



SARA BEATRIZ  
DE SOUSA REIS

**AS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS DOS  
PROFISSIONAIS LGBTQ+: UM ESTUDO  
EXPLORATÓRIO**

Relatório de Dissertação de investigação do Mestrado  
em Gestão Estratégica de Recursos Humanos

**ORIENTADORA**

Professora Doutora Maria Amélia Marques

novembro, 2022



SARA BEATRIZ  
DE SOUSA REIS

**AS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS DOS  
PROFISSIONAIS LGBTQ+: UM ESTUDO  
EXPLORATÓRIO**

**JÚRI**

*Presidente:* Professora Adjunta Célia Quintas,  
ESCE/IPS

*Orientador:* Professora Coordenadora Maria  
Amélia Marques, ESCE/IPS

*Vogal:* Professor Coordenador António Almeida,  
ESCE/IPS

Às vezes ouço passar o vento; e só  
de ouvir o vento passar, vale a pena  
ter nascido.

Alberto Caeiro

## **Agradecimentos**

Este projeto é o culminar de um árduo caminho percorrido, para realizar esta etapa importante da minha vida académica e profissional. Gosto de acreditar que a vida se torna mais feliz quando partilho os bons momentos com quem me é mais importante ou até mesmo com quem contribuiu para que conseguisse terminar este capítulo. Como tal, há certos agradecimentos que faço questão de os fazer.

A nível académico, deixo o meu maior agradecimento e reconhecimento à professora doutora Maria Amélia Marques, que tão bem me orientou, corrigindo-me sempre que necessário e acrescentando sugestões sempre pertinentes. Ao professor doutor António Almeida, o coordenador do mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, do Instituto Politécnico de Setúbal, e um dos meus docentes. Agradeço por me ter respondido, sempre, atempadamente às minhas dúvidas, mesmo não sendo meu orientador.

A nível pessoal, o meu maior agradecimento a quem sempre acreditou em mim.

Ao João, por me incentivar a continuar mesmo estando desmotivada, e por acreditar em mim, apesar de todas as dúvidas que sempre coloquei face às minhas capacidades.

Ao meu irmão Afonso, que apesar de ser mais novo, é de uma resiliência tal que me motiva diariamente. Ao meu irmão Oleksandr, que sempre me apoiou e ouviu o que tinha para dizer.

Aos meus amigos, sempre presentes nos bons e nos maus momentos, com quem partilho este feito.

E por fim, à doutora Ana Cardoso, que tanto me marcou nesta etapa e me encaminhou, lembrando-me que as coisas boas da vida não se fazem de procrastinação.

Que possamos todos partilhar os bons momentos da vida.

## **Resumo**

Atualmente, debatem-se conceitos como tolerância, diversidade, inclusão, multiculturalismo, etc. Portanto, não deveria de ser um fator surpresa quando estes termos surgem, também, no local de trabalho. Porém, quando abordado em contexto laboral, o desafio torna-se maior. Gerir pessoas não é uma tarefa fácil. Fazer essa gestão enquanto se tenta valorizar e aproveitar as diferenças de cada trabalhador, pode ser ainda mais complicado de se decifrar. É por isso, que consideramos importante estudara inserção de minorias em contexto laboral. A minoria estudada neste projeto são os profissionais LGBTQ+.

Neste contexto, definimos objetivos que se focam nas trajetórias profissionais destes profissionais e nos desafios que encontram no mundo de trabalho atual. Simultaneamente, procuramos conhecer a perceção de práticas organizacionais e do conceito de discriminação, bem como os contextos de trabalho. Para este estudo, foi utilizado uma metodologia qualitativa, através da realização de 8 entrevistas semiestruturadas, a 7 quadros e 1 não quadro. A técnica utilizada para escolha de entrevistados foi a de bola de neve. Para tratamento de dados, utilizámos a análise de conteúdo categorial.

Os resultados obtidos indicam que estes profissionais procuram ambientes de trabalho onde estejam inseridos outros profissionais LGBTQ+, por serem ambientes mais abertos e com menos incidência de discriminação. No que diz respeito a revelar a sua identidade de género ou orientação sexual, no local de trabalho, a maioria dos entrevistados sentiu-se hesitante, com medo de alguma rejeição ou discriminação. No entanto, os que fizeram e quando fizeram, não se sentiram discriminados. Sobre o papel das chefias no processo de marginalização desta população, os entrevistados afirmaram que estes assumem um papel de extrema importância neste processo, pela dinâmica de poder que existe. Apesar de haver regulamentos internos anti preconceito nalgumas empresas, os entrevistados ficaram divididos nas respostas: uns consideram que estas são eficientes e outros consideram que apenas se encontram no papel. Quando questionados sobre o que pode ser mudado, a resposta foi uníssonas: têm de ser feitas ações de sensibilização sobre o tema, pois a visibilidade é o caminho para a mudança.

**Palavras-chave:** Trajetórias Profissionais; Gestão de Recursos Humanos; Profissionais LGBTQ+; Gestão de Diversidade

## **Abstract**

Concepts such as tolerance, diversity, inclusion, multiculturalism, etc. are currently being debated. Therefore, it should not come as a surprise when these terms also appear in daily work life. However, when addressed in a work context, the challenge becomes greater. Managing people is not an easy task. Doing this management while trying to value and take advantage of each worker's differences can be an even more difficult task. Therefore, we consider it important to study the insertion of minorities in the work context. The minority studied in this project are the LGBTQ+ professionals.

It is to this extent that we set goals that focus on the career's trajectories of these professionals and the challenges they encounter in the current job market. Simultaneously, we seek to know the perception of organizational practices and the concept of discrimination. For this study, a qualitative methodology was used, through the realization of 8 semi-structured interviews, with 7 cadres and 1 non cadre. The technique used for choosing interviewees was snowball sampling. For data processing technique, we used categorical content analysis.

The results obtained indicate that these professionals seek work environments where other LGBTQ+ professionals are inserted, for they are known to be more open environments and with less incidence of discrimination. When it comes to revealing their gender identity or sexual orientation in the workplace, most of the interviewees felt hesitant, afraid of some rejection or discrimination. However, those who did and when they did it, did not feel discriminated against. About the role of managers in the process of marginalization of this population, the interviewees affirmed that they assume an extremely important role in this process, because of the power dynamic that exists. Although there are anti-bias internal rules of procedure in some companies, the interviewees were divided in their answers: some consider them to be efficient and others consider that they are only there on paper. When asked about what can be changed, the answer was unanimous: there must be awareness-raising actions on the subject, because visibility is the way to change.

**Keywords:** Careers Trajectories; Human Resource Management; LGBTQ+ Professionals; Diversity Management

# Índice

|   |    |
|---|----|
| <b>Introdução</b> .....   | 8  |
| <b>1. Enquadramento teórico</b> .....   | 11 |
| 1.1. Gestão da diversidade no local de trabalho .....   | 11 |
| 1.2. As trajetórias profissionais dos profissionais LGBTQ+: conceitos associados à problemática .....       | 18 |
| 1.3. Os profissionais LGBTQ+: conceitos associados a estes profissionais .....                              | 21 |
| 1.4. Trajetórias dos profissionais LGBTQ+ no mercado de trabalho: <i>coming out</i> e a discriminação ..... | 23 |
| 1.5. Análise de estudos comparáveis .....   | 30 |
| <b>2. Objetivos e metodologia de investigação</b> .....   | 33 |
| 2.1. Objetivos de estudo .....  | 33 |
| 2.2. Opção metodológica .....   | 33 |
| 2.3. Técnicas e fontes de recolha de dados.....   | 34 |
| 2.4. Técnicas de tratamento de dados .....  | 35 |
| <b>3. Apresentação e discussão dos resultados</b> .....   | 37 |
| 3.1 Caraterização do perfil sociodemográfico dos entrevistados .....  | 37 |
| 3.2. Caraterização da trajetória escolar .....  | 40 |
| 3.3. Caraterização da trajetória profissional .....   | 43 |
| Conclusões.....   | 57 |
| <b>Referências bibliográficas</b> .....   | 60 |
| <b>APÊNDICES</b> .....  | 67 |
| Apêndice 1: Guião das entrevistas .....   | 68 |
| Apêndice 2: Tabelas de análise de conteúdo .....  | 70 |

## **Índice de Figuras**

|  |    |
|--|----|
| Tabela 1 – Paradigmas da gestão da diversidade.....                        | 14 |
| Tabela 2 - Idade e estado civil dos entrevistados.....                     | 37 |
| Tabela 3 – Habilitações literárias e profissão dos entrevistados.....      | 38 |
| Tabela 4 – Identidade de género e orientação sexual dos entrevistados..... | 39 |
| Tabela 5 – Agregado familiar dos entrevistados.....                        | 39 |
| Tabela 6 – Área de residência dos entrevistados.....                       | 39 |
| Tabela 7 – Categorias profissionais.....                                   | 43 |

## **Lista de Abreviaturas e Siglas**

ACES – Agrupamento dos Centros de Saúde

ATL – Atividades de Tempos Livres

CEO - Chief Executive Officer

PIPSE - Programa Interministerial de Promoção do Sucesso Escolar

RH – Recursos Humanos

## Introdução

Os atuais contextos sociais apelam, cada vez mais, à promoção da gestão pela diversidade e à igualdade de direitos. Aumentam as organizações mundiais que mobilizam esforços globais para atingir estes objetivos. É o caso da Assembleia Geral das Nações Unidas, que criou os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, reconhecendo que a “erradicação da pobreza e outras privações devem ser acompanhadas de estratégias que melhorem a saúde e a educação, reduzam a desigualdade e estimulem o crescimento económico – ao mesmo tempo que combatem as alterações climáticas e preservam os ecossistemas.” (ODS, 2022). Ao todo, são 17 objetivos definidos. Para este estudo, importa o décimo objetivo, cuja meta é “capacitar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, sexo, deficiência, raça, etnia, origem, religião ou condição económica ou outra. Garanta a igualdade de oportunidades. Reduzir as desigualdades de resultado, eliminando leis, políticas e práticas discriminatórias.” (ODS, 2022). A gestão da diversidade é descrita, segundo Kersten (2000, como citado *in* Mousa et al., 2020, p.1), como “as práticas positivas que as instituições e sociedades adotam de forma a lidar com o dilema da marginalização, da exclusão e da falta de representação de minorias.”. Tendo em conta a problemática de gestão da diversidade, o presente estudo partiu da seguinte pergunta de partida: “Quais os desafios nas trajetórias profissionais da população LGBTQ+”.

A diversidade no local de trabalho veio acentuar a realidade de que existem inúmeras diferenças entre trabalhadores, quer sejam visíveis ou invisíveis. Essas diferenças podem ir desde a idade, ao género, à orientação sexual, etc. (Kossek et al., 2005, como citado por Shen et al., 2009). Esta diversidade laboral abrange as diferenças dos trabalhadores numa organização e envolve não só a forma como as pessoas se vêm a elas mesmas, mas também a perceção que têm dos outros (Patrick & Kumar, 2012). Para Thomas (1992, como citado por Prasad & Millis, 1997), as empresas tentam gerir a diversidade através do compromisso sistemático que fazem em recrutar e reter trabalhadores de diversos contextos demográficos.

Prasad & Millis (1997) apontam para uma persistente resistência, por parte das organizações, face à diferença. O que acontece, em alguns casos, é que determinadas empresas têm uma rede de trabalhadores diversa para que não possam ser acusadas, legalmente, de discriminação (Monga, 2009).

O estudo da trajetória profissional dos profissionais LGBTQ+ é não só atual, como relevante, porque nos permite compreender melhor e acumular conhecimento sobre uma minoria e um “grupo” potencialmente sujeito a discriminação, não obstante a evolução das políticas públicas na defesa dos direitos da cidadania. Em Portugal, por exemplo, o artigo 13º da Constituição portuguesa afirma que todos os cidadãos portugueses são iguais perante a lei e que “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 ou social.”.

Estes profissionais estão inseridos numa minoria pois “existe uma hierarquização da sexualidade, na qual reina a heterossexualidade, fundamentada na homofobia, sustentada pela superioridade biológica e moral do sexo padrão.” Borrillo (2010, como citado por Sousa et al., 2020, p.98). Por esta razão, é importante perceber que desafios enfrentam no acesso ao mercado de trabalho e na construção de uma carreira profissional estável.

De forma a responder à nossa questão de partida, formámos os seguintes objetivos específicos:

- Caracterização do perfil sociodemográfico dos profissionais LGBTQ+;
- Caracterização da trajetória escolar dos profissionais LGBTQ+;
- Caracterização da trajetória profissional dos profissionais LGBTQ+;
- Conhecer os desafios, no local de trabalho, dos profissionais LGBTQ+;
- Conhecer as perceções dos profissionais LGBTQ+ sobre as práticas organizacionais;
- Conhecer as perceções dos profissionais LGBTQ+ sobre a discriminação devido à sua identidade.

Para a realização deste estudo adotámos a metodologia qualitativa, de natureza exploratória, utilizando como técnica de recolha de informação a entrevista semiestruturada ou semidiretiva. A amostra foi por conveniência – 8 participantes – recorrendo à técnica de bola de neve (Pires, 1997). Os dados obtidos foram sujeitos à análise de conteúdo categorial (Bardin, 2011).

Este relatório está dividido em três capítulos: enquadramento teórico, em que abordamos os estudos relevantes para melhor entender este tema e os conceitos associados ao mesmo; objetivos de estudo e metodologia de investigação, em que são descritos os objetivos gerais e específicos desta

investigação e a abordagem metodológica adotada; apresentação e discussão de resultados, em que procedemos a uma análise de conteúdo das entrevistas realizadas.

## **1. Enquadramento teórico**

Neste capítulo iremos abordar as problemáticas para as quais remete este tema: a gestão da diversidade e as especificidades das pessoas LGBTQ+, bem como as suas trajetórias profissionais. Começamos por abordar a gestão da diversidade no local de trabalho e os conceitos considerados chave para compreender o nosso objetivo – conhecer as trajetórias profissionais dos profissionais LGBTQ+ - sendo eles a identidade de género, a orientação sexual, o *coming out* e os processos de *coming out*.

### **1.1. Gestão da diversidade no local de trabalho**

O estudo das trajetórias dos profissionais LGBTQ+ remete-nos para uma breve reflexão sobre a gestão da diversidade no local de trabalho, isto é, para o que Thomas (1992, como citado por Prasad & Mills, 1997, p.4), define como “um compromisso, planeado e sistemático, por parte das organizações, de recrutar e reter trabalhadores de diversos antecedentes demográficos.”. Esta gestão da diversidade tem sido um movimento que se tornou popular nos últimos anos, quer seja em grandes, médias ou pequenas organizações. Prasad & Mills (1997) dizem que esta importância crescente que se tem vindo a dar à questão da diversidade, é visível nos esforços que as empresas fazem para conseguir combater este problema, quer seja através de formações, de vídeos, de seminários, auditorias de diversidade, etc., e cujo tema é a discriminação e sensibilidade.

A diversidade no local de trabalho veio acentuar a realidade de que existem inúmeras diferenças entre trabalhadores, quer sejam visíveis ou invisíveis. Essas diferenças podem ir desde a idade, ao género, à orientação sexual, etc. (Kossek et al., 2005 como citado por Shen et al., 2009). Entender o conceito de diversidade passa por haver um entendimento mútuo sobre as diferenças de cada um e criar um ambiente de tolerância (Patrick & Kumar, 2012). Kuabara & Sachuk (2012, como citado por Sousa et al., 2020, p.98), definem a diversidade como “um conceito multidimensional, que abrange diferenças individuais, não só das características demográficas, mas também de orientação sexual, das capacidades físicas ou outras características pessoais.”. Para Shen et al. (2009), no que diz respeito à diversidade, a questão de igualdade de género é a que se debate há mais tempo.

A diversidade no local de trabalho abrange as diferenças dos trabalhadores numa organização. Esta diversidade envolve não só a forma como as pessoas se vêem a elas mesmas, mas também a perceção que têm dos outros (Patrick & Kumar, 2012). Para Thomas (1992, como citado por Prasad & Millis,

1997), as empresas tentam gerir a diversidade através do compromisso sistemático que fazem em recrutar e reter trabalhadores de diversos contextos demográficos.

Prasad & Millis (1997) apontam para uma persistente resistência, por parte das organizações, face à diferença. O que acontece, em algumas situações, é que determinadas empresas têm uma rede de trabalhadores diversa para que não possam ser acusadas, legalmente, de discriminação (Monga, 2009). A lei portuguesa, por exemplo, combate a discriminação através do artigo 13º da Constituição portuguesa, onde consta que todos os cidadãos portugueses são iguais perante a lei e que “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 ou social.”. De Cieri & Kamar (2003, como citado por Shen et al., 2009), referem que muitas empresas se preocupam, apenas, em preencher os requisitos legais e que apenas uma minoria tem programas de inclusão que vão para além dos trâmites legais. Estes programas de inclusão que as organizações criam inserem-se no conceito de isomorfismo institucional, como referem DiMaggio e Powell (1983 como citado por Fernandes, 2019, p.150), na medida em que procuram através de “pressões formais e informais exercidas sobre as organizações por outras organizações das quais dependem e de expectativas culturais na sociedade onde as organizações operam.”, ou através de pressões políticas e de controlos regulamentares, corresponder às mudanças sociais que ocorrem ao longo dos tempos.

Apesar dos benefícios económicos que as organizações poderão ter com uma equipa diversa, existe uma outra vantagem que Prasad & Millis (1997) apontam: equipas díspares apresentam, no geral, um melhor desempenho no trabalho. Estes autores referem, também, algumas estratégias de criação de diversidade no local de trabalho:

- Aumentar a visibilidade e o compromisso com a diversidade;
- Promover um ambiente de trabalho que valorize a diversidade, através de atividades em equipa;
- Desenvolvimento de talento: aproveitar o talento de todos os trabalhadores, de diferentes setores, e integrá-los em variados projetos da empresa;
- Promover o desenvolvimento pessoal: ajudar a reduzir as barreiras encontradas pelos trabalhadores, de forma que estes possam atingir o seu potencial máximo.

Num contexto de elevada competitividade, em que a gestão de talentos se tornou chave para as empresas, a gestão da diversidade apresenta-se como um desafio e uma vantagem para as mesmas. Ashton & Morton (2005, como citado por Lewis & Heckman, 2006, p.30) afirmam que não existe uma “definição consistente e concisa” de gestão de diversidade. Portanto, o desafio torna-se maior pois não existe uma regra específica para gerir talentos. No entanto, Lewis & Heckman (2006, p.140) dizem que gerir talentos é “fazer o que os gestores de RH sempre fizeram, mas mais rápido (através da internet ou *outsourcing*) ou ao longo de toda a organização (ao invés de ser só num departamento)”. Outro desafio apresentado por Lewis & Heckman (2006, p. 141) é o de “talento ser, essencialmente, um eufemismo para pessoa” e, por isso, surgem conselhos contraditórios sobre como gerir pessoas.

Gerir talentos é, por si só, uma tarefa complexa. Entende-se por talentos, apesar do conceito não ser consensual (Lewis & Heckman, 2006, p.141): “um bem indiferenciado, que emerge de perspetivas humanistas e demográficas.”. Acrescentam, ainda, que profissionais competentes devem de ser contratados, de acordo com as necessidades da empresa, e recompensados consoante as suas capacidades. O talento, segundo estes dois autores, pode ser visto numa perspetiva inclusiva, onde todos os trabalhadores da empresa são incluídos e onde existe o objetivo de desenvolvê-los para atingirem o seu potencial máximo. Para Shen et al., (2009), a chave para a gestão da diversidade passa por um pensamento estratégico, centrado nos trabalhadores e nas suas competências individuais.

Thomas & Ely (1996) indicam uma outra forma de ver a gestão da diversidade através de três paradigmas que desenvolveram: paradigma da discriminação e justiça; paradigma do acesso e da legitimidade e, mais atual, um paradigma emergente que combina a diversidade com as perspetivas de trabalho. De seguida explicamos cada um dos paradigmas, os seus pontos positivos e limitações, bem como o tipo de empresas associado a cada tipo de paradigma:

- Paradigma da discriminação e da justiça: centra-se na igualdade de oportunidades e no tratamento justo do trabalhador, em todas as etapas associadas ao seu percurso com determinada empresa (recrutamento, formação). A ideia é associar a imagem da empresa aos valores que a sociedade atual quer fazer transmitir e é bloquear possíveis vantagens que algumas pessoas possam ter sob outras, como por exemplo, o seu estatuto socioeconómico;

- Paradigma do acesso e da legitimidade: tem como premissa a aceitação e respetiva celebração das diferenças de cada um. Tendo em conta que vivemos numa sociedade cada vez mais multicultural, o objetivo deste paradigma é o de ganhar acesso a determinados grupos étnicos que estão a ter um grande poder de compra, por exemplo. Como tal, as empresas recrutam trabalhadores mais diversificados como forma de atrair, compreender e legitimar os seus serviços com potenciais novos clientes;
- Paradigma emergente: combina a diversidade com as perspetivas de trabalho: o objetivo principal é incorporar as vivências de cada trabalhador nas tarefas primárias de cada um. Com isso, é possível redefinir mercados, estratégias e missões empresariais.

