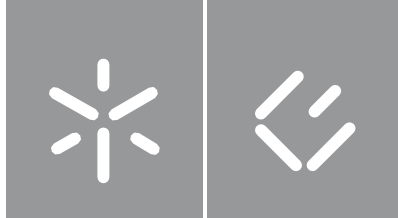


Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Ana Francisca Claro da Silva

Identidade sexual, a discriminação no mercado de trabalho e estratégias identitárias para estilhaçar a heteronormatividade



Universidade do Minho

Escola de Economia e Gestão

Ana Francisca Claro da Silva

Identidade sexual, a discriminação no mercado de trabalho e estratégias identitárias para estilhaçar a heteronormatividade

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação da

Professora Doutora Emília Fernandes

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

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



Atribuição-NãoComercial-Compartilhalgal
CC BY-NC-SA

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

AGRADECIMENTOS

Cada vez mais próxima de conseguir realizar um dos grandes objetivos que estabeleci para mim mesma e cada vez mais próxima de concluir uma grande etapa da minha vida, não posso deixar de agradecer àqueles que me acompanharam durante todo este processo e que me ajudaram a transformar um sonho em realidade.

Quero começar por agradecer aos meus amigos e família, em especial aos pais, Paula e Zulmiro, por todo o apoio e compreensão durante estes dois anos. Obrigado por acreditaram em mim desde sempre, mesmo quando eu não acreditava. Sem vocês eu não era metade da pessoa que sou hoje.

À Professora Emília, que me acompanhou passo a passo durante todos estes meses e que foi, sem dúvida, fulcral durante todo este processo. A Professora também foi responsável pelo “empurrão” que eu precisava para conseguir chegar até aqui. Obrigado pelos conselhos, pelas sugestões e pela confiança que depositou em mim.

Ao Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e à Universidade do Minho, por serem um novo começo para mim e um desafio que, sem sombra de dúvida, voltava a abraçar novamente. Quero também agradecer aos colegas que conheci durante o Mestrado que muito me ensinaram. Um obrigado especial à Eva, por partilhares comigo esta experiência.

Ao Rui, por toda a compreensão e paciência, por me ouvires e incentivares sempre que precisava, por estares presente, por me dares espaço. Estás comigo em todos os meus fracassos e em todos os meus sucessos, e espero que nos continuemos a ajudar mutuamente a sermos pessoas mais equilibradas (bem precisamos).

A todos os participantes que aceitaram envergar nesta aventura comigo, o maior obrigado. Quero que saibam o quanto vos admiro e vos respeito. Vocês inspiram-me a querer fazer mais e a ser uma pessoa melhor.

À comunidade LGBTQIA+, a luta continua.

Obrigado.

“My silences had not protected me.

Your silence will not protect you.”

Audre Lorde in The Transformation of Silence into Language and Action

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

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

Identidade sexual, a discriminação no mercado de trabalho e estratégias identitárias para estilhaçar a heteronormatividade

RESUMO

A presente Dissertação, realizada no âmbito do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade do Minho, tem como principal objetivo a investigação das perceções de discriminação sofrida pelos homens gay no mercado de trabalho português e a análise das respetivas estratégias de gestão de identidade que utilizam para gerir a sua visibilidade e para combater e lidar com o preconceito.

Apesar das leis progressistas de proteção e reconhecimento dos direitos das minorias sexuais em Portugal, continuamos a viver numa sociedade que se rege por regras heteronormativas e onde a discriminação ainda persiste em inúmeros contextos, inclusive o laboral. Esta temática de investigação mostra-se relevante já que esta área de estudos é pouco explorada no contexto nacional.

No âmbito desta investigação, e de modo a responder às questões de partida e aos objetivos de investigação, foram realizadas 15 entrevistas semiestruturadas em profundidade a homens gay com experiência no mercado de trabalho português. Posteriormente, os dados recolhidos sobre as suas realidades laborais foram tratados, analisados e discutidos em comparação com a literatura.

Como principais conclusões deste estudo ressaltamos a normalização e a desvalorização da discriminação subtil no dia a dia laboral, justificada pelas normas culturais, sociais e organizacionais que permitem a manutenção da heteronormatividade e a legitimação das microagressões às minorias sexuais. Esta discriminação acaba por ter consequências ao nível do bem-estar pessoal e laboral.

Também foi possível concluir que o processo de gestão de identidade é complexo, contínuo e único para cada pessoa. Para os participantes desta investigação, a escolha de estratégia identitária diverge significativamente no grau de visibilidade que dão à sua orientação sexual no local de trabalho. Estas escolhas são diretamente influenciadas pelos contextos, ambientes, relações interpessoais, reações esperadas e experiências passadas dos participantes.

Por último, conseguimos perceber que a existência de políticas e práticas antidiscriminação e de promoção da inclusão ainda não é uma realidade em grande parte das organizações onde trabalham os participantes, apesar de notarmos uma recente tendência de investimento nestas políticas. A eficácia das mesmas também foi questionada pelos participantes. Apesar disto, estes contribuíram extensivamente com sugestões de medidas a adotar para melhorar a sensibilização e a inclusão.

Palavras-chave: Discriminação; Heteronormatividade; Homens Gay; Mercado de Trabalho.

Sexual identity, discrimination in the labour market and identity management strategies to shatter heteronormativity

ABSTRACT

This Dissertation, developed under the Master's degree in Human Resources Management by the University of Minho, has as its main objective the investigation of the perceptions of discrimination suffered by gay men in the Portuguese labor market and the analysis of the respective identity management strategies they use to manage their visibility and to try to combat and deal with prejudice.

Despite progressive laws to protect and recognize the rights of sexual minorities in Portugal, we continue to live in a society controlled by heteronormative rules and where discrimination persists in numerous contexts, including in the workplace. This research theme is relevant since this area of study remains underdeveloped in the national context.

Within the scope of this research, and to answer the research questions and the research objectives, 15 in-depth semi-structured interviews were carried out with gay men with experience in the Portuguese labor market. Subsequently, the collected data about their work realities were treated, analyzed, and discussed in comparison with the literature.

As the main conclusions of this study, we emphasize the normalization and devaluation of subtle discrimination in everyday work, justified by cultural, social, and organizational norms that allow the maintenance of heteronormativity and the legitimization of microaggressions against sexual minorities. This discrimination ends up having consequences in terms of personal and work well-being.

It was also possible to conclude that the identity management process is complex, continuous, and unique for each person. For the participants in this investigation, the choice of identity management strategy differs considerably in the degree of visibility they choose to give to their sexual orientation in the workplace. These choices are directly influenced by contexts, environments, interpersonal relationships, expected reactions and past experiences of the participants.

Finally, we were able to observe that the existence of anti-discrimination and inclusion promotion policies and practices is still not a reality in most of the organizations where the participants work, despite the recent trend of investment in these policies. Their effectiveness was also questioned by the participants. Despite this, they contributed extensively with suggestions for measures to be taken in order to improve awareness and inclusion.

Keywords: Discrimination; Heteronormativity; Gay Men; Labour market.

ÍNDICE

RESUMO.....	V
ABSTRACT.....	VI
ÍNDICE DE TABELAS.....	IX
LISTA DE SIGLAS.....	X
CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO II - IDENTIDADE SEXUAL, HETERONORMATIVIDADE E DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	5
2.1. Identidade e expressão de género, orientação sexual e identidade sexual.....	5
2.2. Heteronormatividade no mercado de trabalho.....	6
2.2.1. A influência da heteronormatividade nas hierarquias de masculinidade e nas relações dos homens gay em contexto laboral.....	9
2.3. Discriminação no âmbito laboral em função da orientação sexual.....	11
2.3.1. Tipos de discriminação laboral.....	12
2.3.2. Consequências da discriminação.....	15
2.4. Estratégias identitárias para gerir a visibilidade, combater e lidar com a heteronormatividade e a discriminação.....	17
2.4.1. Antecedentes e motivações na escolha da estratégia de gestão de identidade.....	17
2.4.2. Tipos de estratégias de gestão de identidade.....	20
2.4.3. Consequências da escolha da estratégia de gestão de identidade.....	23
2.5. Políticas e práticas organizacionais de inclusão e antidiscriminação.....	25
CAPÍTULO III – METODOLOGIA.....	28
3.1. Objetivos de estudo.....	28
3.2. Tipo de abordagem.....	29
3.3. Instrumento de recolha de dados.....	30
3.4. Técnicas de amostragem.....	32
3.5. Caracterização da amostra.....	33
3.6. Processo de entrevistas.....	35

