, aumento de responsabilidades, acesso e distribuição de recursos, entre outros (Hebl et al., 2002; Levine & Leonard, 1984). Este é o tipo de discriminação contra o qual existem atualmente em vários países, incluindo Portugal, leis organizacionais, políticas empresarias e normas sociais

sendo, por isso, o tipo de discriminação que os empregadores se esforçam mais para evitar, especialmente se pretendem transmitir uma imagem sem preconceitos (Hebl et al., 2002).

A homossexualidade pode constituir de facto um entrave à contratação, já que as pessoas que são identificadas como gays ou lésbicas durante a fase inicial de recrutamento, tendem a ser discriminadas mesmo tendo as habilitações e experiência profissional requeridas (Drydakis, 2019).

Um estudo realizado no Texas por Hebl e colaboradores (2002) veio comprovar isso mesmo. Nesse estudo participaram oito homens e oito mulheres voluntários da Universidade do Texas, aos quais, aleatoriamente, foram distribuídos chapéus com as designações "*Texas and Proud*" e "*Gay and Proud*" antes de realizarem entrevistas de emprego para diferentes vagas no setor do comércio. Saliente-se que o tipo de produto vendido e o tipo de cliente habitual foi tido em conta e que todas as lojas eram similares nesses aspetos. Nesse estudo, concluiu-se que o número de respostas positivas foi bastante superior no caso dos candidatos que continham nos seus chapéus a frase "*Texas and Proud*".

Estas conclusões são alcançadas, igualmente, num estudo realizado por Berg e Lien (2002), no qual mais de metade dos entrevistados sentiram que não foram contratados devido à sua orientação sexual.

Também Drydakis (2009) deu o seu contributo neste campo ao comprovar, num estudo realizado na Grécia, que quando os empregadores tomam conhecimento ou supõem acerca da orientação sexual dos candidatos, estes passam a ter uma probabilidade bastante inferior de serem selecionados. Nesse estudo, foram enviadas duas candidaturas para 1714 ofertas de emprego em setores tipicamente masculinos e outras duas para 1057 vagas tipicamente femininas. Em ambos os casos havia um candidato e uma candidata heterossexual e um candidato e uma candidata homossexual, informação facilmente percebida pelos recrutadores já que, no caso destes dois últimos candidatos a orientação sexual ficava clara pelo facto de serem voluntários de uma comunidade gay.

No caso das vagas tipicamente masculinas, o candidato heterossexual obteve uma taxa de resposta de 40%, enquanto o candidato homossexual apenas obteve resposta de 14% das 1714 empresas.

Por sua vez, no caso das ofertas de emprego tipicamente femininas, a candidata heterossexual obteve uma taxa de resposta de 49%, enquanto a candidata homossexual apenas obteve resposta de 20% das 1057 empresas a que se candidatou.

No entanto, a discriminação na contratação de indivíduos com uma orientação sexual minoritária é considerada por Drydakis (2019) uma questão que pode resultar da preferência do empregador e não necessariamente da incerteza quanto ao profissionalismo e compromisso dos mesmos. Ou seja, a pessoa responsável pela contratação ou até mesmo a política da empresa podem não ser preconceituosas ou tendenciosas; contudo a contratação pode ser afetada devido ao receio de que os clientes e restantes colaboradores possam não reagir bem ao facto de terem de interagir com trabalhadores homossexuais.

Contudo, a fase de contratação não é, infelizmente, o único entrave na vida profissional daqueles que possuem aquela que ainda hoje é considerada por muitos como uma orientação sexual desviante e que foge do padrão normativo. De acordo com Drydakis (2019), as diferenças salariais existentes entre funcionários homossexuais e heterossexuais são também um problema real e que afeta gravemente o bem-estar laboral daqueles que se sentem discriminados. Os estudos realizados nas últimas décadas sugerem que os homens gays que assumem a sua homossexualidade possuem rendimentos mais baixos do que os homens heterossexuais, mesmo tendo uma educação, habilitações e experiências comparáveis. Na Holanda, Grécia, França e Reino Unido os homens homossexuais ganham menos 4 a 5% do que aqueles que não o são, enquanto que no Canadá, Suécia e Estados Unidos essa diferença ronda os 12 a 16%.

Por sua vez, os estudos realizados nas últimas décadas sugerem que as diferenças salariais entre mulheres lésbicas e heterossexuais com educação, habilitações e experiência similares variam de país para país e que essa diferença pode ser considerável, havendo, no entanto, casos em que as primeiras recebem mais (Drydakis, 2019). Por exemplo, na Austrália as funcionárias lésbicas ganham menos 28% e na Grécia menos 8%. No entanto, na França e na Suécia não há diferenças, enquanto que na Holanda recebem mais 3%, no Reino Unido mais 8%, na Alemanha mais 11%, no Canadá mais 15% e nos Estados Unidos mais 20% (Drydakis, 2019).

Apesar de parte desta informação ser inconsistente com a teoria de que existem empregadores que discriminam a nível salarial com base na orientação sexual, a verdade é que, de acordo com Drydakis (2019), é consistente com as teorias da acumulação e especialização do capital humano dentro da família. Ou seja, muitas lésbicas percebem desde cedo que não se vão casar e ter uma família tradicional e, por isso, decidem investir mais numa educação orientada para o mercado, estão muitas vezes dispostas a trabalhar mais horas, entre outros. Por outras palavras, existem mulheres

homossexuais que podem estar dispostas a tomar um conjunto de decisões que provavelmente não tomariam se tivessem adotado os papéis tradicionais de especialização familiar com base no género.

Além disso, Drydakis (2019) faz questão de salientar que as características masculinas que estereotipicamente caracterizam as mulheres lésbicas podem jogar a seu favor ao fazer com que estas possam ocupar determinados postos dominados por homens aos quais correspondem salários mais elevados. Ainda assim, o autor refere que a discriminação salarial com base na orientação sexual continua a ser preocupante tanto em homens como em mulheres.

Por sua vez, a discriminação informal consiste em políticas não institucionalizadas que permitem o assédio e outras ações não oficiais levadas a cabo por supervisores ou colegas de trabalho (Brandão, 2013; Levine & Leonard, 1984). Por outras palavras, trata-se de um tipo de discriminação mais subtil que pode envolver interações não-verbais, para-verbais ou até mesmo verbais (Hebl et al., 2002).

Esta é a forma de discriminação mais comum e que inclui ações tais como: contar piadas desagradáveis que falam pejorativamente de forma generalizada sobre homossexuais; falar pelas costas; isolá-los para que não tenham contacto com clientes e até mesmo restantes colegas; condições de trabalho diferentes dos restantes; interesse desagradável na vida privada e sexual; exclusão de participação em atividades exteriores à empresa e grupos informais; e brincadeiras, fofocas e ironias sobre a forma como andam, falam e gesticulam, estando estes presentes ou não (Garcia & Souza, 2010).

A competência profissional questionada, a não atribuição de benefícios, a não delegação de funções e as ameaças de despedimento ou despedimento efetivo, são episódios discriminatórios que fazem parte do leque dos mais sofridos pelos trabalhadores homossexuais (Ozeren, 2014).

Seja qual for o ato discriminatório, formal ou informal, a literatura tem deixado clara a escassez de denúncias. Num estudo desenvolvido por Herek (2000), apenas 36% dos entrevistados afirmam ter-se dirigido a entidades competentes com o objetivo de denunciar os agressores.

Apesar de esta ser uma conclusão com mais de 20 anos, os dados recentes não são mais animadores. No relatório Discriminação Contra Pessoas LGBTI+, iniciativa da Associação ILGA Portugal, referente ao ano de 2019, constam os dados recolhidos durante esse mesmo ano no Observatório da Discriminação Contra Pessoas LGBTI+, uma plataforma disponível em formato online cujo objetivo é receber denúncias de situações de discriminação e/ou violência em função da orientação sexual, identidade e expressão de género ou características sexuais ocorridas em Portugal. Essas denúncias

dizem respeito não só ao local de trabalho, mas também ao espaço público e doméstico, ao acesso a bens a serviços, às escolas, entre outros. Das 171 denúncias registadas em 2019, apenas 6 dizem respeito a discriminação laboral, números que a Associação ILGA Portugal reconhece que “representam de forma muito parcial uma realidade plural” (ILGA, 2020, p.46).

Quando questionados acerca dos motivos para não terem apresentado uma denúncia junto de uma autoridade ou entidade responsável acerca da situação de discriminação ou ato de violência, foram várias as causas elencadas. Entre as principais, destacam-se o receio de represálias, o desconhecimento de direitos, procedimentos ou instâncias às quais se pode apresentar denúncias e a falta de provas ou algum tipo de elemento que permita apresentar uma denúncia. É ainda mencionada a descrença nas autoridades competentes e os sentimentos de vergonha (ILGA, 2020).

Por sua vez, de acordo com a Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2009) esta relutância no que à denúncia diz respeito explica-se em parte pelo “desconhecimento generalizado dos seus direitos, bem como pela relutância das pessoas LGBT em assumirem publicamente a sua orientação sexual ou identidade de género num tribunal ou num processo judicial.” (Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, p. 81, 2009)

De salientar que a informação referente a denúncias em contexto laboral vivenciadas especificamente pela comunidade LGBTI+ é quase inexistente, o que torna difícil a tarefa de medir a real proporção desta realidade. Isto acontece já que, tal como consta no relatório Discriminação Contra Pessoas LGBTI+ - 2019 – “as oportunidades de acesso a informação fidedigna (...) escasseiam” (ILGA, 2020, p.46).

2.4.2. Consequências da discriminação

Seja de natureza formal ou informal, a discriminação pode acarretar consequências nefastas para a vida e o bem-estar pessoal e profissional dos colaboradores que dela são alvo e, conseqüentemente, para as empresas nas quais trabalham (Ozeren, 2014).

De acordo com Ragins e Cornwell (2001), os trabalhadores que são vítima de discriminação no local de trabalho devido à sua homossexualidade tendem a demonstrar atitudes de trabalho mais negativas, menos satisfação e comprometimento organizacional, bem como menos oportunidades de carreira.

Ao nível da satisfação no trabalho, as diferenças entre homossexuais e heterossexuais são evidentes, sendo que a razão para esta discrepância parece assentar na posição claramente desfavorável de gays e lésbicas no mercado de trabalho. Ou seja, o facto de estes experimentarem altos níveis de *bullying*, assédio e inúmeros preconceitos no que diz respeito a salários, promoções e aumento de responsabilidades, pode fazer com que estes não se sintam tão satisfeitos e motivados quanto os seus colegas (Drydakis, 2019). Num estudo de Drydakis (2019), em países como a Grécia, o Canadá, os Estados Unidos e a Suécia, os homens homossexuais têm 14,8% menos satisfação no local de trabalho do que os homens heterossexuais, enquanto que no caso das mulheres cifra-se em 12,2%.

Além disso, o estigma pode inibir o desenvolvimento pessoal de um indivíduo já que leva muitas vezes ao isolamento social e conseqüente dificuldade em desenvolver relacionamentos que podem ser fundamentais para a ampliação da rede de contactos e para a progressão na carreira (Clair et al., 2005).

Tudo isto pode resultar numa diminuição da produtividade destes colaboradores já que apresentam um desempenho tendencialmente menor, desempenho esse que pode acabar por ter repercussões a nível financeiro na empresa na qual laboram (Clair et al., 2005).

Além disso, a baixa autoestima, a falta de confiança, os problemas ao nível do sono e da alimentação, a ansiedade e o stress, a depressão e, em casos mais fraturantes, a intenção de suicídio, são também sintomas apresentados pelos trabalhadores gays e lésbicas que são discriminados (Ozeren, 2014). Em casos mais graves os episódios de discriminação podem refletir-se também na vontade do colaborador em abandonar a organização (Clair et al., 2005).

De acordo com Drydakis (2019), e no seguimento do supramencionado, os episódios de assédio e discriminação laboral, quando não sinalizados e solucionados, podem efetivamente ter conseqüências graves para a saúde física e mental dos indivíduos que deles são alvo.

Desta forma, verifica-se uma tendência para gays e lésbicas enfrentarem um período em que se interrogam se devem ou não revelar a sua orientação sexual aquando da entrada numa nova organização, pois tendem a questionar-se se querem correr o risco de ser vistos e conseqüentemente tratados como heterossexuais ou homossexuais (Garcia & Souza, 2010).

2.5. Revelação *versus* não revelação

Tal como já foi mencionado, a heterossexualidade é vista como a sexualidade natural da espécie humana (Bohan, 1996), o que faz com que a generalidade dos indivíduos presume que “aqueles com quem se cruzam são heterossexuais, o que significa, como nota Button (2004: 472), que, em geral, é necessário que algo seja feito ou dito para que esse pressuposto seja rompido” (Brandão, 2013, p.11).

Posto isto, aqueles que possuem uma identidade social invisível e estigmatizada podem optar por duas estratégias distintas nas interações sociais no local de trabalho: esconder ou divulgar a sua identidade social invisível (Clair et al. 2005).

A revelação do homoerotismo, principalmente em contextos onde a estigmatização é ainda forte, como é o caso do contexto laboral, consiste na exposição de informação íntima e acarreta grandes níveis de ansiedade devido, sobretudo, à antecipação dos seus efeitos potenciais, como é o caso da desacreditação (Brandão, 2013).

Num estudo no qual participaram 203 lésbicas, 60% relataram que esperavam ser alvo de discriminação no local de trabalho caso a sua orientação sexual fosse conhecida, incluindo demissão, assédio, provocação, ostracismo ou até violência (Levine & Leonard, 1984). Além disso, estudos realizados acerca da perceção de gays sobre o mesmo tema revelam resultados semelhantes (Day & Schoenrade, 2006).

Os dados mais recentes não são, infelizmente, mais animadores. Embora uma grande parte das pessoas já respeite a existência de diversidade sexual, familiar e de identidade de género, ainda existem muitos preconceitos e atos discriminatórios que criam situações de grande desigualdade para os trabalhadores homossexuais e restante comunidade (Pichardo et al., 2019). De acordo com os resultados do inquérito realizado no âmbito do Guia ADIM LGBTI, dos 1147 inquiridos, 36% ouvem com alguma ou muita frequência rumores sobre a sua orientação sexual ou sobre outra pessoa LGBTI+, em contexto laboral; 36% ouve alguma piada ou comentário negativo acerca das pessoas LGBTI+; 13% presencia com alguma ou muita frequência uma pessoa ser gozada ou insultada por ser LGBTI+; 7% presenciou uma pessoa a não receber uma promoção, um aumento salarial ou a ser prejudicada profissionalmente de outra forma por ser LGBTI+ e 2% viu uma pessoa perder o seu trabalho por ser LGBTI+ (Pichardo et al., 2019).

Gerir a orientação sexual no local de trabalho pode, assim, representar uma realidade bastante complexa, onde esconder a homossexualidade ou assumi-la se apresenta como uma das principais incertezas vivenciadas por esta minoria (Day & Schoenrade, 2006).

Em contexto profissional o colaborador homossexual pode optar por ser não assumido, quando ninguém na organização tem conhecimento do seu homoerotismo; parcialmente assumido, quando se assume apenas perante um reduzido número de pessoas; e totalmente assumido, quando o secretismo é nulo e todos os colegas e supervisores têm ou podem ter conhecimento da sua orientação sexual (Clair et al., 2005).

Existe um conjunto de estratégias de gestão do estigma, que variam em forma e grau de acordo com as disposições individuais, com as situações e com os contextos onde ocorre a interação (Brandão, 2013). Num extremo encontram-se as estratégias de revelação ou integração, estratégias essas que podem assumir duas formas: a revelação direta ou explícita e a revelação indireta ou implícita. Na revelação direta, o indivíduo homossexual assume a sua homossexualidade perante aqueles que o rodeiam de forma clara e, na generalidade, verbal. Por sua vez, na revelação indireta o indivíduo homossexual possui um determinado comportamento que permite que aqueles que o rodeiam tenham conhecimento da sua orientação sexual sem que, para isso, tenha de falar abertamente e de forma direta e clara sobre o assunto (Brandão, 2013).

No outro extremo encontram-se as estratégias de disfarce, estratégias essas que podem, de igual modo, assumir duas formas: a prevenção e o encobrimento ou fabricação. Em ambas as táticas o objetivo é que a informação referente à orientação sexual se mantenha secreta, mas enquanto que na prevenção o indivíduo homossexual apenas regula a sua conduta de modo a não revelar informação que suscite a dúvida, no caso do encobrimento, o indivíduo homossexual cria uma identidade heterossexual que é projetada de forma ativa para aqueles que o rodeiam (Brandão, 2013).

Seja qual for a decisão tomada, revelação ou disfarce, totais ou parciais, importa perceber o que pode estar na base de cada uma e as consequências que daí podem advir.

2.5.1.Revelação

O termo *coming out*, abreviação de "*coming out of the closet*", é frequentemente utilizado para descrever o processo através do qual o homossexual revela a sua orientação, seja em meio laboral ou

não, diante das pessoas com quem convive (Ferreira, 2007; Griffith & Hebl, 2002), processo ao qual se dá comumente na língua portuguesa a denominação “sair do armário”.

Este processo não se trata de um evento único e singular da vida destes indivíduos, é antes um processo vitalício de aceitação e autoconhecimento que ocorre diversas vezes ao longo da vida (Ferreira, 2007; Lloren & Parini, 2016; Ragins, 2008). Segundo Ferreira (2007): “Na verdade, indeterminadas vezes, em tempos diferentes, em lugares diferentes, e, conseqüentemente, para pessoas diferentes, o gay assume-se como homossexual.” (p.4). “Sair do armário” é, assim, a parte socialmente visível do desenvolvimento da identidade gay (Vincke & Bolton, 1994) e de um processo longo e complexo de aceitação da orientação sexual de um indivíduo (Botti, Conte & D’Ippoliti, 2015).

Tal como já foi referido, a revelação da orientação sexual perante os colegas de trabalho pode ser feita de forma direta ou indireta. Estudos realizados nesta área ao longo dos anos têm demonstrado que as estratégias de revelação indireta são utilizadas majoritariamente pelos indivíduos que adotam uma postura de descontração perante a eventual possibilidade de os colegas tomarem conhecimento da sua homossexualidade, isto é, “aqueles que mostram maior integração dos diferentes domínios da vida” (Brandão, 2013, p.14). Ora, se não se esforçam muito em esconder o seu homoerotismo, estes indivíduos também não sentem necessidade de o dizer diretamente aos colegas já que a postura que adotam vai dando pistas que tornam desnecessária, muitas vezes, a afirmação direta e clara da sua homossexualidade.

Por sua vez, as estratégias de revelação direta tendem a ser utilizadas com uma maior frequência pelos indivíduos que mais valorizam o secretismo no que ao seu homoerotismo diz respeito, o que faz com que este seja mais dificilmente percebido pelos colegas “a não ser que (...) seja explicitamente anunciado” (Brandão, 2013, p.16).

Contudo, convém salientar que a revelação da sua homossexualidade é para gays e lésbicas uma das questões mais difíceis que têm de enfrentar, já que se trata de um processo que envolve uma considerável turbulência emocional e medo de retaliação e rejeição (Griffith & Hebl, 2002).

De acordo com Griffith e Hebl (2002), os dois principais motivos na base da decisão de revelação da orientação sexual em meio laboral são a construção de relações de amizade e a existência de ambientes organizacionais inclusivos.

A revelação acontece, frequentemente, apenas perante um número reduzido de colegas e/ou superiores com os quais se desenvolveu uma relação de amizade ao longo de meses e, por vezes, anos de convivência e interação (Brandão, 2013; Clair et al., 2005).

Embora a orientação sexual seja uma informação da esfera privada de cada colaborador, a verdade é que com a convivência diária vão surgindo conversas que tornam difícil uma separação clara entre o profissional e o pessoal. Com o passar do tempo, e à medida que as relações se vão fortalecendo dentro da organização, valores como a honestidade e a confiança passam a ser imperativos para que as relações sejam verdadeiras e genuínas (Herek, 1996). E é esta vontade de não construir relações alicerçadas na mentira que leva, muitas vezes, os colaboradores homossexuais a revelar o seu homoerotismo àqueles com quem interagem diariamente e pelos quais nutrem algum tipo de amizade (Tejeda, 2006).

No entanto, esta revelação não acontece sem que antes seja avaliada a probabilidade de rejeição, ou seja, sem que esteja reunido um conjunto de condições que façam com que o indivíduo considere elevada a probabilidade de os outros aceitarem a sua homossexualidade (Beals, Peplau & Gable, 2009). Para isso, o indivíduo pode recorrer a diversas estratégias como é o caso de “puxar o assunto” e avaliar a atitude e a posição dos que o rodeiam (Brandão, 2013). O feedback de outras pessoas desempenha, assim, um papel crítico na decisão de revelar ou manter o “segredo” (Griffith & Hebl, 2002).

Na teoria “Spirals of Silence”, desenvolvida por Noelle-Neuman, defende-se que os indivíduos procuram estudar o ambiente ao qual pertencem de modo a depreender qual a opinião dominante e só depois dão a sua opinião, sendo que nenhuma opinião é expressa se não houver apoio das partes envolvidas. Embora tenha sido idealizada para o campo da opinião pública, esta teoria é hoje utilizada em ambiente organizacional com o objetivo de identificar as variáveis que afetam a expressão de opiniões dos membros organizacionais nos mais variados contextos. Ora, o mesmo se passa no caso da revelação da orientação sexual no local de trabalho, sendo que o colaborador homossexual só vai admitir que o é caso perceba que existe aceitação dos colegas de trabalho, ou seja, “quando as pessoas envolvidas são capazes de aceitar, respeitar e apoiar essa escolha” (Ferreira, 2007, p.5).

Para além das relações de amizade, a existência de ambientes organizacionais inclusivos é, tal como já mencionado, um fator chave para a decisão de revelação. Uma empresa que possua uma política escrita de não discriminação e, por exemplo, formações em diversidade que incluam especificamente o tema da homossexualidade, é uma empresa com maiores índices de revelação e onde as reações de colegas de trabalho e supervisores tendem a ser mais positivas. É, no fundo, uma empresa onde os níveis de discriminação tendem a ser significativamente inferiores (Griffith & Hebl, 2002; Ragins & Cornwell, 2001). Esta conclusão é reforçada por Tejeda (2006) e Clair et al. (2005)

que constatam que os índices de *coming out* são bastante superiores em organizações que adotam e promovem políticas de proteção contra a discriminação e de igualdade de tratamento.

Contudo, de acordo com Clair e colaboradores (2005), é necessário garantir que as políticas e procedimentos implementados com o objetivo de garantir um ambiente livre de discriminação são efetivamente cumpridos, sob pena de surtirem o efeito contrário ao desejado e desencorajarem os atos de revelação. Por exemplo, quando a punição para os violadores das regras e normas estabelecidas é fraca ou inexistente e a monitorização do seu cumprimento é escassa e ineficaz, o objetivo de estimular a revelação pode ser prejudicado. Isto acontece já que, nesses casos, as políticas são percebidas como sendo de natureza simbólica e que, por isso, não devem ser levadas a sério. Por outras palavras, se as políticas destinadas a proteger grupos estigmatizados não forem corretamente aplicadas, a intenção original das mesmas não se irá cumprir ou revelar-se contrária ao desejado.

De acordo com Day e Schoenrade (2006), o processo de “sair do armário” resulta de uma avaliação cuidadosa do ambiente e do contexto organizacional, sendo que a decisão de revelação ocorre, frequentemente, quando esconder a orientação sexual se torna emocionalmente mais caro do que revelá-la.

Brandão (2013) defende também que um dos motivos na base da decisão de revelação do homoerotismo em meio laboral se prende com o desejo de reduzir a sensação de fragmentação, ou seja, com o desejo de “garantir alguma integração entre o domínio privado e o domínio profissional, atenuando a sensação de desligamento entre ambos” (Brandão, 2013, p.16).

Acresce um estudo conduzido por Colgan e colaboradores (2007) no qual são enunciados outros fatores, para além dos já enumerados, considerados fundamentais para facilitar o processo de revelação: a presença de outros colegas de trabalho ou superiores LGBTI+; a existência de colegas LGBTI+ séniores; a criação de um grupo LGBTI+ na organização; bem como o envolvimento em sindicatos e redes de apoio LGBTI+.

A presença de outros indivíduos na organização que tenham revelado publicamente a sua identidade invisível e estigmatizada apresenta-se, efetivamente, como um facilitador da decisão de revelação, principalmente se estes não sofrem ou sofreram nenhuma consequência negativa resultante dessa partilha (Clair et al., 2005)

Há ainda estudos que defendem que os indivíduos variam na propensão para revelar informações pessoais, sugerindo que o comportamento de revelação é, pelo menos parcialmente, determinado por diferenças individuais como características de personalidade (Clair et al., 2005). O

que se afirma é que os indivíduos diferem na medida em que estão dispostos a assumir riscos na tomada de decisões, sendo que os indivíduos que são menos avessos ao risco terão maior probabilidade de revelar a sua identidade social invisível e estigmatizada (Bromiley & Curley, 1992).

Por fim, Clair e colaboradores (2005) acreditam que a revelação pode ser motivada pelo desejo de “educar” as outras pessoas, de mudar as condições sociais de trabalho e de desafiar as normas sociais que levam à discriminação. Ou seja, tal como reforçam Bernstein (1997), Creed e Scully (2012) e Taylor e Raeburn (1995), alguns indivíduos homossexuais sentem que é da sua responsabilidade revelar o seu homoerotismo pois, dessa forma, estarão a explicar a identidade gay e a contribuir para gerar mudanças efetivas nas perspetivas das pessoas heterossexuais.

2.5.2. Consequências da revelação

A decisão de revelação da orientação sexual em meio laboral apresenta diferentes tipos de riscos pois, ao fazê-lo, o indivíduo expõe-se à eventual estigmatização, preconceito e discriminação (Clair et al., 2005). No entanto, o benefício de minimizar a dissonância entre quem realmente se é e a imagem que se projeta para os outros pode valer o risco (Shallenberger, 1994).