*Tabela 1 – Paradigmas da gestão da diversidade*

|  | <b>Tipo de empresas</b>   | <b>Pontos positivos</b>   | <b>Limitações</b>  |
|--|---|---|--|
| <b>Paradigma da discriminação e da justiça</b> | São empresas de estrutura burocrática, que utilizam processos de controlo para medir e recompensar o desempenho individual. | Promove um tratamento justo de todos os trabalhadores e aumenta a diversidade demográfica na empresa. | O ponto de vista de que “somos todos iguais” ou que aspiramos todos à igualdade pode ser limitativo na perceção das dificuldades individuais de cada trabalhador.                            |
| <b>Paradigma do acesso e da legitimidade</b>   | Operam sempre num ambiente empresarial e com uma lista de clientes com os mais diversos <i>backgrounds</i> .                | É um paradigma muito baseado no mercado e, portanto, consegue ter uma grande vantagem competitiva.    | Na sua procura por nichos de mercado, enfatiza o papel das diferenças culturais, mas não percebe, realmente, como é que estas vão afetar ou contribuir para o trabalho que está a ser feito. |
| <b>Paradigma emergente</b>                     | _____   | Reconhece que os trabalhadores tomam decisões baseadas nos  | _____  |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  |  | seus antecedentes culturais e incorporam essas perspectivas no trabalho que realizam. |  |
|--|--|---|--|

*Fonte: Thomas & Ely (1996)*

O caminho que se tem de percorrer para melhorar a gestão da diversidade ainda é longo. Patrick & Kumar (2012) defendem que, por forma a melhorar a cultura empresarial, as organizações precisam de cultivar a diversidade em cada um dos seus trabalhadores. Afirmam, também, que possíveis estratégias a adotar seriam: valorizar a criatividade individual; aumentar a produtividade dos trabalhadores, através da oportunidade que se dá aos mesmos em trabalhar em áreas onde sintam que estão a progredir; e melhorar as relações com os clientes. Para isso, é importante que se coloquem diferentes grupos a trabalhar em conjunto - para que se consiga encorajar uma mente mais aberta (o “*open-mindedness*”) e apelar à formação de relações positivas entre os diversos trabalhadores. A comunicação é um elemento-chave neste processo de gestão de diversidade, pois é através da mesma que se consegue entender algumas ações, algumas vivências e formas de estar. Neste processo, os autores também falaram das posições tomadas por cada género: as mulheres reconhecem mais facilmente que a diversidade existe e respeitam as diferenças de cada um com mais facilidade. Os homens ainda combatem alguns mitos associados a certos grupos. Porém, verificou-se que os homens têm mais facilidade em comunicar e em questionar sobre o que não conhecem do que o seu género oposto (Patrick & Kumar, 2012).

Thomas & Ely (1996) contribuem com algumas sugestões sobre a gestão da diversidade. Começam por mencionar a importância da liderança em todo este processo: os líderes têm de compreender que diferentes abordagens de trabalho podem ser úteis e devem de valorizar as opiniões de cada um. Depois, mencionam o papel da cultura organizacional: devem de ser criadas expectativas relativamente ao desempenho de cada trabalhador e estimular o desenvolvimento pessoal de cada um, encorajando à abertura de novas culturas e à sua respetiva valorização. A estrutura de uma organização deve de ser igualitária e não burocrática.

Prasad & Mills (1997) incorporam, ainda, quatro possíveis estratégias para uma boa gestão da diversidade, baseadas no estudo que realizaram sobre a empresa Honeywell: aumentar a visibilidade e o compromisso com todo o processo de diversidade; promover um ambiente de

trabalho diverso, que preza pela igualdade, apesar das diferenças; utilizar, em todas as funções, os benefícios associados à diversidade; derrubar barreiras de discriminação como forma de promover um bom ambiente de trabalho. Shen et al. (2009) têm uma visão parecida, dizendo que passa pelas organizações assegurar iguais oportunidades de desenvolvimento e reduzir conflitos laborais.

Tatli e Ozbilgin (2012, como citado por Risberg & Pilhofer, 2018), alertam para o facto de as empresas terem de deixar para trás as ideias pré-estabelecidas quando forem debater a questão da diversidade, pois estas podem levar a perceções fracas que, conseqüentemente, levarão a uma má gestão dos trabalhadores.

As organizações têm tentado perceber a ligação que existe entre diversidade e desempenho, não só a nível da empresa, mas também a nível pessoal. Patrick (2010, como citado por Patrick & Kumar, 2012), reforça a ideia de que as barreiras e os estereótipos que existem têm de ser superados se o objetivo for manter uma relação saudável entre os trabalhadores e as empresas. Um outro aspeto igualmente importante é o da idade: quanto mais velho se for, maior resistência haverá à mudança. Como tal, como referido por Prasad & Mills (1997), é imperativo que se apele à formação dos trabalhadores mais velhos sobre esta questão, através das técnicas já apresentadas anteriormente, como por exemplo, os seminários.

Um outro problema associado à gestão da diversidade no local de trabalho, segundo Thomas & Ely (1996), é o das tensões que surgem entre os trabalhadores quando se tenta impor esta aceitação da diferença sem uma base preparatória. O problema começa no recrutamento, quando se tem a ideia de que o papel de gestor de diversidade passa, apenas, por recrutar pessoas de minorias, sem qualquer tipo de preparação. Esta ideia falaciosa vai fazer com que a equipa fique afetada e que diminua a sua produção, pois se a integração na equipa de um trabalhador com o mesmo *background* que os restantes já é um desafio, se for um que represente o desconhecido, poderá fazer com que a restante equipa se sinta insegura. Segundo Forbes Portugal (2022), a geração mais jovem é mais inclusiva. Porém, a tendência de se formarem grupos onde as pessoas se identificam continua a persistir. Cabe às chefias assumirem o papel de corrente, de alguém que unifica a equipa, independentemente das diferenças de cada um.

Quando se aborda a gestão da diversidade numa empresa, é crucial tentar perceber o papel que os gestores de recursos humanos vão ter neste processo. Thomas & Ely (1996) debatem-se sobre isto e refletem que existe uma falta de consenso entre os gestores de recursos humanos no que diz

respeito às práticas de diversidade organizacional, pois, na realidade, a implementação da diversidade em contexto laboral é mais uma questão teórica do que prática. Quando se vai analisar, de perto, as políticas de diversidade de certas organizações, percebe-se que, de acordo com Cieri & Kamar (2003, como citado por Shen et al., 2009), algumas ficam apenas pelos pré-requisitos legais no que diz respeito a este assunto. Preconiza-se, segundo Thomas & Ely (1996), que a cultura de diversidade deveria de estar intrinsecamente ligada à visão organizacional e à estratégia do departamento de RH, havendo um compromisso entre os recursos e a respetiva liderança. Schneider (1987, como citado por Thomas & Ely, 1996), defende que se deve evitar o ciclo A-S-A (atração, seleção e atrito), de forma que se desenvolvam múltiplas culturas na empresa. Para tal, é necessário que os gestores de RH estejam cientes de que no processo de recrutamento deverão deixar de parte as suas crenças, atitudes e estereótipos, de forma a serem imparciais no recrutamento de possíveis talentos com diversos *backgrounds*.

Atualmente, tendo em conta a importância que está a ser dada à questão da diversidade, são implementadas leis que defendem a igualdade e que repugnam a discriminação, como por exemplo, o artigo 13º da Constituição Portuguesa, onde se afirma que todos os cidadãos portugueses são iguais perante a lei e que “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 ou social.”. Num quadro mais geral, temos o artigo 21º da Carta de Direitos Fundamentais da UE, onde se proíbe a discriminação baseada na orientação sexual, e o artigo 19º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, que concede ao Parlamento Europeu o poder necessário para tomar medidas, que considere necessárias, para combater qualquer tipo de discriminação. Mesmo com a implementação destas leis, alguns autores começam a questionar as contribuições dos programas de diversidade, observando que muitos deles podem estar a cometer o crasso erro de realizar muita propaganda e pouca ação. Para que se consiga alcançar um bom meio termo no que diz respeito à gestão da diversidade, é importante que as organizações implementem programas de diversidade mais personalizados, que tenham em consideração as necessidades de cada funcionário e a sua possível utilização na organização. Desta forma, haveria uma maior contribuição, por parte de todos, no processo de aceitação e gestão da diversidade.

## **1.2. As trajetórias profissionais dos profissionais LGBTQ+: conceitos associados à problemática**

Tendo já abordado a questão da gestão da diversidade, o objetivo de estudo desta dissertação incide sob a população LGBTQ+, que faz parte de uma minoria que obriga a aceitação da diversidade. Esta população constitui uma minoria pois, como diz Borrillo (2010, como citado por Sousa et al., 2020, p.98), “existe uma hierarquização da sexualidade, na qual reina a heterossexualidade, fundamentada na homofobia, sustentada pela superioridade biológica e moral do sexo padrão.”.

O objetivo principal deste estudo incide nas trajetórias profissionais dos profissionais LGBTQ+ e, como tal, é necessário definir o conceito de carreira profissional. Este conceito, segundo Almeida et al. (2000, p.2), surgiu “fortemente associado ao processo de planeamento de recursos humanos dada a pressão para garantir a satisfação das necessidades de recursos humanos por forma permitir o controle hierárquico (...)”. Sekiou (1993, como citado por Almeida et al., 2000, p.2) define carreira como sendo o “conjunto de atividades levadas a cabo por uma pessoa para prosseguir e dirigir o seu caminho profissional, dentro ou fora de uma organização específica, por forma a atingir o mais elevado nível de competência e de contrapartidas hierárquicas, sociais ou políticas.”. Existe o desejo, por parte dos trabalhadores, de evoluir profissionalmente, enquanto processo de ascensão vertical, mas “também enquanto processo de desenvolvimento profissional associado à melhoria das qualificações, das condições de trabalho, da autonomia, da satisfação ou da realização profissional consubstanciando aquilo que Schein designou por "âncoras de carreira" a partir das quais os indivíduos tomam as suas decisões de carreira.” (Passos et al., 1995 como citado por Almeida et al., 2000, p.2).

Todas as organizações têm a árdua tarefa de acompanhar as constantes mudanças das suas necessidades e das necessidades dos trabalhadores. Para que tal aconteça, Schein (1990) diz que se tem de dar importância à autoimagem que os trabalhadores constroem na sua carreira e às preocupações pessoais e familiares de cada um. Esta importância dada à autoimagem é fundamentada por Dubar (1998), quando aborda a questão de categoriais sociais ao longo da vida (escolares, profissionais, culturais) e diz que as mesmas “constituem o material a partir do qual os indivíduos inventam para si identidades singulares, para unificar suas existências e tentar fazer valer sua pretensão em um ou outro campo da prática social.”. Dubar (1998, pp.3 e 4) reafirma o

que disse, fazendo a distinção entre “identidade pessoal (o que sou/gostaria de ser) e identificação social (como sou definido/o que dizem que sou).”.

É nesta linha de pensamento, do cuidado com a autoimagem a nível laboral, que Schein (1996) começa por apresentar o conceito de âncora de carreira, dizendo que o mesmo se baseia na evolução das competências, dos motivos e das escolhas que são feitas durante a carreira profissional. A formação desta âncora é um processo que leva anos e que evolui consoante o *feedback* que se tem das experiências profissionais. Porém, existem carreiras que não são estáveis o suficiente para que permitam que esta âncora se desenvolva.

Schein (1996) define a âncora de carreira como sendo um conceito que engloba talentos e habilidades, valores básicos e os motivos e necessidades anexados a uma carreira. Acrescenta que as âncoras só evoluem à medida que se vai ganhando experiência profissional e pessoal. É um processo que, assim que formado, funciona como uma força estabilizadora no momento de fazer escolhas relativas ao desenvolvimento pessoal, familiar e de carreira.

Reis et al. (2016) apresentam, também, o seu parecer sobre o assunto. Citam Schein (1978) e dizem que o conceito de âncoras de carreira tem, em si, três características principais: talentos e habilidades, conforme os trabalhos realizados; motivos e necessidades, baseado no *feedback* de outras pessoas e das chefias; atitudes e valores, baseado no confronto que existe entre os valores pessoais e os valores da organização para a qual se desempenha funções.

As duas obras de Schein (1990; 1996) apresentam as âncoras de carreira com oito categorias de valores, motivos e necessidades:

- Autonomia – os indivíduos que se inserem nesta âncora conseguem sobressair no mundo profissional. São pessoas autoconfiantes que têm competências para, no futuro, serem empreendedores. O objetivo é reduzir a dependência laboral em relação a organizações de outrem (Schein, 1996). A prioridade não é a remuneração, mas, sim, ter controlo próprio sob a rotina, as regras, as horas que trabalha, o código de vestuário, etc. (Schein, 1990);
- Estabilidade – são indivíduos que procuram segurança no emprego. Aprendem e ganham experiência, mas ficam estagnados. Quando existem mudanças nas políticas organizacionais, sentem alguma dificuldade em adaptarem-se (Schein, 1996). Preocupam-

- se menos com o conteúdo do trabalho que fazem e dão maior importância aos benefícios e à reforma generosa que a empresa poderá oferecer (Schein, 1990);
- Competências técnicas - o grupo que está abrangido por este tipo de âncora dá valor às competências pessoais e que gostam de ver as suas competências a serem valorizadas. Como tal, procuram um processo de requalificação contínua. Sentem o desejo de subir de posição hierárquica, no trabalho, pois associam esse tipo de posições a recompensas maiores (Schein, 1996). Os indivíduos desta âncora procuram reconhecimento e desafios, dentro da sua área de trabalho. Se sentirem que não estão a ser desafiados, podem abandonar esse emprego, a menos que o ordenado seja elevado (Schein, 1990);
  - Competências gerais – Baseia-se num conjunto de competências associadas a cargos de gestão de alto nível. Podem ser competências técnicas ou emocionais, como competências analíticas, financeiras; competências interpessoais, para trabalhar em equipa e em processos de negociação; e competências de gestão de emoções para tomar decisões importantes (Schein, 1996). Os indivíduos desta âncora ambicionam subir a cargos de altas competências e com estatuto. Têm uma alta motivação e fazem uma boa análise da informação. Associam o sucesso pessoal ao sucesso organizacional (Schein, 1990);
  - Criatividade empreendedora – engloba um grupo de pessoas que acredita que pode ser empreendedor e desenvolver o seu próprio negócio. Adotam a visão de que o mercado de trabalho é dinâmico e complexo e desenvolvem oportunidades. Tendo em conta que o mercado atual está em constante desenvolvimento a nível das novas tecnologias, existe uma maior possibilidade de haver uma mobilidade de ideias. Com isto, os indivíduos criativos têm uma porta de abertura para diferentes mercados de atuação (Schein, 1996). Valorizam o esforço pessoal e a estabilidade financeira, reconhecendo que esta estabilidade vem do sucesso que alcançam a nível profissional (Schein, 1990);
  - Dedicção a uma causa – é uma âncora com cada vez mais integrantes. Juntando-se à necessidade de estar estável a nível de rendimentos, existe um grupo crescente de pessoas, desde a adolescência até a idades sénior, que sentem a necessidade de lutar por algo maior. À medida que surgem mais estudos sobre problemas atuais, como o ambiente, desenvolvem-se, também, carreiras focadas em abordar estas questões (Schein, 1996); O objetivo destes indivíduos é tornar o mundo um local melhor, trabalhando para causas que vão mudar vidas (Schein, 1990);

- Desafios – destina-se a um grupo de pessoas que ambiciona vencer os seus concorrentes e fazer o considerado “impossível”. São aprendizes ativos e dispostos a enfrentar os desafios associados às mudanças tecnológicas (Schein, 1996). Dividem as situações que enfrentam em duas categorias, a de ganhar ou a de perder e só sentem uma verdadeira satisfação quando ganham (Schein, 1990);
- Estilo de vida – é a âncora que mais demonstrou mudanças desde a sua primeira investigação, em 1960. Está dividida em duas partes, na segurança económica e na estabilidade geográfica. As pessoas desta âncora procuram segurança económica como um estilo de vida. Gostam de se estabilizar numa única região e de trabalhar para a mesma empresa, durante longos períodos de tempo (Schein, 1996). Para além do mais, este tipo de indivíduos procura muito a aprovação da pessoa com a qual dividem a vida pessoal. Como tal, vão procurar a sua opinião a nível profissional, tentando, sempre, conjugar a vida profissional e pessoal com a vida da pessoa com quem estão (Schein, 1990).

Tendo em conta o que se define como âncoras de carreira, podemos concluir que os profissionais LGBTQ+ poderão ter a sua formação de âncoras profissionais comprometida. Ora, se para a formação de âncoras profissionais é necessária estabilidade a nível de carreira e da sua respetiva evolução, pode-se questionar se o facto destes profissionais sofrerem com preconceito e discriminação em contexto laboral, não irá afetar todo este processo. Avaliações de desempenho com baixa qualificação, casos de *bullying* e privação a nível de evolução de cargo, derivados de estereótipos associados a esta comunidade, fazem com que se fique estagnado no emprego que se ocupa ou que se procure, constantemente, outros empregos, até haver um nível de conforto aceitável. Tudo isto, são fatores que podem privar uma formação saudável de qualquer âncora profissional.

### **1.3. Os profissionais LGBTQ+: conceitos associados a estes profissionais**

A problemática escolhida requer uma definição clara dos conceitos. Começamos por definir a sigla LGBTQ+. Esta sigla engloba todas as subcategorias de orientação sexual atuais: lésbicas, homossexuais, bissexuais, transgéneros, *queer* e outros. O que os difere é o género pelo qual sentem atração. Esta atração pode ser sexual e emocional. O conceito de género tem sido estudado e suscita interesse. Segundo Aboim (2007, p.35), o género “não decorre, como se sabe, da natureza biológica do sexo, mas refere-se antes as categorias que representam, como “naturais”, e opostas, as

diferenças socialmente construídas entre o feminino e o masculino, codificando personalidades, identidades e comportamentos, ideal tipicamente atribuídos as mulheres e aos homens.”. Brandão (2008, p.2) define o gênero como sendo o divisor entre o masculino e o feminino e que “a autonomização da sexualidade vem criar novas categorias de pessoas, definidas pelas suas práticas sexuais e, em particular, pelo objeto do seu desejo.”. Já Torres et al. (2018, p.378) afirmam que “o gênero não é uma propriedade dos indivíduos, mas algo que nos “é feito” e atribuído desde a nascença, e que nós vamos construindo e negociando ao longo da vida e nas diferentes interações sociais.”.

A organização The Gay Center (2022) apresenta cada um destes conceitos da seguinte maneira:

- As lésbicas são pessoas do gênero feminino que desenvolvem atração, em todas as suas formas, por pessoas do mesmo gênero;
- Os bissexuais têm atração por ambos os gêneros, feminino e masculino. Esta atração demonstra-se em diferentes fases da vida;
- Um homossexual é um indivíduo masculino que sente atração por pessoas do mesmo gênero;
- O termo transgênero já é mais complexo de ser explicado, pois é utilizado por pessoas que não se identificam com o gênero que nasceram e que lhes foi inculcado socialmente. Por exemplo: um indivíduo que nasceu com o gênero feminino, mas que se identifica como sendo um homem. A organização Human Rights Campaign (HRC, 2022) acrescenta que o gênero com que um indivíduo se identifica, em nada tem a ver com a sua orientação sexual;
- *Queer* é um termo mais atual, criado pela falta de representação que algumas pessoas sentiam quando eram abordadas. Engloba, então, todas as pessoas que consideram os termos lésbicas, homossexuais e bissexuais limitativos. Porém, como antigamente era um termo pejorativo, ainda não é totalmente aceite dentro de toda a comunidade. Segundo o dicionário de Cambridge (2022), o adjetivo de *queer* é utilizado para definir alguma coisa fora do normal ou estranha. A organização HRC (2022) refere que os indivíduos *queer* tanto se identificam como feminino ou masculino, ou nenhum dos dois, podendo identificarem-se com algo completamente diferente. Já a letra Q é também muito geral, como o termo *queer*. É a categoria para aqueles que tanto questionam a sua orientação sexual como o seu gênero.

#### **1.4. Trajetórias dos profissionais LGBTQ+ no mercado de trabalho: *coming out* e a discriminação**

De forma a se estudar a inserção de profissionais LGBTQ+ no local de trabalho, é importante averiguar se o processo de *coming out* foi ou não realizado. Analisar este processo é crucial pois isto vai ser um bom indicador da forma como a orientação sexual afeta a forma como estes profissionais são tratados no local de trabalho. Fazer o *coming out*, segundo a Universidade de Washington (2022), é dar início ao processo de aceitação e valorização da identidade sexual. Existem duas fases do processo, que pode ser contínuo, diferente para todos e apresentar-se em diferentes idades: a primeira fase é a fase de aceitação pessoal; a segunda fase é a partilha com outras pessoas. A partir do momento em que se dá a partilha de informação com outras pessoas, dá-se como concluído o processo de *coming out*.

Para Gattuso (2021), o processo de *coming out* refere-se à forma como encaramos a nossa identidade individual e forma como apresentamos essa mesma identidade aos outros. Estas noções de identidade individual, segundo Hall (1996, como citado por Santos & Flores, 2000, p.1), são “muitas vezes contraditórias (...) sendo que a ideia de uma identidade completa, segura e coerente não passa de uma mera ilusão.”. Gusmano (2008) refere que a autoidentidade está associada à maneira como uma pessoa se vê a si mesma e que a identidade social é o que pensamos ser a forma como os outros nos vêem. Refere, também, que o processo de *coming out* é uma ação que não acontece, apenas, uma única vez – pode acontecer múltiplas vezes, em diferentes idades e contextos. Griffith & Hebl (2002) dizem que o processo de *coming out* é o ato de revelar informação sobre si mesmo a outro e este processo envolve informação sensível que, muitas vezes, acaba por surpreender o recetor da informação. Por este motivo, revelar a orientação sexual a outrem é das questões mais difíceis que a população LGBTQ+ enfrenta, pois, causa bastante agitação emocional e um grande medo de rejeição.

O vocabulário utilizado para se abordar questões LGBTQ+ mostra que ainda é um tema sensível nas sociedades atuais: expressões como “estar no armário”, “esconder”, “insegurança”, “medo” – termos que se ouvem bastante quando se aborda este tema. Visto que a identidade pode ser construída socialmente, este medo e insegurança acaba por ter um impacto negativo associado à revelação da orientação sexual. Morrison & Morrison (2022, como citado por Gato et al., 2011), falam de um conceito importante: homonegatividade moderna. Diferente da homonegatividade

tradicional, que se baseia em objeções morais ou religiosas à população LGBTQ+, a homonegatividade moderna tem como base o seguimento de uma destas crenças – a população LGBTQ+ está a exigir mudanças sociais desnecessárias; a discriminação e o preconceito já não são atuais, fazendo parte do passado; a população LGBTQ+ dá demasiada importância à sua sexualidade, acabando por contribuir para a sua marginalização. Este tipo de pensamento negativo é propagado pelas sociedades atuais, afetando, inevitavelmente, o receio que a população LGBTQ+ tem em admitir a sua identidade sexual.