3.7.	Tratamento e análise de dados.....	36
3.8.	Dificuldades sentidas	42
CAPÍTULO IV – ANÁLISE DE DADOS E DISCUSSÃO DE RESULTADOS		44
4.1.	Discriminação laboral em função da orientação sexual	44
4.1.1.	Perceção da discriminação	44
4.1.2.	Reações à discriminação	55
4.1.3.	Consequências da discriminação	59
4.1.4.	Reporte de incidentes de discriminação	62
4.2.	Estratégias de gestão de identidade usadas no local de trabalho para gerir a visibilidade, para combater e lidar com a heteronormatividade e a (possível) discriminação	66
4.2.1.	Estratégias de revelação da orientação sexual	67
4.2.2.	Estratégias de prevenção	81
4.2.3.	Estratégias de não revelação da orientação sexual.....	83
4.2.4.	Visibilidade, o estilhaçar da heteronormatividade e a dicotomia de perspetivas.....	94
4.3.	Políticas e práticas organizacionais antidiscriminação e de inclusão da diversidade	97
4.3.1.	Tipos de políticas e práticas existentes nas organizações onde trabalham	97
4.3.2.	Efeitos das políticas e práticas antidiscriminação e de inclusão da diversidade.....	103
4.3.3.	Sugestões dos entrevistados	105
CAPÍTULO V – CONCLUSÃO.....		110
5.1.	Contributos do estudo para a teoria e prática.....	116
5.2.	Limitações do estudo e sugestões para investigação futura	118
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS		121
APÊNDICES		128

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Dados pessoais dos participantes	34
Tabela 2 - Grelha de Análise.....	38
Tabela 3 - Discriminação formal.....	47
Tabela 4 – Discriminação informal.....	51
Tabela 5 – Ausência de discriminação	55
Tabela 6 – Reações à discriminação	59
Tabela 7 - Consequências da discriminação	62
Tabela 8 – Reporte de incidentes de discriminação	63
Tabela 9 - Não reporte de situações de discriminação laboral	66
Tabela 10 – Estratégias de revelação da orientação sexual	71
Tabela 11 - Motivações e fatores que influenciam a escolha de estratégias de revelação	76
Tabela 12 – Consequências da escolha de estratégias revelação.....	80
Tabela 13 - Estratégias de prevenção.....	82
Tabela 14 - Estratégias de não revelação da orientação sexual	87
Tabela 15 - Motivações e fatores que influenciam a escolha de estratégias de prevenção e de não revelação.....	90
Tabela 16 – Consequências de estratégias preventivas e de não revelação da orientação sexual	94
Tabela 17 – Tipos de políticas e práticas antidiscriminação e de inclusão da diversidade existentes nas organizações onde trabalham	100
Tabela 18 - Ausência de políticas e práticas antidiscriminação e de inclusão da diversidade	102
Tabela 19 – Efeitos das políticas e práticas antidiscriminação e de inclusão da diversidade	105
Tabela 20 – Sugestões dos entrevistados	108

LISTA DE SIGLAS

- ADIM** - Avançar na Gestão da Diversidade LGBT nos Setores Público e Privado
- APA** - American Psychological Association
- CIG** - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
- FRA** - EU Agency for Fundamental Rights
- GRH** - Gestão de Recursos Humanos
- ILGA** - Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual, Trans e Intersexo
- LGBT** - Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgénero
- LGBTI** - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgénero e Intersexo
- LGBTI+** - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgénero, Intersexo e outras identidades
- LGBTQ** – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgénero e *Queer*
- LGBTQIA+** - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans, *Queer*, Intersexo, Assexuais e outras identidades
- OECD** - Organisation for Economic Co-operation and Development
- OPP** - Ordem dos Psicólogos Portugueses

CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO

Apesar das evidentes mudanças sociais, políticas e legislativas testemunhadas nas últimas décadas ao nível da proteção e reconhecimento dos direitos das minorias sexuais, e apesar de ser perceptível uma maior aceitação e visibilidade da comunidade LGBTQIA+ na sociedade, podemos afirmar que ainda persistem tratamentos diferenciados, comportamentos discriminatórios e uma disseminação de linguagem homofóbica e ofensiva contra as minorias sexuais (Gato, 2022).

Uma vez que a nossa realidade se constrói com base numa sociedade culturalmente dominada por valores cristãos e pela heteronormatividade (Santos & Alcaire, 2020), todos os comportamentos desviantes do binário de género e da heterossexualidade são considerados fora da norma. Ao estudar o conceito da heteronormatividade, “(...) estamos a investigar não só como as sexualidades são expressas e executadas, mas também como um sistema social é organizado, estruturado e mantido.” (Herz & Johansson, 2015, p. 1012).

A homofobia e a discriminação das minorias sexuais acabam intimamente ligadas a este conceito que vemos reproduzido nos diversos contextos sociais onde nos inserimos, inclusive o laboral (Santos & Alcaire, 2020; Rahman, 2020). Visto que o trabalho é uma parte integrante da identidade de uma pessoa, os indivíduos homossexuais são forçados a aprender a navegar cuidadosamente este contexto, fazendo uma gestão da visibilidade da sua identidade que lhes permita garantir a sua segurança e/ou manter a sua autenticidade (Steffens, Niedlich & Ehrke, 2016; Bry, Mustanski, Garofalo & Burns, 2017).

Apesar desta temática se apresentar bastante pertinente na atualidade, existem lacunas generalizadas na investigação. Ozeren (2014) defende que a investigação da gestão da diversidade oferece uma atenção limitada aos aspetos invisíveis da mesma, como o caso da orientação sexual. Posto isto, a discriminação com base na orientação sexual acaba por se revelar como um tópico quase ignorado em comparação outros aspetos visuais da diversidade, o que, por um lado, justifica a relevância e a pertinência da investigação que proponho dentro do contexto teórico generalizado. Por outro lado, dentro do contexto teórico português, a severidade da escassez de estudos sobre estas temática é ainda mais evidente (Santos & Alcaire, 2020; Beatriz & Pereira, 2022), o que justifica assim a importância de novos contributos que atualizem e aprofundem a investigação.

Esta investigação é igualmente relevante para o contexto prático e empresarial, já que a Gestão de Recursos Humanos é crucial para trabalhar as capacidades de adaptação das empresas à evolução social. Para isso acontecer, são também necessários vastos esforços que motivem e justifiquem a

atualização das culturas organizacionais, algo que esta investigação também pretende desenvolver. Segundo McFadden (2015), cabe à GRH servir como uma força de orientação e de promoção de políticas e práticas que tornem os locais de trabalho mais justos e socialmente responsáveis. Afirma também que a criação de ambientes de trabalho diversos e inclusivos são, ao mesmo tempo, uma mais-valia para o negócio organizacional.

Motivada pela vontade de aprofundar conhecimentos e poder contribuir para uma área de investigação escassa no contexto português, concentramos a problemática de estudo na área da discriminação das minorias sexuais, com especial ênfase nos homens gay, de modo a procurar perceber como a heteronormatividade e a discriminação no mercado de trabalho os afetam, que estratégias utilizam para lidar com estas situações, e como os seus testemunhos são relevantes para encontrarmos o caminho necessário para sermos bem-sucedidos na sua inclusão no contexto laboral.

A problemática de investigação apresentada permite-nos assim elaborar duas questões de partida às quais nos propomos responder com o maior cuidado e detalhe possível: “Que contornos assume a discriminação dos homens gay no mercado de trabalho?” e “Que estratégias identitárias são usadas pelos homens gay para gerir a sua visibilidade e para combater e lidar com a heteronormatividade e a discriminação no mercado de trabalho?”.

Posto isto, o principal objetivo de estudo desta dissertação, desenvolvida no âmbito do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, é a investigação das perceções de discriminação sofrida pelos homens gay no mercado de trabalho português e a análise das estratégias de gestão de identidade que estes utilizam para gerir a visibilidade da sua orientação sexual e para tentar combater e lidar com o preconceito.

As pessoas com identidades estigmatizadas como a homossexualidade estão em clara desvantagem quando comparadas às pessoas consideradas normativas (Santos & Alcaire, 2020). Isto acontece uma vez que todos os contextos sociais, inclusive o laboral, refletem e reproduzem privilégios heteronormativos, que controlam perceções, policiam e julgam o que é considerado correto e profissional (Habarth, 2015; Herz & Johansson, 2015; Speice, 2020). Isto faz com que os colaboradores gay estejam numa posição frágil, já que as organizações não são imunes a atitudes e comportamentos discriminatórios, logo, estão sujeitos a uma variedade de problemas e obstáculos no local de trabalho, que lhes podem trazer sérias consequências psicológicas (Ozeren, 2014; Pichardo, Alonso, Puche & Muñoz, 2019). Podem também ser alvos de tratamentos diferenciados, podem ver as suas competências questionadas e podem ser alvo de assédio verbal e não verbal (Di Marco, Hoel &

Lewis, 2021). Logo, é imperativo explorar a realidade laboral e as experiências de discriminação sofridas ou não pelos colaboradores gay, as reações e os efeitos resultantes destes incidentes e, por fim, se escolhem ou não denunciar os incidentes de que são vítimas.