De acordo com Day e Schoenrade (2006), os trabalhadores homossexuais que decidem revelar o seu homoerotismo no local de trabalho revelam uma tendência para ser afetivamente mais comprometidos com a organização, apresentam maiores níveis de satisfação, menor ambiguidade e conflito de papéis, bem como menos conflitos trabalho-casa.

A mesma conclusão é partilhada por Dydrakis (2019) que defende que gays e lésbicas que revelam a sua orientação sexual aos seus colegas de trabalho tendem a sentir-se mais confiantes consigo mesmos e comprometidos com a organização, a ter uma experiência de trabalho mais feliz e a interagir mais com os colegas.

Ao partilhar essa esfera tão importante da sua vida e ao serem aceites tal como são, estes colaboradores apresentam um maior ajustamento psicológico e satisfação com a vida, sobretudo pelo facto de poderem estabelecer relacionamentos mais próximos e honestos com os seus colegas e por não terem de despender energia em esconder a sua homossexualidade (Griffith & Hebl, 2002; Ragins, 2008).

Esta conclusão é reforçada por um estudo de Wayment e Peplau (1995), onde se comprova que as mulheres lésbicas que afirmam ter mais apoio social são aquelas que revelam possuir um

maior bem-estar psicológico. Um estudo de Beals e colaboradores (2009) alcançou resultados que vão ao encontro destes últimos, uma vez que a maioria dos participantes relatou possuir mais sentimentos positivos, mais autoestima e mais satisfação com a vida depois de terem revelado a sua orientação sexual. A revelação está, assim, associada a um maior bem-estar psicológico que surge relacionado com o sentimento de apoio, aceitação e compreensão (Beals et al., 2009; Ragins, 2008).

Nos indivíduos que apresentam um menor nível de secretismo, a tensão e o conflito assumem uma menor preponderância (Brandão, 2013), o que faz com que estes se sintam mais confortáveis no trabalho e menos propensos a sair da organização (Day & Schoenrade, 2006).

Além disso, Griffith e Hebl (2002) defendem que a reação dos colegas de trabalho à revelação tem um papel fundamental na satisfação e na ansiedade do colaborador homossexual, sendo que quando maior for a aceitação maior será a satisfação e menor a ansiedade.

Contudo, assumir a orientação sexual em ambiente laboral pode efetivamente acarretar consequências negativas para os trabalhadores homossexuais (Levine & Leonard, 1984). Levine e Leonard (1984) demonstram que o medo de discriminação e assédio pós revelação é, em alguns casos, totalmente justificado. Quase um quarto das mulheres que integram o estudo em questão relataram casos reais de discriminação formal e/ou informal. Das mulheres que afirmam ter sido vítimas de discriminação, 29% revelam não ter sido contratadas para um determinado emprego, terem sido demitidas ou forçadas a demitir-se. Além disso, 10% das entrevistadas não foram promovidas ou foram despromovidas, bem como viram os seus salários e atribuição de tarefas afetados (Levine & Leonard, 1984).

O assédio verbal foi o ato discriminatório informal mais comum, sendo que três quartos das mulheres que sofreram discriminação relataram que foram expostas a fofocas e insultos. O segundo tipo mais comum de discriminação informal foi o assédio não verbal, sendo que um pouco mais de um terço das mulheres afirmaram ter sido alvo de olhares depreciativos, ostracismo e danos a pertences pessoais. Finalmente, cerca de um décimo diz ter sofrido assédio físico, incluindo violência (Levine & Leonard, 1984).

Posto isto, não é surpreendente que os trabalhadores gays e lésbicas tenham as consequências negativas que podem estar associadas à divulgação da orientação sexual e pensem duas vezes antes de o fazer (Ragins, Singh & Cornwell, 2007).

2.5.3. Não revelação

A decisão de não revelar a orientação sexual no local de trabalho acontece frequentemente devido àquilo a que Levine e Leonard (1984) apelidam de discriminação antecipada, ou seja, devido ao receio que o indivíduo homossexual possui de que essa revelação coloque em risco o seu posto de trabalho e o seu bem-estar nele. Num estudo realizado por estes autores, três quintos das participantes revelaram estar à espera de ser alvo de discriminação caso a sua homossexualidade fosse revelada, sendo que aquelas que não o fizeram trabalhavam em áreas conhecidas por aceitarem colaboradores gays ou em ambientes onde os supervisores e colegas de trabalho eram também homossexuais. Três quartos das participantes que temiam a discriminação recebiam problemas com os seus supervisores; cerca de dois terços tinham medo de ser demitidas e 13% temiam ser vítimas de assédio; receios que em alguns casos tinham por base a experiência de outros colaboradores com os quais trabalhavam ou tinham trabalhado. Aquelas que temiam a discriminação também expressaram preocupação com as possíveis reações dos seus colegas de trabalho, sendo que 90% previam a rejeição por parte destes através de insultos, ostracismo e até mesmo violência (Levine & Leonard, 1984).

Por outras palavras, de acordo com Ragins e colaboradores (2007), o medo de repercussões negativas pode afetar significativamente a decisão de revelação, sendo que este receio pode resultar em sofrimento psicológico e diminuição do desempenho no trabalho, mesmo na ausência de discriminação real.

São inúmeros os fatores que estão na base da decisão de manutenção do silêncio e de permanecer *in closeted*, sendo o medo do isolamento, a discriminação, a violência, o assédio, a intimidação e a não progressão da carreira os fatores mais temidos (Ferreira, 2007). Este último fator é também salientado por Brandão (2013), que afirma que a revelação da orientação sexual torna por vezes irrelevantes, ou menos relevantes, as competências profissionais, o que faz com que o colaborador homossexual seja avaliado com base num atributo que em nada está associado ao domínio profissional.

O receio destes efeitos faz com que sejam adotadas as já mencionadas estratégias de disfarce com o objetivo de evitar alguma forma de discriminação e assegurar a sobrevivência, já que muitos indivíduos dependem dos seus empregos para, efetivamente, sobreviver (Brandão, 2013).

No que diz respeito às estratégias de disfarce, tal como referido na literatura acima apresentada, o indivíduo pode optar pelo caminho da prevenção ou do encobrimento/ fabricação. No

primeiro caso, o indivíduo esconde o seu homoerotismo ocultando informações da sua vida pessoal (Brandão, 2013), o que implica que exista uma regulação constante do comportamento e um cuidado acrescido com o tipo e o conteúdo das interações que tem com as pessoas com quem lida diariamente em contexto laboral (Brandão, 2013; Herek, 1996). No segundo caso, o trabalhador cria uma identidade heterossexual fornecendo aos que o rodeiam, de forma consciente e deliberada, informações falsas sobre a sua vida pessoal (Brandão, 2013; Ragins & Cornwell, 2001). De acordo com Day e Schoenrade (2000), a invenção de relações heterossexuais e a existência de discursos heterossexistas são as estratégias adotadas com maior frequência para esta criação de, nas palavras de Ragins e Cornwell (2001), um novo “eu”.

Brandão (2013), de modo a distinguir de forma clara estas duas táticas, enuncia o exemplo de duas das participantes do seu estudo. No primeiro caso, ilustrativo da tática de prevenção, a participante referiu ir à casa de banho sempre que se iniciavam conversas cujo tema fosse a homossexualidade, já que afirma não ter qualquer interesse em que os outros saibam a sua opinião acerca desse tema e, por conseguinte, suspeitem da sua orientação. No segundo exemplo, ilustrativo da tática de encobrimento ou fabricação, a participante refere já ter fingido mais que uma vez sentir interesse por colegas de trabalho do sexo oposto para que os restantes colegas não desconfiassem. Qualquer que seja a tática usada, a decisão de não revelação exige que a pessoa viva uma “vida dupla” e adote diferentes “*personas*” dentro e fora do local de trabalho (Clair et al., 2005).

Convém salientar que apesar de nem sempre serem eficazes, estas estratégias podem ter um papel significativo no impedimento de um confronto direto e aberto entre o indivíduo e aqueles que o rodeiam. De acordo com Brandão (2013), as estratégias de disfarce são mais facilmente mantidas quando as relações que o colaborador homossexual mantém com os seus colegas de trabalho não são de proximidade, sendo que quanto mais duradoura e próxima for a amizade mais difícil é a vigilância constante da própria conduta para que nenhuma informação seja revelada.

Além disso, tal como já foi mencionado, a revelação da homossexualidade em contexto laboral não acontece sem que seja avaliada a probabilidade de rejeição por colegas e superiores. Ou seja, a revelação só é feita a pessoas de quem se espera uma reação positiva (Beals et al., 2009), sendo que quando gays e lésbicas se apercebem de que não haverá aceitação, respeito e suporte por parte das pessoas com quem interagem diariamente, acabam por não revelar o seu homoerotismo, permanecendo no armário – *in closeted* (Ferreira, 2007).

Acresce o facto da já referida importância de um ambiente organizacional que promova a inclusão, sendo que a probabilidade de um trabalhador gay ou lésbica revelar o seu homoerotismo é bastante inferior quando este percebe um ambiente laboral hostil e heterossexista (Ragins, 2008). Ou seja, “quanto maior a sensação de que há discriminação baseada na sexualidade em ambiente laboral, mais provável é que estes a escondam” (Garcia & Souza, 2010, p.1359).

Segundo a literatura, há uma tendência para indivíduos homossexuais darem preferência a ambientes laborais que possuam políticas e práticas inclusivas bem definidas ou que sejam conhecidos por serem mais tolerantes (Levine & Leonard, 1984). Num estudo de Levine e Leonard (1984), algumas das inquiridas, com o objetivo de evitar ambientes hostis, revelam ter criado um negócio próprio, procurado empregos em áreas mais tolerantes (artes, beleza, moda) ou em empresas pertencentes a lésbicas ou gays.

De facto, de acordo com Clair e colaboradores (2005), existem determinadas indústrias e contextos profissionais comumente reconhecidos pela sua intolerância, contextos esses que podem fazer com que os indivíduos homossexuais se sintam pressionados a adaptar os seus comportamentos de modo a se “encaixarem” na norma. Pessoas que trabalham para empresas ligadas à indústria da defesa, que trabalham com crianças, ou que estão ligadas a grupos religiosos conservadores ou fundamentalistas, por exemplo, enfrentam desafios especiais no local de trabalho e quase todas são completamente fechadas no que diz respeito à sua identidade sexual.

Os indivíduos homossexuais têm, efetivamente, uma maior probabilidade de serem estigmatizados se revelarem a sua orientação sexual em organizações onde pertencer à norma é implícita ou explicitamente encorajado. Nessas situações, “permanecer no armário” é visto como a estratégia mais viável para evitar a discriminação e para garantir condições culturais, sociais, económicas e recreativas iguais àqueles que não integram um grupo alegadamente desviante (Clair et al., 2005).

Contudo, é relevante salientar que a decisão de não revelação pode resultar apenas do facto de o trabalhador considerar que essa é uma informação do foro privado que em nada diz respeito ao seu trabalho e que, por isso, se torna desnecessária. Ou seja, a não revelação surge, nestes casos, associada a questões de privacidade e não obrigatoriamente e exclusivamente devido à antecipação de potenciais consequências adversas daí resultantes (Bohan, 1996).

É apropriado lembrar que segundo o nº2 do artigo 16.º do Código do Trabalho, os colaboradores não são obrigados a revelar a sua orientação sexual, já que possuem o direito à reserva

da intimidade da vida privada, direito esse que abrange informações relacionadas com a esfera íntima e pessoal, nomeadamente informações que digam respeito à vida familiar, afetiva e sexual, ao estado de saúde ou às ideologias políticas e religiosas.

A verdade é que há uma clara distinção entre o “dever ser” e o “ser” e que existem inúmeros relatos de colaboradores e candidatos a emprego a quem lhes foi perguntada, direta ou indiretamente, informação sobre a sua vida sexual, informação que estes não são obrigados a partilhar por ser considerada de foro privado (Moreira, 2004)

Em relação a este tópico da esfera privada *versus* assunto de interesse público, Sedgwick (2007) dá o exemplo de um professor que, nos anos 70, foi despedido nos EUA, primeiramente por ter exposto a sua homossexualidade e depois por ter omitido, na sua candidatura ao emprego, ter sido dirigente de uma "organização homófila estudantil", algo que teria impedido, tal como admitiram alguns dirigentes da escola, a sua contratação. Este é apenas um dos muitos exemplos em que a dicotomia privado-público “assola o espaço legal contemporâneo do ser gay” (Sedgwick, 2007, p.25).

2.5.4. Consequências da não revelação

A maioria dos trabalhadores homossexuais que optam pela não revelação do seu homoerotismo em contexto laboral vivem uma vida dupla, ou seja, no trabalho são vistos como heterossexuais e apenas fora dele, com os amigos, companheiros(as) e família, nos casos em que se aplica, podem ser quem realmente são. Mas fingir-se ser o que não se é tem as suas consequências (Levine & Leonard, 1984).

De acordo com Drydakis (2019), manter a orientação sexual em segredo faz com que o indivíduo se sinta incompreendido, pressionado e alienado, o que resulta em elevados níveis de stresse, ansiedade e insatisfação com o trabalho. Ou seja, aqueles que permanecem no “armário” possuem níveis mais baixos de bem-estar psicológico e de satisfação com a vida em geral e com o trabalho em particular, devido ao dispêndio diário de energia nas atividades focadas em encobrir a identidade estigmatizada (Griffith & Hebl, 2002; Ozeren, 2014).

Os estudos realizados nesta área ao longo dos anos têm demonstrado que os trabalhadores que optam por esconder a sua orientação sexual possuem uma saúde física e psicológica mais fragilizada do que aqueles que optam por revelá-la (Beals et al., 2009; Ellemers & Barreto, 2006). Esta

conclusão diz respeito aos indivíduos cuja homossexualidade foi aceite pelos colegas de trabalho e superiores e que, como tal, não foram alvo de discriminação e tratamento diferenciado.

Num estudo realizado por Ellemers e Barreto (2006), cuja amostra era composta por trabalhadores que escondiam a sua identidade sexual, a vasta maioria (85%) dos participantes revelou sentir uma variedade de sentimentos negativos resultantes da não revelação (culpa, tensão, vergonha, insegurança), enquanto apenas uma pequena minoria (4%) indicou sentir-se bem com isso.

Outro estudo realizado por estes autores acerca das perceções de trabalhadores que tinham revelado a sua orientação sexual no local de trabalho e de trabalhadores que se fizeram passar por heterossexuais, são também pertinentes. Os resultados desse estudo demonstram que aqueles que esconderam a sua homossexualidade possuíam sentimentos menos positivos (tais como ansiedade e depressão) do que aqueles que tinham optado por revelá-la (Ellemers & Barreto, 2006).

É possível perceber que, se por um lado as estratégias de disfarce podem evitar o descrédito e a discriminação, por outro podem colocar em causa o sentimento de integridade pessoal e acarretar consequências nefastas ao nível da saúde psicológica e do bem-estar pessoal (Brandão, 2013). Essas consequências podem ir desde a sensação de não autenticidade e da dificuldade de desenvolver e manter relações de amizade (Brandão, 2013) até à quebra de produtividade e ao desejo de abandonar a organização (Day & Schoenrade, 2006).

No entanto, Day e Schoenrade (2006) afirmam a existência de trabalhadores homossexuais que demonstram um maior nível de compromisso de continuidade, resultado que confessam ser inesperado, mas que acreditam que se justifique devido ao facto de estes indivíduos acreditarem que a sua orientação sexual limita as suas oportunidades de trabalho e que, por isso, veem o atual emprego como uma das poucas opções viáveis.

É importante salientar que nos contextos profissionais caracterizados pela heteronormatividade, a sensação de “desonestidade” tende a ser maior (Brandão, 2013). Brandão (2013) dá o exemplo de uma das participantes do seu estudo que trabalhava numa agência de adoção que, à data do estudo, era vedada a indivíduos homossexuais. Essa participante revelou sentir um imenso mal-estar devido à existência de uma discrepância entre os valores que tinha de representar e os que defendia como seus. Isto acontece porque quanto maior é o nível de secretismo mais acentuada tende a ser a sensação de desonestidade e o mal-estar dela decorrente (Brandão, 2013).

A não revelação pode, desta forma, aumentar a probabilidade de desenvolvimento de patologias psicológicas que podem manifestar-se em crises de choro, noites de sono agitado,

depressões e, em casos mais extremos, até mesmo intenções suicidas (Smart & Wegner, 2000). As estratégias de disfarce possuem, assim, uma enorme fragilidade “na medida em que não podem resguardar o indivíduo de se sentir, pelo menos ocasionalmente, desligado e deslegitimado face a uma parte de si próprio e da sua vida” (Brandão, 2013, p. 16).

2.6. Políticas e práticas organizacionais de inclusão e proteção contra a discriminação

As políticas e práticas que visam a inclusão da comunidade LGBTI+, bem como a proteção contra a discriminação e a igualdade de tratamento, não fazem parte do dia a dia de todas as organizações e há ainda um longo caminho a percorrer (Carreiro, 2014). Tal como consta no Guia ADIM, em Portugal existe uma maior preocupação com as questões relativas ao género e à etnia, sendo ressaltada a ideia de que não podem existir minorias mais importantes que outras, já que “a inclusão não pode ser trabalhada de forma isolada ou dispersa e desagregada já que é apenas uma e, no que refere às políticas empresariais e institucionais, deve ser tratada em todas as suas dimensões” (Pichardo et al., 2019, p.15).

No entanto, de acordo com Munõz e Thomas (2006), é cada vez maior o número de empresas que tem vindo a tomar medidas com o objetivo de promover um ambiente de trabalho saudável e de aceitação para os seus colaboradores. À medida que aumenta o conhecimento acerca das experiências únicas e complexas de trabalho enfrentadas pelos trabalhadores LGBTI+, aumenta também a necessidade de criar condições cujo objetivo seja apoiar estes trabalhadores (Munõz & Thomas, 2006). No entanto, essas condições tendem a variar de organização para organização, contudo, sempre o propósito final de travar a discriminação e promover a inclusão e igualdade de tratamento (Carreiro, 2014).

Segundo a *Human Rights Campaign Foundation* (2021), 91% das empresas *Fortune 500*, e todas as *Fortune Top 10*, têm agido de acordo com estas descobertas ao estabelecer políticas de não discriminação para os trabalhadores LGBTI+. Estas estatísticas vão ao encontro do defendido por Munõz e Thomas (2006) que acreditam que a procura pelos principais aspetos que poderão garantir o bem-estar dos trabalhadores homossexuais tem ganho mais relevância junto das grandes empresas.

Em 2021 a *Human Rights Campaign Foundation* (2021) reconheceu as 767 empresas que, por tomarem medidas concretas para estabelecer e implementar políticas abrangentes e por

instituírem benefícios e práticas que garantem uma maior equidade, obtiveram a designação de “*Best Place to Work for LGBTQ Equality*”. Dessa lista fazem parte grandes empresas de renome, o que vem reforçar a ideia supramencionada de Munõz e Thomas (2006), como é o caso das multinacionais *Apple, Adobe, Adidas, Airbnb, Coca-Cola, eBay, McDonald's, Microsoft, Netflix, Nike*, entre outras.

No que diz respeito a empresas mais pequenas há ainda muito pouca informação disponível, sabendo-se apenas que muitas delas, principalmente as que possuem poucos recursos financeiros, podem nem considerar implementar qualquer tipo de iniciativa (Day & Greene, 2008).

Antes de aplicar qualquer medida é necessário realizar um diagnóstico onde se apure o que a organização já faz em relação à diversidade sexual e respetiva inclusão, o que se pretende fazer, bem como se se possui os recursos necessários para a sua implementação. Este processo vai permitir que se identifiquem oportunidades de melhoria que possam ser implementadas, oportunidades essas que podem ser inspiradas nas políticas e práticas de outras empresas ou contextos culturais, de modo a melhorar e adaptar a cultura da organização (Pichardo et al., 2019).

São vários os exemplos de políticas e práticas organizacionais capazes de melhorar o ambiente de trabalho dos colaboradores LGBTI+. De acordo com Pichardo e colaboradores (2019), a formação relativamente à diversidade sexual e identidade de género deve ser uma das primeiras ações a implementar de modo a garantir o respeito no local de trabalho. Deste modo, as formações devem ser realizadas com um elevado grau de importância pelas empresas, “não deixando que se tornem numa atividade pontual, marginal, voluntária ou não reconhecida” (Pichardo et al., 2019, p.29). Estas formações demonstram ter uma indiscutível eficácia na sensibilização dos colaboradores, principalmente quando realizadas por profissionais qualificados. Ainda que devam ser dirigidas a todas as hierarquias e departamentos, deve ser dada maior atenção às hierarquias mais elevadas tendo em conta que são estas que têm o poder de implementar boas práticas e pelo facto de serem tendencialmente mais velhas e mais resistentes à mudança. No entanto, não se deve esquecer a formação dos funcionários de hierarquias inferiores, já que esta “é uma forma prática de apoiar a diversidade e inclusão LGBTI e, para além disso, uma ferramenta eficaz para o aparecimento de figuras de referências e aliados, figuras vitais para o avanço da inclusão.” (Pichardo et al., 2019, p.29).

A criação de grupos e redes de pessoas LGBTI+ e pessoas aliadas é outra das medidas elencadas por estes autores. Pode integrar este grupo qualquer trabalhador que demonstre preocupação com questões de igualdade e não discriminação independentemente da sua orientação sexual, hierarquia, área ou departamento, “dando visibilidade ao facto de que a maioria das pessoas,

independentemente da sua orientação sexual e identidade de género, respeita a diversidade sexual e de género.” (Pichardo et al., 2019, p.28).

Acresce a importância de referências LGBTI+ em ambiente laboral e empresarial nos diversos contextos e níveis de responsabilidade da empresa. A existência de colaboradores LGBTI+ em cargos de elevada responsabilidade transmite a ideia de que não existem postos de trabalho vedados independentemente da orientação sexual “e que para além de existir um lugar para elas na empresa ou instituição, também é um local onde podem progredir na sua carreira profissional.” (Pichardo et al., 2019, p.29).

Além disso, Pichardo e colaboradores (2019) acreditam que, com a exposição de símbolos como a bandeira do orgulho gay, a exposição de frases e pinturas alusivas, a realização de ações de solidariedade ou com a celebração de dias importantes para as pessoas LGBTI+, as empresas demonstram as todas as pessoas que nelas trabalham, que visitam os seus *websites* e redes sociais e que as procuram para solicitação de produtos ou serviços, que são empresas inclusivas. No entanto, é importante salientar que estas medidas “nunca podem ser uma ferramenta única ou sobre a qual se sustentam isoladamente as políticas de inclusão de uma organização.” (Pichardo et al., 2019, p.30).

Também Webster, Adams, Maranto, Sawyer e Thoroughgood (2017) deram o seu contributo enumerando várias políticas e práticas organizacionais capazes de promover a inclusão e prevenir a discriminação, tais como: declarações formais por escrito impedindo a discriminação com base na orientação sexual; inclusão dos temas orientação sexual e identidade de género em iniciativas de formação em diversidade; realização de formações de consciencialização de supervisores; criação de grupos LGBTI+; patrocínio e coordenação de eventos LGBTI+; fornecimento de benefícios médicos para transgéneros; bem como o incentivo a que os colaboradores LGBTI+ levem o seu/sua parceiro/a a eventos sociais da empresa.

Num estudo desenvolvido por Colgan, Creegan, Wright e Mckearney (2007), os 154 participantes enumeram algumas das iniciativas que acreditam ser eficazes e valiosas no fornecimento de suporte para os colaboradores homossexuais e restante comunidade LGBTI+ dentro das organizações a que pertencem. Dessas medidas fazem parte a criação de organizações e grupos / redes sindicais LGBTI+; a nomeação de gestores seniores para atuar como defensores da diversidade; a realização de campanhas no local de trabalho destacando a inclusão dos colaboradores homossexuais; a aplicação da política de igualdade de oportunidades na orientação sexual; o patrocínio

de eventos LGBTI+ internos e externos; e a integração da igualdade e diversidade nas tarefas de trabalho, na gestão de desempenho e nos sistemas de avaliação.

Estas e outras medidas, quando aplicadas de forma consistente numa organização, funcionam como uma representação visível dos valores e crenças da empresa (Webster et al., 2017).

A referência específica à orientação sexual e à identidade de género nas políticas anti assédio e anti-discriminação envia uma mensagem clara de que todos os funcionários serão respeitados e poderão, pelo menos em teoria, trabalhar livres de qualquer tipo de assédio e que nenhuma forma de discriminação ou conduta ofensiva dirigida a indivíduos com base na sua orientação sexual ou identidade de género serão toleradas (*Human Rights Campaign Foundation, 2021*; Webster et al., 2017).

Além disso, elas servem para que os trabalhadores homossexuais saibam de antemão como podem esperar ser tratados em questões relacionadas com contratação, promoção, rescisão e outras decisões de pessoal (Webster et al., 2017).

No entanto, a mera presença dessas políticas e práticas não significa necessariamente que não haverá discriminação. Quando não são implementadas de forma consistente e não existem consequências para quem não as cumpre, são interpretadas como nada mais do que “promessas vazias” (Clair et al., 2005, p. 84). Assim, é possível perceber que mesmo que uma empresa possua políticas “*gay-friendly*”, em muitos casos não é possível evitar as atitudes homofóbicas e o tratamento diferenciado e garantir um ambiente de trabalho seguro e envolvente (Colgan et al., 2007).

Quando uma organização opta por implementar medidas de inclusão dirigidas aos trabalhadores homossexuais e restante comunidade LGBTI+, está a fomentar uma mudança na sua cultura organizacional, mudança essa que pressupõe uma alteração de várias dinâmicas, mentalidades e processos. Esta transformação não é, na grande maioria dos casos, um processo fácil e é grande a discussão em torno de quem é a responsabilidade de incluir a diversidade e a inclusão LGBTI+ nas empresas e nas instituições (Pichardo et al., 2019).