Para Wax et al. (2017), são vários os fatores que podem influenciar se o processo de *coming out* acontece, ou não, no local de trabalho. A nível pessoal, as pessoas que se sentem satisfeitas com o seu emprego, têm mais probabilidade de revelar a sua orientação sexual e esta revelação poderá ter um efeito positivo no grupo de trabalho. Pelo lado negativo, esta revelação pode levar a ofensas físicas e verbais – fator este que se verifica mais no género masculino.

Ao nível de relações interpessoais, em contexto laboral, quanto mais saudável for a relação com os colegas de trabalho, mais os profissionais LGBTQ+ vão sentir-se à vontade para fazer este tipo de revelação. Por outro lado, quando as relações de trabalho são de baixa qualidade, optam por não revelar a sua verdadeira orientação sexual de forma a evitarem a possível rejeição a que vão estar expostos.

Ao nível organizacional, existe um fator que influencia a tomada desta decisão: se a empresa for abertamente apoiante da comunidade LGBTQ+, existe uma maior abertura para se revelar a orientação sexual no trabalho, pois estas pessoas vão sentir-se mais confortáveis. Porém, caso a organização seja contra esta comunidade, estes indivíduos acabam, na mesma, por revelar a sua orientação sexual como forma de combater a injustiça que sentem. Para além do mais, se se divulgar, publicamente, que a organização está a fazer discriminação contra estas pessoas, poderá afetar, severamente, a imagem da empresa.

Outro fator que influencia esta tomada de decisão é a forte presença, ainda, de normas de heteronormatividade no local de trabalho. Acker (1990, como citado por Gusmano, 2008) diz que, no local de trabalho, as hierarquias de género e sexuais são definidas por regras e tipos particulares de interações e que, portanto, quem se desvia do que é considerado normal, como as normas heteronormativas, acaba por encontrar obstáculos invisíveis na carreira profissional. Gusmano (2008) define heteronormatividade como as crenças sobre sexo, género e sexualidade: em suma,

é a noção de que as pessoas estão inseridas em duas categorias – homem ou mulher – e que as relações, sejam elas sexuais ou afetivas, acontecem apenas entre pessoas de sexos diferentes. Wax et al. (2017) afirmam que o heterossexualismo privilegia a heterossexualidade e oprime os não heterossexuais.

Cass, na sua teoria de The Cass Theory (1979), desenvolveu seis etapas do processo de *coming out*. Explicamos as seguintes etapas, conforme Cass as apresentou. Para Cass, tudo se resume à nossa identidade e conforme lidamos com a mesma. Para ela, todas as fases estão ligadas à identidade: confusão, comparação, tolerância, aceitação, orgulho, síntese:

- A primeira fase está associada a sentimentos de dúvida sobre a identidade sexual e à negação de quem se realmente é;
- A segunda fase está associada à realização da verdadeira identidade e à visualização de que se poderá ficar um pouco isolado na sociedade onde se está inserido. É nesta fase que se procura comparar com alguns casos de *coming out* já feitos, de forma a perceber como poderá ser quando chegar a altura de se revelar a identidade sexual;
- Na terceira etapa, a tolerância e aceitação perante a identidade sexual começa a ser maior. O sentimento de isolamento ainda persiste e é nesta fase que se começa a fazer contato com outros membros da comunidade;
- Na quarta etapa, o contato com a comunidade LGBTQ+ aumenta e a maior parte das dúvidas sobre a identidade sexual estão a ficar resolvidas;
- Na quinta fase, começa a surgir o orgulho em se ser quem se é e o indivíduo começa a inserir-se, cada vez mais, na cultura LGBTQ+. Existe, por vezes, algum corte de comunicação com a comunidade heterossexual;
- Na última fase do processo, a identidade sexual é completamente aceite e torna-se uma parte normal da vida dessas pessoas. A partir daqui a única questão é quando e se se vai fazer o *coming out* para as pessoas em redor, ou se permanece um segredo.

Griffin (1992, como citado por Wax et al., 2017), divide o processo de *coming out* pelas seguintes fases: a ocultação da identidade e a revelação da mesma. A ocultação da identidade acontece quando uma pessoa inventa e recria informações e comportamentos, apresentando-se como heterossexual. Em alguns casos, não acontece este fabrico de falsas informações, porém, existe um cuidado redobrado para se omitir informações que possa conectar a pessoa à comunidade LGBTQ+.

Na fase da revelação, aceita-se a orientação sexual e não se tenta omitir perante outros. Esta aceitação é, primeiramente, a nível individual e, só depois, existe a preocupação de se transmitir esta informação a outros.

Gusmano (2008) diz que a forma como se faz o *coming out* vai impactar a reação dos outros. Ward & Winstanley (2003, como citado por Gusmano, 2008), afirmam que se cria uma realidade social para os homossexuais, no local de trabalho, não só pelos comportamentos, mas também pelo que não é dito. Por este motivo, defendem que se deve de criar um caminho de ausência e se deve de valorizar o silêncio na questão da construção da identidade sexual.

A HRC (2022) apresenta uma lista de recomendações, de forma a agilizar o processo de *coming out* no local de trabalho. Seguem algumas dessas recomendações:

- Verificar se o empregador tem uma política de não discriminação e se a mesma aborda questões da orientação sexual e identidade de género;
- Verificar a existência de funcionários LGBTQ+ na empresa, de forma a perceber se a organização apoia a comunidade;
- Tentar perceber que tipo de ambiente existe nesse local de trabalho, como por exemplo, se são feitos comentários depreciativos;
- Perceber que tipo de dinâmica existe entre a equipa: se as pessoas discutem, abertamente, a sua vida pessoal ou se são mais reservadas;
- Entender se o país e/ou cidade onde se está a trabalhar tem leis contra a discriminação a nível da orientação sexual e identidade de género.

Existem muitos benefícios, principalmente a nível pessoal, de se realizar o *coming out* no local de trabalho. Griffith & Hebl (2002) dizem que os indivíduos que revelam a sua identidade a outros têm uma maior satisfação na vida e uma saúde mental equilibrada. A nível laboral, vai fazer com que estejam mais empenhados nas suas funções. Em contrapartida, os que não realizam este processo e optam por omitir, apresentam níveis baixos de satisfação pessoal e os riscos de problemas de saúde aumentam, devido a problemas relacionados com o *stress* e a saúde mental, pois ficam exaustos de estar a esconder aquilo que realmente são. Medeiros (2007, como citado por Sousa et al., 2020, p.99) afirma que os profissionais homossexuais “preferem ocultar a sua sexualidade, tendo um comportamento heteronormativo, com a intenção pré-concebida de evitar discriminação.”.

HRC (2022) acrescenta, ainda, que realizar este processo ajuda na construção de amizades mais saudáveis e que constrói relações de trabalho de confiança. Com isto, barreiras de comunicação são quebradas e existe uma maior abertura para haver uma maior valorização de competências pessoais em contexto laboral.

Os benefícios associados ao processo de *coming out* não se verificam só nos trabalhadores, mas na organização. Com todo este processo, é possível aproveitar e melhorar capacidades de decisão, de inovação, criatividade, fazendo com que, desta forma, os trabalhadores fiquem mais qualificados, aumentando a produção e o desempenho organizacional.

A nível de trabalho, fazer o processo de *coming out* é algo que pode ser uma espada de dois gumes: podem ter problemas por não o fazerem e podem ter problemas por o fazer. É uma enorme indecisão que enfrentam, enquanto lidam, em simultâneo, com as normas heteronormativas impostas pela sociedade em que estão inseridos.

Esta indecisão revela-se, logo, na primeira fase de contato com empresas, quando os candidatos LGBTQ+ têm algumas oportunidades para revelarem a sua identidade e orientação sexual. Drydakis (2021) diz que etapas como a carta de apresentação, o currículo vitae e possíveis entrevistas poderão ser utilizadas pelos gestores de RH como forma de fazer discriminação contra os profissionais LGBTQ+. Também verificou, nos estudos que realizou, que os candidatos homossexuais que se revelam nas fases iniciais do processo, recebem menos convites para entrevistas, principalmente quando se trata de cargos onde é preciso competências de liderança e de assertividade. Alves & Silva (2004, como citado por Sousa et al., 2020), reforçam esta informação, afirmando que o que impede o correto funcionamento dos programas de ação afirmativa são os mecanismos de recrutamento e seleção.

A discriminação e o preconceito fomentam privilégios para uns e desvantagens para outros. Allport (1997, como citado por Gato et al., 2011, p.143), definiu preconceito como sendo “uma atitude aversiva ou hostil relativamente a uma pessoa que pertence a um grupo, pelo simples facto de ela pertencer a esse grupo, presumindo-se, portanto, que ela possui as características censuráveis atribuídas ao grupo.”. Esta discriminação está ligada a um estigma social, que existe para distinguir o bom e o mau (Goffman, 1981, como citado por Sousa et al., 2020, p.98). Estes estigmas não estão, apenas, associados a aspetos físicos, mas também em preconceitos pré-concebidos (Link & Phelan, 2001, como citado por Sousa et al., 2020, p.98). Herek (2007, como citado por Gato et al., 2011,

p.144), apresentou a definição de estigma sexual, definindo-o como a conotação negativa que a sociedade faz a qualquer comportamento da comunidade não heterossexual.

É importante abordar a teoria do estigma, na medida em que muitos autores encaram o estigma como uma construção social que se desenrola à volta das minorias. Ragins & Singh (2007) definem estigma como sendo um conceito que se direciona para indivíduos portadores de atributos que são desvalorizados ou, até mesmo, criticados em alguns contextos particulares. Portanto, os estigmas acabam por apelar a atribuições negativas que levam a preconceitos e a discriminação, moldando a identidade e os comportamentos das pessoas que são alvos de estigma. Como tal, as pessoas que são estigmatizadas procuram apoio noutras pessoas que também passaram pela mesma situação. No contexto de trabalho, trabalhadores que sofrem os mesmos estigmas acabam por se unir e fazer uma afirmação de grupo, procurando um senso de justiça – um exemplo: quando as chefias são LGBTQ+, facilita o processo de admitir a identidade sexual no trabalho.

Gato et al. (2011) citam Goffman (1963), e referem que o estigma afeta a aceitação social de um indivíduo, que fica com a sua reputação manchada. Apresentam, também, os três estigmas existentes (Gato et al., 2011): o estigma sexual aberto, o estigma percebido e o estigma internalizado. O estigma sexual aberto compreende tudo o que seja ofensas verbais ou violência física. Visto que a orientação sexual não é visível, os heterossexuais estão, também, expostos a este estigma quando são confundidos com homossexuais ou bissexuais (Gato et al., 2011). O estigma percebido engloba uma série de estratégias, utilizadas pelas minorias sexuais, de forma a se inserirem nos padrões considerados normais – como por exemplo, passar por heterossexual (Gato et al., 2011). O estigma internalizado está relacionado com a aceitação pessoal e com a compreensão de conceitos como a homofobia internalizada, o heterossexismo internalizado e à homonegatividade internalizada (Gato et al., 2011).

O problema da discriminação prolonga-se mesmo nas situações em que passam de candidatos a trabalhadores. Alguns destes estudos são reveladores dessa discriminação, como por exemplo, os estudos de Berg & Lien (2002) e de Badgett et al. (2009). Num estudo de 2002, Berg & Lien (2002) constataram que: 1) o rendimento dos homossexuais é inferior ao rendimento dos heterossexuais, estimando que ganham 22% a menos; 2) no entanto, no caso das mulheres homossexuais, a situação é diferente: as mulheres homossexuais ganham, significativamente, mais que as mulheres heterossexuais. Os autores colocam um cenário plausível para esta situação: a questão da

maternidade. A maternidade representa uma interrupção na carreira profissional. Grande parte das mulheres homossexuais não considera a questão da maternidade e, por isso, fazem uma carreira ininterrupta e ganham uma vantagem de produtividade. Em Bagdett et al. (2009), constataram que: 1) entre a década de 1980 e a de 1990, 16% a 68% dos inquiridos LGBTQ+ dizem ter sido vítimas de discriminação no local de trabalho; 2) dentro dos inquiridos que sofreram discriminação, 8% a 17% foram despedidos devido à sua orientação sexual; 3) estudos mais recentes, de 2006, demonstram que 7% das 662 pessoas inquiridas sofreram discriminação no local de trabalho; 10% a 28% foram negados a uma promoção ou receberam avaliações de desempenho negativas; 7% a 41% foram abusados verbal ou fisicamente; 10% a 19% afirmaram que recebiam ordenados inferiores; 4) relativamente à comunidade transgénero, a maior parte dos inquiridos estavam desempregados ou tinham rendimentos inferiores à média nacional.

Mais recentemente, a disparidade salarial foi também reforçada por Drydakis (2021). Numa análise de rendimentos de 2021, o autor conclui que os homens homossexuais e bissexuais ganham menos que os homens heterossexuais. Ragins & Romila (2007) concluem que a discriminação com base na orientação sexual é legal na maioria dos locais de trabalho nos Estados Unidos e que, por esta razão, é uma prática generalizada.

É importante a existência de leis que protejam, tanto os trabalhadores como os empregadores, de possíveis más condutas de ambas as partes. Neste campo, a diversidade e inclusão estão, também elas, abrangidas por processos legais.

Em Portugal, o artigo 13º da Constituição portuguesa afirma que todos os cidadãos portugueses são iguais perante a lei e que “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 ou social.”. Seguindo o que este artigo dita, em março de 2021, a DGS atualizou a norma nº009/2016, sobre a doação de sangue, onde afirma que avalia os potenciais dadores de acordo com “os princípios da não-discriminação, previstos no art.º 13.º da Constituição da República Portuguesa e da Base 2 da Lei de Bases de Saúde, bem como na Resolução da Assembleia da República n.º 39/2010 de 7 de maio.”. Com esta nova norma, os homossexuais poderem ser considerados como dadores de sangue, o que não era feito até à data.

Já no que diz respeito à União Europeia, o artigo 21º da Carta de Direitos Fundamentais da UE proíbe a discriminação baseada na orientação sexual. O artigo 19º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia define que o Parlamento Europeu pode tomar as medidas que achar necessárias para combater qualquer tipo de discriminação.

Concluímos este tópico dizendo que apesar das leis implementadas e de um grande caminho que ainda tem de ser percorrido, as organizações têm o que é necessário para começar a contribuir para esta causa, através da implementação de políticas internas, demonstrando que encaram este problema com seriedade e que estão comprometidos a acabar com todo o tipo de discriminação no local de trabalho. A criação destas políticas internas faz parte do processo de discriminação positiva, que Menezes (2013, como citado por Sousa et al., 2020) definiu como sendo as medidas judiciais, que têm como objetivo acabar com as desigualdades entre homossexuais e heterossexuais. Porém, esta jornada tem de se iniciar com a aceitação de que a população LGBTQ+ enfrenta desafios como a exclusão, o *bullying* e a pobreza.

### **1.5. Análise de estudos comparáveis**

Serve este ponto para comparar estudos parecidos a este e para verificar que metodologias foram utilizadas e que resultados foram obtidos.

Os seguintes projetos vão ser objeto de análise: “Gestão da Diversidade Cultural: Um Estudo Exploratório” de Soares (2021); “Discriminação no processo de recrutamento no mercado de trabalho português com base na orientação sexual homossexual: a perceção dos/as candidatos/as” de Ricardo Grilo (2019); “Sexual orientation discrimination in hiring” de Weichselbaumer (2000).

Soares (2021) tinha como objetivo geral perceber o ponto de vista dos trabalhadores da zona de Lisboa, onde 10% da população é estrangeira, sobre a questão da gestão da diversidade cultural. Complementarmente, tentou perceber se existia um manual de boas práticas direcionado à diversidade cultural; e se a diversidade cultural é abordada junto dos trabalhadores. Como técnica de tratamento de dados, utilizou o inquérito por entrevista, entrevistando trabalhadores de empresas com um *background* de diversidade cultural.

Os resultados que Soares (2021) obteve foram os seguintes: durante o processo de recrutamento, os funcionários de RH explicam as políticas da empresa e apresentam algum manual, quando existe. Porém, muitas das vezes não se discute a questão da gestão da diversidade. O que verificou foi que

o assunto da gestão da diversidade não é abordado diretamente com nenhum dos trabalhadores, mesmo que estes venham de ambientes culturais diferentes. Para além do mais, a única formação padrão ou técnica que recebem é direcionada, apenas, à execução das tarefas de trabalho.

Grilo (2019) tinha como objetivo principal perceber a forma como os candidatos *gays* e lésbicas sofrem de discriminação, baseada na sua orientação sexual, em processos de recrutamento que decorrem em Portugal. Com vista este objetivo, analisou a forma como os candidatos *gays* e lésbicas são avaliados em contexto de trabalho e as oportunidades que têm em contexto de recrutamento, em comparação aos seus colegas heterossexuais.

A metodologia que utilizou foi o método quantitativo, utilizando inquéritos por questionários que permitiram a recolha de dados em larga escala, que abrangeram diferentes setores de negócios. Foram inquéritos confidenciais e destinados, apenas, a pessoas homossexuais.

Os resultados obtidos foram os seguintes: 92.2% dos questionados afirmaram que nunca viu uma oferta de emprego recusada devido à sua orientação sexual. Em contrapartida, os 7.8% dos que tiveram uma recusa, dizem que tal aconteceu quando os recrutadores se aperceberam da orientação sexual dos candidatos. 78.4% não têm qualquer vestígio da sua orientação sexual no seu currículo vitae. Outra informação que retirou foi a de que os homossexuais têm a noção da existência da discriminação, mas 60% dos questionados nunca se sentiu prejudicado por causa da sua orientação sexual. Porém, quando são recrutados por pessoas do género masculino, sentem que existe uma maior probabilidade de haver uma situação de discriminação.

Por fim, Weichselbaumer (2000) tinha como objetivo estudar a discriminação, apenas, contra lésbicas, pois considera que recebem, consideravelmente, menos que as restantes minorias, inclusive os homossexuais.

A metodologia utilizada foi peculiar: conduziu uma experiência na qual colocou mulheres lésbicas e mulheres heterossexuais a candidatarem-se a ofertas de emprego. É um método experimental conhecido como Teste de Correspondência. No decorrer do processo de candidatura, foi feito o preenchimento de todos os requisitos que a vaga exigia. A única diferença é que mencionavam a sua preferência sexual. Se havia situações em que as candidatas heterossexuais eram contactadas, e a colega homossexual não era, mesmo tendo o currículo vitae praticamente igual, era um caso de discriminação. Se uma candidata fosse convidada para uma entrevista, e fosse heterossexual, e a

outra candidata não fosse sendo homossexual, era considerado discriminação. Outro aspeto importante é o da aparência: se é uma mulher lésbica considerada mais feminina ou uma com traços para masculinos.

Os resultados retirados foram estes: a mulher lésbica com traços mais femininos foi convidada, para entrevistas, 43.38%. A mulher lésbica com traços mais masculinos foi convidada 42.65%, havendo uma diferença de 0.74% entre as duas. A mulher heterossexual foi bem-sucedida 60.82% dos casos, e a mulher lésbica com traços mais masculinos foi sucedida 47.95% dos casos. Isto mostra que a mulher heterossexual tem uma vantagem de 12.87%. Verificou-se que admitir uma identidade lésbica diminui as chances de receber um convite para uma entrevista entre 12% a 13%. Este estudo confirma que as mulheres homossexuais estão, realmente, mais expostas à discriminação e que não são um grupo privilegiado.

Em suma, conclui-se que a questão da diversidade não é abordada de forma clara, nas organizações; persistem as diferenças entre homens e mulheres, ligadas a estereótipos de género, sendo que as mulheres são mais discriminadas; as mulheres que se inserem nos padrões heteronormativos, são bem-sucedidas em comparação às mulheres lésbicas com traços masculinos.

## **2. Objetivos e metodologia de investigação**

Após a revisão de literatura, que decorreu da pergunta de partida, neste capítulo procede-se à descrição do objetivo geral e dos objetivos específicos do trabalho, bem como o quadro metodológico.

### **2.1. Objetivos de estudo**

Este estudo foi desenvolvido com o objetivo de responder a esta questão: “Quais os desafios nas trajetórias profissionais dos profissionais LGBTQ+?”. De acordo com Quivy e Campenhoudt (2013), a pergunta de partida tem de ser precisa, concisa e unívoca e tem de identificar um fio condutor desta investigação. É aqui que se designa os pilares de estudo deste projeto e o fio condutor desta investigação. Assim sendo, este estudo teve como objetivo geral: conhecer as trajetórias dos profissionais LGBTQ+.

Complementarmente, damos foco a outras questões que concernem a estes profissionais e as suas relações laborais: nos desafios que enfrentam, nos estereótipos que representam, no processo de *coming out*, no conceito de identidade pessoal e identidade de género e/ou orientação sexual. Para concretizar o objetivo geral, foram definidos como objetivos específicos:

- Caraterização do perfil sociodemográfico dos profissionais LGBTQ+;
- Caraterização das trajetórias escolares dos profissionais LGBTQ+;
- Caraterização das trajetórias profissionais dos profissionais LGBTQ+;
- Conhecer os desafios, no local de trabalho, dos profissionais LGBTQ+.