Partindo desta realidade de insegurança laboral, os indivíduos gay veem-se obrigados a fazer uma gestão complexa da sua identidade, enquanto se tentam inserir e integrar em ambientes laborais que nem sempre são considerados seguros para as minorias sexuais (Ragins, 2008). Posto isto, os colaboradores gay fazem uma gestão e negociação constante da visibilidade da sua identidade sexual, onde ponderam cuidadosamente os riscos e os benefícios inerentes a cada opção ou escolha (Ozeren, 2014; Bry et al., 2017). Consideram também inúmeros fatores que influenciam a integração ou separação da sua identidade sexual da sua identidade laboral (Priola, Lasio, De Simone & Serri, 2014). Esta questão complexa levanta um novo objetivo para esta investigação que pretender explorar que tipo de estratégias de gestão de identidade são usadas pelos colaboradores homossexuais, de que forma são usadas, que fatores influenciam essa escolha e que consequências surgem derivadas dessa escolha.

Posto isto, e de modo a suavizar as assimetrias mencionadas e a facilitar a inclusão das minorias sexuais no contexto laboral, as organizações podem assumir um papel importante de promoção e sensibilização deste tipo de temáticas com a implementação de medidas que mostrem valores claros de aceitação e valorização da diversidade (McFadden, 2015; Ng & Rumens, 2017; Di Marco et al., 2021). Este tipo de práticas também ajudam os colaboradores gay a sentirem-se mais seguros no ambiente laboral e durante a gestão da sua identidade (Ozeren, 2014). Deste modo, é importante aferir que tipo de políticas de inclusão e antidiscriminação das minorias sexuais existem nas organizações portuguesas e de que forma são sentidos os efeitos derivados da adoção destas medidas. Simultaneamente, pretendemos fazer sugestões de possíveis medidas ou programas organizacionais destinados à promoção da inclusão de colaboradores LGBTQIA+ nas culturas e dinâmicas organizacionais.

De modo a conseguir responder às questões de partida e alcançar os objetivos de investigação, torna-se essencial efetuar uma pesquisa, recolha, seleção e análise da literatura existente dentro destas temáticas, que será apresentada no Capítulo II. Seguidamente encontra-se o capítulo da metodologia de investigação, onde são descritas e justificadas as escolhas metodológicas com o maior detalhe possível, tal como o objetivo principal de investigação e os objetivos específicos, o tipo de abordagem adotado, a descrição do instrumento de recolha de dados e das técnicas de amostragem, bem como a

caracterização da amostra recolhida. Ainda dentro deste III Capítulo, enquadra-se a explicação do processo de entrevistas e dos métodos de tratamento e análise de dados e, por fim, a explicação das dificuldades metodológicas sentidas. No Capítulo IV segue a análise e discussão dos dados recolhidos e, de modo a finalizar a descrição geral da estrutura desta dissertação, no Capítulo V foram agrupadas as conclusões finais retiradas, tal como os contributos teóricos e práticos, bem como as limitações deste estudo e algumas recomendações para futuras investigações acerca desta temática.

Além de poder contribuir para a investigação portuguesa na área da diversidade, discriminação e inclusão das minorias sexuais, espero conseguir consciencializar e sensibilizar a própria gestão de pessoas sobre as realidades das experiências vividas e estratégias utilizadas pelos homens gay no mercado de trabalho português.

CAPÍTULO II - IDENTIDADE SEXUAL, HETERONORMATIVIDADE E DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

2.1. Identidade e expressão de género, orientação sexual e identidade sexual

É necessário compreender e distinguir os conceitos básicos envolvidos na formação das identidades sexuais e de género, que compreendem aspetos como o sexo, a expressão e identidade de género e orientação sexual. O sexo é atribuído à nascença depois da observação dos genitais do bebé, atribuindo-se um género (masculino ou feminino), o que acaba por tornar o sexo e o género categorias supostamente equivalentes. O género é compreendido como uma construção social e cultural que resulta de expectativas referentes ao sexo biológico, e engloba dimensões como os papéis de género, a expressão de género ou a identidade de género, logo, pressupõe-se a associação de determinadas características, papéis e normas pré-definidas ao sexo feminino e ao sexo masculino (Ordem dos Psicólogos Portugueses [OPP], 2020; American Psychological Association [APA], 2021; Gato, 2022).

Partindo do princípio de que o género é uma construção social, podemos afirmar que este varia dependendo do contexto de cada cultura, mas “[q]uando que os indivíduos ou grupos não se comportam em conformidade com as normas de género culturalmente estabelecidas podem enfrentar situações de estigma, discriminação e exclusão social.” (OPP, 2020, p. 6).

No que diz respeito à expressão de género, esta engloba todas as formas através das quais cada um expressa a sua identidade de género, desde fatores estéticos até ao próprio nome e pronomes que escolhe para se referir a si mesmo. A identidade de género baseia-se no autorreconhecimento pessoal do género que, ao estar alinhado com o sexo atribuído à nascença, denomina-se de cisgénero. Quando o género não está alinhado ao sexo atribuído, as pessoas identificam-se como transgénero e não binárias (OPP, 2020; APA, 2021; Gato, 2022).

Quanto à orientação sexual e identidade sexual, conceitos que pretendemos aprofundar, é imperativo distingui-los. Podemos entender a orientação sexual como a atração emocional e sexual de uma pessoa em relação a outra, onde pessoas que se sentem atraídas por pessoas de sexo diferente são heterossexuais. As restantes pessoas são consideradas como minorias sexuais, onde pessoas lésbicas, gays, bissexuais e assexuais são incluídas. Já o conceito de identidade sexual engloba-se o reconhecimento, a aceitação e a autoi-identificação de cada indivíduo quanto à sua orientação sexual (OPP, 2020; APA, 2021; Gato, 2022).

O termo *queer*

(...) pode ser usado por algumas pessoas para descrever a sua orientação sexual, a sua identidade de género, ou a sua expressão de género, quando estas não se encontram alinhadas com as normas sociais dominantes, ou quando se identificam de forma fluida e/ou não-binária (Gato, 2022, p. 12).

Muitas vezes ainda existe a crença que o género e a orientação sexual estão intrinsecamente interligados. Esta crença é sustentada pela ideia de que o sexo determina o género, que por sua vez determina a orientação sexual, e que esta determina a expressão de género. Logo, é necessário compreender que esta crença é fundamentalmente errada e que nenhum destes domínios determina obrigatoriamente os restantes (Pompeu & Souza, 2019; Ramos, Costa & Cerqueira-Santos, 2020).

A orientação e identidade sexuais desenvolvem-se progressivamente através de processos que envolvem a consciencialização inicial, a exploração e, finalmente, a expressão e total integração da identidade (Gato, 2022). Já de acordo com Bry et al. (2017), uma pessoa gay procura perceber o seu status como minoria sexual, depois desenvolve uma identidade social que incorpora ou não a sua orientação sexual e, finalmente, escolhe partilhar ou não essa identidade com outras pessoas.

Segundo vários autores, estas identidades também se cruzam com outros aspetos da identidade pessoal como a idade, a raça e/ou etnia, a classe social ou estatuto socioeconómico, o estado civil, a profissão ou área profissional, o grau de (in)capacitação, a religião, o estatuto de HIV positivo e o estatuto de refugiado, revelando assim uma interdependência entre estas categorias sociais, o que nos leva a acreditar que um indivíduo consegue incorporar múltiplas posições de privilégio e de opressão (Bayrakdar & King, 2021; Gato, 2022).

2.2. Heteronormatividade no mercado de trabalho

Normas culturais e estruturais profundamente enraizadas moldam mentalidades, atitudes e pontos de vista, afirmando a heterossexualidade como norma, quer pela sociedade, quer pelo mercado de trabalho. Desta forma, a sexualidade está enraizada nas estruturas e instituições sociais centrais, como a família e o casamento (Herz & Johansson, 2015). Ou seja, esta manutenção da heterossexualidade como norma e a assunção de que todas as pessoas são heterossexuais, remete-nos para vários conceitos de heteronormatividade.