Para muitos autores essa responsabilidade está a cargo da equipa de Recursos Humanos, como é o caso de Muñoz e Thomas (2006) que, apenas através do título de um dos seus estudos, deixam clara esta crença: “*LGBTQ Issues in Organizational Settings: What HRD Professionals Need to Know and Do*”. Esta realidade encontra-se reforçada no Guia ADIM com a constatação de que a estratégia de diversidade e inclusão é habitualmente legada exclusivamente à equipa de recursos humanos (Pichardo et al., 2019).

No entanto, se este é um elemento que atravessa todos os grupos de interesse de uma organização, nomeadamente todos os departamentos e toda a cadeia de intervenção, ele deve atravessar toda a organização:

“Se estamos perante uma aposta estratégica e um conceito transversal dentro da organização que afeta todos os seus grupos de interesse, a sua adequada implementação merece, de igual forma, uma equipa multidisciplinar de pessoas com capacidade para conduzir adequadamente este processo em cada uma das ligações desta cadeia” (Pichardo et al., 2019, p.20).

Por exemplo, se uma empresa decide ser mais inclusiva nas suas comunicações internas e externas, nomeadamente através da publicidade, redes sociais, entre outras, não é à equipa de recursos humanos que cabe essa tarefa, mas sim à equipa de comunicação da organização, pelo que se torna redutor atribuir a responsabilidade da inclusão a um só departamento (Pichardo et al., 2019).

Os estudos realizados acerca deste tema descrevem uma relação positiva entre as medidas que visam a proteção contra a discriminação e a igualdade de tratamento de colaboradores homossexuais e os resultados individuais e organizacionais (Lloren & Parini, 2016), pelo que se torna pertinente analisar mais detalhadamente o impacto dessas políticas e práticas em cada uma dessas esferas.

2.6.1. O impacto nos colaboradores homossexuais

No que diz respeito à saúde psicológica e ao bem-estar em geral, vários estudos têm demonstrado que a existência de um clima de trabalho favorável e a implementação de políticas de apoio LGBTI+, tendem a melhorar a experiência de trabalho dos colaboradores homossexuais (Badgett et al., 2013).

Segundo Lloren e Parini (2016) os homossexuais que trabalham em empresas que implementam essas políticas tendem a ser menos deprimidos, distraídos e stressados em ambiente laboral.

De acordo com Button (2001), as organizações que incluem a orientação sexual nas suas declarações não discriminatórias reduzem a discriminação contra os seus colaboradores homossexuais, aumentando as atitudes de trabalho positivas desses mesmos colaboradores. Esta conclusão é reforçada por Croteau e Lark (2009), que defendem que uma organização que apoia os

trabalhadores homossexuais e que reconhece as suas necessidades terá um efeito positivo nas atitudes dos mesmos e no seu bem-estar geral.

Este ambiente de trabalho positivo e seguro é o responsável, segundo Ellis e Riggle (1995) e Day e Schoenrade (2006), por aumentar a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional, por reduzir o stress laboral e pela maior perceção de apoio e suporte por parte da gestão de topo. Na mesma linha encontra-se o defendido por Day e Schoenrade (2000) que afirmam que o simples facto de incluir a orientação sexual nas declarações e políticas antidiscriminação está positivamente relacionado com a satisfação no trabalho e o compromisso com a organização.

Além disso, Button (2001) revela que os esforços organizacionais para promover a inclusão resultam num aumento do à vontade por parte dos trabalhadores homossexuais para revelar o seu homoerotismo já que, segundo Griffith e Hebl (2002), tendem a ver a empresa na qual trabalham como um local seguro que promove o tratamento justo e equitativo. Esta conclusão é reforçada por Ozeren (2014) que defende que as empresas que implementam medidas para prevenir a discriminação com base na orientação sexual acabam por encorajar os funcionários LGBTI+ a “sair do armário”, já que transmitem a ideia de um ambiente laboral seguro.

No entanto, é importante ressaltar que há muitos trabalhadores, homossexuais ou não, que não têm conhecimento acerca da existência destas medidas mesmo nos casos em que elas existem, pelo que é fundamental que as empresas garantam que essa informação é do conhecimento de todos (Griffith & Hebl, 2002).

2.6.2.0 impacto nas organizações

O tratamento injusto e diferenciado com base na orientação sexual em contexto organizacional, tem, tal como já mencionado, consequências negativas tanto para os indivíduos como para as organizações. Uma das descobertas mais consistentes dos últimos anos entre os estudos sobre a discriminação LGBTI+ é que o heterossexismo no local de trabalho está relacionado com as atitudes sobre o trabalho e a organização. O heterossexismo em meio laboral está, por exemplo, negativamente associado com a satisfação no trabalho, com o compromisso organizacional, com a ansiedade, com as intenções de saída e com a autoestima organizacional; e tem consequências para a saúde física e mental daqueles que dele são vítima (King e Cortina, 2010).

Todos estes efeitos têm, logicamente, um impacto bastante negativo para as organizações, pelo que é do seu interesse social e económico o estabelecimento das já referidas medidas que visam a inclusão, a igualdade de tratamento e a proteção contra a discriminação (King & Cortina, 2010).

As investigações realizadas nesta área enunciam várias vantagens da existência de um clima de trabalho inclusivo, nomeadamente, “a melhoria das relações com os acionistas, governos e comunidade local, a melhoria da imagem no mercado, e até consideráveis mudanças positivas no desempenho financeiro.” (Carreiro, 2014, p. 14).

Além disso, as organizações que se preocupam com estas questões possuem uma vantagem competitiva sobre aquelas que não têm qualquer tipo de preocupação com este tema (Carreiro, 2014). Isto acontece porque as empresas que são mais diversificadas e inclusivas, possuem uma maior capacidade de competição e níveis mais altos de inovação e criatividade (Hossain, Atif, Ahmed & Mia, 2019).

Há que salientar também que as pesquisas acerca deste tema efetuadas nos últimos anos têm revelado que os trabalhadores gays e lésbicas que procuram novas oportunidades de emprego tendem a candidatar-se a empresas comumente conhecidas pelas suas medidas de inclusão, o que demonstra que todas as organizações se deveriam preocupar com este tema para não perderem mão de obra qualificada e colaboradores que potencialmente seriam uma mais-valia para a mesma (Day & Schoenrade, 2006).

Ao contratar trabalhadores homossexuais, as organizações estão a tornar o seu recrutamento e a sua força de trabalho mais diversificada e heterogénea, dando abertura ao aparecimento e implementação de novas ideias e perspetivas com as quais podem beneficiar (Cox & Blake, 1991).

Na mesma linha de pensamento encontra-se o defendido por Hossain e colaboradores (2019), que acreditam que as políticas de inclusão LGBTI+ podem trazer dois benefícios específicos que podem ter um impacto positivo nos resultados financeiros corporativos: a retenção de funcionários talentosos e a criação de um ambiente propício a novas ideias e inovações geradas com base numa força de trabalho com um amplo espectro de características.

Para além disso, a boa impressão que estas empresas causam ao aplicar estas medidas aumenta a probabilidade de atração de novos setores de negócios e clientes (Ragins & Cornwell, 2001).

No entanto, de acordo com Colgan e colaboradores (2007) os principais benefícios da implementação destas boas práticas LGBTI+ e, por conseguinte, da criação de um ambiente de

trabalho mais inclusivo são a garantia de que os colaboradores homossexuais se sentem mais confiantes e comprometidos e a consequente demonstração de uma maior produtividade e probabilidade de permanecer na organização.

Por fim, convém referir que uma condição importante para a eficácia das políticas antidiscriminação é o apoio da gestão de topo, sendo que sem esse apoio os restantes gestores e funcionários podem não acreditar que as políticas são sérias e para ser cumpridas, o que pode levar à sua aplicação de forma displicente (Day & Schoenrade, 2000).

CAPÍTULO III – METODOLOGIA

A metodologia define-se como o “corpo orientador da pesquisa que, obedecendo a um sistema de normas, torna possíveis a selecção e articulação de técnicas, no intuito de se poder desenvolver o processo de verificação empírica” (Pardal e Lopes, 2011, p.12).

Neste capítulo serão apresentadas e justificadas as opções metodológicas presentes no estudo, bem como as dificuldades sentidas na sua realização.

3.1. Objetivos do estudo

Qualquer investigação, seja ela de natureza qualitativa ou quantitativa, implica sempre a formulação de um problema de investigação, problema esse que vai funcionar como uma espécie de guia já que vai ajudar o investigador na delimitação do projeto, na sua organização, bem como na revisão da literatura (Quivy & Campenhoudt, 1992).

Neste sentido, Quivy e Campenhoudt (1992) enumeram um conjunto de condições que uma boa questão de partida deve reunir. Em primeiro lugar, o investigador deve ser o mais claro possível, evitando a ambiguidade e os conceitos vagos e confusos. Em segundo lugar, o problema tem que ser exequível, ou seja, o investigador tem de assegurar que a sua pergunta é realista e que é possível obter uma resposta para ela. Por fim, a pergunta de partida deve ser pertinente tanto a nível teórico como prático. No entanto, estas qualidades podem resumir-se apenas em algumas palavras: “uma boa pergunta de partida deve poder ser tratada. Isto significa que se deve poder trabalhar eficazmente a partir dela, e em particular deve ser possível fornecer elementos para lhe responder” (Quivy & Campenhoudt, 1992, p.33).

Ora, tendo em conta os critérios apresentados e considerando a revisão de literatura, formulou-se o seguinte problema de investigação: “Quais as perceções e experiências vivenciadas pelos homossexuais no mercado de trabalho?”. De uma forma geral, o objetivo deste estudo é, pois, analisar a homossexualidade no mercado de trabalho. De uma forma mais pormenorizada, os objetivos desta investigação passam por:

Objetivo 1: analisar a discriminação percebida no acesso ao emprego (recrutamento e selecção);

Objetivo 2: explorar experiências concretas de discriminação vividas na primeira pessoa e efeitos nas vítimas desses comportamentos;

Objetivo 3: conhecer a intenção/decisão de assumir, ou não, a orientação sexual e consequências daí decorrentes ou antecipadas;

Objetivo 4: analisar o que fazem as organizações de pertença em matéria de políticas e práticas para prevenir ou combater a discriminação em função da orientação sexual;

Objetivo 5: propor políticas e medidas organizacionais destinadas a promover a inclusão de homossexuais na vida e dinâmicas organizacionais.

3.2. Tipo de abordagem

Existem, quanto ao tipo de abordagem, duas metodologias distintas: a metodologia qualitativa e a metodologia quantitativa.

Ao contrário do que acontece na metodologia qualitativa, na metodologia quantitativa, tal como o nome indica, os resultados podem ser quantificados e, como geralmente as amostras são grandes e consideradas representativas, esses resultados podem ser generalizados para a totalidade da população alvo de pesquisa. Neste tipo de abordagem, o objetivo é, pois, o apuramento de verdades universais (Gerhardt & Silveira, 2009).

Já a metodologia qualitativa é por natureza subjetiva, uma vez que envolve o exame e a reflexão de percepções de forma a melhor compreender as atividades sociais e humanas (Pardal & Lopes, 2011). Nesta abordagem, procura-se interpretar e compreender a realidade tal como ela se apresenta, nomeadamente através dos valores, representações, crenças, opiniões, atitudes e hábitos dos indivíduos ou grupos de indivíduos. Ou seja, as investigações qualitativas colocam o foco na compreensão dos problemas a partir da perspectiva dos sujeitos da investigação (Gerhardt & Silveira, 2009). Desta forma, pode-se dizer que o objetivo não é criar generalizações, mas sim compreender e interpretar os sujeitos e os fenómenos tendo em atenção a sua complexidade e singularidade (Pardal & Lopes, 2011).

Tendo em conta o supramencionado, e uma vez que a escolha do tipo de abordagem deve ser feita de acordo com a natureza do problema em estudo, a metodologia qualitativa é aquela que se revela como a mais apropriada para estudar a problemática desta investigação. Isto porque o que se

pretende é recolher, analisar, refletir e interpretar as percepções, atitudes, experiências e valores dos participantes deste estudo, bem como explorar em profundidade este que é um assunto de grande sensibilidade, objetivos que não seriam tão fielmente alcançados com recursos a outra técnica.

3.3. Instrumento de recolha de dados

A escolha do método de recolha de dados utilizado pelo investigador no decorrer do seu trabalho de investigação depende “do tipo de questão(ões) formulada(s); do grau de controle que o investigador exerce sobre os eventos a serem observados; e do foco da investigação se dirigir a eventos contemporâneos em oposição a eventos históricos” (Barañano, 2004, p.86), fatores a que se teve atenção aquando da escolha do método utilizado na presente Dissertação.

Observação, experimentação e levantamento ou inquérito são, de acordo com Barañano (2004), os três métodos de recolha de dados existentes, sendo este último o mais utilizado na área da Gestão. O inquérito consiste na recolha da informação, oralmente ou por escrito, através de uma amostra representativa. Para essa recolha podem serem utilizadas duas técnicas, nomeadamente a entrevista e o questionário, sendo a entrevista o método de recolha de dados selecionado para este estudo.

Segundo Quivy e Campenhoudt (1992), a entrevista caracteriza-se por um contacto direto entre entrevistador e entrevistado, onde este último exprime as suas percepções acerca de um determinado acontecimento ou situação, bem como as suas interpretações ou experiências. Por esta investigação tratar um tema tão delicado, a discriminação laboral com base na orientação sexual, considerou-se pertinente a escolha deste método já que permite criar uma maior empatia e confiança com os entrevistados e, desta forma, aumentar a probabilidade de estes serem sinceros e se sentirem à vontade para partilhar o seu testemunho, o que poderia não acontecer tão facilmente se fosse utilizado um método em que não existisse esta interação entrevistador – entrevistado (Quivy & Campenhoudt, 1992).

Uma entrevista pode ser: não-diretiva ou livre; semi-diretiva; ou diretiva ou estandardizada, sendo que aquela que é utilizada com uma maior frequência é a semi-diretiva (Quivy & Campenhoudt, 1992), tipo de entrevista utilizado neste estudo para recolher a informação necessária para responder aos objetivos de pesquisa.

Geralmente, o entrevistador possui um conjunto de perguntas-guia acerca das quais quer obter uma resposta por parte do entrevistado; no entanto, essas perguntas não são necessariamente colocadas na ordem em que se encontram escritas, dando espaço para que o entrevistado fale abertamente sobre o tema sob a ordem que entender, orientando-o no caso de este se desviar do assunto (Barañano, 2004; Quivy & Campenhoudt, 1992).

Posto isto, foi formulado um guião (ver apêndice I), posteriormente alvo de teste, composto por cinco perguntas chave, ramificadas num total de vinte e quatro, idealizadas com base na revisão de literatura. Desta forma, os entrevistados tiveram margem para falar sobre o tema de forma relativamente livre, o que resultou na recolha de informação relevante que de outra forma provavelmente não surgiria, além de que permitiu pedir esclarecimentos adicionais quando necessário.

Importa, pois, fazer uma descrição sumária dos blocos de questões que compõem esse guião, bem como elencar a literatura que serviu de enquadramento à realização do mesmo, informação que se encontra sintetizada na tabela 1.

A primeira pergunta-chave pretende aferir qual a experiência dos entrevistados no que diz respeito a processos de recrutamento e seleção, de modo a perceber se estes consideram que a sua orientação sexual é ou foi um entrave na contratação em algum momento das suas vidas. Caso tenha sido, é-lhes questionado o modo como o recrutador teve conhecimento acerca da sua homossexualidade, qual o impacto dessa situação no seu bem-estar e, por fim, se em algum momento lhes foi diretamente questionada ou insinuada a sua orientação sexual.

No segundo bloco, o foco centra-se em aferir se os entrevistados são ou foram vítimas de discriminação laboral com base na sua orientação sexual e, se sim, analisar qual(ais) a(s) situação(ões), se ela(s) trouxe(ram) consequências para a sua vida pessoal e profissional e se existiu um reporte da(s) mesma(s).

Posteriormente, a atenção centra-se nos participantes que assumem a sua orientação sexual no seu local de trabalho, analisando o porquê dessa decisão, o modo como essa revelação foi feita, a quem se dirigiu e as consequências que daí advêm tanto a nível pessoal como profissional.

No quarto bloco, procura-se analisar os testemunhos dos entrevistados que decidem não assumir a sua homossexualidade em contexto laboral, perceber o que motiva essa decisão, as estratégias utilizadas para manter “oculta” essa informação, bem como aferir as potenciais consequências dessa escolha na sua vida pessoal e profissional.

Por fim, é-lhes questionado se as organizações que integram ou integraram possuem políticas e medidas organizacionais cujo objetivo seja a proteção contra a discriminação e a promoção da inclusão e igualdade de tratamento e qual a sua perceção no que diz respeito à sua eficácia. Nesse último bloco é ainda pedido aos entrevistados que façam sugestões acerca de medidas que estes considerem que deveriam ser implementadas de forma a sensibilizar e combater o preconceito.

Tabela 1- Principais estudos de suporte à realização do guião

Tema	Principais estudos de suporte
Discriminação no acesso ao emprego	Hebl et al. (2002); Berg e Lien (2002); Drydakis (2009) e Drydakis (2019)
Discriminação laboral em função da orientação sexual	Levine e Leonard (1984); Herek (2000); Ragins e Cornwell (2001); Hebl et al. (2002); Clair et al. (2005); Garcia e Souza (2010); Ahmed (2013); Brandão (2013); Ozeren (2014); Drydakis (2019) e ILGA (2019)
Revelação da orientação sexual	Levine e Leonard (1984); Bromiley e Curley (1992; Shallenberger (1994); Herek (1996); Ragins e Cornwell (2001); Griffith e Hebl (2002); Clair et al. (2005); Day e Schoenrade (2006); Tejeda (2006); Ragins et al. (2007); Ragins (2008); Brandão (2013) e Ozeren (2014)
Não revelação da orientação sexual	Levine e Leonard (1984); Bohan (1996); Herek (1996); Smart e Wegner (2000); Ragins e Cornwell (2001); Griffith e Hebl (2002); Moreira (2004); Clair et al. (2005); Day e Schoenrade (2006); Ellemers e Barreto (2006); Ferreira (2007); Ragins et al. (2007); Ragins (2008); Beals et al. (2009); Garcia e Souza (2010); Brandão (2013) e Drydakis (2019)
Políticas e práticas organizacionais de inclusão e proteção contra a discriminação	Day e Schoenrade (2000); Button (2001); Griffith e Hebl (2002); Clair et al. (2005); Day e Schoenrade (2006); Munõz e Thomas (2006); Colgan et al. (2007); Croteau e Lark (2009); Badgett et al. (2013); Carreiro (2014); Ozeren (2014); Lloren e Parini (2016); Webster et al. (2017); Pichardo et al. (2019). (2019) e Human Rights Campaign Foundation (2021)

3.4. Amostragem, participantes e procedimentos

Tal como mencionado no decorrer da Dissertação, o principal objetivo deste estudo passa por conhecer e analisar as perceções e experiências vivenciadas pelos homossexuais no mercado de trabalho.

Posto isto, a população alvo de estudo é constituída por indivíduos homossexuais em idade laboral¹ que tenham ou já tenham tido alguma experiência laboral, seja ela positiva ou negativa.

No entanto, como não é possível recolher testemunhos da totalidade da população, torna-se imperativo definir uma amostra. Quando se define a dimensão de uma amostra deve-se ter em conta determinados fatores, nomeadamente:

“o número de grupos ou sub-grupos a analisar, o nível de precisão e o grau de confiança pretendidos para os resultados, o custo de obtenção da amostra e o orçamento disponível, e a variabilidade da característica a estudar na população. Assim, se os elementos da população têm comportamentos similares, a dimensão da amostra deve ser pequena. Para uma população muito heterogénea a amostra deverá ser maior.” (Barañano, 2004, p. 86).

Desta forma, a dimensão da amostra vai variar sempre de caso para caso (Barañano, 2004). Como não se conhecia, de antemão, as informações que iriam ser obtidas através das entrevistas, para o presente estudo não foi inicialmente definida nenhuma amostra rigorosa. Ou seja, o número de entrevistas realizadas dependeu da quantidade e qualidade da informação recolhida através das entrevistas que se iam efetuando.

Para a presente investigação foram entrevistados 21 indivíduos, 12 homens e 9 mulheres, que amavelmente aceitaram participar no estudo. O período de realização das entrevistas foi de aproximadamente dois meses e meio, iniciando-se no dia 12 de março e terminando no dia 20 de maio.

As entrevistas realizadas no âmbito desta investigação foram, devido aos constrangimentos provocados pela COVID-19 e devido à distância geográfica com alguns dos participantes, realizadas via Zoom, plataforma que permitiu, com o consentimento prévio e verbal dos participantes, a gravação das entrevistas, ferramenta bastante útil aquando da transcrição das mesmas e posterior análise e interpretação dos dados. As entrevistas tiveram a duração média de aproximadamente 50 minutos, sendo que em algumas delas existiram pontuais e naturais desvios no tema.

¹ Em Portugal, segundo o art.º 68 do Código do Trabalho, a idade laboral inicia aos 16 anos.

Os participantes foram contactos via *Instagram*, *WhatsApp*, *Messenger* ou chamada telefónica, havendo uma maior abertura por parte de uns do que de outros, assunto que será abordado mais detalhadamente neste capítulo aquando da enumeração das dificuldades sentidas no estudo.

Importa também salientar que foi assegurada a todas os participantes a confidencialidade, motivo pelo qual os nomes dos mesmos e das empresas nas quais trabalham ou trabalharam não são nunca mencionados no decorrer da investigação.

A realização de entrevistas cessou quando se considerou ter alcançado a saturação dos dados, sendo a saturação definida como “o instrumento epistemológico que determina quando as observações deixam de ser necessárias, pois nenhum novo elemento permite ampliar o número de propriedades do objeto investigado” (Thiry-Cherques, 2009, p.20)

Considerou-se ter-se alcançado esse ponto de saturação já que os últimos entrevistados pertenciam quase na sua totalidade ao setor das artes e apenas tinham amigos pertencentes a esse setor para sugerir, setor no qual, de acordo com os participantes, a discriminação laboral não é uma questão. Posto isto, crê-se que os testemunhos de potenciais entrevistados seriam bastante semelhantes aos dos participantes desse setor que foram efetivamente entrevistados, ou seja, apesar de não existirem experiências iguais, acredita-se que os testemunhos iriam começar a apresentar muitos elementos em comum, pelo que se considerou pertinente cessar as entrevistas.

Importa ainda referir de que forma foram selecionados os participantes, ou seja, qual o método de amostragem utilizado. É possível distinguir duas grandes classes de métodos de amostragem: probabilística/ aleatória e não probabilística/ não aleatória. Para este estudo recorreu-se a uma amostragem não aleatória uma vez que não se possui acesso à lista completa dos indivíduos que formam a população alvo de estudo, não sendo possível, desta forma, calcular a probabilidade de cada indivíduo ser selecionado (Barañano, 2004).

Ainda sobre a amostragem, é fundamental mencionar que a mesma assenta numa combinação de duas técnicas, nomeadamente, a técnica bola de neve, também conhecida como efeito *snow ball*, já que a amostra do estudo aumentou à medida que os entrevistados sugeriram outros para o serem também (Barañano, 2004; Vinuto, 2014); bem como na técnica de amostragem por conveniência, tendo em conta que alguns dos participantes foram selecionados por estarem mais acessíveis (Barañano, 2004), nomeadamente por fazerem parte do meu círculo de amigos/ conhecidos.

3.5. Análise dos dados

Depois de realizadas todas as entrevistas procedeu-se à análise de conteúdo, ou seja, ao tratamento do material empírico /informação recolhido através de entrevistas em profundidade (Bardin, 2006).

As entrevistas foram transcritas seguindo todas as normas e através de um *website* denominado “*oTranscribe*” que facilitou o processo na medida em que o áudio e o documento se encontram num único local e através de teclas auxiliares é possível parar e recomeçar a gravação sem ter de mudar de janelas.

O volume de dados produzido em cada uma das entrevistas dependeu do tempo de duração das mesmas, sendo que a entrevista mais longa resultou em aproximadamente 10 páginas de transcrição e a mais curta em 6, num total de aproximadamente 170 páginas.

Uma vez transcritas as entrevistas foram impressas, deixando-se margens largas à esquerda e à direita do papel de modo a permitir a redação de anotações. Procedeu-se a uma leitura atenta e cuidadosa das mesmas, sublinhando as frases ilustrativas de cada um dos temas consideradas relevantes de diferentes cores.

Posteriormente foram realizadas as sinopses das entrevistas, com o objetivo de reduzir o montante de material a trabalhar identificando o corpus central da entrevista; permitir o conhecimento da totalidade do discurso, mas também as suas diversas componentes; facilitar a comparação longitudinal das entrevistas; e ter a perceção da saturação das entrevistas (Bardin, 2006).

Segundo Bardin (2006), esta é a fase onde ocorre a codificação e categorização que possibilitam e facilitam as interpretações e as inferências. A codificação “corresponde a uma transformação (...) dos dados brutos do texto, transformação esta que, por recorte, agregação e enumeração, permite atingir uma representação do conteúdo, ou da sua expressão” (Bardin, 2006, p. 103). Após a codificação, segue-se para a categorização, fase que consiste na:

“classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o género (analogia), com os critérios previamente definidos. As categorias, são rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos (...) sob um título genérico, agrupamento esse efectuado em razão dos caracteres comuns destes elementos” (Bardin, 2006, p. 117).

Depois de realizadas todas estas fases foi possível elaborar a seguinte grelha de análise (tabela 2) na qual os dados recolhidos se encontram organizados segundo os grandes temas da Dissertação e respetivas categorias e dimensões.