### **2.2. Opção metodológica**

Todas as investigações têm como base uma extensa revisão de literatura (Hill & Hill, 1998). Porém, não se deve de criar um grande ruído mental ao procurar por todas as obras possíveis sobre o tema. Uma percentagem significativa de estudantes acaba por desistir dos seus projetos finais por começarem o processo desta forma. Ao invés, deve-se optar por alguns livros e artigos em particular e focar a nossa atenção em retirar informação pertinente das mesmas. (Quivy & Campenhoudt, 2005). Posteriormente, é importante definirem-se prioridades no processo de procura de informações e decidir que palavras-chave serão empregues no estudo (Creswell, 2009). Depois de se terem definidas estas prioridades, é necessário escolher a estratégia utilizada para atingir os objetivos (Norwood, 2000, como citado por Fortin, 2009). Segundo Piovesan & Temporini (1995, p.321), quando se está neste processo de pesquisa, optar por um estudo

exploratório pode ser uma boa alternativa na medida em que ajuda a “conhecer a variável tal como se apresenta, o seu significado e o contexto onde ela se insere. Pressupõe-se que o comportamento humano é mais bem compreendido no contexto social onde ocorre.”. O processo de pesquisa pode ser conduzido utilizando diferentes métodos: o qualitativo e o quantitativo. É importante referir que cada método tem vantagens e desvantagens, consoante algumas condições: as prioridades definidas pelo investigador, os efeitos comportamentais reais e os fenómenos contemporâneos e históricos (Yin, 2010). O método de investigação quantitativo sustenta-se em explicações e em associações de causa e efeito (Fortin, 2009). As variáveis deste método podem ser mensuráveis para que possibilitem a utilização de mecanismos estatísticos (Creswell, 2009).

Tendo como objetivos os supracitados – o estudo das trajetórias profissionais dos profissionais LGBTQ+ - a nossa opção metodológica recaiu sobre as metodologias qualitativas. Este tipo de metodologia apresenta vantagens como uma maior flexibilidade no tratamento de dados e na forma como estes são aplicados (Guerra, 2006). Esta flexibilidade torna-se útil quando se está a recolher informações de cariz pessoal, sobre diferentes realidades vividas, que é o caso. Para além do mais, este meio de pesquisa permite relatar e compreender um fenómeno mais amplamente (Parse, 1996, como citado por Fortin, 2009). Fortin (2009, p.30) acrescenta que o método de pesquisa qualitativo permite “estabelecer factos, pôr em evidência relações entre variáveis por meio da verificação de hipóteses, predizer resultados de causa e efeito ou verificar teorias ou proposições teóricas”.

### **2.3. Técnicas e fontes de recolha de dados**

Uma investigação é um estudo que é feito consoante as preocupações e a imaginação de quem investiga (Quivy & Campenhoudt, 1995). Distintas idealizações filosóficas do conhecimento afetam, igualmente, a forma como a investigação é desenvolvida (Fortin, 2009). Apesar das diferentes perceções de cada um, existe uma opinião em comum, dentro da comunidade científica, de que é possível identificar três tipos de investigação empírica: investigação pura, aplicada e aplicável, tendo todas em comum a utilização de uma grande revisão de literatura. Hill & Hill (1998) afirmam, também, que os métodos mais comuns para conduzir uma investigação são: a consulta a estatísticas ou bases de dados, o questionário e a entrevista.

As entrevistas ajudam a completar a problemática da investigação e denunciam aspetos sobre o tema que o investigador não teria descoberto sozinho. As entrevistas exploratórias servem, portanto, para ajudar a descobrir ideias diferentes e não só para comprovar conceitos já estabelecidos (Quivy

& Campenhoudt, 1995). Por esta razão, este método de recolha de informação é utilizado como uma estratégia de apoio (Manzini, 2012, como citado por Guazi, 2021). Quivy & Campenhoudt (1995) dizem que através da comunicação se cria uma interação baseada em troca de ideias e pensamentos.

Tendo como opção recorrer às metodologias qualitativas e realizar um estudo exploratório sobre a técnica de recolha de informação utilizada foi a entrevista semiestruturada. Neste tipo de entrevista, segundo Quivy e Campenhoudt (2013), o investigador elabora questões abertas, que guiam a entrevista. O objetivo dessas questões é o de obter certo tipo de informações dos entrevistados, que podem acrescentar novas informações à investigação. Importa referir que esta técnica de recolha de informação apresenta vantagens como a sua flexibilidade em obter dados. A nossa fonte de informação são os profissionais LGBTQ+, recorrendo a uma amostra por conveniência e à técnica de bola de neve. Pires (1997, p.72) define esta técnica como sendo uma técnica onde se utiliza um entrevistado inicial e é através dessa pessoa que “o investigador tem acesso à pessoa seguinte, procedendo a contatos sucessivos.”. Uma das dificuldades sentidas neste processo, foi a de encontrar pessoas para entrevistar. Visto que se trata de questões de cariz pessoal, houve alguma relutância em aceitar participar desta investigação. Foi neste sentido que a técnica de bola de neve se mostrou útil, pois a primeira pessoa contactada para entrevista falou com as restantes e criou uma ponte de ligação entre ambas as partes.

Como estamos a estudar um grupo em específico, e as suas experiências pessoais, considerámos que seria mais benéfica a utilização desta técnica. Para estas entrevistas, elaborámos um guião de entrevista, com três dimensões: 1) caracterização sociodemográfica; 2) trajetória escolar; 3) trajetória profissional (ver Apêndice 1: Guião de Entrevista). Destas entrevistas, 4 foram feitas presencialmente e outras 4 foram feitas pela aplicação de Zoom ou Skype. Cada entrevista durou, em média, 40 minutos.

#### **2.4. Técnicas de tratamento de dados**

Possuir conhecimentos sólidos de técnicas de tratamentos de dados é uma mais-valia para lidar de maneira correta e eficaz com situações que envolvem dados de natureza quantitativa e qualitativa (Martins & Ponte, 2010). Berelson (1952, como citado por Guerra, 2006), define a análise de conteúdo como uma descrição objetiva e quantitativa do conteúdo de uma comunicação. Guerra (2006) complementa esta informação acrescentando que esta análise não é um método, mas sim uma técnica, que com uma dimensão descritiva, interpreta, através da ótica do investigador, o que

foi relatado. Por esta razão, todo o conteúdo retirado de uma entrevista está sujeito a uma análise de conteúdo. Por outro lado, Bardin (2011), alega que a análise de conteúdo já não está tão intrinsecamente ligada ao alcance descritivo, mas que o seu objetivo é a inferência, a dedução. Acrescenta, ainda, que esta análise é um instrumento que é adaptável a um campo de aplicação vasto: as comunicações.

Guerra (2006) explica que existem diversas formas de analisar conteúdo, apresentando-as da seguinte forma: categorial, avaliação, enunciação e expressão. Tendo utilizado como técnica de recolha de informação a entrevista semiestruturada ou semidiretiva, recorreremos à análise de conteúdo categorial, uma análise mais descritiva, para a análise e tratamento de dados. Segundo Quivy & Campenhoudt, 2013, p.227), a análise de conteúdo permite “satisfazer harmoniosamente as exigências do rigor metodológico e da profundidade inventiva, que nem sempre são facilmente conciliáveis.”.

Bardin (2011) conclui que as origens das análises são heterogéneas e que várias práticas de pesquisa se desenvolveram independentemente. A análise de conteúdo e a descrição do mesmo também tem por objetivo detetar falhas nos dados que não seguem o mesmo registo que os restantes. Para Reis & Reis (2002), é um método que tem sido a ser utilizado com mais regularidade devido ao aumento de recolha de dados estatísticos. As ferramentas mais utilizadas por este método são os gráficos, tabelas, porcentagens, índices e médias. Esta análise de conteúdo é, portanto, a fase que se segue, de imediato, à recolha de dados numa investigação.

Após realizarmos a nossa recolha de informação pertinente para este estudo, através de entrevistas, iremos proceder à análise de conteúdo, de forma a fazer uma seleção correta da informação útil para a investigação. O nosso objetivo com esta análise é retirar resultados significantes e não medianos.

### 3. Apresentação e discussão dos resultados

Neste capítulo procedemos à análise e discussão dos resultados, provenientes das 8 entrevistas realizadas. Começamos pela caracterização do perfil sociodemográfico dos entrevistados, passando depois a responder aos objetivos do estudo.

#### 3.1 Caracterização do perfil sociodemográfico dos entrevistados

Atribuímos um número a cada entrevistado, de acordo com a ordem cronológica da realização das entrevistas. Tratámos os dados com a maior confidencialidade, de forma a preservar a identidade dos participantes. As pessoas entrevistadas têm idades compreendidas entre 24 e 65 anos, abrangendo o que se designa as gerações X, Y e Z. A geração X abrange pessoas nascidas entre meados da década de 60 e finais dos anos 70; a Y engloba as pessoas nascidas na década de 80 até meados dos anos 90; a Z são todas as pessoas que nasceram a partir dos meados da década de 90 (Zomer et al., 2018).

No que respeita ao estado civil, a entrevistada E1 é divorciada e a E6 é casada. Os entrevistados E2, E3, E4, E5 e E7 são solteiros. O E8 não nos forneceu sobre o estado civil.

*Tabela 2 - Idade e Estado Civil dos entrevistados*

|    |    |             |
|----|----|-------------|
| E1 | 65 | Divorciada  |
| E2 | 26 | Solteiro    |
| E3 | 34 | Solteiro    |
| E4 | 24 | Solteira    |
| E5 | 44 | Solteiro    |
| E6 | 60 | Casada      |
| E7 | 26 | Solteiro    |
| E8 | 43 | Não referiu |

*Fonte: Entrevista Semiestruturada*

No que diz respeito às habilitações literárias, as entrevistadas e entrevistados possuem habilitações literárias elevadas. Com exceção do entrevistado E7, as entrevistadas e entrevistados têm habilitações de nível superior. Dos oito, seis estão empregados, um desempregado e uma reformada.

Tabela 3 - Habilitações literárias e profissão dos entrevistados

|    |   |   |
|----|---|---|
| E1 | Licenciatura em História  | Reformada   |
| E2 | Licenciatura em <i>Design</i> de Comunicação                      | <i>Designer</i> de Comunicação, Produtor e Assistente Técnico |
| E3 | Mestrado em Engenharia Informática                                | Engenheiro Informático  |
| E4 | Mestrado em Medicina  | Médica  |
| E5 | Licenciatura em Biologia e pós-graduação em psicoterapia corporal | Psicoterapeuta  |
| E6 | Doutoramento em Geografia Humana                                  | Investigadora e Professora Universitária                      |
| E7 | Ensino Secundário em Artes do Espetáculo e Interpretação          | Desempregado  |
| E8 | Doutoramento em Línguas e Culturas Ibéricas-Latino-Americanas     | Professor Universitário                                       |

Fonte: Entrevista Semiestruturada

No que respeita à orientação sexual, que o Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Resource Center (LGBTRC, 2022) entende como “uma categoria fluida, que engloba a atração emocional ou sexual duradoura.”, os entrevistados E2, E3 e E8 são homossexuais, o entrevistado E7 é pansexual, o entrevistado E5 é bissexual, as entrevistadas E4 e E6 são lésbicas e a entrevistada E1 não especificou. Sobre a identidade de género, definida pelo LGBTRC (2022) como sendo uma “construção social utilizada para classificar alguém como homem, mulher ou alguma outra identidade.”, a entrevistada E1 é uma mulher transgénero, o entrevistado E7 é um homem transgénero, a entrevistada E4 é *queer*, que, segundo a HRC (2022), é “um termo mais atual, criado pela falta de representação que algumas pessoas sentiam quando eram abordadas. Engloba, então, todas as pessoas que consideram os termos lésbicas, homossexuais e bissexuais limitativos.”. Os entrevistados E2, E3, E5, E6 e E8 são cisgénero, que segundo o LGBTRC (2022), são pessoas que estão dentro do padrão e por isso são privilegiadas.

*Tabela 4 - Identidade de género e orientação sexual dos entrevistados*

|    |                               |
|----|-------------------------------|
| E1 | Mulher transgénero            |
| E2 | Homem <i>gay</i>              |
| E3 | Homem <i>gay</i>              |
| E4 | Mulher Lésbica/ <i>Queer</i>  |
| E5 | Homem Bissexual               |
| E6 | Mulher Lésbica                |
| E7 | Homem transgénero e pansexual |
| E8 | Homem <i>gay</i>              |

*Fonte: Entrevista Semiestruturada*

Relativamente ao agregado familiar, também não nos foi possível obter essa informação do entrevistado E8. A E4 e os E5 e E7 vivem sozinhos. A E1 vive com uma filha, o E2 vive com o pai, o irmão, a madrasta e respetivo filho. A E3 vive com o namorado e a E6 vive com a esposa.

*Tabela 5 - Agregado Familiar dos entrevistados*

|    |  |
|----|--|
| E1 | Vive com uma filha                     |
| E2 | Pai, irmão, madrasta e respetivo filho |
| E3 | Vive com o namorado                    |
| E4 | Vive sozinha                           |
| E5 | Vive sozinho                           |
| E6 | Vive com a esposa                      |
| E7 | Vive sozinho                           |
| E8 | Não especificou                        |

*Fonte: Entrevista Semiestruturada*

Sobre a área de residência, residem todos na área de Lisboa e Setúbal, o que mostra coerência na forma como foi escolhida esta amostra.

*Tabela 6 - Área de Residência dos entrevistados*

|    |         |
|----|---------|
| E1 | Setúbal |
| E2 | Setúbal |

|    |         |
|----|---------|
| E3 | Lisboa  |
| E4 | Lisboa  |
| E5 | Lisboa  |
| E6 | Setúbal |
| E7 | Setúbal |
| E8 | Lisboa  |

Fonte: Entrevista Semiestruturada

### 3.2. Caracterização da trajetória escolar

Para compreender melhor as suas trajetórias profissionais, começámos por caracterizar as suas trajetórias escolares. Os entrevistados tiveram percursos escolares lineares, à exceção do E7, o único que não possui habilitações literárias ao nível do ensino superior, e que ficou retido no 4º ano.

Sobre gostarem da escola e a sua relação com os colegas, a E1, mulher transgénero, com 65 anos, respondeu que não gostava da escola e que se isolava dos colegas:

*“Não! Nunca tive amigos na vida. Fiz quase todo o meu percurso escolar – uma parte na companhia de um primo e a outra parte na companhia de outro primo. Ambos muito carismáticos. (...) mas mesmo os meus primos não me incluíam!”* (E1)

Tanto o E2, homem gay, como o E5, homem bissexual, referem situações de *bullying*. Furlong et al. (2010, como citado por Santos et al., 2017, p.119), definem *bullying* como sendo “uma violência entre pares caracterizada por intencionalidade em magoar, repetição e poder diferencial entre os elementos envolvidos.”. Sobre *bullying* disseram:

*“Gostava de estar na escola. Quer dizer... (pausa). Gostava mais ou menos. Em particular, o 5º e o 6º ano foram difíceis por questões de bullying. Bem agressivo, causava-me sofrimento diário. Chamavam-me larilas e paneleiro. Desabafava com os meus pais, diariamente, sobre essa situação. Depois, no 7º ano, mudei de escola e fui, novamente, vítima de bullying, por outras pessoas. Numa cidade diferente. (...).”* (E2)

*“Tive muitas situações de bullying e preconceito porque eu era uma menina. Eu era muito bonito e antes da minha voz mudar, eu tinha voz de menina, tinha cara de menina. Não era muito efeminado, mas não era masculino. E sim, sofri bullying sem dúvida nenhuma.”* (E5)

Ambos referem que, no secundário, a situação melhorou e o ambiente entre colegas ficou bom. O E2 acrescenta que se relacionava mais com pessoas do género oposto e o E5 dava-se, igualmente, bem com pessoas de ambos os géneros:

*“No secundário inteiro, estive com outra turma. Não sofria bullying nesta altura, mas noto uma grande diferença no antes de eu me assumir e depois de eu me assumir. É como se, antes de eu me assumir, os meus colegas sentissem que havia qualquer coisa estranha em mim, que não me conheciam. Quando me assumi, houve uma espécie de compreensão. Como se, de repente, eles tivessem uma peça que faltava para me compreender e conseguissem “fechar” a minha personalidade e aceitá-la.” (E2)*

*“No secundário mudei a voz e isso passou. Eu fui vítima de bullying por ser mais feminino desde o 5 ao 8 ano. Depois no 9, começou a passar.” (E5)*

Tanto o E3, a E4 e o E8 responderam que gostaram da escola. Sobre o seu grupo de amigos, o E3 disse que sempre se relacionou mais com pessoas do género oposto e a E4 e o E8 com pessoas do mesmo género. Os outros não se pronunciaram sobre esta questão.

No que respeita às opções de formação ou áreas de ensino, as escolhas foram variadas. O entrevistado E2 escolheu Artes Visuais. O E3 escolheu o Curso Tecnológico de Informática, que lhe desse umas boas bases para envergar por esta carreira. A E4 escolheu Ciências pois queria ajudar os outros e a área de saúde era de grande interesse para si. E o E5 escolheu uma área que já não existe, apelidada de Saúde. Sobre quem influenciou estas trajetórias escolares, o E2, a E4 e o E8 foram muito motivados por si mesmos e o E3 refere que foram os pais:

*“Fui eu. Não tive assim uma grande influência. Há aquelas pessoas que nascem em famílias de artistas, não foi o meu caso. É um gosto que tenho de pequeno e o design seria uma boa profissão para começar.” (E2)*

*“Mas... (reflexão), diria que não. Eu era muito motivada por mim própria. Tinha os meus objetivos.” (E4)*

*“Não. Eu lembro-me que fui para artes e para design por causa de um programa que dava na RTP2, nos anos 80 e 90, que se chamava 1000 imagens. Gostava muito. Da família, não houve nenhuma pessoa que tivesse influenciado.” (E8)*

*“Ah (a refletir). Eu acho que sim. Os meus pais sim porque eu sou de uma família de classe média. O meu pai começou só com um táxi, mas a empresa cresceu e conseguiu algum património com isso, ou seja, não sou de uma família rica, mas também não posso dizer que a minha família era pobre porque na primária eu andei numa escola privada, que eu sinto que me deu uma formação base muito boa.” (E3)*

A maioria acrescenta que começou a ter noção “de que era diferente”, isto é, da sua orientação sexual a partir do 3º ciclo, no ensino secundário, à exceção da E1 e o E8. Na entrevistada E1 e no entrevistado E7, que são trans, existia as dúvidas sobre a identidade de género:

*“Não! Eu não sabia o que é que era identidade... eu sentia-me era uma menina. Até aos meus doze anos sentia-me diferente. E não tinha a ver com orientação sexual – aliás, não havia sexualidade na altura. Eu brincava com as bonecas das minhas irmãs.” (E1)*

*“No 10º ano, comecei a questionar a minha identidade de género.” (E7)*

*“Ou melhor, eu nunca me assumi. Eu só me assumi já com 30 e tal anos. Primeiro, ao meu melhor amigo, sai completamente do armário, aos 37. Mas antes nunca me tinha assumido.” (E8)*

Quando tiveram essa consciência, as reações foram semelhantes: ou optaram por não contar a ninguém, com vergonha ou medo de rejeição, ou contaram apenas aos mais próximos. Os entrevistados transgéneros afirmam:

*“Não. Não sei se contei ao meu psiquiatra, mas acho que não. Eu morria de vergonha.” (E1)*

*“Mas, houve uma altura em que falei com uma colega minha porque ela estava a começar a transição dela. Então, foi como um exemplo para mim. (...). Tinha o meu grupo de amigos. Sempre foram mais amigas do que amigos. Falei com elas.” (E7)*

No que respeita aos entrevistados homossexuais e bissexuais:

*“Pensando bem, este período coincide, de facto, com a altura em que me apercebi que era homossexual. Apesar de só me ter assumido, e assumir não foi contar a ninguém, foi deixar de esconder. No secundário inteiro, estive com outra turma. Não sofria bullying nesta altura, mas noto uma grande diferença no antes de eu me assumir e depois de eu me assumir.” (E2)*

*“Eu tinha uma melhor amiga, que ainda hoje é minha amiga, que foi a primeira pessoa a quem eu contei, bem antes dos meus pais. Contei-lhe quando tinha quinze anos. E ela foi a pessoa que me acompanhou nessa altura e que me deu mais apoio.” (E3)*

*“Não, guardei isso para mim. Até porque há muito aquela associação de «como é que a pessoa sabe, se nunca esteve com alguém? Parece que nunca demonstrou interesse antes». E eu tinha muita vergonha.” (E4)*

*“Guardei só para mim. (...). Por medo da rejeição. Não ser aceite pela família e amigos.” (E5)*

*“Partilhei com pessoas amigas, muito próximas. Foram muitas poucas pessoas na altura.” (E6)*

### **3.3. Caracterização da trajetória profissional**

Um dos objetivos definidos para este estudo, é o de perceber as trajetórias profissionais e os desafios que estes profissionais enfrentam no mercado de trabalho. Como tal, começamos por apresentar uma tabela com a categoria profissional atual de cada entrevistado, bem como todas as atividades e/ou cargos que desempenharam. É através desta tabela, que se inicia a nossa análise da trajetória profissional.