Marchia e Sommer (2019) recorrem aos estudos precursores *queer* e feministas, com a finalidade de determinar como o conceito da heteronormatividade evoluiu ao longo do tempo. Esses estudos apontam a inserção da heterossexualidade no poder e na opressão, em alguns casos dando enfoque à sexualidade, já noutros casos combinando género e sexualidade. Os autores associam assim

a heteronormatividade a diferentes quadros teóricos como a sexualidade (baseados em Foucault, Warner e Seidman), as normas de género patriarcais (Rich), a masculinidade hegemónica e a feminilidade idealizada (Butler), ao género e à sexualidade (Rubin) e à matriz do poder.

No enquadramento teórico da heteronormatividade que se foca na questão da sexualidade, a não heterossexualidade é vista como antinatural, desviante ou indesejável, existindo preconceito contra a não heterossexualidade, ou seja, apenas a heterossexualidade é vista como válida. Ao contrário de outros enquadramentos, este não demonstra ligações ao género ou às forças patriarcais (Herz & Johansson, 2015; Marchia & Sommer, 2019).

Simultaneamente a este enquadramento surgem os conceitos da homofobia e do estigma sexual, onde o primeiro é entendido como um medo irracional que as pessoas heterossexuais poderiam experienciar relativamente às pessoas homossexuais. Mais tarde, o próprio carácter fóbico da homofobia seria questionado, já que estas reações revelavam mais hostilidade que medo. Na literatura mais atual, o termo começa a ser substituído por outros como preconceito sexual, anti-homossexualidade e homonegatividade (Pompeu & Souza, 2019; Di Marco et al., 2021; Gato, 2022). Já o segundo conceito de estigma sexual explorado por Herek (2007), define-se como um fenómeno cultural e social, onde existe um estatuto inferior e um olhar negativo sobre qualquer comportamento, identidade, relacionamento, ou comunidade não heterossexual.

Nos enquadramentos teóricos que relacionam o género e a sexualidade, podemos começar por apontar a heteronormatividade como imposta pelas normas de género patriarcais, descritas como o resultado do privilégio heterossexual e da sexualidade compulsória a partir da socialização de género, masculino e feminino. Quanto às expectativas de género das mulheres, afetadas pela opressão sexual e reforço da heterossexualidade, é esperado que estas sejam subservientes e dóceis, com uma orientação sexual inata em relação aos homens. Já os homens são forçados a comprovar a sua virilidade e masculinidade vitaliciamente, banindo e impedindo outras possíveis orientações sexuais e performances de género que não sustentem os tipos específicos de masculinidade socialmente exigidos na reprodução das normas de género (Yep, 2003; Herz & Johansson, 2015; Marchia & Sommer, 2019).

No enquadramento teórico da heteronormatividade imposta pela masculinidade hegemónica ou feminilidade idealizada, verificamos que se encontra ligada às construções de género e desejo, considerando-os normativos ou não normativos. A heterossexualidade e o patriarcado estabelecem e impõem como as manifestações sexuais e de género de masculinidade hegemónica devem ser expressas, excluindo assim pessoas com comportamentos e expressões de género não normativos,

como homens gay efeminados (Herz & Johansson, 2015; Marchia & Sommer, 2019; Pompeu & Souza, 2019). Ramos explica que a masculinidade hegemónica

(...) deve ser provada, e assim que isso ocorre, é questionada, e por isso necessita ser provada novamente: a sua construção é constante, implacável e inatingível. Essa masculinidade utópica, estritamente masculina e viril, é mais uma meta do que uma prática (Ramos et al., 2020, p. 339).

Por outro lado, o enquadramento teórico da heteronormatividade imposto pelo sistema binário de género e sexualidade demonstra que, apesar de terem uma relação separada, o género e a sexualidade sobrepõem-se entre o privilégio heterossexual e o privilégio cisgénero decorrentes das opressões das forças patriarcais, como por exemplo na divisão do trabalho a partir do género, na invisibilidade social dos filhos de casais do mesmo sexo e no casamento (Herz & Johansson, 2015; Marchia & Sommer, 2019; Pompeu & Souza, 2019).

Por fim, o enquadramento teórico da heteronormatividade imposta pela matriz do poder tem um uso contextual que descreve uma de muitas opressões sistemáticas, como a raça, a classe, o género ou a sexualidade, ou seja, é um processo que leva à opressão (Herz & Johansson, 2015; Marchia & Sommer, 2019).

A marginalização das pessoas *queer* é explicada de maneiras distintas porque a própria opressão é complexa, proveniente de diversas fontes, práticas sociais e contextos. Temos como exemplo as pessoas não heterossexuais que “(...) enfrentam discriminação no trabalho, são estereotipadas com base na performance de género e são marginalizadas de celebrações sociais como o casamento devido à normalização da monogamia e práticas de género.” (Marchia & Sommer, 2019, p. 286). Portanto, as diferenças nos conceitos de heteronormatividade evidenciam a multiplicidade de formas como os homossexuais são oprimidos. Esta opressão e discriminação pode ser ainda acrescida e intensificada quando aplicada a indivíduos multiplamente marginalizados, como por exemplo as pessoas de cor pertencentes a minorias sexuais (Habarth, 2015; Gato, 2022).

Em suma, a heteronormatividade é compreendida como a manutenção das expectativas, exigências e condicionantes existentes quando a heterossexualidade é assumida como dominante e legitimada como norma na sociedade. Apesar de ser um fenómeno invisível, atua como um mecanismo de poder e controlo, que impõe crenças e práticas, limita e silencia a expressão de identidades divergentes da norma, ou seja, a heteronormatividade privilegia aqueles que se conformam com os supostos binários de género e sexualidade e prejudica indivíduos que não aparentam ou recusam fazê-

lo. Partindo deste princípio, estes indivíduos sofrem de estigma relativo à sua identidade ou expressão da mesma, e sentem-se obrigados a criar uma separação entre a sua vida privada e pública, levando à invisibilidade das minorias sexuais em diversos contextos (Priola et al., 2014; Habarth, 2015; Herz & Johansson, 2015; Rahman, 2020).

A heteronormatividade pode ter efeitos em diferentes níveis como o institucional, o interpessoal e até intrapsíquico, com a homofobia internalizada que se define por sentimentos negativos e estigmas sobre a própria identidade (Habarth, 2015; Gato, 2022). A nível institucional e organizacional, a heteronormatividade é observada através de normas culturais que impedem a discussão de relações homossexuais nas conversas informais (Steffens et al., 2016), políticas formais que privilegiam o casamento e famílias heterossexuais, e comportamentos que rebaixam a homossexualidade. As minorias sexuais são confrontadas repetitivamente com suposições acerca da sua sexualidade, o que provoca uma antecipação do estigma que inclui sentimentos de ansiedade e preocupação, obrigando-as a encontrar estratégias para lidar com essas situações e a fazer escolhas diárias quanto à decisão de *coming out* ou *passing* (Habarth, 2015; Gato, 2022).

2.2.1. A influência da heteronormatividade nas hierarquias de masculinidade e nas relações dos homens gay em contexto laboral

Uma das dimensões centrais da construção, afirmação e legitimação da masculinidade é a rejeição da feminilidade, onde homens evitam comportamentos, papéis, interesses e profissões estereotipados tradicionalmente como femininos. Isto leva a uma perpetuação de certos ideais de masculinidade, como por exemplo, que os homens devem ser bem-sucedidos, poderosos e competitivos, devem ter o trabalho como prioridade, devem esconder as suas emoções e evitar afetos e intimidade com outros homens. Este ideal de masculinidade torna-se central na construção da identidade dos homens e afeta a maneira como se veem a si mesmos, aos outros e as suas relações interpessoais (Falomir-Pichastor, Berent & Anderson, 2019; Ramos et al., 2020).

A rejeição da feminilidade constitui um dos maiores fatores para a demonstração de atitudes homonegativas, visto que existe uma crença inerente aos homens gay de que estes são mais femininos que os homens heterossexuais, quer em relação a questões comportamentais, quer estéticas e à maneira como expressam a sua identidade, desde cabelo e roupa, a maneira como andam, falam, os seus gestos e interesses (Ramos et al., 2020). Estes estereótipos derivam das regras heteronormativas de masculinidade hegemónicas impostas pelas sociedades.