Tabela 2- Grelha de análise

Temas	Categorias	Dimensões
Discriminação no acesso ao emprego	Perceção de discriminação	Aparência e linguagem não verbal
	Consequências da discriminação	Tristeza Revolta
	Ausência de discriminação	Falta de perceção por parte do entrevistador Encobrimento de características de personalidade Inexistência de questionamento direto da sexualidade
Discriminação laboral em função da orientação sexual	Perceção de discriminação	Competência profissional questionada Isolamento por parte de colegas e perante clientes Despedimento Comportamentos inapropriados, delatores (sem motivo real), comentários grosseiros e gestos ofensivos
	Consequências profissionais da discriminação	Ausência de efeitos percebidos Desejo de abandonar a organização Diminuição da produtividade e da motivação e satisfação laborais
	Consequências pessoais da discriminação	Tristeza Depressão e isolamento Dificuldade em comer e dormir Falta de autoestima Sensação de humilhação
	Ausência de discriminação	Não revelação Ambientes organizacionais inclusivos e relações de amizade

	Reporte (ou não) dos episódios discriminatórios	Esgotamento (casos de reporte) Medo de represálias Vergonha Imaturidade Inexistência de pessoas apropriadas para receber a denúncia
Revelação da orientação sexual	Motivos da revelação	Amizade Ambientes organizacionais inclusivos Colegas de trabalho LGBTI+ Desejo de “educar” Conhecimento por parte da família e amigos Preço elevado da não revelação
	Formas de revelação	Direta Indireta
	Consequências profissionais da revelação	Aumento da motivação, satisfação, produtividade e comprometimento organizacionais Ausência de efeitos percebidos
	Consequências pessoais da revelação	Maior ajustamento psicológico e satisfação com a vida em geral Ausência de efeitos percebidos
Não revelação da orientação sexual	Motivos da não revelação	Discriminação antecipada Informação de foro privado Ambiente laboral hostil Ausência de relações de amizade Receio de questionamento do profissionalismo
	Estratégias de disfarce	Estratégias de prevenção Estratégias de encobrimento / fabricação
	Consequências pessoais da não revelação	Sensação de não autenticidade Dificuldade em desenvolver e manter relações de amizade
	(Ausência de) Consequências profissionais da não revelação	Separação entre a vida profissional e pessoal

	Efeitos	Sensação de segurança
Políticas e práticas organizacionais de inclusão e proteção contra a discriminação	Ausência de políticas e práticas organizacionais de inclusão e proteção contra a discriminação	Incerteza acerca da ausência efetiva de medidas Desconhecimento da existência de colaboradores homossexuais Setores inclusivos e não problemáticos
	Sugestões dos entrevistados	Formações Política de reporte e atribuição de consequências à pessoa reportada Convívios intra e extra empresa e planificação de rodas de conversa e debates informais Sessões de partilha de testemunhos Exposição de frases e pinturas alusivas Realização de ações de solidariedade Entrevistas mais refinadas Plano de progressão de carreira Funcionário mistério

3.6. Dificuldades no estudo

Ao longo do processo de investigação foi possível verificar alguns constrangimentos que serão de seguida enumerados.

A principal dificuldade sentida está relacionada com a angariação de participantes, já que das 53 pessoas contactadas, às quais se teve acesso através das já referidas técnicas de amostragem, apenas 21 aceitaram partilhar o seu testemunho. Das 32 pessoas que não foram entrevistadas, 19 não responderam à mensagem enviada através das plataformas acima referidas, provavelmente por não se sentirem à vontade em expor a sua experiência; 6 pessoas não cumpriam o requisito de trabalhar ou já ter trabalhado, condição que foi mal transmitida pelos participantes que, através da técnica bola de neve, deram a conhecer o estudo; 5 pessoas deixaram de responder às mensagens mesmo depois de

uma segunda tentativa; e 2 faltaram à entrevista agendada e não responderam à tentativa de reagendamento.

Como vai ser possível verificar no próximo capítulo, dos 21 participantes, 17, ou seja, a grande maioria, são ou já foram assumidos em pelo menos um dos contextos profissionais pelos quais passaram, facto que se acredita ser fundamental na disponibilidade demonstrada para participar no estudo. A ausência de resposta à tentativa de contacto e o não comparecimento à entrevista previamente agendada pode dever-se, em alguns casos, à intenção de permanecer no armário ou desconforto em relatar a sua experiência a terceiros/desconhecidos.

Além disso, com alguns dos 21 participantes houve alguma dificuldade em agendar as entrevistas devido a uma incompatibilidade de horários, não sendo, contudo, esse um motivo de entrave à realização das mesmas.

CAPÍTULO IV – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Neste capítulo são apresentados e discutidos os resultados obtidos através do método de recolha de dados utilizado, neste caso a entrevista semi-diretiva. Para isso são utilizadas afirmações dos entrevistados cujo registo foi possível, tal como supramencionado, através da gravação e posterior transcrição das 21 entrevistas realizadas.

4.1. Caracterização da amostra

Como é possível verificar na tabela 3, a presente investigação é composta por 21 participantes homossexuais, 12 homens e 9 mulheres, com idades compreendidas entre os 18 e os 35 anos.

A nível geográfico, verifica-se uma predominância de entrevistados na zona Norte do país, havendo, no entanto, participantes da zona Centro e ainda 2 a residir atualmente no estrangeiro. Quanto a estes últimos importa salientar que apenas as experiências laborais referentes a Portugal foram consideradas de modo a evitar um enviesamento dos dados.

Tabela 3 - Dados biográficos dos participantes

	Género	Idade	Zona geográfica
Entrevistado 1	M	21	Guimarães
Entrevistado 2	M	28	Felgueiras
Entrevistado 3	F	18	Aveiro
Entrevistado 4	F	28	Viana do Castelo
Entrevistado 5	F	28	Viana do Castelo
Entrevistado 6	F	31	Braga
Entrevistado 7	F	28	Matosinhos
Entrevistado 8	M	33	Guimarães
Entrevistado 9	M	20	Vila Verde
Entrevistado 10	M	35	Guimarães
Entrevistado 11	M	32	Estarreja
Entrevistado 12	F	32	Viseu
Entrevistado 13	M	31	Londres
Entrevistado 14	M	34	Lisboa
Entrevistado 14	M	28	Espanha

Entrevistado 16	F	24	Porto
Entrevistado 17	F	25	Porto
Entrevistado 18	M	24	Lisboa
Entrevistado 19	F	29	Porto
Entrevistado 20	M	21	Lisboa
Entrevistado 21	M	25	Porto

Em termos profissionais, tal como ilustrado na tabela 4, fazem parte da presente investigação entrevistados das mais diversas áreas laborais, com percursos profissionais mais ou menos estáveis e coerentes, havendo 3 participantes que se encontram atualmente desempregados.

Tabela 4 - Dados laborais dos participantes

	Profissão atual	Profissão(ões) anteriores
Entrevistado 1	Desempregado	Operário, restauração
Entrevistado 2	Operário	Gerente de bar, restauração
Entrevistado 3	Desempregada	Funcionária em museu
Entrevistado 4	Agente imobiliária	Gestora de stock, restauração
Entrevistado 5	Gerontóloga	Lojista
Entrevistado 6	Segurança	Operária
Entrevistado 7	Técnica de redução de riscos	Telemarketing, gestão de alojamento local
Entrevistado 8	Piloto	Call center
Entrevistado 9	Operário de supermercado	Restauração
Entrevistado 10	Professor	Rececionista de hotel, consultor de viagens
Entrevistado 11	Desempregado	Jornalista, técnico de comunicação
Entrevistado 12	Gestora de qualidade	Lojista, operária
Entrevistado 13	Lojista	Cabeleireiro, lojista, administrativo
Entrevistado 14	Restaurador	Lojista
Entrevistado 15	Publicitário	Técnico de publicidade e animação
Entrevistado 16	Lojista	Técnica de som e videógrafa
Entrevistado 17	Restauração	Assistente de sala em teatro
Entrevistado 18	Comunicação	Moda, comunicação
Entrevistado 19	Professora	Professora de karaté

	universitária, atriz	
Entrevistado 20	Ator	Restauração
Entrevistado 21	Explicador	Restauração

4.2. Discriminação no acesso ao emprego

4.2.1. Percepção de discriminação

Dos 21 entrevistados, 4 afirmam acreditar ter sido vítima de discriminação no acesso a emprego devido à sua orientação sexual, orientação essa que não foi revelada pelos próprios nem nunca foi sondada no decurso do processo de seleção. Esses entrevistados acreditam que esta possa ter sido perceptível na sua linguagem não verbal e aparência, como se pode perceber nos excertos que se seguem:

“(...) os gays gostam de se arranjar. Os hétero não são tanto de usar base na cara, não são tanto de usar laca no cabelo, não dão tanto nas vistas. E a pessoa que me entrevistou lá deve ter ficado com essa impressão.” (Entrevistado 2)

“Sim! É uma questão de estereótipo, porque sou uma mulher careca que se veste de preto e tem tatuagens. A sensação que eu tenho é que raramente as pessoas têm dúvidas.” (Entrevistada 7)

“se tens uma voz mais aguda e uns trejeitos mais femininos e és homem, é o suficiente para seres excluído.” (Entrevistado 11)

“Sim! Por causa do meu aspeto penso eu. Eu acho que o entrevistador se apercebeu porque eu não sou o estilo clássico de mulher hétero, não tenho o cabelo comprido, não sou cuidada no aspeto extremo feminino, não me pinto e a minha roupa é naturalmente diferente, o meu cabelo, etc.” (Entrevistada 12)

Estes testemunhos vêm reforçar o defendido por Drydakis (2019), que refere que as pessoas que são identificadas como gays ou lésbicas durante a fase inicial de recrutamento, tendem a ser discriminadas mesmo tendo as habilitações e experiência profissional requeridas.

De acordo com os entrevistados, e tal como já mencionado, a sua linguagem não verbal e o seu aspeto físico podem ser os fatores na base dessa discriminação, já que, tal como defende Ahmed (2013), os trabalhadores homossexuais são muitas vezes estereotipados e discriminados por possuírem, em alguns casos, características associadas ao sexo oposto. Desta forma, fica claro o peso que esta inversão dos tradicionais papéis de género, admitida pelos próprios participantes, pode ter na ocupação de determinados postos de trabalho.

Tabela 5 - Perceção de discriminação

Perceção de discriminação	
Aparência e linguagem não verbal	4

4.2.2. Consequências da discriminação

É importante salientar que duas das entrevistadas que afirmam já ter sido discriminadas referem que, por nunca lhes ter sido diretamente dito se foi realmente esse o motivo da não contratação, não podem afirmar com toda a certeza se esse foi efetivamente um fator decisivo:

“(...) ficam sempre aqueles e se ‘s. Será que foi isto?” (Entrevistada 7)

“(...) fica sempre aquela dúvida no ar, se terá sido por causa disso ou não.” (Entrevistada 12)

Há também outro participante que, mesmo nunca se tendo apercebido de que a sua orientação sexual tenha sido um entrave, revela a mesma preocupação e dúvida:

“Talvez, talvez... É um bocado subjetivo, nós nunca vamos saber se foi por causa disso ou não.” (Entrevistado 1)

Mesmo ficando esta dúvida no ar, os 4 entrevistados que afirmam já ter sido alvo de discriminação na fase de recrutamento e seleção devido à sua homossexualidade, afirmam ter sido algo que os afetou, sendo a tristeza uma das consequências mencionada por dois dos participantes: causou tristeza, mal-estar e revolta:

“Fiquei triste, acho que é normal.” (Entrevistada 7)

“Se te cai bem? Não cai, obviamente que não cai, fiquei triste e magoado.” (Entrevistado 11)

Além da tristeza, a revolta é também elencada como uma das consequências do episódio discriminatório:

“É revoltante saberes que só por seres gay não vais ser contratado. (...) sabia que tinha competências para o trabalho e não ser contratado por causa de um preconceito estúpido é mesmo mau.” (Entrevistado 2)

“Fiquei revoltada claro, só por ser homossexual não quer dizer que não seja competente.” (Entrevistada 12)

Em relação a este tópico das consequências da discriminação no acesso ao emprego, não foi encontrada na literatura analisada nenhuma informação nem concordante nem discordante. Contudo, é facilmente entendida esta sensação de tristeza e revolta mencionada pelos entrevistados já que, tal como os próprios afirmam, viram o seu profissionalismo e competência questionados devido a uma característica que em nada os influencia. Estes dados vêm reforçar a conclusão de Brandão (2013) e Ozeren (2014), que defendem que a revelação da orientação sexual torna por vezes irrelevantes, ou menos relevantes, as competências profissionais, o que faz com que o colaborador homossexual seja avaliado com base num atributo que em nada está associado ao domínio profissional.

No entanto, é pertinente lembrar que, tal como defende Drydakis (2019), a discriminação na contratação de indivíduos com uma orientação sexual minoritária nem sempre se deve à incerteza quanto ao profissionalismo e compromisso dos mesmos. Ou seja, a pessoa responsável pela contratação ou até mesmo a política da empresa podem não ser preconceituosas ou tendenciosas; contudo a contratação pode ser afetada devido ao receio de que os clientes e restantes colaboradores possam não reagir bem ao facto de terem de interagir com trabalhadores homossexuais.

Tabela 6 - Consequências da discriminação

Consequências da discriminação	
Tristeza	2
Revolta	2

4.2.3. Ausência de discriminação

Dos 21 entrevistados, 17 revelam nunca ter sentido que a sua orientação sexual tenha sido um entrave na sua contratação, ainda que 7 deles façam questão de referir que acreditam que caso o entrevistador se tivesse apercebido a situação pudesse ser bastante diferente:

“Não (...) Acho que não deu a entender, porque em termos de falas e jeitos eu acho que ainda não demonstrava ser gay. Se demonstrasse acho que seria diferente.” (Entrevistado 1)

“Não, mas porque não me foi perguntada. Porque eu acho que se tivesse sido perguntada eu não tinha sido selecionada.” (Entrevistada 3)

“Não, porque eles não sabiam.” (Entrevistada 4)

“Não (...) primeiro porque não tenho escrito na testa "sou homossexual" (...) e depois porque (...) como dizem muitas vezes "que surpresa, não parece nada, és tão feminina”.” (Entrevistada 5)

“Não (...) como eu tenho um comportamento heteronormativo acho que sempre se assumiu que eu era heterossexual.” (Entrevistado 8)

“Não (...) mas provavelmente se tivesse sido colocada essa questão (...) tenho quase a certeza, na situação que era, que iria ser um entrave à contratação.” (Entrevistado 10)

“Não, porque não está no meu currículo a minha orientação sexual, porque se estivesse” (Entrevistada 16)

É esta crença que faz com que 4 dos participantes confessem já se ter sentido na obrigação de esconder certas características da sua personalidade de modo a ocultar a sua homossexualidade e, deste modo, evitar situações de discriminação:

“(...) não tens de deixar de ser quem tu és, mas tens de te comportar de acordo com o sítio onde vais. Não vais a uma entrevista de trabalho, por exemplo, e estar lá cheio de tiques. Há certos sítios, certos momentos para tudo.” (Entrevistado 2)

“(...) se eu tiver de fazer uns trejeitos mais femininos para esconder de certa forma alguns indícios que possam levar à minha orientação sexual eu fá-lo-ei, porque a gente está lá para conquistar o lugar” (Entrevistada 6)

“(...) disfarcei sempre um bocado essa parte, ou seja, também nunca revelei muito esse lado” (Entrevistada 19)

“Em entrevistas eu tento controlar certos gestos e não sei quê (...) há ali um lado que tentas esconder pelo menos no início. Acho que isso podia ser um fator contra, por isso tento jogar um bocado pelo seguro” (Entrevistado 21)

Estes testemunhos vêm reforçar uma vez mais a conclusão de Ahmed (2013), que defende que os trabalhadores homossexuais são muitas vezes estereotipados e discriminados por possuírem, em alguns casos, características associadas ao sexo oposto. Para evitar essa discriminação e por terem consciência de que possuem efetivamente traços físicos e de personalidade, tais como maneirismos, expressões, gestos e formas de andar e vestir, que podem denunciar a sua orientação sexual, estes entrevistados preferiram camuflar certas características para não colocar em risco uma potencial contratação.

É ainda importante referir que nenhum dos 21 entrevistados foi confrontado, num processo de recrutamento e seleção, com questões que presumissem que eram heterossexuais ou homossexuais e que essa informação nunca lhes foi diretamente perguntada. Importa aqui relembrar que o entrevistador está legalmente proibido de perguntar e até mesmo fazer insinuações acerca da vida sexual dos candidatos a emprego já que, tal como consta no nº1 do art.º 17:

“o empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas: a) À sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para

avaliar da respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação”

Mesmo que essa informação tivesse sido perguntada ou insinuada, os participantes não eram obrigados a revelá-la já que segundo o nº2 do artigo 16.º do Código do Trabalho, tal como já mencionado, os colaboradores não são obrigados a revelar a sua orientação sexual, uma vez que possuem o direito à reserva da intimidade da vida privada, direito esse que abrange informações relacionadas com a esfera íntima e pessoal, nomeadamente informações que digam respeito à vida familiar, afetiva e sexual, ao estado de saúde ou às ideologias políticas e religiosas.

Os entrevistados fizeram questão de referir que se lhes tivesse sido perguntada tal informação estes nunca responderiam por terem conhecimento de que isso não é permitido por lei. Ainda assim, os 7 entrevistados que referiram acima acreditar que, caso o entrevistador tivesse conhecimento ou se tivesse apercebido da sua homossexualidade, seriam discriminados, voltaram a reforçar essa ideia afirmando que se porventura respondessem a essa eventual questão acreditam que poderiam ser vítimas de discriminação.

Tabela 7 - Ausência de discriminação

Ausência de discriminação	
Falta de perceção por parte do entrevistador	7
Inexistência de questionamento direto da sexualidade	7
Encobrimento de características de personalidade	4

4.3. Discriminação laboral em função da orientação sexual

4.3.1. Perceção de discriminação

Dos 21 entrevistados, 9 afirmam já ter sido alvo de discriminação em contexto laboral com base na sua homossexualidade pelo menos uma vez no decorrer das suas vidas profissionais, sendo a competência profissional questionada um dos episódios mencionados pelos participantes:

“quando se tratava de pegar em coisas pesadas nunca chamam os homossexuais. Devem pensar que somos florzinhas! E eu tenho a mesma força que eles (...) A discriminação percebe-se maior parte das vezes nestas pequenas coisas.” (Entrevistado 2)

“os que não são homossexuais fazem e quando chega a minha vez pensam que eu não sou capaz por ser gay. Por exemplo coisas mais pesadas (...) Eu trabalho em reposição e tenho de carregar coisas muito pesadas e eles muitas vezes dizem que fazem eles e tenho a certeza que não é pelo meu aspeto físico, é por eu ser gay.” (Entrevistado 9)

“quando ela descobriu tentou um bocado pôr-me de parte nessas atividades onde era preciso mais interação com as crianças. Tipo, se íamos passear e eu tinha de dar as mãos aos meninos, já não ia. Limitava-me àquelas coisas de sentar e ler uma história. Mas se fosse atividades com mais interação devia pensar “é melhor não, se não ainda ficam fufos eles”. (...) se eu não fosse boa ok, mas eu sei que era boa e sei o que andava lá a fazer.” (Entrevistada 3)

Afirmações que comprovam, tal como defende Brandão (2013) e Ozeren (2014), que a revelação da orientação sexual torna por vezes irrelevantes, ou menos relevantes, as competências profissionais, o que faz com que o colaborador homossexual seja avaliado com base num atributo que em nada está associado ao domínio profissional. Este facto é perceptível nos testemunhos acima apresentados já que a força e destreza física e o gosto e competência para lidar com crianças, aspetos que em nada são influenciados pela homossexualidade, foram tidos em conta tornando menos relevantes as competências profissionais dos entrevistados.

Mas os relatos de discriminação não ficam por aqui, sendo o isolamento, quer por parte de colegas de trabalho quer perante clientes, uma das situações relatadas:

“Quando tens de enviar alguém para uma sessão com o Presidente da República e preferes mandar alguém que tenha uma postura mais heteronormativa (...) não terá sido a experiência profissional porque quem sempre fez a cobertura de eventos em termos de reportagem fui eu, e aquele em particular...” (Entrevistado 11)

“Nós tínhamos vestiários (...) e como tínhamos de usar farda acabávamos por nos trocar lá (...) Viravam-se de costas para mim para se vestirem, quando eu via que à frente das outras colegas estavam à vontade. Ou seja, eu estava numa ponta do balneário e toda a gente estava de costas para mim, mas de frente umas para as outras. (...) eu era mesmo a única pessoa ali

que estavam a evitar que olhasse. (...) ou então abriam ambas as portas dos cacifos para fazer tipo barreira visual.” (Entrevistada 5)

Os excertos vêm confirmar uma das conclusões de Garcia e Souza (2010), de que o isolamento dos colaboradores homossexuais para que estes não tenham contacto com clientes é uma das ações mais comuns por parte de quem discrimina, bem como o isolamento por parte dos restantes colegas.

O despedimento, ilustrativo da discriminação formal, foi também uma das situações elencadas, neste caso pelo entrevistado 9:

“Eu fui despedido num trabalho, numa pastelaria, por ser gay. (...) o meu namorado começou a frequentar o café e ela começou a reparar que nós estávamos juntos (...) Depois no fim do mês ela chegou a minha beira e disse-me que não ia contar mais comigo porque eu dava má imagem à pastelaria (...) e ela disse que era por causa da minha orientação sexual.” (Entrevistado 9)

Esta experiência reforça a ideia apresentada por Ozeren (2014) de que as ameaças de despedimento ou o despedimento efetivo fazem parte dos episódios de assédio e violência física, psicológica ou moral mais relatados por trabalhadores homossexuais.

Mas os testemunhos não ficam por aqui, sendo vários os relatos de situações de assédio e outras formas de violência verbal e não verbal, como comportamentos inapropriados, delatores (sem motivo real), comentários grosseiros, gestos ofensivos, tal como ilustrado nos excertos que se seguem:

“estouravam-me bombinhas à porta, partiram-me os vidros do bar, foram para dentro do café e atiraram-me com os cinzeiros pro chão. A partir do momento em que se sabe que és homossexual, és sempre o elo mais fraco, automaticamente.” (Entrevistado 2)

“A minha chefe direta (...) soube (...) que eu namorava com uma rapariga na altura. (...) uma colega minha contou-me que ela lhe foi dizer (...) "cuidado com a Sónia que ele é lésbica". Eu não entendo o "cuidado" (...) e desde essa altura eu confrontei-a, perguntei se havia algum problema (...) e desde aí que me fez a vida negra. Andava a reportar aos chefes mais altos que eu saía mais cedo, que criava problemas, pronto, essas coisas.” (Entrevistada 12)

“Eu estava a trabalhar no Porto numa loja de fatos e a manager de lá era jeová. E ela disse assim “quando sentires que precisas de ajuda és muito bem-vindo no nosso centro” (...) “quando sentires que te queres curar vem ter connosco” (...) “quando não quiseres ter esse demónio dentro de ti”.” (Entrevistado 13)

“o meu professor de karaté houve um dia quando íamos fazer um exame com os miúdos e os pais dos miúdos, etc, que ele me disse “olha, vê lá se tens um bocado de cuidado aí com as tuas coisas e não te pões a dizer...”. Pronto, a única coisa mais chata que eu tive poderá ter sido isso de me ter sido dado a entender que é melhor eu guardar isto para mim porque depois os pais podem não gostar muito da ideia ou podem depois não confiar tanto em mim para dar treinos aos miúdos.” (Entrevistada 19)

“Eu estava (...) lá no café (...) e eu estava a servi-los e um deles já meio bêbado diz-me qualquer coisa do género “oh X, não achas que andas a ficar um bocado abichanado?”. E depois eu estava com uma tote de pano, sabes? E eles “agora até andas com esses saquinhos”. E no meio disto toca-me na pila tás a ver?” (Entrevistado 20)

Os recortes das entrevistas anteriormente apresentados vêm apoiar os estudos de Brandão (2013), Garcia e Souza (2010), Hebl et al. (2002) e Levine e Leonard (1984) ao demonstrar que a discriminação informal é, de facto, o tipo de discriminação mais comum. Isto porque não assenta em procedimentos e políticas institucionalizadas, mas sim em ações ditas mais subtis que envolvem interações não-verbais, para-verbais e verbais.

É fundamental mencionar que destes 9 entrevistados, apenas um, o entrevistado 20, não era ainda assumido. Todos os restantes eram completamente ou parcialmente assumidos no contexto profissional a que se referem, ou seja, mesmo que não tivessem falado abertamente com toda a gente das respetivas empresas sobre o assunto, era do conhecimento geral ou parcial a sua orientação sexual. Este facto vai ao encontro do afirmado por Levine e Leonard (1984) já que demonstra que o medo de discriminação e assédio pós revelação é, em alguns casos, totalmente justificado tendo em conta que pode efetivamente acarretar consequências negativas para os trabalhadores homossexuais. No entanto, este tópico da revelação e respetivas consequências será abordado de forma mais detalhada na secção seguinte.

É ainda relevante mencionar que discriminação e o preconceito são, segundo os entrevistados e ainda que não de forma direta, também visíveis nos comentários proferidos por colegas de trabalho em relação às pessoas homossexuais e restante comunidade LGBTI+.

Quando questionados acerca da frequência com que ouvem ou ouviam comentários homofóbicos, negativos e depreciativos sobre pessoas homossexuais em contexto laboral, a grande maioria deixa clara a existência, ainda que não constante, dos mesmos. Assumidos ou não, quase todos afirmam interferir nessas situações com o objetivo de tentar “educar” e mudar mentalidades e que esses episódios não têm influência na sua relação com os outros nem na sua identidade enquanto profissional. Apenas os entrevistados pertencentes a áreas, segundo os próprios, mais tolerantes, como a área das artes, da moda, da comunicação e áreas que trabalham diretamente com este tipo de questões, afirmam não existir qualquer tipo de comentário depreciativo.