*Tabela 7 – Categorias Profissionais*

| Nº | Categoria Profissional Atual | Cargos Anteriores   |
|----|------------------------------|---|
| E1 | Tradutora Técnica            | “(Suspiro) São perguntas difíceis. Porque ao longo da minha vida fiz muita coisa, um pouco de tudo. Mas nos últimos anos, antes da minha passagem à reforma, eu era tradutora numa empresa de textos técnicos, numa empresa em Lisboa. Mas antes disso, tinha a minha própria empresa e publicava um jornal em língua inglesa, mas para residentes estrangeiros. E antes disso, trabalhei numa empresa de aluguer de automóveis. E antes disso, numa empresa de navegação. Mas isso já foi há muito tempo!” |

|    |   |  |
|----|---|--|
| E2 | <i>Designer</i> de comunicação                                  | <p>“Numa companhia de teatro. Sou designer de comunicação, produtor e faço o apoio técnico.”</p> <p>“Eu trabalhei na câmara municipal de Setúbal, a tempo inteiro, na divisão da juventude. E fazia programação cultural, organização de eventos e design de comunicação.”</p>   |
| E3 | Engenheiro Informático  | <p>“Trabalho na área de engenharia informática há seis anos.”</p> <p>“O meu primeiro emprego foi um emprego que fiz quase toda a minha vida. Como disse, o meu pai tem uma empresa de táxis e eu, desde os seis anos e que me lembro, eu ajudo, praticamente, em tudo na empresa. Eu dava o apoio à empresa do meu pai no que era possível prestar à distância, ou seja, tudo o que fosse informática, na altura já tinha feito programas para gerir a empresa..., portanto, uma série de trabalhos que fazia remotamente. Quando terminei o meu curso, fui um bocado encostado contra a parede por ter demorado mais um ano e fui forçado a ir para o Porto e a viver em casa dos meus pais, novamente, e de estar a trabalhar, <i>full-time</i>, para eles.”</p> |
| E4 | Médica (1º emprego)   |  |
| E5 | Psicoterapeuta, professor de psicoterapia e terapeuta de casais | “Sou psicoterapeuta há 10 anos.”   |

|    |                                   |   |
|----|-----------------------------------|---|
|    |                                   | <p>“Na minha profissão atual, todos os meus colegas e alunos, que eu também dou aulas de psicoterapia, sabem.”</p> <p>“Eu sou terapeuta de casais, também, e atendo casais <i>gays</i>, lésbicos e heterossexuais.”</p> <p>“Sim, eu fui trabalhando sempre. Era monitor de aeróbica, num ginásio.”</p> <p>“Depois, comecei a trabalhar, durante a faculdade, numa agência de modelos.”</p>  |
| E6 | Psicóloga escolar e Investigadora | <p>“Tenho uma licenciatura em psicologia educacional, sou psicóloga num agrupamento de escolas.”</p> <p>“E sou investigadora integrada do Centro Investigador de Artes Sociais e Humanas e dou aulas, quando convidada, quer no mestrado de estudos sobre as mulheres quer no doutoramento de estudos de género.”</p> <p>“Trabalhei durante a faculdade, mas era um <i>part-time</i>, na associação de estudantes da faculdade de psicologia, em que estava na seção das fotocópias. E, logo após o curso, fui trabalhar numa empresa de estudos de mercado, durante um ano e tal. Fazia entrevistas qualitativas, entrevistava grupos específicos de pessoas sobre determinados produtos.”</p> |
| E7 | Desempregado                      | <p>“De momento, não trabalho.”</p> <p>“O meu primeiro emprego foi ser monitor num ATL, em Setúbal. Fiquei a trabalhar</p>   |

|    |                    |  |
|----|--------------------|--|
|    |                    | <p>aqui durante dois verões. Preparava os lanches, monitorizava as crianças, fazia atividades as crianças. Acompanhar nas atividades de piscina e acampamento. “</p> <p>“Sim. Depois disso, trabalhei na fábrica dos aviões. Desde 2017 a 2019. Eu tinha de montar peças. Linha de montagem, mas cada um tinha a sua bancada e trabalhava. Ali fazia peças que ficavam colocadas no motor do avião.”</p> <p>“Depois desse, eu trabalhei no mini preço. Fazia parte duma equipa de remodelação. Íamos do centro ao sul do país, às lojas, para organizar produtos e prateleiras.”</p> <p>“A seguir a isso, trabalhei numa creche. Durante quatro meses. Depois sai, porque apanhei covid. E depois disso, fui para uma fábrica do setor automóvel. O meu contrato acabou em maio e agora estou à procura de emprego.”</p> |
| E8 | Professor Auxiliar | <p>“O meu trabalho primordial é o de ser docente numa faculdade. Em <i>part-time</i>, sou assistente auxiliar convidado.”</p> <p>“Trabalhei, também, como <i>designer</i>. Depois trabalhei numa fundação, no auditório, como formador.”</p> <p>“Eu fui estagiário numa empresa de <i>design</i>, em Lisboa. Tive um mês a trabalhar como designer. Isso foi o meu primeiro emprego. E depois fiz um estágio, numa agência de publicidade na Malásia, quando estava a</p>  |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <p>terminar a licenciatura, em 2002. E depois fui estagiário numa agência de publicidade, no ano seguinte, em 2003. E isso foi o meu primeiro emprego a sério, 6 meses, pago. Depois voltei e continuei a trabalhar para essa filial de design em Lisboa, já não como <i>designer</i>, tinha outros cargos. Eu trabalhava com a imprensa internacional, em inglês. Isto em 2003. Eu era assistente da pessoa que coordenava. Fazia muitas coisas, ajudava no contato com os jornalistas, era motorista...”</p> |
|--|--|--|

Fonte: Entrevista Semiestruturada

Ao analisar esta tabela, vemos que os entrevistados desempenham funções em diferentes setores, desde os serviços, à educação e indústria. Relativamente aos entrevistados que estão no ativo, o E2 é *designer* de comunicação, o E3 é engenheiro informático, a E4 é médica, o E5 desempenha diferentes cargos – psicoterapeuta, professor de psicoterapia e terapeuta de casais –, a E6 é psicóloga escolar e o E8 é professor auxiliar numa universidade. A entrevistada E1 é reformada, mas o último cargo que teve foi o de tradutora técnica. E o entrevistado E7 está desempregado.

Sobre a questão do *coming out* no local de trabalho, um processo que, como foi visto na revisão de literatura, pode exercer uma grande influência na forma como estas pessoas são tratadas no seu local de trabalho, a entrevistada E1 não realizou este processo, mas as chefias sabiam da sua homossexualidade, por outras fontes. Refere que foi discriminada após saberem esta informação. Apontamos para o quadro teórico e para o que foi dito por Wax et al. (2017), de que o processo de *coming out* pode levar a ofensas físicas e verbais e à discriminação, sendo que este fator se verifica mais no género masculino:

*“Nessa última empresa, antes de correr a palavra que era gay, era suposto ir à Namíbia, chefiar um projeto. Estava encarregue de todas as traduções técnicas. Quando terminei tudo, houve uma mudança e mandaram outra pessoa. Não foi o meu trabalho nem currículo que importou.”; “Ele sabia e não perdia uma oportunidade para me humilhar e deixar-me de fora.” (E1)*

O entrevistado E7 refere que não escondia a sua identidade de género nem orientação sexual no local de trabalho e relatou situações onde a discriminação parecia estar presente. Referiu, também, um colega que era transgénero e que o ajudou a perceber quem tinha intenções maldosas nos comentários que fazia. Vai de encontro ao que foi dito por Thomas & Ely (1996), quando afirmaram que existe uma tendência à formação de grupos cujas pessoas se identifiquem. Ragins & Singh (2007) também constataram que as pessoas estigmatizadas procuram apoio junto de outras pessoas que estão a passar pelo mesmo. Neste caso, o E7 identificou-se com o colega e formou uma aliança com ele, na medida em que ele o alertava para más condutas dos colegas:

*“Por acaso, na fábrica do setor aeronáutico, havia um outro homem trans. E acabámos por ficar na mesma seção. Portanto, já falavam dele. Acabaram por falar de mim, também. Ele foi-me alertando para quem falava com maldade.” (E7)*

Sobre a discriminação, o E3 acrescenta:

*“Mesmo que tu não sejas alvo de discriminação, ativamente, tu sabes que ela existe. E que, em qualquer momento, podes ser atacado por ela. É, basicamente, isso. E isso pode também ter um efeito nefasto que é: tu és menos aberto com as pessoas à tua volta e, portanto, tu crias relações de trabalho muito mais superficiais, o que a nível de carreira pode ser mau para ti.”; “Mas já tive uma situação de bullying num dos empregos que tive e não posso dizer, com certeza, que foi por ser homossexual, mas também não posso dizer que isso não foi tomado em conta. (...) Numa situação em que os colegas estão todos a partilhar informações, como por exemplo, um colega dizer “este fim de semana fui sair com a minha namorada” e eu digo “ah, este fim de semana também fui sair e correu muito bem”. E se calhar fui sair com o meu namorado, mas não o disse. Se calhar é esconder, mas não é mentir, não sei.” (E3)*

Este discurso do E3 remete para o que foi dito por Griffin (1992, como citado por Wax et al., 2017), quando abordou a ocultação da identidade. Esta ocultação está associada a recriar comportamentos e ao cuidado redobrado que se tem para se omitir informações que possa conectar estes profissionais à população LGBTQ+. Apesar de ter feito o *coming out* no local de trabalho e de nunca ter sofrido discriminação, a E4 confirma esta omissão:

*“Eu escolho quando, em várias situações, não comentar que fui sair com a minha namorada porque, às vezes, não me apetece ser o centro das atenções só porque estou com uma mulher. Ou*

*seja, é claramente uma desvantagem, porque se for a eventos em que se leve as pessoas com quem estão ou se fale sobre isso, sinto-me inibida nesses aspetos. E isso, no contexto profissional, também é muito expresso. Eu fico nervosa quando estou num meio diferente e não sei se aquelas pessoas me vão discriminar.” (E4)*

Como foi referido por Griffith & Hebl (2002), omitir estas informações pode aumentar o *stress* e os problemas de saúde mental. Para além do mais, inibe a construção de amizades mais saudáveis e relações de trabalho de confiança.

Tal como a E4, o E5 e E6 também fizeram o *coming out* no local de trabalho e afirmam que nunca foram discriminados. Um ponto que têm em comum é o facto de trabalharem em ambientes que, eles mesmos, consideram como sendo “abertos” e diferenciados. Esta relação positiva que a E4 e o E5 têm com os seus colegas, demonstra aquilo que Wax et al. (2017) defenderam é verdade: quanto mais saudável for a relação com os colegas, mais fácil será realizar este tipo de revelação.

*“Eu tenho um grupo de colegas que são muito abertos, têm a mente muito aberta. Não sei... os homens gays são abertamente gays. E as mulheres, também... há uma ou outra que menciona, que sabe que é bi. Portanto, há um ambiente muito LGBTI friendly.” (E4)*

*“Mas pronto, eu no meu trabalho nunca me senti discriminado. Também tenho o privilégio de trabalhar em áreas onde há muitos professores gays, também.”; “Na minha profissão atual, todos os meus colegas e alunos, que eu também dou aulas de psicoterapia, sabem. Os diretores sabem. E, com os alunos, a dar aulas, eu não condiciono a minha linguagem. Dou aulas, principalmente, na área da sexualidade. Nunca condiciono a minha linguagem e fica claro que eu serei gay ou bissexual.” (E5)*

No entanto, o E5 falou de uma situação discriminatória que uma das duas pacientes lhe confidenciou. A seguinte informação complementa o estudo de Weichselbaumer (2000), que relatou que a mulher lésbica, com traços mais masculinos, tem menos 12.87% de probabilidades de ser bem-sucedida.

*“No outro dia, enquanto falava com uma cliente, que está a fazer o coming out comigo, ela comentou que estava a fazer uma entrevista para o departamento dela, com o CEO da empresa e a gestora de RH. E na pré-seleção, a dos recursos humanos não queria chamar uma delas porque tinha o cabelo rapado e um lacinho. O próprio CEO achava que era um rapaz. Quando ela*

*apareceu, viu-se que era claramente lésbica e com o visual muito masculino. E, quando acabou a entrevista, a dos recursos humanos a primeira coisa que disse foi “esta claramente que não.”*” (E5)

A E6 acrescenta que a discriminação pode também ser impulsionada pela postura de cada um e que este processo de *coming out* pode ser frustrante:

*“E, depois, eu tenho a sorte de ter uma profissão que é diferenciada. E acho que cada passo que fui fazendo em relação à visibilidade, eu fui fazendo depois de ter alguma segurança interior. E, por isso, a minha postura é assertiva, afirmativa e positiva. Não há vergonha em mim.”*; *“Claramente. Agora é assim, não posso dizer que há situações em que exista algum desconforto, em si. Esta questão da visibilidade, do coming out, às vezes é uma canseira. Por causa da questão do tal heterossexismo. À partida, todas as pessoas são consideradas heterossexuais. Às vezes, em cada situação em que vou conhecer pessoas novas, há sempre um momento em que há consciência que eu vou tornar visível algo que as pessoas não estão à espera.”* (E6)

Griffith & Hebl (2002) remetem, exatamente, para esta frustração e ansiedade que se encontra associada ao processo de *coming out*. Como é um processo que envolve revelar informação sensível, muitas vezes o recetor acaba por ficar surpreendido e não se sabe como poderá reagir, causando uma sensação de desconforto.

O E2 refere que não sentiu discriminação nem diferença na forma como era tratado, pois sempre se assumiu, abertamente, nos seus locais de trabalho. Atualmente, trabalha como *designer* de comunicação, num ambiente de trabalho LGBTQ+ *friendly*, onde 3 dos 5 colegas de trabalho, são profissionais LGBTQ+. Este fator poderá influenciar o facto de não sentir discriminação no seu local de trabalho:

*“Não, não. E reconheço que isso pode ser um privilégio. Neste segundo trabalho, é exatamente a mesma coisa. Aliás, temos uma equipa fixa, a tempo inteiro, cinco pessoas, três são LGBTI.”* (E2)

O E8 não fez o *coming out* nos primeiros empregos, mas quando o fez, não se sentiu discriminado:

*“Acho que desde que me assumi e, sobretudo, voltei a dar aulas depois do doutoramento, falo mais de questões LGBTI. Tem a ver com a transparência. Não quer dizer que diga, na primeira aula que dou, que sou um homem cis homossexual, não digo isso. Mas comunico isso de uma forma muito mais implícita. Comunico muito mais facilmente.”* (E8)

O E8 dá um bom pontapé de partida para as vantagens e/ou desvantagens que estes profissionais podem ter, através da sua orientação sexual e/ou identidade de género, no local de trabalho:

*“E, de alguma forma, uma das razões que me levou a assumir tão tarde era o facto de não querer que a minha orientação sexual me definisse em termos de carreira e em termos de futuro profissional. (...). Ou seja, eu, como homossexual, tivesse mais acesso ou fosse privilegiado em algumas situações.”; “Esta coisa de que há uma comunidade homossexual, nos meios artísticos, que existe e que é uma forma de exhibir influência. Ou seja, eu, por exemplo, como crítico, poder, por conhecer de forma próxima outros homossexuais, criar essa ligação. Uma ligação que não é de família, não é de proximidade. É uma coisa que me torna mais próximo de uma determinada pessoa e que isso pode favorecer essa pessoa, ou a mim, numa relação profissional.” (E8)*

O E2 e a E4 corroboram esta afirmação, mostrando, eles mesmos, possíveis vantagens que lhes foram concedidas:

*“A minha vantagem seria, talvez, estar mais sensíveis a outras pessoas. O facto de ter gay e estar numa minoria oprimida fez-me olhar para outras discriminações e preocupar-me com elas. Quando muito deu-me sensibilidade.” (E2)*

*“Já trouxe vantagens. No dia em que trabalhei com um médico, e eu mencionei que não tinha trazido roupa porque estava na casa da minha namorada, e ele ficou supercontente e disse que também era gay. E agradeceu-me por eu dizer e por estar à vontade. E senti que uma série de coisas foram facilitadas porque ele se identificou comigo por LGBTI.” (E4)*

Já a E1, fala de uma desvantagem que considerou impactante na sua carreira profissional: a de ter sido privada de embarcar naquele projeto da Namíbia, como referido anteriormente. Para além do mais, fala, também, na forma como a sua orientação sexual afetou a sua relação com as chefias:

*“Eu sei que, nos sítios onde estive, eu sei que se eu pudesse ser 100% aceite a nível de chefias, teria havido, provavelmente, portas que se abriam. (...). Eu tenho a certeza de que, provavelmente, eu até podia ter uma relação boa com eles, se não fosse... sabes, é a história da piada homofóbica. Que as pessoas se riem e não têm noção do mal que estão a fazer. É uma piada que fere alguém que já está fragilizado. Vive numa sociedade que não é tolerante. E, portanto, faz-se uma piada e fica bem rir. A anedota do maricas, por exemplo.” (E1)*

Neste discurso da E1, é utilizado um termo que sentimos a necessidade de relevar: maricas. O E2 e a E4, também falam destes termos:

*“Por exemplo, uma empresa que fabrica velas para carros diz «então agora vamos parar a produção durante noventa minutos para ir falar sobre os paneleiros».” (E2)*

*“Eu já fui fazer banco com essa equipa e há um rapaz que chega com uma t-shirt cor-de-rosa e eles começam logo a comentar «agora és maricas? Não és homenzinho?».” (E4)*

É relevante mencionar estes termos pois no quadro metodológico Griffith & Hebl (2002) comentam que estes termos, em conjunto com outros, são a confirmação de que as questões LGBTQ+ ainda fazem parte de um tema sensível às sociedades atuais.

Ainda sobre o papel que as chefias têm na forma como o preconceito surge e é tratado no local de trabalho, remetemos para o nosso quadro metodológico, onde Thomas & Ely (1996) mencionam a importância dos líderes neste processo, que têm de compreender as diferenças de cada um e valorizar as diferenças de cada trabalhador. Sobre as chefias, os entrevistados E2, E3 e E4 acrescentam:

*“Acho que têm um papel neste processo pelo poder que têm. Hierarquicamente têm mais poder, tanto que têm sempre algum poder de influenciar, para o bem e para o mal.” (E2)*

*“Sim, sem dúvida. É fundamental que exista uma política de inclusão na empresa.” (E3)*

*“Ah sim, sem dúvida. É uma dinâmica de poder. E nós não queremos estar na caixinha de pessoas indesejáveis, de pessoas reprováveis. No meu caso é reprovável. Se eu estivesse a trabalhar, eu também não contaria por medo de mau ambiente ou assim. A medicina é muito conservadora, é muito dominada por homens. Pelo menos nas chefias. Na medicina há mais mulheres, mas as chefias são homens.” (E4)*

O E8 abordou uma situação em que o diretor da faculdade é, abertamente, homossexual e que esse fator dá visibilidade à população LGBTQ+, na faculdade. Corresponde ao que foi dito por Ragins & Singh (2007), quando dão o exemplo de chefias LGBTQ+ que facilitam o processo de *coming out* no local de trabalho:

*“Não é. Quer dizer, também depende das faculdades. A faculdade das artes, felizmente, não há isso. O presidente da faculdade de belas-artes, anterior a este, era abertamente homossexual. E fazia-se acompanhar pelo seu parceiro. Todos sabiam.” (E8)*

Quando questionados sobre as políticas anti preconceito em vigor nas empresas em que trabalham, a E1 e o E3 dizem que essas políticas existem, mas que, muitas vezes, apenas no papel:

*“Essas políticas existem, mas, como em muitas coisas neste país, existe a lei, mas depois não existe a implementação da lei. E esse é um problema.” (E1)*

*“Sim. Basicamente, todas as empresas que trabalhei na área da informática têm. Agora, temos de ver se não está só escrito no papel, como é que as coisas acontecem na realidade. Mas, regra geral, as empresas da área de IT têm essa atenção.” (E3)*

Esta ideia vai de encontro ao que apresentámos no quadro metodológico, em que De Cieri & Kamar (2003, como citado por Shen et al., 2009) mencionaram que muitas empresas apenas pretendem preencher os requisitos legais e nada mais, não havendo, na prática, uma boa aplicação destas leis em contexto laboral.

Já o E2 e a E6 afirmam que existem e que são eficazes na sua atuação:

*“Também conheço uma pessoa que trabalhou numa fábrica do setor aeronáutico, e diz que a empresa tem políticas para assumir, explicitamente, que a discriminação de pessoas LGBTI não é aceitável. Não sei se têm políticas de educação para explicar estas questões, mas pelo menos afirma que não aceita a discriminação. E essa pessoa diz que nunca se sentiu discriminado na fábrica.” (E2)*

*“Existem, porque eu estou numa escola pública e as escolas públicas têm políticas para isso. O estado português, neste momento, tem políticas claríssimas antidiscriminação. Isso é muito importante. As políticas nacionais para a igualdade e os planos de ação pela igualdade são fundamentais. Nós temos a própria constituição portuguesa. Temos uma série de mecanismos legais que nos protegem. E a escola, nomeadamente a educação, têm tido um papel muito importante nos últimos anos, de assumir a cidadania e estas questões todas.” (E6)*

A E4, o E5, o E7 e o E8 referem que não existem essas políticas nos seus locais de trabalho. O E5 acrescenta, ainda, que no ensino público não existe discriminação e que, portanto, não há essa

necessidade. Já o E7, relembra-se de uma situação em que houve, possivelmente, uma discriminação omissa quando se tentou dar início a uma ação de sensibilização sobre o tema:

*“Não, não tem. A nível LGBTI não. Eu já me tentei envolver em algumas coisas com o ACES, a nível de sensibilizações.” (E4)*

*“Não têm. Porque também não há discriminação. Repara, onde é que eu trabalhei: escolas, ensino público. Não há discriminação no ensino público. Não há mesmo. Mesmo quando há professores que são descobertos, não há. Pode haver conversa, mas a partir da entidade patronal, isso não é sequer uma questão. Portanto, não há necessidade de defender.” (E5)*

*“É uma boa pergunta. Que eu saiba, não. Na fábrica do setor aeronáutico chegámos a colar posters informativos sobre a comunidade LGBTI, com a autorização de um superior. Afixámos no refeitório. Posteriormente, alguns apareceram rasgados.” (E7)*

*“Não sei. Tenho trabalhado só em faculdades, desde 2010, e nos outros empregos não me parece. Quer dizer, não havia explicitamente.” (E8)*

Prasad & Mills (1997), nas estratégias que apresentaram para uma boa gestão da diversidade, nomearam a visibilidade e o compromisso com todo o processo de diversidade como uma boa medida para se alcançar uma, com sucesso, uma boa gestão da diversidade. Os nossos entrevistados foram de encontro a esta estratégia, passando, todas as sugestões, pelo mesmo - educação e visibilidade sobre o assunto:

*“Uma solução é a educação e a educação tem de ser transversal a toda a sociedade. Isso vai já acontecendo em algumas escolas.” (E1)*

*“Então, eu acho que faz falta este tipo de sessões de esclarecimento, debate e informação para públicos adultos. Neste momento existem pessoas adultas e idosas, também, a sofrer discriminação nos lares, no seu trabalho, na sua família. E não creio que é esperando que as crianças cresçam que o problema se vai resolver. Então, eu acho que faz falta este tipo de sessões de esclarecimento, debate e informação para públicos adultos.” (E2)*

O que o E2 disse vai de encontro à ideia de Patrick (2010, como citado por Patrick & Kumar, 2012), quando afirmou ser imperativo que se apele à formação dos funcionários mais velhos, através de seminários.