De modo a provarem a sua masculinidade “(...) os homens devem evitar comportamentos femininos e afirmar a sua heterossexualidade, o que pode ser alcançado distanciando-se dos homens gay e mostrando atitudes negativas em relação à homossexualidade.” (Falomir-Pichastor et al., 2019, p. 208). Esta pressão constante de afirmação da masculinidade não é só sentida pelos homens heterossexuais, mas também pelos homens gay que tentam manipular a sua performance de género ao enfatizarem características tradicionalmente vistas como masculinas para se sentirem aceites e integrados nos diversos contextos heteronormativos das suas vidas. Segundo a literatura, “(...) os que gostariam de ser menos efeminados foram os mesmos que apresentaram maiores taxas de homofobia internalizada e menores índices de *outness*.” (Ramos et al., 2020, p. 347).

Speice (2020), teoriza sobre a sexualidade hegemónica, explicando que os homens gay, subordinados pela masculinidade hegemónica, estão suscetíveis ao mesmo tipo de estrutura hegemónica, mas neste caso baseada na performance da sua homossexualidade, descrevendo assim a dicotomia do que é aceitável ou não, com os “*okay gay guys*” e os considerados “*too gay*”.

O próprio conceito tradicional de profissionalismo é um exemplo de como a sexualidade hegemónica opera:

(...) [H]omens gay que são vistos como profissionais (ou seja, que se encaixam em ambientes de trabalho heteronormativos) são mais aceites ou vistos como trabalhadores mais desejáveis em comparação com outros homens gay que podem não se vestir ou se comportar de acordo com os padrões heteronormativos do local de trabalho (Speice, 2020, pp. 1874-1875).

Consequentemente, a utilização da palavra profissionalismo como código para a masculinidade e heterossexualidade contribui para a propagação de regras heteronormativas e para a possível discriminação de homens gay.

Uma faceta importante do cotidiano laboral de um colaborador são as suas relações interpessoais, que fazem a diferença na sua integração no local de trabalho e nas redes de *networking*, mas também acarretam importância no preenchimento das necessidades básicas de pertença. Neste seguimento, é imperativo procurar compreender que aspetos do ambiente social de trabalho influenciam a criação de relações.

As relações interpessoais e de *networking* sempre foram dos maiores desafios para os colaboradores gay. Segundo McFadden (2015), isto pode ser devido à resistência das tradicionais “*good ole’ boy networks*” e culturas de trabalho heteronormativas, mantidas exclusivamente por homens heterossexuais dentro das organizações, ou devido a próprias experiências negativas e receio de

discriminação, que resultam em ansiedade social e numa perda de autoconfiança destes trabalhadores. O autor também afirma que esta falta de confiança nas vertentes sociais e falta de aposta na construção de boas relações no local de trabalho levam a que os colaboradores gay sejam vistos como pouco amigáveis e até hostis pelos colegas de trabalho e superiores hierárquicos.

Já as amizades entre homens gay e homens heterossexuais são alvo de estereótipos culturais ligados à masculinidade hegemónica, como o receio que essa amizade seja interpretada como uma relação homoafetiva, fazendo com que os homens gay mascarem parte da sua identidade ao controlarem como comunicam, o contacto físico e evitem falar sobre parceiros sexuais (Speice, 2020).

Segundo Rumens (2018), dois fatores que influenciam a criação de relações de amizade entre homens heterossexuais e homens gay são a idade e vivências passadas. Por exemplo, um homem gay mais jovem vê a criação de relações de amizade com homens heterossexuais como algo normal, resultado da decrescente homonegatividade que presenciamos atualmente na sociedade. Já um homem gay mais velho pode evitar estas amizades devido às experiências da sua juventude marcadas pela homofobia.

O autor aponta outros fatores que influenciam e condicionam a criação de relações laborais como o próprio contexto e área de trabalho; se sexualidade é normalizada e entendida como um aspeto pequeno ou não central da identidade no trabalho; e o grau que as organizações são vistas como *gay-friendly* (Rumens, 2018).

Existem esforços e práticas que nos propulsionam no caminho da reformulação de culturas de trabalho tóxicas e heteronormativas com a desconstrução de “(...) mitos e estereótipos culturais sobre homens gay, a partir dos quais atitudes e comportamentos de apoio podem ser formados.” (Rumens, 2018, p. 270). Infelizmente isto não significa que o risco dos colaboradores gays sofrerem com estereótipos, preconceitos ou rumores deixe de existir (Papadaki & Giannou, 2021).

2.3. Discriminação no âmbito laboral em função da orientação sexual

Como percebemos, a heteronormatividade está profundamente enraizada na sociedade, onde se reflete nas mais variadas instituições, reproduzindo privilégios patriarcais em escolas e creches, no desporto, em espaços públicos, na política, na intimidade e liberdade sexual, e, sem exceção, nas profissões e nos locais de trabalho (Rahman, 2020). Por isso, os indivíduos homossexuais são forçados a aprender a navegar todos os contextos onde se inserem, quer a nível pessoal, social ou laboral,

mantendo e expressando a sua identidade. Porém, nem sempre encontram ambientes seguros para o fazerem.

O trabalho é uma parte importante da identidade de uma pessoa, já que grande parte do nosso tempo e interações são passadas no ambiente social laboral. É aí que a maioria das pessoas cria uma rede de contactos que pode ou não alargar posteriormente para o foro pessoal. Apesar de se esperar um apoio mútuo proveniente dessas interações e relações, não deixam de existir conflitos e tratamentos desiguais (Steffens et al., 2016).

A discriminação no local de trabalho é um fenómeno que, infelizmente, ainda prevalece na atualidade com a existência de tratamentos desiguais dos grupos minoritários, quer por parte dos colegas, superiores hierárquicos ou clientes. De acordo com os dados do Relatório Anual de 2019 do Observatório de Discriminação da ILGA-Portugal (2020), a discriminação contra pessoas LGBTI+ é uma realidade em Portugal, ainda que cerca de 63% das vítimas não apresente queixa. Ao serem questionados acerca dos motivos para não reportarem ou apresentarem uma denuncia formal às entidades responsáveis, os inquiridos apontam o receio de represálias, o desconhecimento de direitos, a falta de prova, a descrença nas autoridades competentes e os sentimentos de vergonha como as principais razões para não o fazerem. Outros entendem que a denúncia não se justifica por se tratar de uma ocorrência menor e sem valor (ILGA-Portugal, 2020).

Neste seguimento, a European Union Agency for Fundamental Rights (FRA, 2020), apresentou os resultados do estudo *A long way to go for LGBTI equality*, com 139.799 participantes LGBTI na EU, das quais 4.294 pessoas responderam aos questionários em Portugal. Os dados do inquérito revelam que 68% dos inquiridos em Portugal acham que o preconceito diminuiu nos últimos 5 anos. No entanto, 20% ainda sentiu discriminação no local de trabalho no último ano e 10% sentiu-se discriminados na procura de trabalho no último ano.

Assim sendo, é crucial percebermos como a discriminação em função da orientação sexual se manifesta no local de trabalho, em que tipos de discriminação esta se desdobra, e que consequências têm para os colaboradores gay e para as organizações.

2.3.1. Tipos de discriminação laboral

A discriminação das minorias sexuais no local de trabalho desdobra-se de várias formas e pode ocorrer em diferentes fases da carreira de um indivíduo, mas podemos apontar que existem dois tipos de discriminação com base na orientação sexual: uma formal e outra informal ou interpessoal.

Decorrentes da discriminação formal que condiciona e restringe os colaboradores gay, observamos consequências como o não recrutamento, a não seleção e/ou não contratação baseada na orientação sexual, barreiras nas oportunidades de promoção, avaliações de desempenho tendenciosas, dificuldades de progressão na carreira, desigualdade de benefícios, desigualdade salarial, onde os homens gay recebem salários substancialmente inferiores aos homens heterossexuais, e o possível despedimento (Ozeren, 2014; Pichardo et al., 2019; Santos & Alcaire, 2020; Gato, 2022).

Segundo o Projeto ADIM, “(...) 7% das pessoas inquiridas presenciou uma pessoa a não receber uma promoção, um aumento salarial ou a ser prejudicada profissionalmente de outra forma por ser LGBTI e 2% viu uma pessoa perder o seu trabalho por ser LGBTI.” (Pichardo et al., 2019, p. 7). Priola et al. (2014) revelam que existem evidências que este tipo de discriminação é menos comum no mundo ocidental, particularmente devido a mudanças sociais, de legislação e de políticas organizacionais, mas comportamentos mais subtis de discriminação mantêm-se.

Quanto à discriminação informal ou interpessoal, ocorre de duas formas, uma mais flagrante como o *bullying* ou o assédio, e outra mais subtil, por meio de linguagem depreciativa e ofensiva, piadas de mau gosto, perguntas inapropriadas sobre questões pessoais, utilização de pronomes errados, rumores, exclusão social, perda de credibilidade e de respeito por parte de colegas e das chefias (Ozeren, 2014; Pichardo et al., 2019; Pompeu & Souza, 2019; Di Marco et al., 2021).