Tabela 8 - Percepção de discriminação

Percepção de discriminação	
Comportamentos inapropriados, delatores (sem motivo real), comentários grosseiros e gestos ofensivos	5
Competência profissional questionada	3
Isolamento por parte de colegas e perante clientes	2
Despedimento	1

4.3.2. Consequências profissionais da discriminação

Quando questionados acerca do impacto destes episódios na sua vida profissional, 5 dos entrevistados revelam, em contraste com a literatura, não ter sentido qualquer diferença em termos de produtividade e/ou satisfação com o trabalho no geral.

No entanto, 4 dos entrevistados confidenciam que as suas experiências de discriminação trouxeram efetivamente consequências nefastas, sendo o desejo de abandonar a organização uma delas:

“Houve uma altura em que eu estava “ok, vou desistir disto, porque já não aguento estarem-me a afastar das atividades que eu gosto de fazer e que sei que sou boa a fazer”.”
(Entrevistada 3)

“Profissionalmente é tipo “meu, eu não quero trabalhar com esta pessoa louca”. Até cheguei a pensar em despedir-me porque não queria estar sempre a ouvir aquelas coisas.” (Entrevistado 13)

Estes testemunhos dos entrevistados 3 e 13 vão ao encontro do defendido por Clair e colaboradores (2005) que acreditam que os episódios de discriminação podem refletir-se na vontade do colaborador em abandonar a organização.

A diminuição da produtividade e da motivação e satisfação laborais são também consequências mencionadas pelos entrevistados 3, 11 e 12. A este respeito, os participantes dão conta do seguinte:

“Só me deixaram desmotivada e eu a partir daí sei que não fiz o meu trabalho como devia ser, ou tão bem quanto fazia.” (Entrevistada 3)

“Acho que aquilo que afeta mais é te sentires de mãos e pés atados e não teres a quem recorrer. É uma sensação de impotência muito grande e depois claro que isso afeta tudo, a tua produtividade, etc.” (Entrevistado 11)

“tudo está interligado e é normal que depois não estejas tão feliz, tão motivada e tão satisfeita a trabalhar.” (Entrevistada 12)

Estes excertos estão de acordo com o defendido por Ozeren (2014) e Clair e colaboradores (2005) segundo os quais as principais consequências da discriminação laboral com base na orientação sexual em termos profissionais, passam essencialmente por uma diminuição da satisfação, motivação e comprometimento organizacionais bem como por uma menor produtividade.

Tabela 9 - Consequências profissionais da discriminação

Consequências profissionais da discriminação	
Ausência de efeitos percebidos	5
Diminuição da produtividade e da motivação e satisfação laborais	3
Desejo de abandonar a organização	2

4.3.3. Consequências pessoais da discriminação

No que diz respeito às consequências a nível pessoal, os participantes deixam clara a influência que estes episódios tiveram no bem-estar de cada um, sendo a tristeza a consequência comum a todos aqueles que já foram alvo de discriminação, destacando-se o seguinte testemunho:

“fiquei mesmo muito triste com o preconceito!” (Entrevistada 19)

A depressão e consequente isolamento é também um dos efeitos mencionados pelos entrevistados:

“como é obvio, uma pessoa acaba por se sentir, sente as coisas. Por mais que tu demonstres uma cara a rir-te, não quer dizer que estejas feliz. E eu trabalhei muito tempo a sentir-me magoado e deprimido, percebes?(...) Já andei em psicólogos!” (Entrevistado 2)

“houve uma altura em que eu me sentia deprimida (...) fiquei bastante abalada, estava sempre triste e a pensar naquilo. A minha família até chegou a perguntar-me o que se passava porque andava mais distante e não parecia eu.” (Entrevistada 3)

“Sem dúvida que teve muita influência no meu bem-estar pessoal. Não sei se já deu para perceber mas eu sou uma pessoa muito sensível (...) depois disso acontecer cheguei a sentir-me deprimida, só pensava naquilo e de que forma ia resolver aquela situação (...) e até me isolei um bocado do meu círculo extra trabalho de tanto que aquilo me consumia.” (Entrevistada 12)

A dificuldade em comer e dormir é também uma das consequências assinaladas pelos participantes que já foram alvo de discriminação laboral com base na sua orientação sexual pelo menos uma vez no decorrer do seu percurso profissional:

“magoou-me mesmo! Nem conseguia comer e dormir em condições, estava sempre stressada” (Entrevistada 5)

“causa sempre alguma coisa, fico a pensar naquilo e claro que não é agradável. Até quando queria dormir aquilo me vinha à cabeça.” (Entrevistado 11)

A falta de autoestima e conseqüente autoquestionamento são também referidos pelos entrevistados 9 e 13:

“magoa, costuma magoar (...) Senti-me muito mal, é normal! Quando isso acontece fico sempre triste naqueles minutos depois e cheguei mesmo a duvidar de mim e das minhas capacidades e se realmente teria menos força que os meus colegas (...) depois rapidamente cheguei à conclusão que isso é uma estupidez e um preconceito puro.” (Entrevistado 9)

“oh, é muito mau! Fico sempre a pensar naquilo e isso afeta, claro que afeta. (...) cheguei a perguntar a mim mesmo se aquilo teria algum fundo de verdade e se precisava de me curar como ela disse.” (Entrevistado 13)

Por fim, há ainda um entrevistado, o entrevistado 20, que assinala a sensação de humilhação como uma consequência do episódio discriminatório:

“foi um bocadinho violento e humilhante, eu senti-me humilhado mesmo. Estava sozinho e ele estava com os amigos e foi quase aquela sensação de bullying de escola sabes? Fiquei mesmo incomodado!” (Entrevistado 20)

Todos estes excertos acima apresentados vão ao encontro do defendido por Herek, Gillis e Cogan (1999) que, com base na sua investigação, concluem que os trabalhadores homossexuais vítimas de discriminação e assédio tendem a apresentar baixa autoestima, falta de confiança, problemas em dormir e comer, ansiedade, stress e depressão. Esta conclusão é uns anos mais tarde reforçada por Drydakis (2019) que defende, igualmente, que os episódios de assédio e discriminação

laboral, quando não sinalizados e solucionados, podem efetivamente ter consequências graves para a saúde mental dos indivíduos que deles são alvo, tal como ficou provado nos relatos apresentados.

Tabela 10 - Consequências pessoais da discriminação

Consequências pessoais da discriminação	
Tristeza	9
Depressão e isolamento	3
Dificuldade em comer e dormir	2
Falta de autoestima	2
Sensação de humilhação	1

4.3.4. Ausência de discriminação

Dos 21 entrevistados, 12 revelam nunca ter sido discriminados em contexto laboral com base na sua orientação sexual. Contudo, importa perceber se não o foram por ninguém em contexto laboral ter conhecimento da sua homossexualidade ou se, por oposição, sabiam, mas isso não foi um problema.

Desses 12 participantes, 4 afirmam nunca ter sido discriminados por não terem revelado em nenhum momento a sua orientação sexual. É o caso do entrevistado 6, 8, 10 e 21:

“Não (...) porque as pessoas não sabiam (...) ainda não havia confiança para isso.”

(Entrevistada 6)

“Acho que não, não (...) pela vantagem, chamemos-lhe vantagem, de ter um comportamento heteronormativo. Porque realmente é uma confort zone na qual eu posso permanecer o tempo que eu quiser.” (Entrevistado 8)

“Não, porque nem os meus alunos nem os outros professores sabem (...) e eu sei que é uma coisa que em mim não se nota.” (Entrevistado 10)

“Não, porque ninguém sabe (...) o tipo de relação que nós temos não é próxima para termos conversas pessoais.” (Entrevistado 21)

De acordo com estes participantes, o facto de os colegas de trabalho desconhecerem a sua orientação sexual, em alguns casos derivado da não infração dos tradicionais papéis de género e noutros devido à inexistência de relações de amizade, não deixa espaço para que ocorram episódios discriminatórios.

Por fim, desses 12 participantes, apenas 8 afirmam que, mesmo sendo do conhecimento geral ou parcial a sua orientação sexual, nunca sofreram de discriminação em contexto laboral. Isto deve-se ao facto de, segundo os próprios, estarem integrados em ambientes organizacionais inclusivos, bem como ao facto de, com o tempo, terem criado relações de amizade, fatores que tornam menos propícia a discriminação.

No que à discriminação em meio laboral diz respeito, foi ainda feita aos entrevistados a seguinte questão: “Alguma vez sentiu que um colega/superior, sabendo ou apercebendo-se que é gay, usa/ manipula essa informação nas interações profissionais que têm? Ou seja, o facto de dispor dessa informação, confere a essa pessoa uma espécie de “poder” que exerce nessas interações?”. Em relação a este tópico todas as respostas foram negativas, ainda que alguns dos entrevistados façam questão de mencionar que se esta situação se verifica eles não têm percepção e consciência acerca dela.

Tabela 11 - Ausência de discriminação

Ausência de discriminação	
Ambientes organizacionais inclusivos e relações de amizade	8
Não revelação	4

4.3.5. Reporte (ou não) dos episódios discriminatórios

Quando questionados sobre se reportaram os incidentes descritos no início deste subcapítulo, apenas 2 dos 9 entrevistados, nomeadamente os entrevistados 2 e 12, revelaram tê-lo feito. Na base dessas denúncias está a sensação de esgotamento provocada por essas mesmas situações tanto a

nível pessoal como profissional, o que vem reforçar as conclusões acima ilustradas ao demonstrar uma vez mais que os episódios de discriminação podem ter um efeito nefasto na vida pessoal e profissional das pessoas que deles são alvo.

Aos restantes foi questionado o porquê da decisão de não reportar a situação, sendo o medo de represálias e a vergonha os motivos elencados por todos os entrevistados que já foram vítimas de discriminação laboral pelo menos uma vez no decorrer da sua vida profissional. A generalidade afirma que o receio de que os episódios discriminatórios se acentuassem após a denúncia como forma de vingança, bem como a vergonha do que os restantes colegas e superiores iriam pensar, foram os responsáveis pela ausência de reporte.

A imaturidade na altura do sucedido é também uma das razões elencadas, neste caso pela entrevistada 3:

“Oh, e naquela altura também era muito nova e não tinha a mentalidade que tenho hoje e a coragem que se calhar teria hoje se me acontecesse algo do género.” (Entrevistada 3)

Por fim, é ainda referido como motivo para a ausência de reporte a falta de pessoas apropriadas para receber a denúncia:

“No fundo também não tinha a quem denunciar o que se tinha passado.” (Entrevistado 20)

Todos estes relatos vão ao encontro dos resultados partilhados por Herek (2000) e pelo relatório Discriminação Contra Pessoas LGBTI+ referente ao ano de 2019, que concluem que as denúncias são ainda escassas. Grande parte dos motivos elencados constam no já referido relatório publicado pela ILGA (2020), já que o receio de represálias, o desconhecimento de direitos, procedimentos ou instâncias às quais se pode apresentar denúncias, a falta de provas ou algum tipo de elemento que permita apresentar uma denúncia, a descrença nas autoridades competentes e os sentimentos de vergonha, são as razões mencionadas como sendo as principais responsáveis pela ausência de reporte.

Tabela 12 - Reporte (ou não) dos episódios discriminatórios

Reporte (ou não) dos episódios discriminatórios	
Esgotamento (casos de reporte)	2
Medo de represálias	7
Vergonha	7
Imaturidade	1
Inexistência de pessoas apropriadas para receber a denúncia	1

4.4. Revelação da orientação sexual

Antes de apresentar os dados recolhidos acerca da revelação e da não revelação da orientação sexual em meio laboral, o que motiva essa decisão e potenciais consequências daí resultantes, é importante salientar que existem entrevistados que neste momento são assumidos e em trabalhos anteriores não o eram, e vice-versa, pelo que é possível encontrar testemunhos dos mesmos nas duas secções.

Importa ainda referir que os testemunhos dos entrevistados parcialmente assumidos, ou seja, aqueles que assumem a sua orientação sexual apenas perante alguns colegas de trabalho, farão parte do presente tema - Revelação da orientação sexual.

4.4.1. Motivos da revelação

Quando questionados sobre qual/quais o(s) motivo(s) que levou/ levaram à decisão de revelação total ou parcial da orientação sexual em contexto laboral, foram várias as razões apontadas pelos entrevistados, nomeadamente a construção de relações de amizade:

“eu gostava mesmo muito dela e via-se que ela era super aberta.” (Entrevistada 3)

“Eu posso partilhar um bocadinho da minha intimidade, dizer que eu tenho efetivamente uma namorada, com as pessoas que eu sinto que são de boa fé. Mas a gente precisa de apalpar um bocadinho o pulso das pessoas.” (Entrevistada 4)

“Eu na altura assumi perante as pessoas mais próximas. (...) com o tempo é que fui criando afinidades e essas pessoas sim souberam. (...) mas também fiz questão de avaliar o contexto antes.” (Entrevistada 5)

“Já estava lá há anos, já tinha criado muitas amizades e a certo momento deixou de fazer sentido esconder.” (Entrevistada 6)

“Havia abertura e cumplicidade.” (Entrevistado 11)

“Oh, fui criando relações e não fazia sentido esconder, não é?” (Entrevistado 14)

“Eu tenho relações mais próximas com uns do que com outros, há uns que sabem (...) outros que têm as suas suspeitas e outros que não fazem ideia. (...) se me sentir à vontade para isso com os meus colegas de trabalho assumo.” (Entrevistada 16)

“A partir do momento em que eu começo a interagir ou tenho uma relação de proximidade maior com as pessoas com quem trabalho, aí começa a fazer sentido falar um bocado da minha vida íntima e do que se passa em casa porque, pronto, é assim que a relação progride e faz sentido.” (Entrevistada 17)

“eu contei pra dois ou três anos depois ao meu grupo mais próximo do karaté.” (Entrevistada 19)

Os recortes das entrevistas acima apresentados vêm reforçar a ideia de Griffith e Hebl (2002) de que um dos principais motivos na base da decisão de revelação da orientação sexual em meio laboral é a construção de relações de amizade. Esta conclusão é partilhada por Herek (1996) que defende que com a convivência diária vão surgindo conversas que tornam difícil uma separação clara entre o profissional e o pessoal fazendo com que com o passar do tempo, e à medida que as relações se vão fortalecendo dentro da organização, valores como a honestidade e a confiança passem a ser imperativos para que as relações sejam verdadeiras e genuínas.

No entanto, vários foram os entrevistados que fizeram questão de mencionar que a revelação, seja ela total ou parcial, só se consumou após uma cuidadosa avaliação da probabilidade de rejeição.

Ou seja, quando estavam reunidas as condições que os faziam considerar elevada a probabilidade de aceitação por parte das pessoas a quem decidiram revelar, indo ao encontro das conclusões de Beals, Peplau e Gable (2009).

Para além da construção de relações de amizade, a existência de ambientes organizacionais inclusivos é apontada pelos entrevistados como um dos principais motivos na base da decisão de revelação:

“eu tinha a minha amiga lá que era lésbica e eu acabava por estar mais à vontade.”

(Entrevistado 2)

“eu trabalho num local que como trabalha com direitos humanos nunca na vida ia exercer qualquer tipo de pressão e nunca ia deixar que ninguém se sentisse desconfortável com o que quer que fosse.” (Entrevistada 7)

“Por exemplo, quando eu comecei a trabalhar no cabeleireiro essa pessoa era minha amiga e era super moderna, super welcoming e super suportive e eu sentia que podia ser quem era.”

(Entrevistado 13)

“A minha experiência tem muito a ver com audiovisuais, que faz parte das áreas mais criativas (...) e como é tão normal e tolerável para mim nunca foi uma questão” (Entrevistado 15)

“Primeiro porque o teatro é um setor super tolerante e depois porque faz-se um trabalho muito grande de autoconhecimento e nos processos das peças às vezes vai buscar-se memórias e vivências e eu aí falo das coisas.” (Entrevistada 19)

“eu estou um bocado numa bolha em que essas questões estão muito mais aceites e muito mais discutidas, abertas, porque são as áreas artísticas e há uma certa tendência para nas áreas artísticas haver uma maior aceitação nesse aspeto. (...) maior parte das pessoas que trabalham comigo também o são.” (Entrevistado 20)

“no corpo de funcionários eramos quase todos homossexuais.” (Entrevistado 21)

Os excertos vêm comprovar o papel fundamental de um ambiente organizacional inclusivo na decisão de revelação, tal como defendem Griffith e Hebl (2002). Todavia, tal parece depender do setor, na medida em que estes entrevistados fizeram questão de mencionar a importância do setor no qual trabalham ou trabalharam para essa tomada de decisão. O grau de abertura demonstrado pelas

empresas dos mais diversos setores é abordado num estudo de Levine e Leonard (1984) no qual consta que os setores das artes, beleza e moda são, efetivamente, os mais tolerantes. Por sua vez, nos setores da justiça, ensino e forças armadas a tolerância é significativamente inferior (Drydakis, 2019).

Além disso, é importante referir que em apenas um dos sete ambientes referidos não existiam outros colaboradores homossexuais, o que vem demonstrar, tal como defende Clair e colaboradores (2005), que a presença de outros indivíduos na organização que tenham revelado publicamente a sua identidade invisível e estigmatizada apresenta-se, efetivamente, como um facilitador da decisão de revelação. Acresce um estudo conduzido por Colgan e colaboradores (2007) no qual são enunciados fatores considerados fundamentais para facilitar o processo de revelação, sendo um deles a presença de outros colegas de trabalho ou superiores LGBTI+.

Mas os testemunhos continuam e não se esgotam na construção de relações de amizade e na existência de ambientes organizacionais inclusivos, sendo o desejo de “educar” os que o rodeiam outro dos fatores decisivos na base da decisão de revelação:

“eu tenho um trabalho em que o nosso papel é precisamente trabalhar no desenvolvimento da sociedade (...) eu acho que não seria totalmente eu profissionalmente se não tivesse a coragem de eu pelo menos fazer a diferença, o pouquinho que seja, com o meu testemunho.” (Entrevistada 5)

“Eu acho que com quanto mais naturalidade encarmos as coisas mais naturais elas vão ser aos olhos de quem não as conhece. (...) tem de se dar visibilidade.” (Entrevistada 12)

“eu acho que devo assumir-me porque eu acho que em pequenos núcleos até posso fazer a diferença. É um dever político!” (Entrevistado 13)

Os excertos vão ao encontro do discurso de Clair e colaboradores (2005) que acreditam que a revelação pode ser motivada pelo desejo de “educar” as outras pessoas, de mudar as condições sociais de trabalho e de desafiar as normas sociais que levam à discriminação. Ou seja, tal como reforçam Bernstein (1997), Creed e Scully (2012) e Taylor e Raeburn (1995), alguns indivíduos homossexuais sentem que é da sua responsabilidade revelar o seu homoerotismo pois, dessa forma, estarão a explicar a identidade gay e a contribuir para gerar mudanças efetivas nas perspetivas das pessoas heterossexuais, sentimento também partilhado pelos entrevistados 5, 12 e 13.

Há ainda quem admita revelar a sua orientação sexual no seu local de trabalho já que o seu círculo familiar e de amigos tem conhecimento da sua homossexualidade e que, por isso, não há motivo para manter oculta essa informação:

“os meus pais já sabiam, os meus avós já sabiam (...) ou seja, a parte difícil já estava.”
(Entrevistada 3)

“se toda a minha comunidade sabe que eu sou homossexual, seja a minha família, seja os meus amigos, o meu trabalho para mim é uma extensão dessa mesma comunidade.”
(Entrevistada 19)

“a partir do momento em que disse aos meus pais, senti que não tinha de dar satisfações a mais ninguém.” (Entrevistada 17)

Em relação a este fator não foi encontrada na literatura nenhuma referência concordante ou discordante, porém é compreensível que se a família e amigos já têm conhecimento da sua orientação sexual, ou seja, o seu círculo mais próximo, se torne irrelevante que as outras pessoas, incluindo os colegas de trabalho, também o saibam. Citando a entrevistada 3, se “a parte difícil” já foi feita, não há motivo, na opinião destes participantes, para manter oculta a sua homossexualidade no local de trabalho.

Por fim, há ainda três entrevistados que, indo ao encontro do defendido por Day e Schoenrade (2006), assumem a sua orientação sexual no seu local de trabalho atual e/ou passado(s) quando escondê-la se torna emocionalmente mais caro do que revelá-la:

“Eu pensei “não vou ficar aqui a esconder, já chega, basta!”. Acho que é pior não dizer, porque o não dizer tem muitas coisas más associadas.” (Entrevistado 1)

“Nós quando decidimos assumir, não decidimos assumir, ficamos é fartos de esconder.” (Entrevistado 9)

“No fundo porque acho que é pior manter privado do que assumir.” (Entrevistado 11)

Tal como já foi mencionado, a decisão de não revelar pode acarretar consequências pesadas e nefastas para a vida pessoal e profissional dos colaboradores homossexuais. De acordo com Drydakis (2019), manter a orientação sexual em segredo faz com que o indivíduo se sinta incompreendido,

pressionado e alienado, o que resulta em elevados níveis de stresse, ansiedade e insatisfação com o trabalho. Ou seja, aqueles que permanecem no “armário” possuem níveis mais baixos de bem-estar psicológico e de satisfação com a vida em geral e com o trabalho em particular, devido ao dispêndio diário de energia nas atividades focadas em encobrir a identidade estigmatizada (Griffith & Hebl, 2002; Ozeren, 2014). E é esta sensação de insatisfação tanto a nível pessoal como profissional pré revelação que fez com que estes participantes optassem por revelar.

Tabela 13 - Motivos da revelação

Motivos da revelação	
Amizade	9
Ambientes organizacionais inclusivos	7
Colegas de trabalho LGBTI+	6
Desejo de “educar”	3
Conhecimento por parte da família e amigos	3
Preço elevado da não revelação	3

4.4.2. Formas de revelação

Quando questionados acerca de como assumiram a sua orientação sexual aos seus colegas de trabalho, dos 17 entrevistados que são ou já foram assumidos ou parcialmente assumidos em algum momento das suas vidas profissionais, 14 afirmam que foi em conversas informais de dia a dia que a revelação se consumou, destacando-se os seguintes testemunhos:

“eu fui falando naturalmente (...) às vezes em conversas sobre ir de férias (...) eu comentar, “oh, nem sei para onde vou este ano porque a X não tem férias”. Lá está, eu sempre falei dela de forma natural.” (Entrevistada 5)

"A coisa surgia naturalmente, não era forçada, se a minha colega me falava do marido ou do namorado eu falava da minha namorada." (Entrevistada 12)

"íamos almoçar juntos quase todos os dias e acabava por surgir esse assunto. Eu dizia "o meu namorado vem buscar-me hoje para irmos não sei onde" e eles "ai é, tens namorado? mostra uma foto, queremos saber quem é". (Entrevistado 15)

"Habitualmente as conversas são tidas em contexto mais informal, ou seja, quando comesças a conhecer os teus novos colegas e te perguntam se tens namorada ou não, e para mim a resposta é óbvia "não tenho namorada porque não sou heterossexual". (Entrevistado 18)

Os excertos acima vão ao encontro da já mencionada revelação direta na qual, segundo Brandão (2013), o indivíduo homossexual assume a sua homossexualidade perante aqueles que o rodeiam de forma clara e, na generalidade, verbal.

No entanto há três entrevistados que mencionam não ter sido necessária esta revelação verbal, sendo a revelação feita de forma indireta:

"Se me perguntares assim "houve um momento em que tiveste de dizer?", oh pah, não. Para te dar um exemplo, a minha coordenadora quando me perguntou se eu era comprometida já me perguntou no feminino. Ou seja, nunca foi esta cena de "olha, eu gosto de mulheres". (Entrevistada 7)

"Claro que as pessoas se aperceberam. (...) eu tenho muitos maneirismos, a maneira como eu falo, a maneira como eu me visto, eu sou bicha sabes e as pessoas apercebem-se obviamente (...) nunca foi preciso ter uma conversa assumida acerca disso." (Entrevistado 13)

"Nem foi preciso dizer no fundo. Se quisermos ir mais ou menos pelo estereótipo, eu acho que as pessoas notam bem porque eu não me preocupo em tentar passar uma imagem de que eu sou masculino ou uma imagem de que eu sou um rapaz e que então eu vou corresponder a certos gestos e a certas formas de estar." (Entrevistado 20)

As opiniões manifestadas nestes excertos coincidem com o discurso de Brandão (2013) referente à revelação indireta. De acordo com a autora, na revelação indireta o indivíduo homossexual possui um determinado comportamento que permite que aqueles que o rodeiam tenham conhecimento da sua orientação sexual sem que, para isso, tenha de falar abertamente e de forma

direta e clara sobre o assunto, realidade presente nas transcrições acima apresentadas. No caso destes três participantes, os seus “maneirismos”, citando o entrevistado 13, foram os responsáveis por esta ausência de necessidade de uma revelação direta e verbal.

Seja a revelação consumada de forma direta ou indireta, todos os entrevistados que são ou já foram assumidos no seu contexto laboral atual e/ou passado(s), revelam ter havido um *feedback* maioritariamente positivo por parte dos seus colegas de trabalho. Apenas os entrevistados 2, 3, 5, 9, 11, 12, 13, 19 e 20, tal como mencionado no subcapítulo anterior, vivenciaram situações desagradáveis provenientes da decisão de revelação, ainda que façam questão de mencionar que, no geral, as reações foram sempre bastante positivas.