*“Eu acho que era muito importante, sem ser no papel, haver mesmo educação nesse sentido. Ou seja, haver uma formação para a diversidade onde fosse abordado tudo: religiões, a questão do racismo, da cor da pele, questões da orientação sexual. Porque existem várias formas de discriminação e a orientação sexual é apenas uma dessas formas. E também ensiná-las, não é só informá-las, a saber reagir a isso com naturalidade.” (E3)*

*“Eu acho que as campanhas de sensibilização são muito potentes. Eu acho que medidas de leis e etc. não vão resultar em nada, porque as pessoas, simplesmente, não têm contacto com a realidade. E acho que não se pode obrigar uma pessoa LGBTI a estar out. Mas o hospital permitir ter uma série de palestras... qualquer coisa que as ponha em contacto com pessoas LGBTI, que não sejam daquele trabalho, para não existirem penalizações ou represálias, mas que respondam a dúvidas sobre como é que se falam com as pessoas. Que não devemos assumir que todas os utentes são heterossexuais. Fazem sempre a pergunta «tem namorado, quando é uma mulher, ou namorada, quando é um homem?». Para mim, o mais prático e viável era haver sensibilização.” (E4)*

*“Eu acho que é importante que, aquilo que se faz neste mês, do orgulho gay, não seja só um mês. Que seja 12 meses por ano, 24/7. Que seja constante. Obviamente que há muita hipocrisia e marketing neste mês, mas, ainda assim, eu acho muito importante que exista. Mesmo que seja só marketing. Para dar visibilidade. Acho que cada vez há mais formações da área.” (E5)*

*“Eu acho que tem de se passar das leis à prática. Tem havido um grande investimento a nível de formação. A formação não resolve tudo, por si só, mas ajuda. O que ajuda muito é a visibilidade de várias pessoas. Quanto mais pessoas visíveis houver, mais fácil é. As mudanças mais significativas das pessoas que tinham alguma reserva, em relação à questão da orientação sexual ou identidade, acontece quando conhecem alguém próximo que se assume. As pessoas começam a repensar a sua forma de ver as coisas. É o fator mais forte de mudança, é conhecer alguém. E haver modelos públicos da população LGBT, como ministros, é muito importante. O trabalho das associações continua, também, a ser igualmente importante.” (E6)*

*“Olha, como tinha dito há pouco, mais seminários ou debates sobre o tema, nos locais de trabalho. As pessoas têm de ter noção que somos todos humanos e precisamos de trabalho. Não é a negar pessoas LGBTI que as coisas andam para a frente. E é agir quando estas situações são vistas. Não haver receio de ser considerado parte da população LGBTI só porque se fala contra a discriminação que está a acontecer. Faz falta mais ações de sensibilização. É o ideal.” (E7)*

Já o E8 acrescenta que é uma questão de solidariedade de classes. Que somos todos trabalhadores e que temos o direito e dever de lutar pelas condições de vida e dignidade de todos:

*“De haver uma aceitação de comportamentos não considerados hétero normativos. Eu acredito, e vejo essa transformação, nos meus alunos. Portanto, para as pessoas que têm agora 19 ou 20 anos, isso já não é de todo uma questão. Se não houver uma mudança para pior, penso que passa a ser menos um problema de respeito. Eu acredito numa espécie de solidariedade de classes. Ou seja, somos todos trabalhadores e deveremos todos de lutar pelas condições de vida e dignidade de toda a gente, quer sejamos homens, mulheres, com deficiência, etc.” (E8)*

Estas ações de visibilidade e formação, sugeridas pelos entrevistados, vão de encontro as políticas internas do processo de discriminação positiva, abordado por Menezes (2013, como citado por Sousa et al., 2020). São ações cujo intuito é atingir a igualdade entre a população heteronormativa e a população LGBTQ+.

## Conclusões

O presente estudo procurou analisar as trajetórias profissionais dos profissionais LGBTQ+. Optámos por estudar estes profissionais por fazerem parte de uma minoria. Para Borrillo (2010, como citado por Sousa et al., 2020, p.98), “existe uma hierarquização da sexualidade, na qual reina a heterossexualidade, fundamentada na homofobia, sustentada pela superioridade biológica e moral do sexo padrão.” Para este estudo, começámos por fazer uma apresentação dos pressupostos teóricos que considerámos relevantes. Com o intuito de fazer uma sólida contextualização dos profissionais LGBTQ+, fizemos uma apresentação dos conceitos que considerámos ser mais pertinentes: gestão da diversidade, trajetória profissional, âncoras de carreira, identidade de género, orientação sexual e *coming out*.

Prasad & Mills (1997) justificam a importância de se falar da gestão da diversidade por ser um movimento popular nas grandes, médias ou pequenas empresas e por haver um esforço coletivo para se combater questões de discriminação, quer seja através de formações, seminários ou auditorias, cujo principal objetivo é trazer visibilidade para estes temas. Estudar as trajetórias profissionais desta população é importante na medida em que se estudam, cada vez mais, os benefícios associados à inclusão de grupos minoritários na hierarquia laboral. Prasad & Mills (1997) dão como exemplos os benefícios económicos e um melhor desempenho organizacional.

Sobre as principais conclusões tiradas com este estudo, e tendo em conta os objetivos por nós definidos, relativamente às trajetórias profissionais dos profissionais LGBTQ+, constatámos que os entrevistados e entrevistadas tiveram trajetórias escolares lineares e percursos profissionais diversos. Todos os entrevistados e entrevistadas tiveram ou têm uma carreira profissional estável, na sua área de formação. Existe a exceção do entrevistado E7, que estava desempregado, no momento, e não possui qualificações ao nível do ensino superior.

Sobre os desafios que estes profissionais enfrentam no local de trabalho, verificou-se que quando a identidade de género e orientação sexual era conhecida no local de trabalho, não surgia diferença na forma de tratamento. Porém, é de se salientar o facto de que a maioria dos entrevistados trabalha em ambientes em que eles mesmos consideram abertos à população LGBTQ+ e que, por isso, as situações de discriminação são bastante reduzidas ou nulas. Na entrevistada E1, uma mulher transgénero, que referiu uma situação de discriminação, que teve na sua origem um preconceito contra a sua orientação sexual. Os restantes entrevistados abordaram situações em que a

discriminação estava latente e, por isso, não conseguiam dar a certeza de que a mesma tenha existido. Sobre a questão de possíveis vantagens que a identidade de género e orientação sexual possa trazer, em contexto de trabalho, alguns entrevistados mencionaram que houve situações em que foram beneficiados pela sua orientação sexual e identidade de género, tendo esta situação acontecido pela existência de chefias LGBTQ+, que os beneficiou por fazerem parte do mesmo grupo. Nestes casos, pode ser colocada a hipótese de terem ocorrido ações positivas, que Araújo & Viegas (2016, p.181) definem como sendo “medidas de promoção social utilizadas para a correção de desigualdades económicas, sociais e culturais. Nesse sentido, a criação dessas políticas positivas decorre da interpretação substantiva do princípio da igualdade e sua aplicação está relacionada à promoção de grupos minoritários, redistribuição de bens sociais ou à inclusão de pessoas que se encontram em situação fática desfavorável.”. A nível de desvantagens, apenas um entrevistado se pronunciou sobre isso e disse que foi privada de gerir um projeto de grande importância por causa da sua orientação sexual.

Sobre as práticas organizacionais, quando se questionou sobre o papel das chefias na propagação ou dissipação da discriminação, os entrevistados que se pronunciaram sobre o assunto, afirmaram que as chefias têm um papel fundamental neste processo, pelo poder que exercem. Remetemos para o quadro teórico, onde Wax et al. (2017) constam que se a empresa tiver pessoas de altos cargos que sejam abertamente LGBTQ+, existe uma maior abertura para se revelar a orientação sexual e identidade de género no local de trabalho. Consequentemente, estes profissionais são menos discriminados nestes ambientes.

No que diz respeito a regulamentos internos anti preconceito existentes nas empresas, os entrevistados deram respostas díspares. Uns disseram que as mesmas existem, mas que, apenas, no papel. Na prática, falham em responder aos problemas existentes. Outros disseram que existem e que são eficazes e que esses mecanismos protegem esses tipos de profissionais. Os restantes responderam que nas empresas, onde se encontram a exercer funções, não existem esse tipo de políticas – alguns disseram que não é necessário, pois no seu local de trabalho não existe discriminação e outros mostraram interesse na criação destes regulamentos, afirmando que são necessários.

Sobre a discriminação e o que ainda tem de ser feito para que estes profissionais não sejam prejudicados, tanto no acesso ao trabalho como no desempenhar das suas funções, a resposta de

todos os entrevistados foi unânime: sessões de formação sobre o tema e campanhas de sensibilização. Os entrevistados defendem que a mudança começa na educação sobre o tema e na visibilidade que se dá a esta problemática.

Este estudo, tal como a generalidade dos estudos, apresenta algumas limitações, tais como a nossa amostra ser constituída por pessoas da mesma área de residência, Setúbal e Lisboa, o que limita os resultados obtidos. Para além do mais, a maior parte da nossa amostra está inserida em ambientes de trabalho LGBTQ+ *friendly*, e não em setores mais conservadores, o que impossibilita perceber os desafios que estes profissionais enfrentam nesses contextos.

Futuramente, seria conveniente e interessante aprofundar este tema, na medida em que, diariamente, vão surgindo designações novas da sigla LGBTQ+ e novos grupos minoritários, que se vão debater com uma sociedade heteronormativa e que vão procurar respostas aos desafios que terão de enfrentar, no acesso ao mercado de trabalho. Por isso, continuar a estudar este tema é uma forma de encontrar soluções viáveis para o acesso justo, de minorias, ao mercado de trabalho.

## Referências bibliográficas

Aboim, S. (2007). *Clivagens e continuidades de género face aos valores da vida familiar em Portugal e noutros países europeus*. Em K. Wall, & L. Amâncio, *Família e género em Portugal e na Europa* (pp. 35-91). Imprensa de Ciências Sociais.

Almeida, A., Marques, M. A., & Alves, N. (2000). *Carreiras profissionais: novos caminhos para as relações de trabalho? Comunicação apresentada no IV Congresso Português de Sociologia*. Coimbra.

Araújo, L., & Viegas, T. (2016). Discriminação Positiva e as Ações Afirmativas: Equalização e Reparação Histórica das Minorias Estigmatizadas pelas Medidas Positivas de Inclusão no Serviço Público. *Quaestio Luris*, vol. 9 (1), 181-204. DOI: 10.12957/rqi.2016.18102

Badgett, M., Sears, B., Lau, H., & Ho, D. (2009). *Bias in the Workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination 1998-2008*. Carolina Law Scholarship Repository – Revista Chicago-Kent (559).

Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70, Lda.

Berg, N., & Lien, D. (2010). *Measuring the Effect of Sexual Orientation on Income: Evidence of Discrimination?*. Wiley Online Library. <https://doi.org/10.1093/cep/20.4.394>

Brandão, A. M. (2008). *Dissidência sexual, género e identidade. Comunicação apresentada ao VI Congresso Português de Sociologia* (pp. 1-15). Lisboa: Associação Portuguesa de Sociologia.

Cambridge Dictionary. (agosto, 2022). *Defination of Queer*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/queer>

Cardoso, S. (2013). *Conciliação família-trabalho em famílias monoparentais - Uma abordagem comparativa de género*. Lisboa: Tese de Doutoramento, UL – ICS. Obtido de <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/10800>

Almeida, A., Marques, M.A., & Alves, N. (2000). *Carreiras profissionais: novos caminhos para as relações de trabalho?*. IV Congresso Português de Sociologia. Coimbra.

Casaca, S. (2013). *As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar*. Revista Sociologia (72), pp. 31-52.

Chambel, M., & Santos, M. (2009). *Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família*. Campinas: Dissertação de Mestrado, Estudos de Psicologia. Scielo Brasil. Obtido de <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2009000300001>

CITE. (2010). *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: Observatório Lisboa. Obtido de <https://observatorio-lisboa.eapn.pt/ficheiro/A-igualdade-de-mulheres-e-homens-no-trabalho-e-no-emprego-em-Portugal.pdf>

Drydakis, N. (2021). *Sexual orientation discrimination in the labor market against gay men*. Global Labor Organization (915). Econstor. Obtido de <https://www.econstor.eu/handle/10419/237380>

Dubar, C. (1998). *Trajelórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos*. Scielo Brazil. <https://doi.org/10.1590/S0101-73301998000100002>

European Commission. (setembro, 2022). *Legal aspects of LGBTIQ equality*. [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/legal-aspects-lgbtqi-equality\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/legal-aspects-lgbtqi-equality_en)

Ferdoush, A. (2016). *Revisiting Cass's Model of Homosexual Identity Development in Context of Bangladesh Society*. Sage. <https://doi.org/10.1177/21582440166519>

Fernandes, V. (2019). *Isomorfismo Institucional e a Continuidade da Ordem Internacional Atual*. E-journal of International Relations, vol. 10 (1). Janus. <https://doi.org/10.26619/1647-7251.10.1.1>

Fortin, M. (2009). *Fundamentos e Etapas do Processo de Investigação*. Loures: Lusodidacta.

Gato, J., Carneiro, N., & Fontaine, A. (2011). *Contributo para uma revisitação histórica e crítica do preconceito contra as pessoas não heterossexuais*. Crítica e Sociedade: revista de cultura política, vol. 1 (1). Repositório Aberto. Obtido de <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/56644/2/85797.PDF>

Gattuso, R. (2021). *The risks of coming out at work*. BBC. Obtido de <https://www.bbc.com/worklife/article/20210526-the-risks-of-coming-out-at-work>

Griffith, K., & Hebl, M. (2002). *The Disclosure for Gay Men and Lesbians: "Coming out at Work"*. *Journal of Applied Psychology*, vol. 87 (6), 1191-1199. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.6.1191>

Grilo, R. (2019). *Discriminação no processo de recrutamento no mercado de trabalho português com base na orientação sexual homossexual: a percepção dos/as candidatos/as*. Dissertação de Mestrado, FEP. SIGARRA. Obtido de <https://hdl.handle.net/10216/124135>

Guazi, T. (2021). *Diretrizes para o uso de entrevistas semiestruturadas em investigações científicas*. Dissertação de Mestrado, UNESP. *Revista Educação, Pesquisa e Inclusão*, vol.2, p.1-20. <https://doi.org/10.18227/2675-3294repi.v2i0.7131>

Guerra, I. (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo*. Lisboa: Princípia.

Guerreiro, M., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas* (4ª ed.). Lisboa: CITE. Obtido de [https://www.good4life.pt/pdfs/manual\\_boas\\_praticas.pdf](https://www.good4life.pt/pdfs/manual_boas_praticas.pdf)

Gusmano, B. (2009). *Coming out or not? How Nonheterosexual People Manage Their Sexual Identity at Work*. *Journal of Workplace Rights*, vol. 13 (4). ResearchGate. <https://doi.org/10.2190/WR.13.4.g>

Hill, M., & Hill, A. (1998). *Investigação Empírica em Ciências Sociais: Um Guia Introductório*. Dinâmia - Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica. Obtido de <http://hdl.handle.net/10071/468>

Human Right Campaign. (junho, 2022). *Coming out at Work*. Obtido de <https://www.hrc.org/resources/coming-out-at-work>

Human Rights Campaign. (junho, 2022). *Glossary of terms*. Obtido de <https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms>

Lewis, R., & Heckman, R. (2006). *Talent Management: A critical review*. Science Direct. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2006.03.001>

Manzato, A., & Santos, A. (2012). *A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa*. USFC. Obtido de [http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino\\_2012\\_1/ELABORACAO\\_QUESTIONARIOS\\_PESQUISA\\_QUANTITATIVA.pdf](http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino_2012_1/ELABORACAO_QUESTIONARIOS_PESQUISA_QUANTITATIVA.pdf)

Martins, M., & Ponte, J. (2010). *Organização e tratamento de dados*. ESEV – IPV. Obtido de <https://www.esev.ipv.pt/docs/ServicosAC/otd.pdf>

Matias, M., Fontaine, A., Simão, C., Oliveira, E., & Mendonça, M. (2010). *Conciliação trabalho-família em casais de duplo-emprego*. FPCE -UP. Repositório Aberto. Obtido de <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/21494/2/85623.pdf>

Mousa, M., Ayoubi, R., & Massoud, H. (2020). *Gender, diversity management perceptions, workplace happiness and organisational citizenship behaviour*. ResearchGate. DOI: 10.1108/ER-10-2019-0385

Neto, H., Saraiva, L., & Bicalho, R. (2013). *Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out*. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, vol.8 (1). <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v8i1.316>

Patrick, H., & Kumar, V. (2012). *Managing Workplace Diversity: Issues and Challenges*. SAGE. <https://doi.org/10.1177/2158244012444615>

ODS. (novembro, 2022). *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. <https://ods.pt/ods/>

Pimentel, A. (2001). *O método da análise documental: o seu uso numa pesquisa historiográfica*. Departamento de Psicologia Social – UEL. Cadernos de Pesquisa, vol. 114, p. 179-195. Scielo Brasil. <https://www.scielo.br/j/cp/a/FGx3yzvz7XrHRvqQBWLzDNv/?format=pdf&lang=pt>

Pires, A. (1997). *Échantillonnage et recherche qualitative: essai théorique et méthodologique*. Criminologue, École de criminologie. Université d'Ottawa. APPRENDRE. Obtido de <https://apprendre.auf.org/>

Prasad, P. Mills, A. (1997). *From Showcase to Shadow: Understanding the Dilemmas of Managing Workplace Diversity*. ResearchGate. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.1.5068.6480>

Quivy, R., & Campenhoudt, L. (1995). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (6ª ed.). Lisboa: Gradiva.

Ragins, B., & Singh, R. (2007). *Making the Invisible Visible: Fear and Disclosure of Sexual Orientation at Work*. *Journal of Applied Psychology*, vol. 92 (4), 1103-1118. UPENN. DOI: 10.1037/0021-9010.92.4.1103

Reis, E., & Reis, I. (2002). *Análise Descritiva de Dados*. Minas Gerais: Universidade Federal de Minas Gerais - Instituto de Ciências Exatas. Departamento de Estatística da UFMG. Obtido de <http://www.est.ufmg.br/portal/arquivos/rts/rte0202.pdf>

Reis, T., Graziano, G., & Osvaldo, Y. (2016). *Como as Âncoras de Carreira de Edgar Schein influenciaram na escolha da carreira feita por alunos de universidade do interior de São Paulo*. *Revista de Carreiras e Pessoas*, vol. VII (1). RECAPE. <https://doi.org/10.20503/recape.v7i1.32651>

Risberg, A., & Pilhofer, K. (2018). *Diversity and difference research: A reflection on categories and categorization*. *Jornal Ephemera*, vol. 18 (1), 131-148. Ephemera. Obtido de <http://www.ephemerajournal.org/contribution/diversity-and-difference-research-reflection-categories-and-categorization>

Rodrigues, N. (outubro, 2022). *Millennials mais sustentáveis. Geração Z mais equitativa e inclusiva*. *Forbes Portugal*. <https://www.forbespt.com/millennials-mais-sustentaveis-geracao-z-mais-equitativa-e-inclusiva/>

Santos, A., & Fontes, F. (2000). *Descobrendo o Arco-íris: Identidades Homossexuais em Portugal*. IV Congresso Português de Sociologia, Universidade de Coimbra. SIIB Catálogo. Obtido de <http://hdl.handle.net/10316/87144>

Schein, E. (1990). *Career Anchors and Job/Role Planning: The Links Between Career Pathing and Career Development*. Sloan School of Management - MIT. Obtido de <https://dspace.mit.edu/handle/1721.1/2315>

Schein, E. (1996). *Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21 st Century*. Sloan School of Management – MIT. Obtido de <https://www.mit.edu/>

Shen, J., Chanda, A., Netto, B., & Monga, M. (2009). *Managing diversity through human resource management: an international perspective and conceptual framework*. *The International Journal of*

Human Resource Management, vol. 20 (2), 235–251. ResearchGate.  
<https://doi.org/10.1080/09585190802670516>

Soares, T. (2021). *Gestão da Diversidade Cultural: Um Estudo Exploratório*. Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal. RCAAP. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.26/35622>

Stake, R. (1995). *A Arte da Investigação com Estudos de Caso* (3ª ed). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Teixeira, R., & Nascimento, I. (2011). *Conciliação trabalho-família: Contribuições de medidas adotadas por organizações portuguesas*. Revista Brasileira de Orientação Profissional, vol. 12 (2), 215-225. Obtido de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902011000200009](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902011000200009)

The Center. (junho, 2022). *What is LGBTQ?*. <https://gaycenter.org/about/lgbtq/>

Thomas, D., & Ely, R. (1996). *Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity*. Harvard Business Review. Obtido de <https://hbr.org/1996/09/making-differences-matter-a-new-paradigm-for-managing-diversity>

Torres, A., Pinto, P. C., Costa, D., Coelho, B., Maciel, D., Reigadinha, T., & Theodoro, E. (2018). *Igualdade de género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.

Torres, A., Silva, F., Monteiro, T., & Cabrita, M. (2005). *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2ª ed.). CITE. Obtido de [https://cite.gov.pt/documents/14333/154991/Homens\\_Mulheres\\_Fam\\_Trab.pdf/9510b1ac-d8c0-4f40-9923-8870df82f36f](https://cite.gov.pt/documents/14333/154991/Homens_Mulheres_Fam_Trab.pdf/9510b1ac-d8c0-4f40-9923-8870df82f36f)

UCSF. (maio, 2022). *Glossary of Terms*. <https://lgbt.ucsf.edu/glossary-terms>

University of Washington. (julho, 2022). *Thinking of coming out?*. <https://www.washington.edu/counseling/thinking-of-coming-out/>

Wax, A., Coletti, K., & Ogaz, J. (2017). *The benefit of full disclosure: A meta-analysis of the implications of coming out at work*. *Journal of Career Assessment*, vol. 9 (3), 243–260. SAGE. <https://doi.org/10.1177/2041386617734582>

Yin, R. (2010). *Estudo de Caso: Planejamento e Métodos*. Porto Alegre: Bookman (4ªed.).