De acordo com os resultados do Projeto ADIM, 36% das pessoas LGBT ouve com alguma ou muita frequência rumores sobre a sua orientação sexual, ou sobre outras pessoas LGBT, em contexto laboral; 36% ouve piadas de mau gosto ou comentários depreciativos acerca das pessoas LGBT e 13% presencia com alguma ou muita frequência uma pessoa ser gozada ou insultada por ser LGBT (Pichardo et al., 2019).

Este tipo de discriminação mostra claramente que a heteronormatividade é mantida e naturalizada pelo humor, piadas e linguagem homofóbica, e que acabam por atuar como ferramentas de afirmação e defesa da masculinidade, já que, segundo Pompeu e Souza (2019), estas situações pioram em ambientes com muitos homens, uma vez associam a homossexualidade a algo feminino e negativo.

Por outro lado, o silêncio também é visto como uma ferramenta de opressão quando os colegas de trabalho invalidam a orientação sexual de outro e, ao não reconhecer, discutirem ou sequer mencionarem o assunto, acabam por reforçar a sua suposta anormalidade (McFadden, 2015).

Apesar de aparentar menos flagrante que a discriminação formal, a discriminação sutil acaba por ter consequências igualmente nocivas para os colaboradores vítimas dela. Este tipo de discriminação é mais difícil de lidar e de ser exposto porque traz inerente a si uma ambiguidade, que facilita a desvalorização e a negação de qualquer ocorrência por parte do agressor e dificulta a exposição de provas concretas por parte da vítima (DeSouza, Wesselmann & Ispas, 2017). Por exemplo, um colaborador gay pode ser ignorado e excluído explicitamente de uma reunião de trabalho ou deixar de ser incluído em e-mails gerais, e o agressor pode alegar ignorância e argumentar que a pessoa excluída simplesmente interpretou mal as situações.

No que diz respeito à discriminação de homens gay, um homem gay efeminado que transgride as normas de expressão de gênero idealizadas, torna-se um possível alvo de estigmatização e de discriminação (Ramos et al., 2020). Speice (2020) argumenta que existe discriminação e diferenças de tratamento de homens gay no local de trabalho, dependendo de como estes expressam a sua identidade. Comportamentos considerados tipicamente femininos ou extravagantes são julgados como inapropriados e demasiado gay, logo, existe uma dicotomia entre o tratamento de homens gay que conseguem passar por heterossexuais e homens gay com expressões não normativas. O autor evidencia que os primeiros são considerados aceitáveis, profissionais e conseguem capitalizar os privilégios sociais inerentes a isso, já os segundos correm maior risco de sofrerem discriminação por parte de colegas e chefias.

Também existem certas profissões que são percecionadas como inadequadas para homossexuais. Perceções como estas, provenientes de normas heteronormativas, são disseminadas por indivíduos com visões homonegativas que acreditam que os homossexuais são inadequados para cargos de ensino, saúde ou cuidado infantil. Já os próprios homossexuais, receosos da discriminação, intolerância ou outras atitudes negativas, optam por ficar longe de carreiras que os exponham a estas situações (McFadden, 2015).

Bayrakdar e King (2021) sugerem que há um risco acrescido de discriminação e marginalização de indivíduos LGBT de grupos étnicos minoritários, onde parte dos crimes de ódio e violência estão associados à soma de outra identidade minoritária, como no caso das pessoas LGBT negras e latinas. Todavia, Pedulla (2014) argumenta que os efeitos da soma de identidades minoritárias nem sempre são negativos, e que ser gay pode neutralizar os estereótipos negativos associados a certas raças ou etnias dos colaboradores, como por exemplo, colaboradores gay de raça negra.

As proteções legais não asseguram a inclusão e ambientes seguros nos locais de trabalho (Beatriz & Pereira, 2022). Apesar de certas empresas, como as consagradas na *Fortune 500* estarem a liderar a implementação de políticas antidiscriminação com 91% das empresas proibindo a discriminação com base na orientação sexual (Human Rights Campaign, 2022), ainda prevalecem as desigualdades, tanto salariais, de tratamento e de oportunidades, em grande parte do universo empresarial. Questões que exacerbam a discriminação da homossexualidade no mercado de trabalho podem estar ligadas à situação e contexto de cada país, quer ao nível de normas culturais e religiosas, quer resultante da falta de proteção legal ou de políticas organizacionais de proteção e inclusão.

A ausência de identidades LGBT públicas, por meio de proibições legais e/ou homofobia cultural, combinada com a falta de instituições democráticas podem ser obstáculos fundamentais para a igualdade LGBT, em países maioritariamente não ocidentais onde os direitos LGBT ainda não existem (Rahman, 2020, p. 24).

2.3.2. Consequências da discriminação

Qualquer tipo de discriminação, inclusive a discriminação em função da orientação sexual, representam uma injustiça moral para as pessoas que sofrem dela, já que todos merecemos igualdade e um tratamento justo. A dignidade no local de trabalho é fundamental já que engloba a autovalorização, o respeito próprio e inclui a dignidade, a estima e o respeito concedidos por outros. Logo, ameaças à dignidade prejudicam a segurança e a autenticidade dos trabalhadores LGBT e, por sua vez, podem causar danos sociais, profissionais, físicos e psicológicos (Ng & Rumens, 2017).

Além da injustiça moral, estes tipos de comportamentos preconceituosos e discriminatórios podem ter consequências negativas não só na saúde física, na saúde mental e na vida pessoal, mas também na vida profissional dos trabalhadores gay, pondo em risco o seu bem-estar emocional, a sua satisfação no trabalho e na sua produtividade (Ozeren, 2014; Steffens et al, 2016).

Decorrentes da discriminação sofrida, os trabalhadores gay acabam por demonstrar atitudes negativas e de isolamento, que prejudicam a construção das suas relações interpessoais, que por sua vez podem ter implicações na construção das redes informais, na partilha de informações, nas avaliações de desempenho e nas oportunidades de crescimento e progressão de carreira (Ozeren, 2014; McFadden, 2015; Pichardo et al., 2019; Gato, 2022).

Ozeren (2014) destaca ainda que, ao verem as suas competências profissionais questionadas e a não lhes serem delegas funções, a produtividade e a capacidade de atingir metas dos colaboradores LGBTQIA+ também são afetadas, logo, o seu desempenho, a sua satisfação, o seu ajustamento, o seu

empenhamento e o seu comprometimento organizacional também decrescem. “Mais importante é a descoberta de que as percepções dos colaboradores sobre a utilização das suas competências contribuem significativamente para a sua satisfação no trabalho.” (Ng & Rumens, 2017, p. 117).

Deste modo, existe um desperdício e uma desvalorização dos recursos humanos existentes, que tem como consequência direta um desempenho global da organização negativo, onde a organização acaba por ser prejudicada em questões de dinâmicas organizacionais, na produtividade global e nos resultados (Ozeren, 2014; Pichardo et al., 2019; Gato, 2022).

Apesar de se aparentar menos flagrante e mais breve que a discriminação formal, a discriminação subtil acaba por ter um efeito igualmente significativo na saúde e no bem-estar físico e psicológico dos colaboradores homossexuais. As microagressões, a alienação ou até o ostracismo de que são alvos ameaçam necessidades psicológicas básicas como sentimentos de pertença (Ng & Rumens, 2017; DeSouza et al., 2017).

A própria diferença de tratamento e de realidades laborais mostram claramente que os colaboradores LGBTQIA+ estão em desvantagem quando comparados à população normativa. Os primeiros reportam níveis mais altos de *burnout*, depressão e ansiedade e níveis mais baixos no que diz respeito à qualidade de vida, ao comprometimento e à eficácia laboral em comparação com pessoas normativas (Beatriz & Pereira, 2022, p. 3).

Este tipo de discriminação subtil e interpessoal também pode ter como consequência o chamado stresse de minorias, provocado pela antecipação do estigma, pela ocultação da própria orientação sexual (Gato, 2022) e pela criação de ambientes sociais hostis e stressantes, repletos de preconceito e episódios de discriminação. Consequentemente, levam ao surgimento de problemas de saúde mental, como depressão, ansiedade e exaustão emocional (Ng & Rumens, 2017; DeSouza et al., 2017). Além disso, este stresse adicional no local de trabalho pode espalhar-se e afetar negativamente as relações fora deste contexto, onde até a própria vida doméstica dos colaboradores vítimas desta discriminação pode ser afetada (Pichardo et al., 2019).