Tabela 14 - Formas de revelação

Formas de revelação	
Revelação direta	14
Revelação indireta	3

4.4.3. Consequências profissionais da revelação

Quando questionados acerca do impacto da revelação em termos profissionais, dos 17 entrevistados que são ou já foram assumidos ou parcialmente assumidos em algum momento das suas vidas profissionais, apenas 3 revelam ter sentido um efeito positivo resultante dessa decisão, nomeadamente em termos de motivação, satisfação, produtividade e comprometimento organizacional:

“tem um impacto enorme no meu bem-estar profissional, sem dúvida alguma. Sinto-me mais motivada no fundo.” (Entrevistada 12)

“quando estou no teatro dá-me vontade de estar lá. (...) Há um relaxamento muito maior e eu posso estar muito mais focada no que estou a fazer (...) Estou muito mais descontraída e acho até que acabo por trabalhar melhor por não estar preocupada com outras coisas que não interessam e não importam.” (Entrevistada 19)

“O facto de eu ser assumido no trabalho acho que me torna uma pessoa mais feliz, mais concretizada, mais motivada e até mais produtiva.” (Entrevistado 18)

Os relatos referentes a experiências em que não existiu discriminação resultante da revelação reforçam a ideia de Day e Schoenrade (2006) de que os trabalhadores homossexuais que decidem revelar o seu homoerotismo no local de trabalho revelam uma tendência para ser afetivamente mais comprometidos com a organização, apresentam maiores níveis de satisfação e menor ambiguidade e conflito de papéis. A mesma conclusão é partilhada por Dydrakis (2019) que defende que gays e lésbicas que revelam a sua orientação sexual aos seus colegas de trabalho tendem, de um modo geral, a ter uma experiência de trabalho mais feliz.

Contudo, a grande maioria afirma não ter havido nenhuma consequência a nível profissional aliada à decisão de revelar a sua homossexualidade, mesmo nos casos em que existiu discriminação efetiva. Segundo os próprios, a explicação reside no facto de sempre terem conseguido fazer uma separação clara entre o que é a sua vida pessoal e os conflitos pessoais dentro da(s) empresa(s) na(s) qual/quais trabalham ou trabalharam e a sua vida profissional, e que a sua produtividade nunca saiu afetada.

Tabela 15- Consequências profissionais da revelação

Consequências profissionais da revelação	
Ausência de efeitos percebidos	14
Aumento da motivação, satisfação, produtividade e comprometimento organizacionais	3

4.4.4. Consequências pessoais da revelação

É a nível pessoal que os entrevistados assumem que houve um maior impacto resultante da decisão de revelação, havendo aqui uma inversão de papéis sendo que, neste caso, poucos são os entrevistados que não mencionam ter sentido melhorias significativas:

“Eu acho que a decisão de assumir confere essencialmente uma sensação de libertação. Parece um bocado exagerado, mas é mesmo uma sensação libertadora. Já não tens nada a esconder” (Entrevistado 1)

“oh, só o facto de poderes ser quem és independentemente de se depois és discriminado ou não, já é incrível” (Entrevistado 2)

“senti-me bastante orgulhosa de estar a dizer aquilo que eu sou, a expor com naturalidade” (Entrevistada 3)

“tu carregas um peso que não te pertence e a partir do momento em que o libertas respiras. Do género, é aliviante!” (Entrevistada 4)

“Teve um efeito, claro que sim, pelo menos de libertação.” (Entrevistada 5)

“Senti-me mais solta, mais leve. Acho que a gente encara-se melhor até ao espelho, há uma autoestima muito maior. (...) Já não tinha de ter vigilância nas afirmações, já podia desabafar (...) podia abordar o assunto mais levemente.” (Entrevistada 6)

“mesmo havendo aqueles episódios mais desagradáveis acho que vale a pena” (Entrevistado 9)

“teve um impacto no meu bem-estar, sem dúvida.” (Entrevistada 12)

“ires para um trabalho em que sentes que podes ser tu mesmo claro que tem um impacto positivo gigante. No fundo és muito mais feliz!” (Entrevistado 13)

“Senti uma grande diferença interior, que sou capaz.” (Entrevistado 14)

“O facto de poder falar abertamente sobre o assunto com as pessoas que sabem é muito bom, cria-se ali uma cumplicidade maior e não sentes que estás sempre a mentir.” (Entrevistada 16)

“O facto de eu ser assumido no trabalho acho que me torna uma pessoa mais feliz” (Entrevistado 18)

“é muito melhor porque estou muito mais leve, mais tranquila, sinto-me muito melhor comigo própria (...) há uma leveza e um bem-estar muito maior.” (Entrevistada 19)

“a nível pessoal a consequência que traz é eu sentir-me mais livre.” (Entrevistado 20)

“muitas consequências positivas, é o que eu tenho a dizer. (...) perdes 70% do stresse, perdes bué ansiedade (...) com isso vem toda a interação com os meus colegas, os meus colegas desse restaurante quase que se tornaram amigos” (Entrevistado 21)

Estes excertos corroboram as conclusões mencionadas no capítulo 2.5.2 – Consequências da revelação. É o caso de Griffith e Hebl (2002) e Ragins (2008) que defendem que ao partilhar essa esfera tão importante da sua vida, os colaboradores gays e lésbicas apresentam um maior ajustamento psicológico e satisfação com a vida, sobretudo pelo facto de poderem estabelecer relacionamentos mais próximos e honestos com os seus colegas e por não terem de despende energia em esconder a sua homossexualidade.

De salientar que existem relatos de consequências positivas a nível pessoal mesmo em casos em que houve discriminação efetiva, facto que vem apoiar a afirmação de Shallenberger (1994) segundo o qual o benefício de minimizar a dissonância entre quem realmente se é e a imagem que se projeta para os outros pode valer o risco de exposição a eventual estigmatização, preconceito e discriminação.

Apenas 4 dos entrevistados dizem não sentir nenhum impacto a nível pessoal resultante da decisão de revelação da sua orientação sexual em meio laboral, nomeadamente as entrevistadas 7 e 17 e os entrevistados 11 e 15. Este resultado justifica-se, segundo os próprios, pelo facto de sempre terem sido assumidos dentro e fora do contexto laboral atual e/ou passado(s) pelo que desconhecem o lado da não revelação. No entanto, todos fizeram questão de referir que são pessoas felizes.

Tabela 16 - Consequências pessoais da revelação

Consequências pessoais da revelação	
Maior ajustamento psicológico e satisfação com a vida em geral	13
Ausência de efeitos percebidos	4

4.5. Não revelação da orientação sexual

4.5.1. Motivos da não revelação

Neste tema são analisados os testemunhos dos 10 entrevistados que dizem não assumir a sua orientação sexual no local de trabalho atual e/ou em trabalhos anteriores. Quando questionados sobre o(s) motivo(s) dessa decisão foram várias as razões enumeradas pelos participantes para “permanecerem no armário”, nomeadamente a discriminação antecipada:

“Nos outros locais eu era mais jovem e tinha mais receio de sofrer alguma represália ou alguma discriminação. E como não queria perder o emprego (...) pensei “é melhor eu ficar calado”.” (Entrevistado 1)

“Estive anos sem dizer nada a ninguém (...) O medo, o receio de ser discriminada, de ter um mau ambiente no trabalho, de gozarem comigo.” (Entrevistada 6)

“Por medo de represálias e de mau ambiente de trabalho.” (Entrevistado 8)

“os cursos a que eu dou aulas normalmente são de miúdos problemáticos (...) e normalmente esse tipo de alunos são alunos, e eu posso estar a ser preconceituoso a dizer isto, (...) preconceituosos (...) E eles saberem de uma situação dessas era meio caminho andado para a indisciplina e a discriminação acontecer (...) acho que iria ter problemas.” (Entrevistado 10)

“Tenho medo das reações e do facto de isso me poder prejudicar” (Entrevistada 19)

As opiniões presentes nos excertos vão ao encontro do defendido por Levine e Leonard (1984), autores que acreditam que a decisão de não revelar a orientação sexual no local de trabalho acontece frequentemente devido àquilo a que apelidam de discriminação antecipada, ou seja, devido ao receio que o indivíduo homossexual possui de que essa revelação coloque em risco o seu posto de trabalho e o seu bem-estar nele. Ragins e colaboradores (2007) são também defensores desta conclusão já que, segundo os próprios, o medo de repercussões negativas pode afetar significativamente a decisão de revelação, conclusão agora reforçada com base nos relatos acima transcritos.

Mas os relatos não se prendem à discriminação antecipada, sendo outros os motivos enumerados, tais como o facto de essa ser uma informação de foro privado:

“Eu não ia estar a dizer “Sou gay, olá, tudo bem, prazer, prazer”. Não senti necessidade disso, porque oh pah é a minha vida e isso só a mim me diz respeito.” (Entrevistado 1)

“ninguém tem que saber a tua vida, tu vais lá para trabalhar e pronto. (...) Não falo sobre isso, não tenho de falar sobre uma coisa que é privada que é minha.” (Entrevistado 2)

Estes relatos reforçam a ideia de Bohan (1996) segundo o qual a decisão de não revelação pode resultar apenas do facto de o trabalhador considerar que essa é uma informação privada que em nada diz respeito ao seu trabalho e que, por isso, se torna desnecessária.

A perceção de um ambiente laboral hostil é também apresentada como um dos motivos na base da decisão de não revelação, tal como ilustrado nos recortes que se seguem:

“Por exemplo, eu trabalho agora num centro de saúde e eu já ouvi coisas de enfermeiros, médicos e auxiliares, de uma crueldade...” (Entrevistada 6)

“havia muitos comentários homofóbicos por parte dos meus colegas, do meu patrão, dos clientes e tudo.” (Entrevistado 9)

“Tanto nos professores como nos alunos eu notava muito pouca abertura” (Entrevistada 19)

“era uma região muito conservadora, muito católica, muito fechada e não me sentia propriamente à vontade para me expor dessa forma porque vi que o ambiente não era propício a isso.” (Entrevistado 20)

“está li um grupo de pessoas cuja conversa vai totalmente contra toda a minha existência, assim uma cena louca mesmo. Pronto, aí tu percebes e já sabes. (...) o que eu senti naquela situação era que se eu me expusesse como homossexual era muito fácil ser inferiorizado e rebaixado.” (Entrevistado 21)

À semelhança do exposto nos estudos de Ragins (2008) e Garcia e Souza (2010), estes excertos revelam que a probabilidade de um trabalhador gay ou lésbica revelar o seu homoerotismo é menor quando este perceciona um ambiente laboral hostil e heterossexistas. Além disso, estes relatos reforçam também os discursos de Beals et al. (2009) e Ferreira (2007) que defendem que a revelação da homossexualidade em contexto laboral não acontece sem que seja avaliada a probabilidade de rejeição por colegas e supervisores, sendo que quando gays e lésbicas se apercebem de que não

haverá aceitação, respeito e suporte por parte das pessoas com quem interagem diariamente, acabam por não revelar o seu homoerotismo, permanecendo no armário – *in closeted*. Ou seja, nestes casos a decisão de não revelar a orientação sexual está também associada à discriminação antecipada, ou seja, devido ao receio que o indivíduo homossexual possui de que essa revelação coloque em risco o seu posto de trabalho e o seu bem-estar nele, receio esse proveniente da análise do meio envolvente (Levine & Leonard, 1984).

Para além dos motivos já apresentados, a falta de uma relação de proximidade com os colegas de trabalho é também um dos fatores referidos pelos entrevistados:

“Na loja nunca cheguei a assumir-me, nunca tive uma relação significativa e alguém com quem eu sentisse vontade de partilhar alguma coisa da minha vida privada.” (Entrevistada 5)

“o tipo de relação que nós temos não é próxima para termos conversas pessoais. Eu com as minhas colegas já falei do curso que fizemos, da faculdade em que estudamos, mas nunca de coisas privadas, não há muito esse lado.” (Entrevistado 21)

“eu tenho muito pouca atividade em grupo com as pessoas de lá porque não me sinto muito motivada a isso, muito enquadrada, sinto que as pessoas são muito diferentes de mim.” (Entrevistada 19)

“nunca estabeleci um nível de confiança demasiado elevado com colegas na escola” (Entrevistado 10)

De acordo com Tejeda (2006), a vontade de não construir relações alicerçadas na mentira é a responsável por levar, muitas vezes, os colaboradores homossexuais a revelar o seu homoerotismo àqueles com quem interagem diariamente e pelos quais nutrem algum tipo de amizade. Ora, se esta amizade não existe torna-se, segundo os entrevistados, irrelevante tal revelação.

Por fim, há ainda uma entrevistada que revela que a razão pela qual decide manter esse lado da sua vida oculta se prende com o facto de a sua homossexualidade poder constituir motivo para duvidarem da sua qualidade enquanto profissional:

“no sentido de eu achar que vão duvidar da minha qualidade de ensino ou de avaliação consoante esta possibilidade da minha vida pessoal.” (Entrevistada 19)

Esta razão assenta num medo compreensível já que, de acordo com Brandão (2013), a revelação da orientação sexual torna por vezes irrelevantes, ou menos relevantes, as competências profissionais, o que faz com que o colaborador homossexual seja avaliado com base num atributo que em nada está associado ao domínio profissional. É este receio de ver a sua competência profissional questionada, que leva a entrevistada 19 a decidir não revelar a sua homossexualidade.

Tabela 17 - Motivos da não revelação

Motivos da não revelação	
Discriminação antecipada	5
Ambiente laboral hostil	5
Ausência de relações de amizade	4
Informação de foro privado	2
Receio de questionamento do profissionalismo	1

4.5.2. Estratégias de disfarce

Quando questionados sobre as estratégias de disfarce adotadas de modo a “esconder” a sua homossexualidade em ambiente laboral, os entrevistados deram alguns exemplos enquadrados nas já abordadas estratégias de prevenção:

“Quando surgiam assuntos relacionados com isso (...) mandava o assunto para longe de mim, tentava que não viesse para o meu lado. Tentava evitar colocar-me nessa posição de ter de falar sobre a minha vida pessoal.” (Entrevistado 1)

“tentava sempre fugir do assunto. (...) Quando perguntam “ah, mas tu nunca namoraste?”, se calhar até dizia que namorava, mas deixava sempre a questão do pronome por dizer. (...) A questão do género era uma coisa que eu tentava sempre omitir.” (Entrevistada 6)

“eu costumo deixar o género em aberto ou refiro os dois, falando de alguém. Se eu tivesse que falar com um superior hierárquico sobre uma questão de namoro, acredito que provavelmente iria omitir ou trocar o género” (Entrevistado 8)

“a minha vida pessoal não vai para o trabalho já muito por causa disso e isso era basicamente um não assunto, não falava simplesmente dessa situação.” (Entrevistado 10)

“Uma das minhas principais formas de o fazer é evitar isso (...) Já evito muito ter uma relação mais pessoal com eles porque não quero dar o meu lado pessoal também.” (Entrevistada 19)

“Basicamente o que eu fazia era esquivar-me desses assuntos quando eles surgiam (...) por exemplo, dizia que me estavam a chamar ou a ligar ou respondia não respondendo e não implicando géneros, percebes?” (Entrevistado 20)

Estes recortes revelam atuações consistentes com as estratégias de prevenção mencionadas por Brandão (2013) e Herek (1996), através das quais o indivíduo esconde o seu homoerotismo ocultando informações da sua vida pessoal, o que implica que exista uma regulação constante do comportamento e um cuidado acrescido com o tipo e o conteúdo das interações que tem com as pessoas com quem lida diariamente em contexto laboral. Evitar o assunto e não referir o género do parceiro(a) atual ou passado são, tal como demonstrado, as estratégias de prevenção mais adotadas pelos participantes que dizem não assumir a sua orientação sexual no local de trabalho atual e/ou em trabalhos anteriores. Há ainda dois entrevistados que afirmam evitar criar relações de amizade demasiado próximas com os colegas de trabalho como forma de prevenção já que, caso isso acontecesse, era um assunto que provavelmente iria surgir e que estes não querem/ queriam abordar. Tal como defende Tejeda (2006), a vontade de não construir relações alicerçadas na mentira leva, muitas vezes, os colaboradores homossexuais a revelar o seu homoerotismo àqueles com quem interagem diariamente e pelos quais nutrem algum tipo de amizade. Posto isto, para evitar esse peso de alimentar relações contruídas na base da mentira, estes participantes optam por não dar espaço para que estas se criem.

Mas os exemplos das estratégias de disfarce adotadas não se esgotam nas estratégias de prevenção, podendo assumir a forma de estratégias de encobrimento/ fabricação:

“em vez de meter o “o” metes o “a”” (Entrevistado 2)

“Dizia que era solteira, mas depois já não fazia sentido nenhum porque às tantas já contava uma história do meu namorado (...) era namorado que eu dizia” (Entrevistada 5)

“cheguei a ter cometários homofóbicos só para disfarçar. (...) troquei a minha forma de andar, de falar, de ser, de vestir. (...) E eu contava as minhas histórias que tinha com rapazes mas dizia que eram com raparigas.” (Entrevistado 9)

“Quando surgiam essas conversas cheguei a alinhar na cena e a falar da pessoa como sendo do sexo feminino.” (Entrevistado 21)

Estes relatos que vão ao encontro das estratégias de encobrimento/ fabricação mencionadas por Brandão (2013) e Ragins e Cornwell (2001), segundo os quais o trabalhador cria uma identidade heterossexual fornecendo aos que o rodeiam, de forma consciente e deliberada, informações falsas sobre a sua vida pessoal. De acordo com Day e Schoenrade (2000) e Ragins e Cornwell (2001), a invenção de relações heterossexuais e a existência de discursos heterossexistas são as estratégias adotadas com maior frequência para esta criação de um novo “eu”, conclusões reforçadas com base nos testemunhos dos participantes acima apresentados.

Apesar de não terem revelado a sua orientação sexual, grande parte dos entrevistados admite a hipótese de existência de rumores acerca da mesma ainda que nunca lhes tenha chegado essa informação de forma concreta. Esta crença é apoiada no facto de, segundo os próprios, possuírem traços físicos e de personalidade, como maneirismos, expressões, gestos e formas de andar e vestir, que possam dar a entender a sua homossexualidade, o que vem mais uma vez reforçar a ideia de que os trabalhadores homossexuais são muitas vezes estereotipados e discriminados por possuírem características associadas ao sexo oposto (Ahmed, 2013).

Tabela 18 - Estratégias de disfarce

Estratégias de disfarce	
Estratégias de prevenção	6
Estratégias de encobrimento / fabricação	4

4.5.3. Consequências pessoais da não revelação

Analisados os motivos pelos quais os entrevistados decidem manter oculta a sua orientação sexual no local de trabalho, bem como as estratégias a que recorrem para o fazer, importa agora perceber as consequências que essa decisão acarreta tanto a nível pessoal como profissional.

Em relação às consequências em termos pessoais, os participantes deixam claro o impacto dessa escolha nos seus níveis de bem-estar psicológico e de satisfação com a vida em geral, sendo a sensação de não autenticidade a consequência referida por todos os entrevistados que dizem não assumir a sua orientação sexual no local de trabalho atual e/ou em trabalhos anteriores. Destacam-se os seguintes relatos:

“Eu sentia que tinha de ser uma personagem de novela, tinha de dizer e fazer coisas que não eram da minha natureza, ser algo que não era.” (Entrevistado 1)

“Lembro-me que me sentia mesmo sufocada todos os dias, porque não estava a ser eu. Só podia ser eu quando saí de lá!” (Entrevistada 5)

“Eu acho que a gente anula-se (...) É uma vigilância constante sobre as palavras que tens (...) Tinha de estar sempre atenta ao que dizia porque lá não era assumida e em casa e com os meus amigos era.” (Entrevistada 6)

“é uma vida dupla (...) Não te sei explicar, mas ficava muito mal porque a vida era uma farsa.” (Entrevistado 9)

“fico sempre alerta, fico sempre mais insegura, cria-se ali essa sensação de que somos menos de alguma forma ou que se calhar estamos errados (...) custava-me (...) não ser verdadeira.” (Entrevistada 19)

Os relatos dos entrevistados coincidem com a conclusão de Clair e colaboradores (2005) de que a decisão de não revelação exige que a pessoa viva uma “vida dupla” e adote diferentes “*personas*” dentro e fora do local de trabalho, especialmente pelo facto de todos os entrevistados que afirmam ocultar esta informação no seu local de trabalho serem assumidos na sua vida pessoal. Segundo Brandão (2013), Griffith e Hebl (2002) e Ozeren (2013) isto faz com que estes trabalhadores possuam níveis mais baixos de bem-estar psicológico e de satisfação com a vida em geral, devido ao

dispêndio diário de energia nas atividades focadas em encobrir a identidade estigmatizada, conclusão aqui reforçada com base nos testemunhos dos entrevistados.

A dificuldade em desenvolver e manter relações de amizade é também uma das consequências elencadas pelos entrevistados:

“acho que afeta também nas relações que tens ou podes ou poderias vir a ter porque há sempre ali aquela mentirinha de base, percebes?” (Entrevistado 8)

“e claro que também tem influência nas relações que podia criar com os outros professores, porque como já te disse não levo a minha vida pessoal para o trabalho já muito por causa da minha orientação sexual.” (Entrevistado 10)

“afeta muito o lado social e as amizades, sem dúvida.” (Entrevistada 19)

“acabas por estar ali com uma questão no subconsciente. (...) há momentos de convívio (...) e afeta muito esse lado da socialização.” (Entrevistado 21)

Os relatos acima transcritos vêm apoiar o defendido por Brandão (2013), segundo a qual as estratégias de disfarce podem acarretar consequências nefastas ao nível da saúde psicológica e do bem-estar pessoal, consequências essas que podem ir desde a sensação de não autenticidade até à dificuldade de desenvolver e manter relações de amizade.

Tabela 19 - Consequências pessoais da não revelação

Consequências pessoais da não revelação	
Sensação de não autenticidade	10
Dificuldade em desenvolver e manter relações de amizade	4

4.5.4. (Ausência de) Consequências profissionais da não revelação

No que diz respeito às consequências profissionais da decisão de não revelação, ao contrário do defendido por Day e Schoenrade (2006) e Ragins et al. (2007), que afirmam que esta escolha pode resultar na quebra de produtividade e no desejo de abandonar a organização mesmo na ausência de

discriminação real, nenhum dos entrevistados mencionou ter-se sentido afetado nesse aspeto. Isto acontece, segundo os próprios, porque conseguem/ conseguiram fazer uma separação clara entre a vida pessoal e profissional. Ou seja, mesmo que a decisão de não revelar a sua orientação sexual tenha efeitos nefastos a nível pessoal, estes conseguem separar esses sentimentos do seu desempenho enquanto profissional, não sendo, por isso, esta área afetada. Destaca-se o seguinte relato:

“Eu sempre consegui separar muito bem as águas, mesmo que isso me pudesse afetar a mim não afetava o meu trabalho.” (Entrevistada 19)

Tabela 20 - (Ausência de) Consequências profissionais da não revelação

(Ausência de) Consequências profissionais da não revelação	
Separação entre a vida profissional e pessoal	10

4.6. Políticas e práticas organizacionais de inclusão e proteção contra a discriminação

4.6.1. Efeitos

Dos 21 entrevistados, apenas 4 dizem existir, na empresa na qual trabalham ou trabalharam, políticas e medidas organizacionais destinadas a promover a inclusão de homossexuais na vida e dinâmicas organizacionais, nomeadamente os entrevistados 9, 10, 12 e 18.

“Eu não posso ter comentários homofóbicos, racistas. Isso é-nos dito quando somos contratados e durante o processo de formação, e está escrito também” (Entrevistado 9)

“Sim, existem nas escolas. Temos o Presse, que é o Programa Regional de Educação Sexual em Saúde Escolar (...) em que tem de haver um mínimo de 14 a 16 tempos lecionados por ano acerca da sexualidade nas suas várias vertentes e um dos temas é precisamente a homossexualidade” (Entrevistado 10)

Todavia, o entrevistado faz questão de referir que entre colegas não há efetivamente nenhuma política ou medida.

“Sei que há uma política de não discriminação em relação à raça, orientação sexual, etc. Isso está exposto em vários sítios desta empresa. Nas outras empresas que em trabalhei, que eram mais pequeninas, nunca vi a política exposta” (Entrevistada 12)

“Na empresa X, que é uma gigante americana (...) têm sessões de esclarecimento ou ações de formação ou coisas do género. E chegaram a falar com funcionários que faziam parte do coletivo e que estivessem mais à vontade para poder expor a sua história.” (Entrevistado 18)

Estes recortes vão ao encontro do defendido por Munõz e Thomas (2006) que acreditam que a procura pelos principais aspetos que poderão garantir o bem-estar dos trabalhadores homossexuais tem ganho mais relevância, especialmente junto das grandes empresas.

Os entrevistados revelam considerar eficazes as medidas adotadas, principalmente pelo facto de existirem casos em que o seu não cumprimento acarretou sanções pesadas para os infratores, uma das quais o despedimento. Posto isto, os participantes assumem que estas medidas conferem essencialmente uma sensação de segurança. Esta conclusão é partilhada por Ozeren (2014) que defende que as empresas que implementam medidas para prevenir a discriminação com base na orientação sexual transmitem a ideia de um ambiente laboral seguro. Este clima de trabalho seguro é o responsável, de acordo com Badgett e colaboradores (2013), por melhorar a saúde psicológica e o bem-estar geral dos colaboradores homossexuais, facto aqui comprovado pela referida sensação de segurança sentida pelos entrevistados.

Tabela 21 - Efeitos

Efeitos	
Sensação de segurança	4

4.6.2. Ausência de políticas e práticas organizacionais de inclusão e proteção contra a discriminação

A grande maioria, 17 dos 21 participantes, afirma não existir qualquer tipo de política e medida, quer na empresa atual quer na(s) passada(s), pensada no sentido de assegurar o bem-estar e a igualdade de tratamento dos colaboradores homossexuais e restante comunidade LGBTI+.

Este facto vem sustentar a conclusão de Carreiro (2014) de que as políticas e práticas que visam a inclusão da comunidade LGBTI+, bem como a proteção contra a discriminação e a igualdade de tratamento, não fazem parte do dia a dia de muitas organizações e que há ainda um longo caminho a percorrer. Esta conclusão é reforçada no Guia ADIM, onde consta que em Portugal existe uma maior preocupação com as questões relativas ao género e à etnia, sendo ressaltada a ideia de que não podem existir minorias mais importantes que outras, já que “a inclusão não pode ser trabalhada de forma isolada ou dispersa e desagregada já que é apenas uma e, no que refere às políticas empresariais e institucionais, deve ser tratada em todas as suas dimensões” (Pichardo et al., 2019, p.15).