## **Legislação**

Artigo 21º, de 14 de dezembro de 2007. Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia. Jornal Oficial da União Europeia C 303/17 – Não Discriminação (<https://fra.europa.eu/pt/eu-charter/article/21-nao-discriminacao>, consultado em 28/09/2022).

Lei nº18/2004, de 11 de março. Artigo 13º. Diário da República nº 110/2004, Série I-A de 2004-05-11. Lisboa: Assembleia da República – Princípio da Igualdade (<https://dre.pt/dre/detalhe/lei/18-2004-264359>, consultado em 28/09/2022).

Norma nº009/2016 atualizada a 19/03/2021. Lisboa: Seleção de Pessoas Candidatas à Dádiva de Sangue com Base na Avaliação de Risco Individual (<https://normas.dgs.min-saude.pt/2016/09/19/selecao-de-pessoas-candidatas-a-dadiva-de-sangue-com-base-na-avaliacao-de-risco-individual/>, consultado em 02/11/2022).

## **APÊNDICES**

## Apêndice 1: Guião das entrevistas

### Guião de Entrevista

A presente entrevista surge no âmbito de um trabalho final de curso, para obtenção de grau de mestre em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, da Escola Superior de Ciências Empresariais, do Instituto Politécnico de Setúbal, tendo como tema “As Trajetórias Profissionais da população LGBTQ+”.

#### 1. Caracterização sociodemográfica:

1.1. Idade:

1.2. Orientação sexual e/ou identidade de género?

1.3. Estado civil:

1.4. Agregado familiar: com quem vive? Tem dependentes? Se sim, quantos? E que idades têm?

1.5. Quais as suas habilitações literárias?

1.6. Qual a sua área de residência?

1.7. Trabalha ou trabalhava em que área? Qual a sua profissão? Qual a sua antiguidade na mesma?

#### 2. Trajetória escolar:

2.1. Como é que foi o seu percurso escolar? Linear ou não linear?

2.2. Concluiu o seu ensino superior? Se sim, teve sucesso ou insucesso? Trabalhou durante o curso?

2.3. Gostava da escola?

2.4. Tinha uma boa relação com os seus colegas de escola?

2.5. Na escola, sentia-se diferente? Relacionava-se mais com pessoas do mesmo sexo ou do sexo oposto? Quem eram os seus melhores amigos e os seus confidentes?

2.6. No 9º ano, que área escolheu e porquê?

2.7. Quem influenciou a sua trajetória escolar: pais, amigos, colegas, professoras, psicólogos?

2.8. Na escola já tinha noção da sua identidade? Como é que se via? E era aceite pelos outros? A quem contou? Ou não contava porquê?

### 3. Trajetória profissional:

3.1. Quando é que começou a trabalhar/quando é que obteve o seu primeiro emprego e como? Contexto: tipo de empresa, função, relação com os colegas, com as chefias- como caracterizaria as condições de trabalho em geral? Como caracterizaria o trabalho em termos de autonomia, capacidade de tomar decisões, aprendizagem? Quais foram as razões da saída do trabalho.

3.2. Alguma vez se sentiu assediada/a ou discriminada/o? Como e em que situação? As pessoas sabiam da sua identidade de género e/ou orientação sexual? Como? Em caso negativo, porque não? Esta questão é válida para qualquer experiência profissional que tenha tido.

3.3. Acha que a sua identidade de género e/ou orientação sexual lhe trouxeram vantagens ou desvantagens no contexto de trabalho. Quais?

3.4. Alguma vez sentiu que foi privado de uma possível progressão de carreira devido à sua identidade de género e/ou orientação sexual?

3.5. Fez o *coming out* no local de trabalho? Notou diferença na forma como era tratado pós-processo *coming out*?

3.6. Considera que as chefias têm um papel direto na forma como o preconceito e o *bullying* se formam e propagam no local de trabalho?

3.7. Em contexto laboral, considera que existem boas políticas anti preconceito? De que forma essas políticas foram úteis para si?

3.8. Que medidas podem e devem de ser tomadas para prevenir o preconceito em local de trabalho? Que mudanças devem de ser feitas de modo a facilitar a inclusão da comunidade LGBTQ+ em diferentes contextos laborais?

## Apêndice 2: Tabelas de análise de conteúdo

### 1ª Dimensão: caracterização sociodemográfica

| Subdimensão   | Unidades de sentido   |   |
|---|---|---|
| <b>1.1. Idade, estado civil e orientação sexual e/ou identidade de género</b>                                     | “Tenho 65 anos.” (E1)<br>“Ah, divorciada.” (E1)<br>“Como uma mulher transexual. Ah... transgénero.” (E1)  |   |
|   | “26 anos.” (E2)<br>“Solteiro.” (E2)<br>“A nível de orientação sexual defino-me como um homem <i>gay</i> .” (E2)   |   |
|   | “A minha idade é de 34 anos.” (E3)<br>“Eu estou numa relação, mas o estado civil oficial é solteiro.” (E3)<br>“Homem homossexual.” (E3)                       |   |
|   | “Tenho 24 anos.” (E4)<br>“Solteira.” (E4)<br>“Identifico-me como mulher lésbica, embora utilize muito o termo <i>queer</i> ultimamente.” (E4)                 |   |
|   | “44 anos.” (E5)<br>“Solteiro.” (E5)<br>“Homem cis, assumo-me como <i>gay</i> , mas na verdade considero-me bissexual.” (E5)                                   |   |
|   | “Eu tenho 60 anos, fiz este ano, um grande marco. Sou casada com uma mulher, desde 2010, quando foi legalizado o casamento entre pessoas do mesmo sexo.” (E6) |   |
|   | “Tenho 26 anos.” (E7)<br>Eu sou um homem trans e sou pansexual.” (E7)   |   |
|   | “Então, eu tenho 43 anos.” (E8)<br>“Sou homem cis, homossexual.” (E8)   |   |
|   | <b>1.2. Agregado familiar e área de residência</b>  | “Não, eu vivo com a minha filha – ah – uma das minhas filhas, tenho quatro.” (E1)<br>“Sim, resido em Setúbal.” (E1) |
|   |   | “Pai, irmão, a mulher do meu pai e o filho dela.” (E2)<br>“Costumo de dizer que Setúbal é a minha cidade.” (E2)     |
| “Vivo com o meu namorado.” (E3)<br>“Lisboa.” (E3)   |   |   |
| “Eu vivo sozinha. Estou a alugar um quarto.” (E4)<br>“Ah... é Lisboa, centro de Lisboa. Na zona de Arroios.” (E4) |   |   |
| “Só eu.” (E5)<br>“Lisboa.” (E5)   |   |   |
| “De momento, moro sozinho, num quarto, em Setúbal.” (E7)  |   |   |

|   |  |
|---|--|
|   | “Moro em Lisboa.” (E8)   |
| <b>1.3. Habilitações literárias e profissão</b> | “Eu tenho uma licenciatura em História.” (E1)<br>“Já estava na reforma.” (E1)  |
|   | “Licenciatura em <i>Design</i> de Comunicação.” (E2)<br>“Numa companhia de teatro. Sou <i>designer</i> de comunicação, produtor e faço o apoio técnico.” (E2)  |
|   | “Tenho mestrado em engenharia informática. “(E3)<br>“Trabalhas, portanto, na área de engenharia informática, é isso?”; “Exato.” (E3)   |
|   | “Medicina. Mas é considerado mestrado.” (E4)   |
|   | “A licenciatura é em biologia. A pós-graduação é em psicoterapia corporal e depois tenho várias especializações.” (E5)<br>“Sou psicoterapeuta.” (E5)   |
|   | “Tenho uma licenciatura em psicologia educacional, sou psicóloga num agrupamento de escolas. Mas também fiz um mestrado em gestão de sistemas <i>e-learning</i> e o doutoramento em geografia humana.” (E6)  |
|   | “Tirei o curso profissional de artes do espetáculo e interpretação. Depois, tirei um outro curso no IEFP, de produção e montagem de estruturas aeronáuticas, que me deu o nível de 12º ano. Da faculdade, fiz um ano e meio e depois desisti.” (E7)<br>“E atualmente, trabalhas?”; “De momento, não.” (E7) |
|   | “Neste momento, tenho o doutoramento. Tirei o ano passado. O meu trabalho primordial é o de ser docente na faculdade de Belas Artes, na Universidade de Lisboa. Em <i>part-time</i> , sou assistente auxiliar convidado.” (E8)   |

## 2ª Dimensão: trajetória escolar

| Subdimensão   | Unidades de sentido  |
|---|--|
| <b>2.1. Percurso escolar foi linear? Quem influenciou a sua trajetória escolar?</b> | “Sim, nunca chumbei nenhum ano.” (E1)  |
|   | “Não, nunca chumbei.” (E2)<br>“Fui eu. Não tive assim uma grande influência. Há aquelas pessoas que nascem em famílias de artistas, não foi o meu caso. É um gosto que tenho de pequeno e o <i>design</i> seria uma boa profissão para começar.” (E2)  |
|   | “Demorei um ano mais do que o normal, porque quando eu entrei na universidade foi o primeiro ano em que o Bolonha começou a funcionar. E na Nova, onde eu andava, eu acho que os primeiros três anos de adaptação, eles não fizeram o mestrado integrado. E isso tinha várias consequências. Uma das consequências era que tinhas de terminar todas as cadeiras da licenciatura para poderes |
|   |  |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>transitar para o mestrado. E isso acabou por me criar um atraso de dois semestres.” (E3)</p> <p>“Ah. Eu acho que sim. Os meus pais sim porque eu sou de uma família de classe média. O meu pai começou só com um táxi, mas a empresa cresceu e conseguiu algum património com isso, ou seja, não sou de uma família rica, mas também não posso dizer que a minha família era pobre porque na primária eu andei numa escola privada, que eu sinto que me deu uma formação base muito boa.” (E3)</p> <p>“Acho que foi bastante linear. Ah... sim, nunca fiquei para trás.” (E4)</p> <p>“Mas diria que não. Eu era muito motivada por mim própria. Tinha os meus objetivos.” (E4)</p> <p>“Não chumbei.” (E5)</p> <p>“Eu fiz tudo de seguida. Eu sou de Moçambique, vivi em Moçambique em 1976, tinha 14 anos, e nessa altura eu estava no 3º ciclo. E tive um ano de interrupção, mas isso porque o calendário letivo era diferente do de cá.” (E6)</p> <p>“Eu chumbei no 4º ano.” (E7)</p> <p>“Nunca chumbei, não, não.” (E8)</p> <p>“Não. Eu lembro-me que fui para artes e para <i>design</i> por causa de um programa que dava na RTP2, nos anos 80 e 90, que se chamava 1000 imagens. Gostava muito. Da família, não houve nenhuma pessoa que tivesse influenciado.” (E8)</p> |
| <p><b>2.2. Gostava da escola? Tinha uma boa relação com os colegas? Os seus amigos eram do mesmo género ou do género oposto? Na escola, já tinha noção da sua identidade de género e/ou orientação sexual? A quem contou? Ou não contava porquê?</b></p> | <p>“Não! Nunca tive amigos na vida. Fiz quase todo o meu percurso escolar – uma parte na companhia de um primo e a outra parte na companhia de outro primo. Ambos muito carismáticos. Portanto, na medida em que... todos queriam estar à volta deles. De maneira que eu era tolerada.” (E1)</p> <p>“Não! Eu não sabia o que é que era identidade... eu sentia-me era uma menina. Até aos meus doze anos sentia-me diferente. E não tinha a ver com orientação sexual – aliás, não havia sexualidade na altura. Eu brincava com as bonecas da minha irmã. (...). Não. Não sei se contei ao meu psiquiatra, mas acho que não. Eu morria de vergonha.” (E1)</p> <p>“Gostava de estar na escola. Quer dizer... gostava mais ou menos. Em particular, o 5º e o 6º ano foram difíceis por questões de <i>bullying</i>. Bem agressivo, causava-me sofrimento diário. Chamavam-me larilas e paneleiro.” (E2)</p> <p>“Antes do secundário, eram mais raparigas. No secundário, eram também mais raparigas, mas porque a turma tinha mais raparigas do que rapazes.” (E2)</p> <p>“Eu não sabia no 5º e no 6º ano. Eu comecei a descobrir, algures, no 7º e 8º ano. Posso afirmar que, no 9º ano, eu já</p>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>sabia. (...). Apesar de só me ter assumido, e assumir não foi contar a ninguém, foi deixar de esconder. No secundário inteiro, estive com outra turma. Não sofria <i>bullying</i> nesta altura, mas noto uma grande diferença no antes de eu me assumir e depois de eu me assumir. É como se, antes de eu me assumir, os meus colegas sentissem que havia qualquer coisa estranha em mim, que não me conheciam.” (E2)</p>  |
|  | <p>“Sim.” (E3)</p> <p>“Depende das fases do meu percurso escolar. Eu sempre fui uma pessoa sociável. Quando era mais criança, era mais feminino. Dava-me melhor com raparigas. Depois, à medida que fui entrando na adolescência, foi mais misto, mas, sempre, com mais raparigas. Depois, na universidade, era 50/50.” (E3)</p> <p>“Eu comecei a perceber, mais ou menos, aos treze anos. E aos dezasseis anos, eu fiz o meu <i>coming out</i> para a família. Eu tinha uma melhor amiga, que ainda hoje é minha amiga, que foi a primeira pessoa a quem eu contei, bem antes dos meus pais. Contei-lhe quando tinha quinze anos. E ela foi a pessoa que me acompanhou nessa altura e que me deu mais apoio.” (E3)</p> |
|  | <p>“Não, não. Nunca tive problemas com colegas, de todo.” (E4)</p> <p>“Ah! Eu estava a pensar só na escola até ao 12º ano. Não, não. Assim, na altura da faculdade foi quando eu comecei a debater-me com estas questões. Eu vivia num meio um bocadinho conservador.” (E4)</p> <p>“Com raparigas.” (E4)</p> <p>“Não, guardei isso para mim. Até porque há muito aquela associação de «como é que a pessoa sabe, se nunca estive com alguém? Parece que nunca demonstrou interesse antes». E eu tinha muita vergonha.” (E4)</p>   |
|  | <p>“Tive muitas situações de <i>bullying</i> e preconceito porque eu era uma menina. Eu era muito bonito e antes da minha voz mudar, eu tinha voz de menina, tinha cara de menina. Não era muito efeminado, mas não era masculino. E sim, sofri <i>bullying</i> sem dúvida nenhuma.” (E5)</p> <p>“Eu tive muitas boas relações. Eram os alunos de outras turmas que me faziam <i>bullying</i>. Na minha turma, sempre tive boas relações.” (E5)</p> <p>“Isso deve de ter acontecido aos 13 ou 14 anos. Foi quando eu comecei a perceber. Guardei só para mim. Só aos 17 anos é que contei à minha mãe.” (E5)</p>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>“Não. No meu caso, foi relativamente cedo. Na adolescência. Foi na altura do secundário que tinha uma ideia mais clara.” (E6)</p> <p>“Partilhei com pessoas amigas, muito próximas. Foram muitas poucas pessoas na altura.” (E6)</p>   |
|  | <p>“Eu era mais isolado, sempre tive algumas dificuldades em fazer amizades. Sempre fui mais tímido. Acho que o meu grupo de amigos foi mais fixo.” (E7)</p> <p>“Foi, mais ou menos, no 10º ano. Ao princípio guardei para mim. Mas, houve uma altura em que falei com uma colega minha porque ela estava a começar a transição dela.” (E7)</p>   |
|  | <p>“Não. Felizmente, não. Eu nunca tive uma identidade de género ou expressão de género que fosse muito diferente da masculina. Acho que, muito cedo, me apercebi que a minha atração sexual era por homens e que havia uma expressão de género que não era heteronormativa e percebi, também, o que tinha de fazer para que isso não fosse um problema.” (E8)</p> <p>“Ou melhor, eu nunca me assumi. Eu só me assumi já com 30 e tal anos. Primeiro, ao meu melhor amigo, sai completamente do armário, aos 37. Mas antes nunca me tinha assumido.” (E8)</p>   |
| <p><b>2.3. No 9º ano, escolheu que área e porquê? Conclui o ensino superior?</b></p> | <p>“Eu tenho uma licenciatura em História.” (E1)</p> <p>“Escolhi artes visuais porque era o que gostava e por questões de progressão de carreira.” (E2)</p> <p>“Licenciatura em <i>Design</i> de Comunicação.” (E2)</p> <p>“No 9º ano, eu escolhi já o tecnológico de informática. Porque era uma possibilidade nessa altura. Eu não sei como é que estão agora os tecnológicos, mas, naquela altura, o que acontecia era que as matemáticas e físicas era tudo igual. Era igual ao teres escolhido o que, na altura, se chamava o científico-natural, o percurso mais comum. Tenho mestrado em engenharia informática.” (E3)</p> <p>“Escolhi ciências. Porque tinha muito a motivação de ajudar os outros e a área de saúde fascinava-me muito.” (E4)</p> <p>“Medicina. Mas é considerado mestrado.” (E4)</p> <p>“Chamava-se saúde. Agora é tudo igual. Eu sei o percurso porque fui professor de biologia. Aquilo é sempre tudo igual para todos e só no 10º ano é que escolhes uma área. Naquela altura, no 9º ano podias escolher uma área específica, na qual aprofundavas os teus conhecimentos nessa área.” (E5)</p> |

|  |   |
|--|---|
|  | “A licenciatura é em biologia. A pós-graduação é em psicoterapia corporal e depois tenho várias especializações.” (E5)  |
|  | “Tenho uma licenciatura em psicologia educacional, sou psicóloga num agrupamento de escolas. Mas também fiz um mestrado em gestão de sistemas <i>e-learning</i> e o doutoramento em geografia humana.” (E6) |
|  | “Tirei o curso profissional de artes do espetáculo e interpretação. Depois, tirei um outro curso no IEFP, de produção e montagem de estruturas aeronáuticas, que me deu o nível de 12º ano.” (E7)           |
|  | “Neste momento, tenho o doutoramento. Tirei o ano passado. Fiz o doutoramento em Londres, na área de Línguas e Culturas Ibéricas-latino-americanas.” (E8)   |