Noutra vertente de consequências da discriminação sexual, colegas de trabalho que também se identifiquem como gay, ou mesmo qualquer outra identidade queer, ao testemunharem situações de discriminação, mesmo não estando diretamente sujeitos a incidentes homofóbicos, podem sentir-se desconfortáveis e pressionados a utilizarem certas estratégias identitárias, o que por sua vez pode causar distração nas suas tarefas no local de trabalho (McFadden, 2015).

2.4. Estratégias identitárias para gerir a visibilidade, combater e lidar com a heteronormatividade e a discriminação

Como pudemos observar nos pontos anteriores, a heteronormatividade e a discriminação das minorias sexuais têm consequências negativas não só na vida profissional e no desenvolvimento da carreira, mas também na saúde e na vida pessoal dos colaboradores gay. Logo, é imperativo estudar e perceber que estratégias identitárias as minorias sexuais adotam para lidar com estas situações, para que a sua adaptação a diferentes contextos seja facilitada, e, para que, no caso das organizações, consigam alocar recursos para mitigar ou erradicar a discriminação no local de trabalho.

Relativamente à escolha e utilização de estratégias de gestão de identidade, cada indivíduo utiliza estratégias diferentes em resposta a experiências passadas, a contextos variados e a diferentes percepções de risco e aceitação, ou seja, há uma gestão ponderada e continua da expressão da sua identidade (Bry et al. 2017). No contexto laboral, estas estratégias são essenciais para pessoas homossexuais visto que ajudam a equilibrar o receio de rejeição e discriminação e o desejo de construir relações de trabalho autênticas e um senso de integridade pessoal (King, Mohr, Peddie, Jones & Kendra, 2017). Também lhes dão oportunidade de controlar quando, de que forma e a quem devem revelar ou não sua orientação sexual, enquanto avaliam os riscos, benefícios e consequências inerentes a qualquer das decisões (Ozeren, 2014).

2.4.1. Antecedentes e motivações na escolha da estratégia de gestão de identidade

Se, por um lado, os indivíduos homossexuais prezam pela autenticidade na forma como interagem, mantêm e expressam a sua identidade, por outro lado as preocupações sobre como são percebidos pelos outros são particularmente evidentes em contextos de trabalho, onde a maioria dos colaboradores tenta causar boas impressões, quer seja aos supervisores, colegas de trabalho ou a subordinados. Antes de explorarmos que tipo de estratégias de gestão de identidade existem e de que modo são adotadas, torna-se importante compreender quais são os fatores ou antecedentes que influenciam estas escolhas e decisões.

Segundo Clair, Beatty e MacLean (2005), a decisão de revelar ou não a orientação sexual em âmbito laboral depende de fatores contextuais e individuais. Quanto aos fatores contextuais, apontam o clima da organização, a área profissional, as proteções legais e as relações interpessoais no local de trabalho. Já nos fatores individuais, os autores apontam motivações como a preservação das relações existentes e a possibilidade de criar mudanças sociais.

Já Ragins (2008) apresenta um modelo de três antecedentes que afetam a escolha de estratégia de gestão de identidade: fatores psicológicos internos, como a autoverificação e a centralidade de identidade, que é definida como o grau em que um aspecto da identidade de alguém é pessoalmente importante (King et al., 2017); consequências possíveis da revelação, sejam estas positivas ou negativas; e fatores ambientais como a presença de outras pessoas LGBTQIA+ na organização, relações de apoio e aliados heterossexual, e apoio organizacional (McFadden, 2015). É importante ressaltar que este modelo descreve a gestão da identidade como um processo contínuo e constante e não só como uma dicotomia de revelação/ não revelação. De forma semelhante ao modelo conceptual de Clair et al. (2005), este modelo enfatiza os antecedentes individuais e organizacionais aos das possíveis consequências dessas decisões de divulgação.

Assim sendo, o apoio que os colaboradores gay recebem por parte dos colegas e superiores hierárquicos é uma das razões fundamentais que dita a sua disposição ou apreensão quanto à revelação da sua identidade sexual. Podemos compilar outros fatores que dificultam ou facilitam a escolha de estratégia e o processo geral de gestão da sua identidade, começando pela existência de um clima e cultura organizacional que integre políticas e práticas de inclusão de diversidade e antidiscriminação, grupos de apoio LGBTQIA+ na organização e a existência de outros colegas ou superiores hierárquicos pertencentes à comunidade LGBTQIA+ ou aliados heterossexuais (Ozeren, 2014; King et al., 2017).

Em contrapartida, ambientes de trabalho heteronormativos contribuem para um clima de silêncio sobre temáticas LGBTQIA+. Acabam por silenciar estes indivíduos, forçando-os a esconder a sua identidade sexual e a expressão da mesma, por receio de discriminação ou isolamento (Priola et al., 2014).

Segundo King et al. (2017), as estratégias de gestão de identidade variam dependendo de antecedentes situacionais e individuais, ou de uma combinação de ambos. Em relação aos antecedentes situacionais que se mostram proeminentes para a escolha de estratégia identitária, os colaboradores gay concentram-se em explorar as características das pessoas com quem interagem, ou seja, estudam o género, a orientação sexual, a situação hierárquica e possíveis sinalizações de aceitação ou rejeição de minorias sexuais vindas dessas pessoas. Por conseguinte, os autores concluem que é mais provável para os colaboradores gay escolherem estratégias de revelação em interações com outros colaboradores LGBTQIA+, colegas que já deram a entender saber ou aceitar a

sua orientação sexual, a mulheres e a colegas no mesmo nível hierárquico ou inferior, visto que esperam melhores reações vindas destas pessoas.

Outros autores e estudos anteriores confirmam e apoiam esta conclusão. Ao estudar o género, a sexualidade e a idade das pessoas que formam relações de amizade com colegas gay, Rumens (2012) revela que as mulheres se apresentam como aliadas heterossexuais dos colaboradores gay o que, por sua vez, se mostra vantajoso na criação de ambientes de trabalho mais acolhedores para colaboradores gay. Já Willis (2010) examinou as interações no local de trabalho entre jovens LGBT e colegas LGBT mais velhos. Concluiu que colaboradores gay mais jovens que tenham um mentor ou colegas mais velhos pertencentes à comunidade LGBTQIA+ revelam melhores resultados no trabalho. Estes relacionamentos interpessoais no contexto laboral proporcionam formas de apoio enquanto os colaboradores gay gerem e negociam a sua identidade e obstáculos encontrados em ambientes laborais normativos (Gacusan, Uy, Yu & Hechanova, 2020).

Todavia, os autores constataam que em interações com superiores hierárquicos, grande maioria dos colaboradores gay tendem a recorrer a estratégias de ocultação, devido à dinâmica de poder implícita e aos riscos inerentes a uma má reação (King et al., 2017). Esta conclusão é reforçada por 67% das pessoas LGBTI inquiridas em Portugal pela FRA, que dizem não revelar a sua orientação sexual aos superiores hierárquicos ou chefes de departamentos (FRA, 2020).

Referente aos antecedentes individuais, King et al. (2017) evidenciam vários fatores incluindo características do próprio individuo e suas perceções dos contextos laborais. A antiguidade do colaborador gay também influencia a escolha da estratégia, uma vez que indivíduos que integram pela primeira vez uma organização têm níveis de incerteza acrescidos e sofrem pressão para serem socialmente aceites e integrados nas relações interpessoais (Santos & Alcaire, 2020). Experiências passadas com discriminação também têm influência nesta escolha, já que tornam os colaboradores gay mais suscetíveis a utilizarem estratégias de *passing* ou ocultação (Di Marco et al., 2021).

Quanto às diferenças individuais, o estigma que os colaboradores gay têm com a sua própria identidade sexual é um dos fatores que condiciona a forma como a gerem, já que “[a] homonegatividade internalizada tem sido associada a sentimentos de vergonha e autoestima reduzida que provavelmente influenciariam a gestão de identidade.” (King et al., 2017, p. 483). A própria incerteza que têm sobre a sua identidade social e coletiva como membro da comunidade LGBTQIA+, também acaba por influenciar as suas decisões na escolha de estratégia de gestão da identidade no local de trabalho.