Contudo, convém referir que destes 17 entrevistados, 10 fizeram questão de mencionar que se essas medidas existem elas não são divulgadas e que, por isso, se torna difícil afirmar com 100% de certeza a sua inexistência, destacando-se os seguintes relatos:

“É assim, se essas medidas existiam eu nunca tive conhecimento absolutamente nenhum delas. Nada, nada! E olha que eu leio sempre muito bem os contratos e todas as informações que me dão.” (Entrevistado 1)

“Que eu saiba não (...) práticas que realmente levam à inclusão da homossexualidade em específico, não conheço.” (Entrevistada 5)

“Não tenho conhecimento nem de homossexuais nem de outras políticas quaisquer. Infelizmente nada!” (Entrevistada 6)

“Não, desconheço, não sei de tal situação. Se havia, não conheço.” (Entrevistado 14)

Estes recortes das entrevistas vêm comprovar a alegação de Griffith e Hebl (2002) de que existem muitos trabalhadores que não têm conhecimento acerca da existência de medidas que promovem a proteção contra a discriminação e igualdade de tratamento nas empresas nas quais trabalham, mesmo em casos em que elas existem, pelo que é fundamental que estas garantam que essa informação é do conhecimento de todos.

É importante ainda referir que, tal como mencionado pela entrevistada 3, há empresas que não adotam estas políticas e medidas por acreditarem que não são necessárias, muitas vezes por desconhecerem a existência de colaboradores homossexuais:

“Eu acho que não havia nenhuma política em relação a isso porque eu acho que nunca precisaram de as ter honestamente. Porque aqui onde eu vivo ainda vive toda a gente muito no armário (...) provavelmente daqui a 4 ou 5 anos já vão ter.” (Entrevistada 3)

Este excerto reforça a ideia de que à medida que aumenta o conhecimento acerca das experiências únicas e complexas de trabalho enfrentadas pelos trabalhadores LGBTI, aumenta também a necessidade de criar condições destinadas a apoiar estes trabalhadores (Munõz & Thomas, 2006). Ora, o que aqui se depreende é que se as empresas desconhecem a existência de funcionários homossexuais podem descartar estas medidas por as considerarem inúteis.

Além disso, há empresas que por trabalharem esse tipo de questões não se sentem na necessidade de adotar estas medidas. É o caso da entrevistada 7, técnica de redução de riscos numa ONG que afirma:

“Não, não há, mas na empresa em que eu estou atualmente seria estranho se houvesse essa necessidade, porque obrigatoriamente quem trabalha lá é contratado por ter essa sensibilidade. Não descobrimos a meio que aquela pessoa é tremendamente homofóbica, isso seria de cairmos todos pro lado” (Entrevistada 7)

O mesmo acontece com a entrevistada 19 e o entrevistado 18 e 20 que, por pertencerem ao setor das artes e, no segundo caso, da moda e comunicação, setores que segundo os próprios são pouco problemáticos, dizem não haver necessidade de adotar este tipo de medidas.

Mas, tal como afirma a entrevistada 12:

“Eu penso que é como todas as outras leis em relação a qualquer crime, não é por desconhecimento que ela não se aplica, todos nós sabemos que não podemos roubar, não está escrito em lado nenhum.” (Entrevistada 12)

Daqui decorre que a inexistência de políticas e medidas que visam a inclusão de homossexuais na vida e dinâmicas organizacionais não pode ser uma desculpa para cometer atos discriminatórios para com esta minoria.

Tabela 22 - Ausência de políticas e práticas organizacionais de inclusão e proteção contra a discriminação

Ausência de políticas e práticas organizacionais de inclusão e proteção contra a discriminação	
Incerteza acerca da ausência efetiva de medidas	10
Desconhecimento da existência de colaboradores homossexuais	1
Setores inclusivos e não problemáticos	4

4.6.3. Sugestões dos entrevistados

Como um dos objetivos da presente investigação é propor políticas e medidas organizacionais destinadas a promover a inclusão de homossexuais na vida e dinâmicas organizacionais, foi pedido aos entrevistados para sugerir algumas medidas que estes acreditam que iriam servir esse propósito, sendo que grande parte defende que conhecimento é poder e que a existência de formações seria uma boa aposta.

“Apostar em formações claro que poderia ajudar (...) porque a educação é a chave de tudo, e se não temos educação o que prevalece é a ignorância.” (Entrevistado 1)

“Poderia haver tipo alguma espécie de formação ou programa de intervenção e de capacitação principalmente das direções ou dos organismos responsáveis pelo recrutamento e gestão de recursos humanos para sensibilizar para esta área.” (Entrevistada 5)

“Eles nas formações falam sobre isso, mas não aprofundam o assunto, acho que devia haver uma parte da formação que fosse mesmo dirigida a isso.” (Entrevistado 9)

“a formação costuma ser normalmente a base de tudo, digamos assim” (Entrevistado 10)

“Acho que as formações poderiam existir, se servir para mudar a mentalidade de uma pessoa já é ótimo.” (Entrevistada 11)

“Há pessoas e associações em Portugal que dão palestras, a ILGA por exemplo, e deviam levar essas pessoas e essas associações a dar palestras e formações nas empresas.” (Entrevistado 13)

“Como tu na escola tens formação cívica, devia haver formação cívica empresarial, apostar em formações e coisas do género.” (Entrevistado 15)

“acho que devia estar incluído nessas formações a inclusão e essas questões mais sociais e mais de discriminação.” (Entrevistada 19)

“eu acho que formações sobre estas questões seria importante. Porque às vezes é mesmo falta de conhecimento, é mesmo falta de entendimento daquelas questões.” (Entrevistado 20)

Esta foi a medida mais sugerida pelos participantes e que vai ao encontro das conclusões esplanadas no Guia ADIM, onde consta que a formação relativamente à diversidade sexual e identidade de género deve ser ministrada a todos os membros de uma empresa, independentemente da sua hierarquia ou departamento, e deve ser umas das primeiras ações a implementar de modo a garantir o respeito no local de trabalho. De acordo com o mesmo Guia, as formações devem ser realizadas com um elevado grau de importância pelas empresas, “não deixando que se tornem numa atividade pontual, marginal, voluntária ou não reconhecida” (Pichardo et al., 2019, p.29).

Para além das formações, houve quem deixasse clara a importância da existência de uma política de reporte bem definida e da atribuição de consequências à pessoa reportada:

“À semelhança do livro de reclamações, devia estar na lei e devia ser obrigatório haver uma política de reporte anónima (...) porque (...) primeiro as visadas das piadas sentem-se mais à vontade para reportar situações anormais, e as que fazem ou faziam as piadas sabem que não o podem fazer porque podem sofrer consequências.” (Entrevistado 8)

“eu sinto falta de uma pessoa que esteja lá, não a repreender mas algo do género, quando acontecem atitudes que demonstram preconceitos (...) e acho que faz sentido haver um canal de denúncia.” (Entrevistada 16)

“Acho que a partir do momento em que houvesse queixas de casos de discriminação (...) essas pessoas deviam ir pra rua, direto. Ou no limite ser chamadas à atenção e não fechar os olhos.” (Entrevistada 17)

“Acho que é muito importante repreender e abrir os olhos às pessoas que fazem as atitudes erradas” (Entrevistada 19)

Estas sugestões assinalam a importância que as políticas de reporte e consequente repreensão podem ter na transmissão de uma sensação de segurança aos trabalhadores homossexuais. No entanto, importa salientar que quando não são implementadas de forma consistente e não existem consequências para quem não as cumpre, podem ser interpretadas como nada mais do que “promessas vazias” (Clair et al., 2005, p. 84), pelo que se torna fundamental que as empresas as apliquem de forma coerente. Além disso, transmitem uma mensagem clara a quem discrimina ou pensa discriminar que nenhuma forma de discriminação ou conduta ofensiva dirigida a indivíduos com base na sua orientação sexual ou identidade de género serão toleradas (*Human Rights Campaign Foundation*, 2021; Webster et al., 2017).

Os convívios intra e extra empresa e a planificação de rodas de conversa e debates informais são também medidas elencadas pelos entrevistados:

“Eu acho que é sempre bom para a comunidade (...) organizarem almoços, jantares, para as pessoas se conhecerem melhor (...) são sempre bons para a inclusão” (Entrevistada 3)

“Por exemplo, à sexta-feira a empresa toda vai ver um filme sobre um tema polémico, neste caso será sobre a homossexualidade (...) e no final de cada filme trocar impressões (...) acaba por ser útil para o trabalhador apalpar terreno.” (Entrevistada 4)

“promover convívios, rodas de conversa, esse tipo de coisas (...) tudo direcionado para essa questão.” (Entrevistada 6)

“A minha sugestão seria essencialmente criar espaços para as pessoas falarem (...) ou seja, ser um diálogo direcionado, não tanto uma formação.” (Entrevistada 7)

“promover convívios informais dentro do local de trabalho, ou seja, dar espaço para as pessoas se conhecerem para além do trabalho.” (Entrevistada 17)

Estas sugestões reforçam mais uma vez a ideia da importância de avaliar a probabilidade de rejeição ou, nas palavras da entrevistada 4, de “apalpar terreno”. De acordo com Beals e colaboradores (2009), o trabalhar homossexual tende a revelar a sua orientação sexual apenas quando estão reunidas um conjunto de condições que façam com que o indivíduo considere elevada a

probabilidade de os outros a aceitar. Estes convívios e rodas de conversa são fundamentais para os colaboradores gays e lésbicas, tal como defende Brandão (2013), “puxarem o assunto” e avaliarem a atitude e a posição dos que o rodeiam.

Além disso, de acordo com os entrevistados, estas iniciativas fomentam as relações de amizade dentro das organizações, fator que assume uma relevância crítica, de acordo com Brandão (2013) e Clair e colaboradores (2005), na decisão de revelação. Ou seja, o que se retira é que o volume de convívios é proporcional à intensidade das relações de amizade, relações essas fundamentais para a revelação.

A realização de sessões de partilha de testemunhos é também apresentada como uma medida que pode ser eficaz na transmissão da ideia de uma empresa inclusiva, que se preocupa com os seus colaboradores e que fomenta os atos de revelação:

“haver sessões de partilha de testemunhos, ou seja, de casos de sucesso que sirvam como uma espécie de exemplo e que sejam encorajadores para o resto da comunidade.”
(Entrevistado 18)

Esta sugestão vem reforçar a ideia de Clair e colaboradores (2005) de que a presença de outros indivíduos na organização que tenham revelado publicamente a sua identidade invisível e estigmatizada apresenta-se, efetivamente, como um facilitador da decisão de revelação, principalmente se estes não sofrem ou sofreram nenhuma consequência negativa resultante dessa partilha. Além disso, vai ao encontro da importância da criação de grupos LGBTI+ mencionada por Webster e colaboradores (2017).

Há ainda quem defenda que a exposição de frases e pinturas alusivas nas empresas e a realização de ações de solidariedade por parte das mesmas com organizações LGBTI+ seriam boas medidas a adotar de modo a promover a inclusão e a prevenir situações de discriminação:

“Pode-se fazer pinturas alusivas dentro da empresa (...) frases, etc.” (Entrevistada 6)

“acho que ações de solidariedade para com associações que trabalham com o coletivo também seriam coisas importantes.” (Entrevistado 18)

De facto, tal como defende Pichardo e colaboradores (2019), com a exposição de símbolos como a bandeira do orgulho gay, a exposição de frases e pinturas alusivas, a realização de ações de

solidariedade ou com a celebração de dias importantes para as pessoas LGBTI+, as empresas demonstram as todas as pessoas que nelas trabalham, que visitam os seus *websites* e redes sociais e que as procuram para solicitação de produtos ou serviços, que são empresas inclusivas. No entanto, é importante salientar que estas medidas “nunca podem ser uma ferramenta única ou sobre a qual se sustentam isoladamente as políticas de inclusão de uma organização.” (Pichardo et al., 2019, p.30).

A realização de entrevistas mais refinadas é também uma das sugestões apresentada por duas das entrevistadas, nomeadamente as entrevistada 4 e 16:

“seria interessante nas próprias entrevistas criar um (...) cenário polémico para perceber o que é que aquela pessoa responderia, traçar aí um bocadinho o perfil” (Entrevistada 4)

“faz sentido na entrevista ser um bocadinho mais aprofundada essa questão” (Entrevistada 16)

Apesar de não haver literatura concordante com esta sugestão, esta pode ser efetivamente uma medida a adotar; no entanto, a sua eficácia é questionável já que em contexto de entrevista há uma tendência para o “auto elogio”, pelo que se acredita que mesmo que fossem direta ou indiretamente abordadas essas questões, haveria uma tendência por parte do entrevistado para transmitir a ideia de aceitação e inclusão mesmo que essa não seja a sua crença.

Por fim, importa ainda fazer referência a mais duas das sugestões elencadas pelos entrevistados. Apesar de, mais uma vez, não existir literatura que as suporte, consideram-se pertinentes e, por isso, dignas de destaque:

“Acho que devia haver um plano para subir a carreira obrigatório (...) quando assinasse o contrato já devia ser proposto (...) assim não lhes dava oportunidade, se descobrissem, de me prejudicar” (Entrevistada 3)

“Imagina que eu tenho uma fábrica com 300 pessoas. Uma das medidas seria pôr um funcionário mistério (...) para fazer ali uma espécie de sondagem” (Entrevistada 4)

Todas as sugestões apresentadas reforçam a ideia de que são efetivamente vários os exemplos de políticas e práticas organizacionais capazes de melhorar o ambiente de trabalho dos colaboradores LGBTI+ (Webster et al., 2017).

Apesar de todas estas propostas, há ainda quem afirme que a chave é mesmo o tempo:

“Se nós olharmos para a história percebemos que as coisas com o passar do tempo, com a alteração das gerações, as coisas são mais normalizadas. Repara, o divórcio para nós é uma coisa banal, mas há 40 anos não era. Tenho esperança que as coisas daqui a uns anos sejam diferentes (...) Para mim a chave é o tempo!” (Entrevistada 11)

Tabela 23 - Sugestões dos entrevistados

Sugestões dos entrevistados	
Formações	9
Convívios intra e extra empresa e planificação de rodas de conversa e debates informais	5
Política de reporte e atribuição de consequências à pessoa reportada	4
Entrevistas mais refinadas	2
Sessões de partilha de testemunhos	1
Exposição de frases e pinturas alusivas	1
Realização de ações de solidariedade	1
Plano de progressão de carreira	1
Funcionário mistério	1

CAPÍTULO V – CONCLUSÃO

Tal como já mencionado, os estudos organizacionais realizados nas últimas décadas acerca da diversidade no local de trabalho têm-se debruçado maioritariamente sobre as identidades sociais visíveis como a idade, a raça e o género, deixando relativamente esquecida e inexplorada a realidade das identidades sociais invisíveis, como é o caso da orientação sexual.

Apesar de nos últimos anos se ter vindo a assistir a um aumento da preocupação por parte da comunidade científica em realizar investigações acerca deste tema, a verdade é que esta continua a ser uma realidade sobre a qual a informação é ainda escassa. Posto isto, a presente investigação surge com o objetivo de contribuir para uma inversão dessa tendência procurando-se contribuir para o conhecimento sobre a homossexualidade no mercado de trabalho, ambiente onde a sexualidade deveria ser irrelevante.

Após a realização de todas as etapas mencionadas na metodologia e redação da análise e discussão de resultados, encontram-se reunidas todas as informações necessárias para a enunciação das considerações finais.

No que diz respeito ao primeiro objetivo, nomeadamente perceber se a homossexualidade é um fator prejudicial no acesso ao emprego, os testemunhos recolhidos vêm confirmar as conclusões de Drydakis (2019). Ou seja, quando as pessoas são identificadas como gays ou lésbicas durante a fase inicial de recrutamento, há efetivamente uma tendência para serem discriminadas mesmo tendo as habilitações e experiência profissional requeridas.

Apesar de esta ter sido uma realidade vivenciada por uma pequena parte da amostra, a verdade é que são muitos os entrevistados que fazem questão de mencionar que acreditam não ter sido discriminados apenas pelo facto de ter sido algo do qual o(a) entrevistador(a) não se tenha apercebido, havendo até quem tenha referido ter-se sentido na obrigação de esconder certas características da sua personalidade de modo a ocultar a sua homossexualidade e, deste modo, evitar situações de discriminação.

O segundo objetivo passa por explorar experiências concretas de discriminação vividas na primeira pessoa e efeitos nas vítimas desses comportamentos. Através da análise dos relatos recolhidos nas entrevistas foi possível concluir que a discriminação em ambiente laboral tendo por base a orientação sexual é, infelizmente, uma realidade ainda muito presente, já que uma porção

significativa dos entrevistados revela já ter sido discriminado no local de trabalho atual e/ou passado(s) devido à sua homossexualidade.

A competência profissional questionada, o isolamento por parte de colegas e perante clientes, o despedimento e os comentários inapropriados e homofóbicos fazem parte dos episódios mais comuns de assédio e discriminação laboral relatados pelos entrevistados, facto que vem comprovar que a discriminação informal é, de facto, e no seguimento dos estudos de Brandão (2013), Garcia e Souza (2010), Hebl et al. (2002) e Levine e Leonard (1984), o tipo de discriminação mais comum. Isto porque não assenta em procedimentos e políticas institucionalizadas, mas sim em ações ditas mais subtis que envolvem interações não-verbais, para-verbais e verbais.

De salientar que, ao contrário do esperado após a redação do enquadramento teórico, não foram mencionadas quaisquer desigualdades salariais nem barrado o acesso a promoções e consequente desenvolvimento de carreira por parte dos participantes do estudo.

Em relação ao reporte dos incidentes, a maioria dos entrevistados que afirma já ter sido alvo de discriminação revela que, por imaturidade na altura do sucedido, medo de represálias, vergonha e/ou inexistência de pessoas apropriadas para receber a denúncia, decidiram não o fazer, resultados partilhados por Herek (2000) e pelo relatório Discriminação Contra Pessoas LGBTI+ referente ao ano de 2019, que concluem que as denúncias são ainda escassas.

No que diz respeito às consequências dos episódios discriminatórios, é no bem-estar pessoal que os entrevistados dizem sentir mais impacto, sendo a tristeza, a depressão e o isolamento, a dificuldade em comer e dormir, a falta de autoestima e a sensação de humilhação os efeitos relatados, conclusão que vai ao encontro do defendido por Herek e colaboradores (1999). Fica assim claro que, tal como defende Drydakis (2019), os episódios de assédio e discriminação laboral, quando não sinalizados e solucionados, podem efetivamente ter consequências graves para a saúde física e mental dos indivíduos que deles são alvo.

Já a nível profissional os relatos ficam marcados por uma dualidade entre a presença e a ausência de consequências provenientes dessas experiências discriminatórias. No entanto, é importante mencionar que, quando as há, passam essencialmente por uma diminuição da produtividade, satisfação e motivação organizacionais e pelo desejo de abandonar a organização, conclusão partilhada com Clair e colaboradores (2005) e Ozeren (2014).

Em relação ao terceiro objetivo, nomeadamente conhecer a intenção/decisão de assumir, ou não, a orientação e consequências daí decorrentes ou antecipadas, a construção de relações de

amizade e a existência de ambientes organizacionais inclusivos foram os principais motivos na base da decisão de revelação, conclusão que vai ao encontro do defendido por Griffith e Hebl (2002). Acresce o desejo de “educar” as outras pessoas, de mudar as condições sociais de trabalho e de desafiar as normas sociais que levam à discriminação, o facto de serem assumidos(as) nas suas vidas pessoais, o facto de terem outros colegas de trabalho homossexuais ou da comunidade LGBTI+ e o facto de esconder ser emocionalmente mais caro do que revelar, testemunhos também eles consistentes com a literatura apresentada.

Em relação a este assunto concluiu-se ainda que a revelação é feita maioritariamente de forma direta, ou seja, o indivíduo assume a sua homossexualidade perante aqueles que o rodeiam de forma clara e, na generalidade, de forma verbal.

A reacção por parte dos colegas de trabalho tende a ser, no geral, positiva. De salientar que mesmo nos casos em que existiu discriminação, os entrevistados dizem não se arrependem de ter revelado já que o benefício de minimizar a dissonância entre quem realmente são e a imagem que projetam para os outros vale o risco de exposição a eventual estigmatização, preconceito e discriminação, facto concordante com o defendido por Shallenberger (1994).

Os efeitos de “sair do armário” são sentidos maioritariamente no bem-estar pessoal dos entrevistados que apresentam um maior ajustamento psicológico e satisfação com a vida, sobretudo pelo facto de poderem estabelecer relacionamentos mais próximos e honestos com os seus colegas e por não terem de despender energia em esconder a sua homossexualidade, testemunhos que corroboram as evidências encontradas em Griffith e Hebl (2002) e Ragins (2008).

Ainda que tenham sido relatadas consequências a nível profissional, estas não foram significativas pelo facto de os participantes sempre terem conseguido fazer uma separação clara entre os conflitos pessoais dentro da(s) empresa(s) na(s) qual/quais trabalham ou trabalharam e a sua vida profissional, pelo que a sua produtividade não saiu, no geral, afetada.

Por sua vez, a decisão de não revelação está maioritariamente associada à discriminação antecipada, à perceção de um ambiente laboral hostil e à falta de relações de amizade. Acresce o medo de questionamento do profissionalismo e o facto de os entrevistados considerarem que essa é uma informação do foro privado.

Para manter oculto esse lado da sua vida, os entrevistados recorrem maioritariamente a estratégias de prevenção, estratégias através das quais o indivíduo esconde o seu homoerotismo ocultando informações da sua vida pessoal, o que implica que, segundo Brandão (2013) e Herek

(1996), exista uma regulação constante do comportamento e um cuidado acrescido com o tipo e o conteúdo das interações.

No entanto, ainda que em menor número, há ainda quem recorra às estratégias de encobrimento/ fabricação mencionadas por Brandão (2013) e Ragins e Cornwell (2001), já que criam /criaram uma identidade heterossexual fornecendo aos que o rodeiam, de forma consciente e deliberada, informações falsas sobre a sua vida pessoal.

A nível profissional não foram recolhidos testemunhos consistentes com Day e Schoenrade (2006) e Ragins et al. (2007), já que nenhum dos entrevistados diz ter sentido uma quebra na produtividade e/ou desejo de abandonar a organização.

Foi a nível pessoal que as consequências de “permanecer no armário” mais se fizeram sentir, sendo relatados níveis mais baixos de bem-estar psicológico e de satisfação com a vida em geral, devido ao dispêndio diário de energia nas atividades focadas em encobrir a identidade estigmatizada, conclusões também apresentadas por Griffith e Hebl (2002) e Ozeren (2013). A permanente sensação de não autenticidade e a dificuldade de desenvolver e manter relações de amizade foram os efeitos que quem opta por não revelar a sua orientação sexual em meio laboral diz sentir.

Grande parte dos entrevistados que optaram por não revelar a sua orientação sexual admite a hipótese de existência de rumores acerca da mesma pelo facto de, segundo os próprios, possuírem traços físicos e de personalidade, como maneirismos, expressões, gestos e formas de andar e vestir, que possam dar a entender a sua homossexualidade, o que vem mais uma vez reforçar a ideia de que os trabalhadores homossexuais são muitas vezes estereotipados e discriminados por possuírem características associadas ao sexo oposto.

No que diz respeito ao quarto objetivo, nomeadamente analisar o que fazem as organizações de pertença em matéria de políticas e práticas para prevenir ou combater a discriminação em função da orientação sexual, é possível concluir que são ainda muito poucas as empresas que incluem este ponto nas suas agendas. No entanto, conclui-se que quando o fazem de forma eficaz conferem aos colaboradores homossexuais uma sensação de segurança, conclusão partilhada por Ozeren (2014) que defende que as empresas que implementam medidas para prevenir a discriminação com base na orientação sexual transmitem a ideia de um ambiente laboral seguro. Este clima de trabalho seguro é o responsável, de acordo com Badgett e colaboradores (2013), por melhorar a saúde psicológica e o bem-estar geral dos colaboradores homossexuais, facto aqui comprovado pela referida sensação de segurança sentida pelos entrevistados.

Além disso, foi possível aferir que quando existem são maioritariamente adotadas por grandes empresas, conclusão que vai ao encontro do defendido por Munõz e Thomas (2006) que acreditam que a procura pelos principais aspetos que poderão garantir o bem-estar dos trabalhadores homossexuais tem ganho mais relevância junto das grandes empresas.

Ainda assim, é possível concluir que, tal como avança Carreiro (2014), as políticas e práticas que visam a inclusão da comunidade LGBTI+, bem como a proteção contra a discriminação e a igualdade de tratamento, não fazem parte do dia a dia de muitas organizações e que há ainda um longo caminho a percorrer. A escassez destas medidas acontece, de acordo com Pichardo e colaboradores (2019), porque em Portugal existe uma maior preocupação com as questões relativas ao género e à etnia, sendo ressaltada a ideia de que não podem existir minorias mais importantes que outras, já que “a inclusão não pode ser trabalhada de forma isolada ou dispersa e desagregada já que é apenas uma e, no que refere às políticas empresariais e institucionais, deve ser tratada em todas as suas dimensões” (Pichardo et al., 2019, p.15).