### 3ª Dimensão: trajetória profissional

| Subdimensão  | Unidades de sentido  |
|--|--|
| <b>3.1. Qual o seu percurso profissional?</b><br><b>Considera que existem boas políticas anti preconceito? Já foram úteis para si?</b><br><b>Considera que as chefias têm um papel direto na forma como o preconceito se forma e propaga no local de trabalho?</b> | <p>“São perguntas difíceis. Porque ao longo da minha vida fiz muita coisa, um pouco de tudo. Mas nos últimos anos, antes da minha passagem à reforma, eu era tradutora numa empresa de textos técnicos, numa empresa em Lisboa. Mas antes disso, tinha a minha própria empresa e publicava um jornal em língua inglesa, mas para residentes estrangeiros. E antes disso, trabalhei numa empresa de aluguer de automóveis. E antes disso, numa empresa de navegação. Mas isso já foi há muito tempo!” (E1)</p> <p>“Essas políticas existem, mas, como em muitas coisas neste país, existe a lei, mas depois não existe a implementação da lei. E esse é um problema.” (E1)</p> <p>“Absolutamente, claro. Eu tenho a certeza de que, provavelmente, eu até podia ter uma relação boa com eles, se não fosse... sabes, é a história da piada homofóbica. Que as pessoas se riem e não têm noção do mal que estão a fazer. É uma piada que fere alguém que já está fragilizado. Vive numa sociedade que não é tolerante.” (E1)</p> |
|  | <p>“Eu trabalhei na câmara municipal de Setúbal, a tempo inteiro, na divisão da juventude. E fazia programação cultural, organização de eventos e <i>design</i> de comunicação. (...). Numa companhia de teatro. Sou <i>designer</i> de comunicação, produtor e faço o apoio técnico.” (E2)</p> <p>“Sim, sabendo que uma coisa é proibida, neste caso, a discriminação destas pessoas, calculamos o nosso comportamento e temos um pouco mais de cuidado, mesmo sabendo que há sempre pessoas que têm alguns comportamentos indesejáveis. A lei transmite uma</p>  |
|  |  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>mensagem à sociedade e a maioria das pessoas aceita essa mensagem e cumpre. Onde é que a lei tem efeito? Comparando com outros países, em Portugal se alguém sofre de discriminação por ser gay ou por ser transgénero, por exemplo, no local de trabalho, pode queixar-se e essa queixa tem de ser ouvida e valorizada. Qual é a limitação da lei? A lei não muda, automaticamente, aquilo que as pessoas pensam e não evita às discriminações invisíveis, que são difíceis de comprovar.” (E2)</p> <p>“Acho que têm um papel neste processo pelo poder que têm. Hierarquicamente têm mais poder, tanto que têm sempre algum poder de influenciar, para o bem e para o mal. Mas não têm todo o poder. Pode haver chefes homofóbicos e os seus disciplinados, as pessoas que estão mais abaixo na hierarquia, são solidários e são compreensivos e aceitam os colegas LGBTI. Acaba por depender de situação para situação.” (E2)</p> |
|  | <p>“Trabalhas, portanto, na área de engenharia informática, é isso?”; “Exato.”; “O meu primeiro emprego foi um emprego que fiz quase toda a minha vida. Como disse, o meu pai tem uma empresa de táxis e eu, desde os seis anos e que me lembro, eu ajudo, praticamente, em tudo na empresa.” (E3)</p> <p>“Sim. Basicamente, todas as empresas que trabalhei na área da informática têm. Agora, temos de ver se não está só escrito no papel, como é que as coisas acontecem na realidade. Mas, regra geral, as empresas da área de IT têm essa atenção.” (E3)</p> <p>“Sim, sem dúvida. É fundamental que exista uma política de inclusão na empresa.” (E3)</p>   |
|  | <p>“Ah, na verdade eu trabalhei um pouco no último ano. Um <i>part-time job</i>. Tirando isso, o primeiro emprego foi ser médica. Foi estar nas enfermarias a ajudar a atender doentes. Que é o que eu estou a fazer agora.” (E4)</p> <p>“Não, não tem. A nível LGBTI não. Eu já me tentei envolver em algumas coisas com o ACES, a nível de sensibilizações. Na parte da saúde pública, eles têm um programa de saúde escolar, em que vão às escolas, falar da sexualidade. E eu fiz uma apresentação no serviço a recomendar como é que eles deveriam de fazer sessões de educação sexual. E um dos tópicos que eu mencionei foi sensibilizar para as temáticas LGBTI.” (E4)</p> <p>“Ah sim, sem dúvida. É uma dinâmica de poder. E nós não queremos estar na caixinha de pessoas indesejáveis, de pessoas reprováveis. No meu caso é reprovável. Se eu estivesse a trabalhar, eu também não contaria por medo de</p>                 |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>mau ambiente ou assim. A medicina é muito conservadora, é muito dominada por homens. Pelo menos nas chefias. Na medicina há mais mulheres, mas as chefias são homens.” (E4)</p>  |
|  | <p>“Sou psicoterapeuta. (...). Sim, eu fui trabalhando sempre... os dois últimos anos já não trabalhei. Mas os primeiros três, sim. Era monitor de aeróbica, num ginásio. Eu sempre fiz muita coisa na vida. O meu percurso profissional é diverso. (...). Depois, comecei a trabalhar, durante a faculdade, comecei a trabalhar numa agência de modelos. (...). Eu sou terapeuta de casais, também, e atendo casais gays, lésbicos e heterossexuais.” (E5)</p> <p>“Não têm. Porque também não há discriminação. Repara, onde é que eu trabalhei: escolas, ensino público. Não há discriminação no ensino público. Não há mesmo. Mesmo quando há professores que são descobertos, não há. Pode haver conversa, mas a partir da entidade patronal, isso não é sequer uma questão. Portanto, não há necessidade de defender. No caso da agência aquilo, quer dizer, contam-se pelos dedos quem era hétero. Nos últimos anos que lá estive, havia apenas uma mulher hétero. E, onde eu trabalho atualmente, como psicoterapeuta, não há... eu acho que estas políticas não existem nesses sítios porque não há essa necessidade. Não há discriminação.” (E5)</p>   |
|  | <p>“Tenho uma licenciatura em psicologia educacional, sou psicóloga num agrupamento de escolas. (...). E sou investigadora integrada do Centro Investigador de Artes Sociais e Humanas e dou aulas, quando convidada, quer no mestrado de estudos sobre as mulheres quer no doutoramento de estudos de género. (...). Trabalhei durante a faculdade, mas era um <i>part-time</i>, na associação de estudantes da faculdade de psicologia, em que estava na seção das fotocópias. E, logo após o curso, fui trabalhar numa empresa de estudos de mercado, durante um ano e tal. Fazia entrevistas qualitativas, entrevistava grupos específicos de pessoas sobre determinados produtos. Depois, tinha de se transcrever as entrevistas e analisar. Mais tarde, consegui um emprego num programa que se chamava PIPSE, um programa interministerial de promoção de sucesso educativo. Através desse programa, houve uma grande contratação de psicólogos para as escolas, a nível nacional.” (E6)</p> <p>“Existe, porque eu estou numa escola pública e as escolas públicas têm políticas para isso. O estado português, neste momento, tem políticas claríssimas antidiscriminação. Isso é muito importante. As políticas nacionais para a igualdade</p> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>e os planos de ação pela igualdade são fundamentais. Nós temos a própria constituição portuguesa. Temos uma série de mecanismos legais que nos protegem. E a escola, nomeadamente a educação, têm tido um papel muito importante nos últimos anos, de assumir a cidadania e estas questões todas.” (E6)</p>  |
|  | <p>“O meu primeiro emprego foi ser monitor num ATL, em Setúbal. Fiquei a trabalhar aqui durante dois verões. Preparava os lanches, monitorizava as crianças, fazia atividades as crianças. Acompanhar nas atividades de piscina e acampamento. (...). Sim. Depois disso, trabalhei numa fábrica do setor aeronáutico. Desde 2017 a 2019. (...). Eu tinha de montar peças. Linha de montagem, mas cada um tinha a sua bancada e trabalhava. Ali fazia peças que ficavam colocadas no motor do avião. (...). Depois desse eu trabalhei no mini preço. Fazia parte duma equipa de remodelação. Íamos do centro ao sul do país, às lojas, para organizar produtos e prateleiras. (...). A seguir a isso, trabalhei num infantário. Durante quatro meses. Depois saí, porque apanhei covid. E depois disso, fui para uma fábrica do setor automóvel. O meu contrato acabou em maio e agora estou à procura de emprego.” (E7)</p> <p>“É uma boa pergunta. Que eu saiba, não. Na fábrica do setor aeronáutico chegámos a colar <i>posters</i> informativos sobre a comunidade LGBTI, com a autorização de um superior. Afixámos no refeitório. Posteriormente, alguns apareceram rasgados.” (E7)</p> |
|  | <p>“O meu trabalho primordial é o de ser docente na faculdade de Belas Artes, na Universidade de Lisboa. Em <i>part-time</i>, sou assistente auxiliar convidado. (...). Trabalhei, também, como <i>designer</i>. Depois trabalhei na fundação Calouste Gulbenkian, no auditório, como formador. (...) eu fui estagiário numa empresa de <i>design</i>, em Lisboa. Tive um mês a trabalhar como <i>designer</i>. Isso foi o meu primeiro emprego. E depois fiz um estágio, numa agência de publicidade na Malásia, quando estava a terminar a licenciatura, em 2002. E depois fui estagiário numa agência de publicidade, no ano seguinte, em 2003. E isso foi o meu primeiro emprego a sério, 6 meses, pago. Depois voltei e continuei a trabalhar para essa filial de <i>design</i> em Lisboa, já não como <i>designer</i>, tinha outros cargos. (...). Eu trabalhava com a imprensa internacional, em inglês. Isto em 2003. Eu era assistente da pessoa que coordenava. Fazia muitas coisas, ajudava no contato com os jornalistas, era motorista. (...). Não. Primeiro tive num estágio, numa agência de publicidade, durante 6 meses. Depois, fiz um</p>                                  |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>trabalho de <i>designer</i>, onde fiquei desde setembro de 2003 até 2004. Depois tive um outro emprego em Itália, onde trabalhei no departamento de <i>design</i> gráfico de uma fábrica. Num centro de investigação da Benetton, no norte da Itália. E aí tive de novembro de 2004 a agosto de 2005. Depois, voltei à experiência de <i>design</i>, onde trabalhei desde agosto de 2005 até ao fim de 2006. Aqui desempenhei o cargo de produtor de exposições, coordenador de comunicação, assistente de pesquisa. É um trabalho muito difícil de definir porque fiz um pouco de tudo.” (E8)</p> <p>“Não sei. Tenho trabalhado só em faculdades, desde 2010, e nos outros empregos não me parece. Quer dizer, não havia explicitamente.” (E8)</p> <p>“Não é. Quer dizer, também depende das faculdades. A faculdade das artes, felizmente, não há isso. O presidente da faculdade de belas-artes, anterior a este, era abertamente homossexual. E fazia-se acompanhar pelo seu parceiro. Todos sabiam.” (E8)</p>   |
| <p><b>3.2. Alguma vez se sentiu discriminado no seu local de trabalho, por causa da sua identidade de género ou orientação sexual?</b></p> <p><b>Fez o <i>coming out</i> no local de trabalho? Notou diferença na forma como era tratado pós processo de <i>coming out</i>?</b></p> | <p>“E aí sim, aí o ambiente era... O meu patrão era uma coisa pavorosa e ele, ainda por cima, era conhecido de um dos meus irmãos. Portanto, ele aí nem era preciso maneirismos. Ele sabia e não perdia uma oportunidade para me humilhar e deixar-me de fora. Portanto, foi muito difícil, não é?” (E1)</p> <p>“Não, não. E reconheço que isso pode ser um privilégio. Neste segundo trabalho, é exatamente a mesma coisa. Aliás, temos uma equipa fixa, a tempo inteiro, cinco pessoas, três são LGBTI. E às vezes pergunto-me como é que seria de eu tivesse noutra tipo de trabalho, por exemplo, a trabalhar num café. Creio que não me ia esconder, mas não sei como é que as pessoas reagiriam.” (E2)</p> <p>“Sabiam, creio que desde o início. Antes de ser contratado, a minha chefe também já sabia.” (E2)</p> <p>“Eu vou ser honesto. Eu nunca senti isso, assim, a 100%. Mas já tive uma situação de <i>bullying</i> num dos empregos que tive e não posso dizer, com certeza, que foi por ser homossexual, mas também não posso dizer que isso não foi tomado em conta.” (E3)</p> <p>“Não. É como te digo, numa tive nenhuma reação ou nenhuma experiência má, que me recorde. Que me tenha ficado marcada. Mesmo que tu não sejas alvo de discriminação, ativamente, tu sabes que ela existe. E que, em qualquer momento, podes ser atacado por ela. É, basicamente, isso. E isso pode também ter um efeito</p> |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>nefasto que é: tu és menos aberto com as pessoas à tua volta e, portanto, tu crias relações de trabalho muito mais superficiais, o que a nível de carreira pode ser mau para ti.” (E3)</p> <p>“Numa situação em que os colegas estão todos a partilhar informações, como por exemplo, um colega dizer “este fim de semana fui sair com a minha namorada” e eu digo “ah, este fim de semana também fui sair e correu muito bem”. E se calhar fui sair com o meu namorado, mas não o disse. Se calhar é esconder, mas não é mentir, não sei.” (E3)</p> <p>“Não. Estou a pensar... é assim, em termos de género, sim. De orientação sexual, acho que não. As pessoas às vezes não associam, ou não sabem. Mas em termos de género, há muitos doentes que discriminam um bocadinho as mulheres. Para já, nunca acham que somos médicas. Depois tratam-nos com alguma condescendência, como se fôssemos inferiores. Isso faz-me um bocado de confusão. Somos sempre as meninas, nunca somos as doutoras. Somos sempre vistas de uma maneira mais frágil.” (E4)</p> <p>“Não. Pelo menos, até agora, não. Eu tenho um grupo de colegas que são muito abertos, têm a mente muito aberta. Não sei... os homens <i>gays</i> são abertamente <i>gays</i>. E as mulheres, também... há uma ou outra que menciona, que sabe que é <i>bi</i>. Portanto, há um ambiente muito <i>LGBTI friendly</i>. O meu problema nunca é com os meus colegas. É sempre com os superiores, porque são os superiores que me podem lixar.” (E4)</p> <p>“Eu escolho quando, em várias situações, não comentar que fui sair com a minha namorada porque, às vezes, não me apetece ser o centro das atenções só porque estou com uma mulher. Ou seja, é claramente uma desvantagem, porque se for a eventos em que se leve as pessoas com quem estão ou se fale sobre isso, sinto-me inibida nesses aspetos. E isso, no contexto profissional, também é muito expresso. Eu fico nervosa quando estou num meio diferente e não sei se aquelas pessoas me vão discriminar.” (E4)</p> <p>“Nunca. Na minha profissão atual, todos os meus colegas e alunos, que eu também dou aulas de psicoterapia, sabem. Os diretores sabem. E, com os alunos, a dar aulas, eu não condiciono a minha linguagem. Dou aulas, principalmente, na área da sexualidade. Nunca condiciono a minha linguagem e fica claro que eu serei <i>gay</i> ou bissexual. Porque, na verdade, é uma das questões que lidas na psicoterapia. Como é que fazes se tiveres clientes que</p> |
|--|--|

|  |  |
|--|--|
|  | <p>nutrem atração por ti. E eu dou exemplo com homens e com mulheres.” (E5)</p> <p>“Mas pronto, eu no meu trabalho nunca me senti discriminado. Também tenho o privilégio de trabalhar em áreas onde há muitos professores <i>gays</i>, também.” (E5)</p>  |
|  | <p>“Não. Tem a ver, essencialmente, com a minha postura. Claramente. Agora é assim, não posso dizer que há situações em que exista algum desconforto, em si. Esta questão da visibilidade, do <i>coming out</i>, às vezes é uma canseira. Por causa da questão do tal heterossexismo. À partida, todas as pessoas são consideradas heterossexuais. Às vezes, em cada situação em que vou conhecer pessoas novas, há sempre um momento em que há consciência que eu vou tornar visível algo que as pessoas não estão à espera.” (E6)</p> <p>“Olha, eu não sofri. Mas isto tem a ver com várias coisas. Primeiro tem a ver com questões de personalidade. Costumo de dizer que sou uma pessoa um bocado distraída e se falam mal, eu não me apercebo. Mas também acho que todos nós falamos de toda a gente. Como a pessoa se veste, etc. E, depois, eu tenho a sorte de ter uma profissão que é diferenciada. E acho que cada passo que fui fazendo em relação à visibilidade, eu fui fazendo depois de ter alguma segurança interior. E, por isso, a minha postura é assertiva, afirmativa e positiva. Não há vergonha em mim.” (E6)</p> |
|  | <p>“Havia dúvidas. O pessoal ficava meio confuso se eu era homem ou mulher. Havia muitas questões assim. Acho que era mais curiosidade. Estavam confusos porque não conheciam muitas pessoas trans, a trabalhar lá. Por acaso, na fábrica do setor aeronáutico, havia um outro homem trans. E acabámos por ficar na mesma seção. Portanto, já falavam dele. Acabaram por falar de mim, também. Ele foi-me alertando para quem falava com maldade. Na fábrica de indústria automóvel, ninguém perguntou. Agiram com normalidade.” (E7)</p> <p>“Se surgisse em conversa, não tinha problema em falar. Mas fazia questão que os meus chefes soubessem da minha situação. Por causa dos meus tratamentos e injeções, tinha de me ausentar e eles tinham de saber. Se alguém me perguntasse, diria sem problemas. Na faculdade, também tive de avisar todos os meus professores. Portanto, acho que é bom informar as pessoas disso.” (E7)</p>  |
|  | <p>“Não. Lá está, também me assumi muito tarde. Anteriormente, também não era assumido. E, de alguma forma, uma das razões que me levou a assumir tão tarde era o facto de não querer que a minha orientação sexual me</p>   |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>definissem em termos de carreira e em termos de futuro profissional. Ou seja, eu como crítico de <i>design</i>, uma pessoa que escreve para canais e revistas de destaque, entre o meio de <i>design</i> em Portugal e não só, eu não queria que isso fosse uma coisa que me prejudicasse ou que me favorecesse. Ou seja, eu, como homossexual, tivesse mais acesso ou fosse privilegiado em algumas situações.” (E8)</p> <p>“Não o fiz. É aquela coisa: nós saímos do armário todos os dias, não é. Era uma coisa que eu evitava o assunto, antes. Obviamente que nunca fui homofóbico. Acho que desde que me assumi e, sobretudo, voltei a dar aulas depois do doutoramento, falo mais de questões LGBTI. Tem a ver com a transparência. Não quer dizer que diga, na primeira aula que dou, que sou um homem cis homossexual, não digo isso. Mas comunico isso de uma forma muito mais implícita. Comunico muito mais facilmente. E cada vez mais. Até porque, nos últimos 3 anos, noto que, com os alunos, todas essas questões são muito mais em aberto.” (E8)</p>  |
| <p><b>3.3. Acha que a sua identidade de género e orientação sexual lhe trouxeram vantagens e/ou desvantagens no local de trabalho? Alguma vez se sentiu privado de uma possível progressão de carreira devido à sua identidade de género e orientação sexual?</b></p> | <p>“Eu sei que, nos sítios onde estive, eu sei que se eu pudesse ser 100% aceite a nível de chefias, teria havido, provavelmente, portas que se abriam.” (E1)</p> <p>“Nessa última empresa, antes de correr a palavra que era <i>gay</i>, era suposto ir à Namíbia, chefiar um projeto. Estava encarregue de todas as traduções técnicas. Quando terminei tudo, houve uma mudança e mandaram outra pessoa. Não foi o meu trabalho nem currículo que importou.” (E1)</p> <p>“A minha vantagem seria, talvez, estar mais sensíveis a outras pessoas. O facto de ter <i>gay</i> e estar numa minoria oprimida fez-me olhar para outras discriminações e preocupar-me com elas. Quando muito deu-me sensibilidade.” (E2)</p> <p>“Não posso dizer. Não tive uma oportunidade de progressão de carreira quando estava na câmara porque não surgiu. Estava a recibos verdes.” (E2)</p> <p>“Já trouxe vantagens. No dia em que trabalhei com um médico, e eu mencionei que não tinha trazido roupa porque estava na casa da minha namorada, e ele ficou supercontente e disse que também era <i>gay</i>. E agradeceu-me por eu dizer e por estar à vontade. E senti que uma série de coisas foram facilitadas porque ele se identificou comigo por LGBTI.” (E4)</p> <p>“Acho que sim, com certeza que sim. Esta coisa de que há uma comunidade homossexual, nos meios artísticos, que existe e que é uma forma de exhibir influência. Ou seja, eu,</p> |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>por exemplo, como crítico, poder, por conhecer de forma próxima outros homossexuais, criar essa ligação. Uma ligação que não é de família, não é de proximidade. É uma coisa que me torna mais próximo de uma determinada pessoa e que isso pode favorecer essa pessoa, ou a mim, numa relação profissional.” (E8)</p> <p>“Não. Neste momento, não tive, ainda, progressão de carreira. Mas acho que não.” (E8)</p>   |
| <p><b>3.4. Que medidas podem e devem de ser tomadas para prevenir o preconceito no local de trabalho?</b></p> <p><b>Que mudanças devem de ser feitas de modo a facilitar a inclusão da população LGBTQ+ em diferentes contextos laborais?</b></p> | <p>“Uma solução é a educação e a educação tem de ser transversal a toda a sociedade. Isso vai já acontecendo em algumas escolas.” (E1)</p> <p>“Eu sei que é preciso educar as pessoas mais novas, mas recuso a ideia de que «vamos educar as crianças que depois elas crescem e temos uma sociedade nova». Não, neste momento existem pessoas adultas e idosas, também, a sofrer discriminação nos lares, no seu trabalho, na sua família. E não creio que é esperando que as crianças cresçam que o problema se vai resolver. Então, eu acho que faz falta este tipo de sessões de esclarecimento, debate e informação para públicos adultos. Isto faz falta numa empresa. Compreendo qual é a dificuldade, no entanto. Por exemplo, uma empresa que fabrica velas para carros diz «então agora vamos parar a produção durante noventa minutos para ir falar sobre os paneleiros.»” (E2)</p> <p>“Eu acho que era muito importante, sem ser no papel, haver mesmo educação nesse sentido. Ou seja, haver uma formação para a diversidade onde fosse abordado tudo: religiões, a questão do racismo, da cor da pele, questões da orientação sexual. Porque existem várias formas de discriminação e a orientação sexual é apenas uma dessas formas. E também ensiná-las, não é só informá-las, a saber reagir a isso com naturalidade.” (E3)</p> <p>“Eu acho que as campanhas de sensibilização são muito potentes. Eu acho que medidas de leis e etc. não vão resultar em nada, porque as pessoas, simplesmente, não têm contacto com a realidade. E acho que não se pode obrigar uma pessoa LGBTI a estar <i>out</i>. Mas o hospital permitir ter uma série de palestras... qualquer coisa que as ponha em contacto com pessoas LGBTI, que não sejam daquele trabalho, para não existirem penalizações ou represálias, mas que respondam a dúvidas sobre como é que se falam com as pessoas. Que não devemos assumir que todas os utentes são heterossexuais. Fazem sempre a pergunta «tem namorado, quando é uma mulher, ou namorada, quando é um homem?». Para mim, o mais prático e viável era haver sensibilização.” (E4)</p> |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>“Eu acho que é importante que, aquilo que se faz neste mês, do orgulho <i>gay</i>, não seja só um mês. Que seja 12 meses por ano, 24/7. Que seja constante. Obviamente que há muita hipocrisia e <i>marketing</i> neste mês, mas, ainda assim, eu acho muito importante que exista. Mesmo que seja só <i>marketing</i>. Para dar visibilidade. Acho que cada vez há mais formações da área.” (E5)</p>   |
|  | <p>“Eu acho que tem de se passar das leis à prática. Tem havido um grande investimento a nível de formação. A formação não resolve tudo, por si só, mas ajuda. O que ajuda muito é a visibilidade de várias pessoas. Quanto mais pessoas visíveis houver, mais fácil é. As mudanças mais significativas das pessoas que tinham alguma reserva, em relação à questão da orientação sexual ou identidade, acontece quando conhecem alguém próximo que se assume. As pessoas começam a repensar a sua forma de ver as coisas. É o fator mais forte de mudança, é conhecer alguém. E haver modelos públicos da população LGBT, como ministros, é muito importante. O trabalho das associações continua, também, a ser igualmente importante.” (E6)</p> |
|  | <p>“Olha, como tinha dito há pouco, mais seminários ou debates sobre o tema, nos locais de trabalho. As pessoas têm de ter noção que somos todos humanos e precisamos de trabalho. Não é a negar pessoas LGBTI que as coisas andam para a frente. E é agir quando estas situações são vistas. Não haver receio de ser considerado parte da população LGBTI só porque se fala contra a discriminação que está a acontecer. Faz falta mais ações de sensibilização. É o ideal.” (E7)</p>   |
|  | <p>“Eu acho que tem a ver com a evolução da sociedade. De haver uma aceitação de comportamentos não considerados hétero normativos. Eu acredito, e vejo essa transformação, nos meus alunos. Portanto, para as pessoas que têm agora 19 ou 20 anos, isso já não é de todo uma questão. Se não houver uma mudança para pior, penso que passa a ser menos um problema de respeito. Eu acredito numa espécie de solidariedade de classes. Ou seja, somos todos trabalhadores e deveremos todos de lutar pelas condições de vida e dignidade de toda a gente, quer sejamos homens, mulheres, com deficiência, etc.” (E8)</p>   |