Por fim, o quinto e último objetivo passa por propor políticas e medidas organizacionais destinadas a promover a inclusão de homossexuais na vida e dinâmicas organizacionais. Depois de muita reflexão e de recolhidos os contributos dos entrevistados as sugestões são diversas, tais como a realização de formações cujo tema seja a homossexualidade, a não discriminação e a igualdade de tratamento; o planeamento de convívios intra e extra empresa, de modo a fomentar o convívio e a inclusão; a redação de um plano de progressão de carreira exposto aquando da contratação para que não haja espaço para a discriminação pós revelação e a realização de debates e/ou rodas de conversa com vários temas polémicos, um dos quais a homossexualidade, de modo a estimular a mudança de mentalidades e a proporcionar aos colaboradores homossexuais um espaço onde possam “apalpar terreno”. Além disso, acredita-se que seria pertinente, à semelhança do cliente mistério, a instauração da política do funcionário mistério que observa e reporta eventuais situações de discriminação; a edificação de um programa de intervenção e de capacitação das direções e dos organismos responsáveis pelo recrutamento e gestão de recursos humanos; a instauração de uma política de reporte anónima; a redação de uma política de repreensão bem definida para que quem discrimina saiba as consequências que pode vir a sofrer e repense as suas atitudes; a realização de sessões de partilha de testemunhos e de casos de sucesso que sirvam como exemplo e que sejam encorajadores para o resto da comunidade; o fornecimento de apoio psicológico a todos os colaboradores, inclusive os colaboradores homossexuais, para que estes façam uma gestão emocional mais eficaz da sua

sexualidade e de potenciais situações de discriminação e a redação de declarações formais por escrito impedindo a discriminação com base na orientação sexual. Acresce a criação de grupos LGBTI+; a demonstração de uma atitude pró por parte das empresas através da exposição de frases e pinturas alusivas; o estabelecimento de uma pessoa ou departamento responsável pela receção de denúncias e, por fim, o patrocínio de associações e eventos LGBTI+.

Todas estas sugestões vêm demonstrar que são efetivamente vários os exemplos de políticas e práticas organizacionais capazes de melhorar o ambiente de trabalho dos colaboradores LGBTI+ e que podem ser aplicadas, inclusivamente, pelas empresas mais pequenas e com menos capital já que nem todas envolvem dispêndio financeiro.

5.1. Contributos do estudo para a teoria e prática

Tal como já foi referido várias vezes ao longo da investigação, os estudos acerca deste tema não têm sido tão numerosos como o desejável e expectável. De acordo com Clair e colaboradores (2005), a maioria dos estudos organizacionais sobre diversidade no local de trabalho têm deixando relativamente inexplorada a realidade das identidades sociais invisíveis, como é o caso da orientação sexual. Ozeren (2014) vai mais longe afirmando que, na verdade, este é um tópico quase ignorado.

Posto isto, considera-se que este estudo fornece um contributo indiscutível para a comunidade académica e para o conhecimento deste que é um fenómeno sobre a qual a informação escasseia, principalmente em território nacional.

Importa ainda discutir em que medida a presente Dissertação pode ser útil para as organizações, particularmente para a gestão de recursos humanos. Os resultados aqui apresentados poderão constituir um excelente contributo aquando da formulação de políticas e práticas de gestão de recursos humanos destinadas a promover a inclusão de homossexuais na vida e dinâmicas organizacionais. Através das sugestões acima apresentadas, as empresas nacionais ficam com um conjunto de medidas que podem implementar independentemente do capital disponível para as mesmas, já que, tal como já mencionado, nem todas envolvem dispêndio financeiro. De salientar que alguns dos entrevistados pediram, inclusivamente, que essas sugestões fossem partilhadas com eles para que estes pudessem propô-las às empresas nas quais trabalham.

No entanto, não se deve esquecer que se este é um elemento que atravessa todos os grupos de interesse de uma organização, nomeadamente todos os departamentos e toda a cadeia de

intervenção, ele deve atravessar toda a organização. Quer isto dizer que a implementação e a edificação destas medidas não deve ficar apenas a cargo da gestão de recursos humanos, já que:

“Se estamos perante uma aposta estratégica e um conceito transversal dentro da organização que afeta todos os seus grupos de interesse, a sua adequada implementação merece, de igual forma, uma equipa multidisciplinar de pessoas com capacidade para conduzir adequadamente este processo em cada uma das ligações desta cadeia” (Pichardo et al., 2019, p.20).

Além disso, a presente investigação possibilita que as organizações tomem conhecimento de que esta é uma realidade que existe e que precisa de ser incluída nas suas agendas mesmo que estas acreditem que não, porque, tal como ficou comprovado, há várias pessoas que são homossexuais e cujas entidades patronais não têm conhecimento acerca da sua orientação sexual.

5.2. Limitações do estudo e sugestões para investigação futura

Importa ainda alertar para as limitações da presente investigação. Uma das principais limitações centra-se na escassez de estudos acerca das experiências dos colaboradores homossexuais no mercado de trabalho, especialmente no contexto português. Posto isto, alguns dos estudos elencados são já bastante antigos e a grande maioria não se referem a esta experiência em território nacional, o que pode resultar em naturais enviesamentos. No entanto, constatou-se que os resultados deste estudo foram, na sua grande maioria, ao encontro dos resultados das investigações aqui mencionadas, independentemente do ano e da área geográfica a que se referem, pelo que se acredita que esses enviesamentos não tenham sido significativos.

Outra das limitações prende-se a questões de ordem metodológica. Tendo em conta que a população alvo de estudo é bastante numerosa, foi definida uma amostra. Contudo, essa amostra representa uma ínfima percentagem dessa população, pelo que os resultados deste estudo devem ser cuidadosamente analisados já que a possibilidade de generalizar os mesmos fica assim, comprometida.

Além disso, ao contrário do inicialmente planeado, não foi possível realizar as entrevistas de forma presencial devido aos já mencionados constrangimentos provocados pela COVID-19 e também devido à elevada distância geográfica com alguns dos participantes, o que de certa forma limitou a interação entrevistador – entrevistado, que se acredita que seria superior através de uma entrevista presencial. No entanto, é pertinente referir que com todos os participantes foi criada uma grande

empatia e que todas as entrevistas foram realizadas com base na confiança e respeito mútuo e que se acredita que a quantidade e qualidade da informação recolhida não tenha sido afetada, pelo menos de forma significativa, devido ao facto das entrevistas se terem realizado via Zoom.

Apesar de todas estas limitações, considera-se que a presente Dissertação contém informação e resultados bastante ricos acerca das experiências dos homossexuais no mercado de trabalho, deixando, no entanto, espaço para que o debate possa ser alimentado por outros investigadores.

Para futuras investigações sugere-se um enfoque sobre toda a comunidade LGBTI+ de modo a tornar o estudo mais inclusivo, já que aqui o foco se centra unicamente nos trabalhadores gays e lésbicas, sugestão igualmente feita por alguns dos entrevistados.

Seria ainda interessante que estudos futuros se focassem na discriminação laboral com base na orientação sexual nos mais diversos setores e nas variadas áreas geográficas, já que estes foram aspetos mencionados por alguns dos participantes.

Posto isto, espera-se ter contribuído para investigações que se venham a realizar nos próximos anos, sobretudo em território nacional onde se verifica uma maior escassez de estudos sobre o tema.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia. (2009). *Homofobia e discriminação em razão da orientação sexual e da identidade de género nos estados-membros da UE. Parte II: A Situação Social*.
- Ahmed, A. M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2013). Are Gay Men and Lesbians Discriminated against in the Hiring Process? *Southern Economic Journal*, 79(3), 565–585. <https://doi.org/10.4284/0038-4038-2011.317>
- Almeida, M. V. (2009). *A Chave do Armário: Homossexualidade, casamento, família* (2ª ed). Imprensa de Ciências Sociais.
- Badgett, M. V. L., Durso, L. E., Kastanis, A., & Mallory, C. (2013). *The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies*. 1–36.
- Bandeira, M. (2019, March 27). OCDE: Portugal é um dos países europeus onde a comunidade LGBT se sente mais discriminada. *Jornal Económico*. https://jornaleconomico.sapo.pt/noticias/ocde-portugal-e-um-dos-paises-europeus-onde-a-comunidade-lgbt-se-sente-mais-discriminada-336990?fbclid=IwAR3234AxotlBG-9jwdORI_FsjVGRtiKhvXsPUkpWzMQeLW2VMp81R41MggA
- Baraňano, A. M. (2004). *Métodos e técnicas de investigação em gestão: manual de apoio à realização de trabalhos de investigação* (1ª ed). Edições Sílabo, Lisboa.
- Bardin, L. (2006). *Análise de conteúdo* (Rego, L. A. & Pinheiro, A. Trans.). Edições 70, Lisboa. (Obra original publicada em 1977)
- Beals, K. P., Peplau, L. A., & Gable, S. L. (2009). Stigma management and well-being: The role of perceived social support, emotional processing, and suppression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(7), 867–879. <https://doi.org/10.1177/0146167209334783>
- Berg, N., & Lien, D. (2002). Measuring the effect of sexual orientation on income: Evidence of discrimination? *Contemporary Economic Policy*, 20(4), 394–414. <https://doi.org/10.1093/cep/20.4.394>

- Bernstein, M. (1997). Celebration and suppression: The strategic uses of identity by the lesbian and gay movement. *American Journal of Sociology*, 103(3), 531–565. <http://dx.doi.org/10.1086/231250>
- Bohan, J. S. (1996). *Psychology and sexual orientation: Coming to terms*. Taylor & Frances/Routledge.
- Botti, F., Conte, A. & D'Ippoliti, C. (2015). *Not so classy after all: Identity utility and the risk of discrimination of LGB people*. MPRA Paper, University Library of Munich, Germany.
- Brandão, A. M. (2008). *Breve contributo para uma história da luta pelos direitos de gays e lésbicas na sociedade portuguesa*. 1–22.
- Brandão, A. M. (2013). «Pequenas coisas»: gerindo o homo-erotismo no local de trabalho. *Sociedade e Trabalho*, 42, 8–17.
- Bromiley, P. & Curley, S. (1992). Personality and Individual Differences in Risk-taking. In J. F. Yates (Ed.), *Risk-taking behavior*, 87–132.
- Button, S. B. (2001). Organizational Efforts to Affirm Sexual Diversity: A Cross-Level Examination. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 17–28. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.17>
- Carreiro, S. J. C. (2014). *Measuring Workplace Climate for Lgbt People: Antecedents and Outcomes of an Lgbt-Inclusive Workplace Climate* [ISCTE Business School]. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/9320>
- Clair, J. A., Beatty, J. E., & Maclean, T. L. (2005). Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace. *Academy of Management Review*, 30(1), 78–95. <https://doi.org/10.5465/AMR.2005.15281431>
- Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A. & Wright, T. (2007). Equality and diversity policies and practices at work: lesbian, gay and bisexual workers. *Equal Opportunities International*, 26(6), 590-609. <https://doi.org/10.1108/02610150710777060>
- Costa, A. L. dos R. (2019). *A Homossexualidade e o Mercado de Trabalho*. [Universidade do Minho]. <http://hdl.handle.net/1822/64494>

- Cox, T. H. & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Perspectives*, 5(3), 45-56. <https://doi.org/10.5465/ame.1991.4274465>
- Creed, W. E. D., & Scully, M. A. (2012). Songs of ourselves: Employees' deployment of social identity in workplace encounters. *Journal of Management Inquiry*, 20(4), 408-429. <http://dx.doi.org/10.1177/1056492611432810>
- Croteau, J. M., & Lark, J. S. (2009). On being lesbian, gay, or bisexual in student affairs: A national survey of experiences on the job. *NASPA Journal*, 46(3), 382-394. <https://doi.org/10.2202/1949-6605.5016>
- Day, N. E. & Schoenrade, P. (2000). The relationship among reported disclosure of sexual orientation, anti-discrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees. *Personnel Review*, 29(3), 346-363. <http://dx.doi.org/10.1108/00483480010324706>
- Day, N. E. & Schoenrade, P. (2006). Staying in the closet versus coming out: relationships between communication about sexual orientation and work attitudes. *Personnel Psychology*, 50(1), 147-163. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00904.x>
- Day, N. E. & Greene, P. G. (2008). A case for sexual orientation diversity management in small and large organizations. *Human Resource Management*, 47(3), 637-654. <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.20235>
- Devine, P. G., & Monteith, M. J. (1993). The Role of Discrepancy-Associated Affect in Prejudice Reduction. *Affect, Cognition and Stereotyping*, January, 317-344. <https://doi.org/10.1016/b978-0-08-088579-7.50018-1>
- Drydakis, N. (2009). Sexual orientation discrimination in the labour market. *Labour Economics*, 16(4), 364-372. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2008.12.003>
- Drydakis, N. (2019). Sexual orientation and labor market outcomes. *IZA World of Labor*, December 2014, 1-11. <https://doi.org/10.15185/izawol.111.v2>

- Ellemers, N., & Barreto, M. (2006). Social identity and self-presentation at work: how attempts to hide a stigmatised identity affect emotional well-being, social inclusion and performance. *Netherlands Journal of Psychology*, 62(1), 51–57. <https://doi.org/10.1007/bf03061051>
- Ellis, A. L., & Riggle, E. D. B. (1995). The relation of job satisfaction and degree of openness about one's sexual orientation for lesbians and gay men. *Journal of Homosexuality*, 30(2), 75–85. https://doi.org/10.1300/J082v30n02_04
- Ferreira, R. C. (2007). *O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas* [Universidade de Brasília]. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/3329>
- Garcia, A., & de Souza, E. M. (2010). Sexualidade e trabalho: Estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. *Revista de Administracao Publica*, 44(6), 1353–1377. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122010000600005>
- Gates, T. G. & Viggiani, P. A. (2014). Understanding lesbian, gay, and bisexual worker stigmatization: A review of the literature. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 34(5/6), 359-374. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2013-0077>
- Gerhardt, T. E. & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de pesquisa* (1º ed). Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Griffith, K. H., & Hebl, M. R. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: “Coming out” at work. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1191–1199. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.6.1191>
- Hebl, M. R., Foster, J. B., Mannix, L. M., & Dovidio, J. F. (2002). Formal and interpersonal discrimination: A field study of bias toward homosexual applicants. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 815–825. <https://doi.org/10.1177/0146167202289010>
- Herek, G. M. (1986). On heterosexual masculinity: Some psychical consequences of the social construction of gender and sexuality. *American Behavioral Scientist*, 29(5), 563–577. <https://doi.org/10.1177/000276486029005005>

- Herek, G. M. (1990). The Context of Anti-Gay Violence: Notes on Cultural and Psychological Heterosexism. *Journal of Interpersonal Violence*, 5(3), 316–333. <https://doi.org/10.1177/088626090005003006>
- Herek, G. M. (1992). The social context of hate crimes: Notes on cultural heterosexism. In G. M. Herek & K. T. Berrill (Eds.), *Hate crimes: Confronting violence against lesbians and gay men*, 89–104. Sage Publications, Inc.
- Herek, G. M. (1996). Why tell if you're not asked? Self-disclosure, intergroup contact, and heterosexuals' attitudes toward lesbians and gay men. In G.M. Herek, J.B. Jobe, & R.M. Carney (Eds). *Worlds of desire. Out in force: sexual orientation and the military*, 197-225. Chicago, IL, US, University of Chicago Press.
- Herek, G. M., Jobe, J. B., e Carney, R. M. (Eds.). (1996). *Out in force: sexual orientation and the military*. University of Chicago Press.
- Herek, G. M. (2000). The Psychology of Sexual Prejudice. *Current Directions in Psychological Science*, 9(1), 19–22. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00051>
- Herek, G. M., Gillis, J. R., & Cogan, J. C. (2000). Psychological sequelae of hate-crime victimization among lesbian, gay, and bisexual adults. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 67(6), 945–951. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.67.6.945>
- Hossain, M., Atif, M., Ahmed, A., & Mia, L. (2019). Do LGBT Workplace Diversity Policies Create Value for Firms? *Journal of Business Ethics*, 167(4), 775–791. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04158-z>
- Human Rights Campaign. (2021). *Best Places to Work for LGBTQ Equality 2021*.
- ILGA Europe. (2019). *Rainbow Europe 2019*. <https://www.ilgaeurope.org/rainboweurope/2019>
- ILGA. (2020). *Discriminação contra pessoas LGBTI+ - Relatório Anual 2019*. https://ilga-portugal.pt/ficheiros/pdfs/observatorio/ILGA_Relatorio_Discriminacao_2019.pdf
- ILGA Europe. (2021). *Rainbow Europe 2021*. <https://www.ilga-europe.org/rainboweurope/2021>

- King, E. B. & Cortina, J. M. (2010). The social and economic imperative of lesbian, gay, bisexual, and transgendered supportive organizational policies. *Industrial and Organizational Psychology*, 3(1), 69-78. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1754-9434.2009.01201.x>.
- Lei n.º 18/2021, de 08/04. *Código do Trabalho – 20ª versão*. Procuradoria – Geral Distrital de Lisboa.
https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis&so_miolo=
- Lei n.º 59/2007, de 04/09. *Código Penal – 22ª versão*. Procuradoria – Geral Distrital de Lisboa.
http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=109&tabela=lei_velhas&nversao=22&so_miolo=
- Lei n.º 1/2004, de 24/07. *Constituição da República Portuguesa – 7ª versão*. Procuradoria – Geral Distrital de Lisboa.
http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=4&tabela=lei_velhas&nversao=7&so_miolo=
- Levine, M. P., & Leonard, R. (1984). Discrimination against lesbians in the work force. *Signs*, 9(4), 700–710. <https://doi.org/10.1086/494094>
- Lloren, A., & Parini, L. (2017). How LGBT-supportive workplace policies shape the experience of lesbian, gay men, and bisexual employees. *Sexuality Research & Social Policy: A Journal of the NSRC*, 14(3), 289–299. <https://doi.org/10.1007/s13178-016-0253-x>
- Meyer, I. H. (1995). Minority stress and mental health in gay men. *Journal of Health and Social Behavior*, 36(1), 38–56. <https://doi.org/10.2307/2137286>
- Moreira, T. (2004). *Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador* (1º ed). Coimbra Editora.
- Muñoz, C. S. & Thomas, K. M. (2006). LGBTQ issues in organizational settings: What HRD professionals need to know and do. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 112, 85-95. <http://dx.doi.org/10.1002/ace.239>

- Observador. (2019). *Portugal é um porto de abrigo para homossexuais que fogem do Brasil, diz El Mundo*. <https://observador.pt/2019/04/09/portugal-e-um-porto-de-abrigo-para-homossexuais-que-fogem-do-brasil-diz-el-mundo/>
- Ozeren, E. (2014). Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109(January), 1203–1215. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.613>
- Pardal, L. e Lopes, E. (2011). *Métodos e Técnicas de Investigação Social* (1ª ed). Areal Editores. Lisboa.
- Pereira, A., Dias, S., Lima, T. & Souza, L. (2017). As crenças sobre a homossexualidade e o preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho. *Temas Em Psicologia*, 25(2), 563–575. <https://doi.org/10.9788/TP2017.2-10>
- Pichardo, J. I., Alonso, M., Puche, L. & Muñoz, O. (2019). *GUIA ADIM LGBTI: Inclusão da diversidade sexual e identidade de género em empresas e organizações*.
- Presidência do Conselho de Ministros. (2018). Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018 de 21 de Maio. *Diário Da República 1ª Série Nº 97, Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação-Portugal + Igual*, 2220–2245. <https://dre.pt/application/conteudo/115360036>
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. (1992). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (1ª ed). Gradiva. Lisboa.
- Santos, D. V. & Oliveira, S. P. (2019, March 20). Portugal é dos países que mais protege os homossexuais. *Correio Da Manhã*. <https://www.cmjornal.pt/sociedade/detalhe/portugal-e-dos-paises-que-mais-protege-os-homossexuais>
- Sanches, A. (2016, May 10). Portugal entre os que mais asseguram direitos de gays e transexuais. *Público*. <https://www.publico.pt/2016/05/10/sociedade/noticia/portugal-entre-os-que-mais-respeitam-os-direitos-de-homossexuais-e-transgenero-1731322>

- Silva, C. C. (2019, March 1). Portugal é o destino mais gay friendly do mundo, “mas ainda há muita homofobia.” *Público*. <https://www.publico.pt/2019/03/01/p3/noticia/portugal-destino-gay-friendly-mundo-ha-homofobia-1863917>
- Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied Psychology, 86*(6), 1244–1261. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1244>
- Ragins, R. B., Singh, R., & Cornwell, J. M. (2007). Making the Invisible Visible: Fear and Disclosure of Sexual Orientation at Work. *Journal of Applied Psychology, 92*(4), 1103–1118. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1103>
- Ragins, B. R. (2008). Disclosure disconnects: Antecedents and consequences of disclosing invisible stigmas across life domains. *The Academy of Management Review, 33*(1), 194–215. <https://doi.org/10.2307/20159383>
- Shallenberger D. (1994). Professional and Openly Gay: A Narrative Study of the Experience. *Journal of Management Inquiry, 3*(2), 119-142. <https://doi.org/10.1177%2F105649269432002>
- Sedgwick, E. (2007). A epistemologia do armário. *Cadernos Pagu, (28)*, 19-54. <https://doi.org/10.1590/S0104-83332007000100003>
- Smart, L., & Wegner, D. M. (2000). The hidden costs of hidden stigma. In T. F. Heatherton, R. E. Kleck, M. R. Hebl, & J. G. Hull (Eds.), *The social psychology of stigma*, 220–242. Guilford Press.
- Steffens, M. C., Niedlich, C., & Ehrke, F. (2016). *Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation: Subjective Experience, Experimental Evidence, and Interventions*. 1–29. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4>
- Taylor, V., & Raeburn, N. (1995). Identity Politics as High-Risk Activism: Career Consequences for Lesbian, Gay, and Bisexual Sociologists. *Social Problems, 42*(2), 252-273. <https://doi.org/10.2307/3096904>

- Tejeda, M. J. (2006). Nondiscrimination Policies and Sexual Identity Disclosure: Do They Make a Difference in Employee Outcomes? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, *18*(1), 45–59. <https://doi.org/10.1007/s10672-005-9004-5>
- Thiry-Cherques, H. R. (2009). Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. *Revista PMKT*, *3*, 20–27.
- Vincke, J., & Bolton, R. (1994). Social support, depression, and self-acceptance among gay men. *Human Relations*, *47*(9), 1049–1062. <https://doi.org/10.1177/001872679404700902>
- Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, *22*(44), 203–220.
- Wayment, H. A., & Peplau, L. A. (1995). Social Support and Well-Being among Lesbian and Heterosexual Women: A Structural Modeling Approach. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *21*(11), 1189–1199. <https://doi.org/10.1177/01461672952111007>
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2017). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management*, *57*(1), 193–210. <https://doi.org/10.1002/hrm.21873>
- Wildman, S. M., & Davis, A. D. (1995). Language and silence: Making systems of privilege visible. *Santa Clara Law Review*, *35*(3), 881–906.

APÊNDICES



A homossexualidade e a discriminação em contexto laboral: perceções e vivências na primeira pessoa

Guião da entrevista

- 1.** Alguma vez sentiu que foi discriminado/a em algum processo de recrutamento no qual tenha participado devido à sua orientação/identidade sexual?
 - 1.1.** Se sim, como é que o/a entrevistador/a teve conhecimento dela? Pode explicar o que se passou, como se sentiu?
 - 1.2.** Alguma vez, num processo de R&S, foi confrontado com questões que presumem que é heterossexual ou homossexual? Alguma vez lhe foi diretamente perguntado? Como se sentiu? Como reagiu?
- 2.** E no desempenho das suas funções atuais ou passadas, alguma vez se sentiu discriminado?
 - 2.1.** Se sim, em que situação/ões?
 - 2.2.** Como reagiu a ela/s? Reportou essa/s situação/ões a alguém?
 - 2.3.** Que consequências tiveram esse/s acontecimento/s no seu bem-estar pessoal e profissional?
 - 2.4.** No seu local de trabalho (atual ou passado), com que frequência ouviu/ouve comentários homofóbicos, negativos e depreciativos das pessoas homossexuais? Como é que isso o/a afetou no contexto de trabalho, na relação com os outros e na construção da sua identidade como profissional?
 - 2.5.** Alguma vez sentiu que um colega/superior, sabendo ou apercebendo-se que é gay, usa/manipula essa informação nas interações profissionais que têm? Ou seja, o facto de dispor

dessa informação, confere a essa pessoa uma espécie de “poder” que exerce nessas interações?

3. Assume a sua orientação/identidade sexual no seu atual local de trabalho? Ou noutros contextos profissionais por onde tenha passado?

3.1. O que o/a levou a tomar a decisão de “sair do armário”?

3.1.1. Como o fez? Pode descrever o que se seguiu? (Reações dos outros, eventuais alterações nas relações e dinâmicas de trabalho...)

3.1.2. Assume-se perante toda a gente ou apenas perante colegas mais próximos? Porquê?

3.1.3. Que consequências acarreta essa decisão de “sair do armário” a nível pessoal e profissional? Quais os efeitos para a organização?

3.2. O que o/a levou a tomar a decisão de “permanecer no armário”?

3.2.1. O que faz para esconder a sua homossexualidade ou para passar despercebido/a no local de trabalho? (por ex. mente sobre o assunto, simplesmente não fala sobre isso)

3.2.2. Que consequências acarreta essa decisão de “permanecer no armário” a nível pessoal e profissional? Quais os efeitos para a organização?

3.2.3. Com que frequência ouve/ouviu rumores sobre a sua orientação sexual (no contexto de trabalho) e como é que isto o/a condiciona ou condicionou como profissional? Pode exemplificar, por favor?

3.2.4. Como é que gere o facto de estar “fora do armário” na sua vida amorosa, pessoal, social, etc., mas não no local de trabalho? Como é que isso condiciona o seu bem-estar pessoal, o seu envolvimento e satisfação profissional, etc.?

- 4.** Na empresa onde trabalha atualmente, bem como nas anteriores caso se aplique, existem políticas e medidas organizacionais destinadas a promover a inclusão de homossexuais na vida e dinâmicas organizacionais?
 - 4.1.** Quais?
 - 4.2.** Como avalia a eficácia dessas políticas?
 - 4.3.** Que outras medidas considera que deveriam ser implementadas de forma a sensibilizar e combater o preconceito?
- 5.** Gostaria de acrescentar algo que considere relevante para o tema em análise e que não tenha sido discutido?

Obrigada!