2.4.2. Tipos de estratégias de gestão de identidade

De acordo com Bry et al. (2017), as minorias sexuais possuem identidades estigmatizadas invisíveis, ou seja, a sua orientação sexual não normativa não é imediatamente aparente, sendo confrontadas com tomadas de decisões complexas e contínuas para gerir que informações escolhem partilhar e apresentar no seu ambiente social. Isto significa que ao se absterem de se associar publicamente com uma identidade estigmatizada ocultável, podem criar oportunidades para contornar experiências discriminatórias. Já dar visibilidade à sua orientação sexual pode resultar no oposto, ou seja, “[a] identificação pública com uma identidade estigmatizada pode resultar em atos de discriminação ou rejeição.” (Bry et al., 2017 p. 745). Esta gestão da visibilidade parte assim de um processo dinâmico de descoberta, de reconhecimento intrapessoal e de vivências com o estigma.

Posto isto, a gestão de identidade mostra-se importante em âmbito laboral, visto que o local de trabalho geralmente é dos contextos onde existem das interações sociais mais importantes para as pessoas, apenas atrás da família. Posto isto, existe uma variedade de estratégias de gestão de identidade que podem ser usadas pelas minorias sexuais para gerir a identidade, controlar os níveis e condições de divulgação da orientação sexual em interações sociais e lidar com a heteronormatividade e discriminação laboral (King et al., 2017; Di Marco et al., 2021; Gacusan et al., 2020).

Vários autores apresentam tipos de estratégias identitárias, como por exemplo, Woods (1993), que aponta a existência de três estratégias de gestão de identidade abrangentes: a falsificação, fabricação ou *acting* (Chung, 2001), que é a negação da orientação sexual verdadeira e simultaneamente envolver-se num relacionamento heterossexual ou optar pela criação de uma falsa identidade profissional heterossexual, por exemplo, ao alterar pronomes quando falam dos seus parceiros do mesmo sexo. O autor também apresenta a estratégia de evitar falar ou confirmar informações relacionadas à sua vida privada. Normalmente, os indivíduos que escolhem esta estratégia evitam eventos sociais de trabalho e, conseqüentemente, enfraquecem as suas relações interpessoais. Por último, também apresenta a estratégia de integração, ou seja, aceitar e revelar publicamente a homossexualidade.

Já Chung (2001) estudou que tipo de reações existem quando os indivíduos são confrontados com a discriminação, identificando quatro tipos de estratégias de *coping*: uma das estratégias é desistir e abandonar um emprego para evitar a discriminação, sem justificar a sua saída; outra estratégia é o silêncio, onde não existe reação e a discriminação laboral é simplesmente tolerada; o apoio social também é outra estratégia, onde a vítima de discriminação procura a sua família e amigos como fonte

de apoio e conforto; e, por fim, a utilização do confronto como estratégia, onde a discriminação é abordada e discutida diretamente com o agressor, de forma formal ou informal.

Por outro lado, Clair, Beatty e MacLean (2005) indicam que as pessoas podem recorrer a três diferentes estratégias de revelação da identidade. A estratégia de sinalização, onde os indivíduos dão dicas e pistas subtis, utilizando linguagem ambígua, tópicos de conversa específicos e mensagens não-verbais, de modo a testar reações ou a dar a entender a sua identidade apenas a pessoas escolhidas e a permanecer incógnita para outros. A estratégia de normalização, que passa por revelar claramente a identidade e tentar fazer que a aparente diferença se torne algo comum e banal. Nesta estratégia os indivíduos assimilam a cultura e normas organizacionais e negam que a sua diferença invisível seja importante em contexto laboral. Por último, a estratégia de diferenciação que ocorre quando as pessoas destacam a sua identidade sexual e a sua diferença, de modo a apresentá-la como igualmente válida, numa tentativa de mudança de perceções e comportamentos.

Mara, Ginieis e Brunet-Icart (2021) apresentam um modelo de estratégias para lidar com a discriminação homofóbica no trabalho, que se separa em quatro tipos: estratégias internas, externas, reativas e proativas. Dentro das estratégias internas que os autores compilam, evidenciam que quem recorre a este tipo de estratégia não procura revelar a sua identidade sexual no trabalho, por isso são estratégias subtis e difíceis de identificar. Por conseguinte, também salientam que estas pessoas podem recorrer a estratégias internas preventivas com a avaliação de possíveis riscos e com a adoção de atitudes e comportamentos de género que correspondem a expectativas e normas tradicionais. Controlam cores e estilos na maneira de vestir, o tipo de conversas e a linguagem corporal que apresentam (Speice, 2020) de modo a evitarem situações de discriminação.

Ainda na linha das estratégias internas, os indivíduos demonstram cuidado na escolha do trabalho ou áreas profissionais onde esperam encontrar ambientes mais tolerantes, ou até optam por trabalhar por conta própria, fazendo uso das suas capacidades empreendedoras. Já estratégias internas de afastamento ou descomprometimento consistem no indivíduo se desconectar das fontes de discriminação ao desapegar-se emocionalmente, a ignorar e a isolar-se, a pedir transferência, a mudar de cidade ou a despedir-se. Por outro lado, o próprio desempenho e reputação dos colaboradores homossexuais podem ser utilizados como estratégias. Ao amplificarem a sua performance, podem tornar-se o colaborador mais desejado, que assume as tarefas mais difíceis e tem melhor desempenho que os colegas heterossexuais do mesmo género (Mara et al., 2021).

Nas estratégias externas, os colaboradores gay recorrem às suas esferas pessoais, que se encontram fora do contexto do trabalho, para lidarem com a discriminação laboral, procurando um empoderamento emocional e coletivo, ajuda psicológica e, em situações mais extremas, ajuda legal (Mara et al., 2021).

Já as estratégias reativas são utilizadas pelos colaboradores gay quando têm uma situação estável de trabalho ou já se encontram numa posição sénior na organização. São ações que envolvem revelar a orientação sexual e reportar as situações de discriminação à gestão de topo ou aos Recursos Humanos, seguindo-se o confronto dos agressores. Normalmente, este tipo de estratégia “(...) envolve pouco ou nenhum empoderamento coletivo, uma vez que não visam construir alianças, mas focam-se no combate às manifestações de discriminação.” (Mara et al., 2021, p. 345).

Por fim, nas estratégias proativas os colaboradores gay recorrem ao envolvimento de agentes externos no combate à discriminação no trabalho. Frequentemente desenvolvem relações de confiança com colegas e ganham assim aliados no local de trabalho, que os ajudam a proteger-se de possíveis rumores e de comportamentos ou episódios discriminatórios. Outra opção dentro deste tipo de estratégia é utilizarem o empoderamento político e inserirem-se em organizações LGBTQIA+, frequentarem conferências profissionais, tentarem educar os outros ativamente, servirem como *role models* e utilizarem a Internet e as redes sociais para projetar o seu ativismo (Mara et al., 2021).

Várias destas estratégias podem ser combinadas ou utilizadas simultaneamente, dependendo dos variados fatores e contextos onde os colaboradores gay se inserem. Podem também alterar o tipo de estratégias utilizadas ao longo da carreira, e cabe ao colaborador gay analisar e escolher a/s estratégia/s que melhor se adequa/m à realidade que vivenciam no dia a dia laboral.

Segundo a FRA (2020), quando questionados sobre o grau de abertura sobre a sua orientação sexual no trabalho, apenas 14% dos inquiridos em Portugal dizem revelá-la totalmente neste contexto. Outros 27% dos inquiridos dizem esconder ser LGBTI e os restantes 59% são seletivamente abertos sobre isso. Isto significa que, por exemplo, um homem gay pode escolher revelar a sua orientação sexual apenas a um número limitado de pessoas, mas manter uma identidade falsa para as restantes.

A tentativa de indivíduos homossexuais esconderem a sua identidade pode ser chamada de *passing* (fingir ser heterossexual), “(...) na maioria dos casos, colaboradores gay tendem a comportar-se de maneiras mais masculinas (...) para cumprir as normas heterossexistas compulsórias que prevalecem na sociedade.” (Ozeren, 2014, p. 1213). Muitas vezes o sentimento de obrigação que estas

normas causam nos colaboradores homossexuais “(...) leva-os a construir identidades ‘sexuais’ e ‘de trabalho’ separadas.” (Priola et al, 2014, p. 489).

Organizações heteronormativas limitam o desenvolvimento de uma identidade profissional que consiga englobar uma identidade sexual diferente da norma. Surge assim a necessidade de demarcar a identidade sexual da identidade profissional, com a criação de uma “(...) fachada de conformidade com colegas e gerentes (...) suprimindo a essência de quem realmente são.” (Priola et al, 2014, p. 491).

Aliás, alguns colaboradores homossexuais entendem que a sua orientação sexual é um assunto privado e irrelevante para sua vida profissional, algo que é confirmado no Projeto ADIM, onde 54% das pessoas argumenta que a sua orientação sexual é uma questão privada (Pichardo et al., 2019).

Já outros classificam-na como um ato pouco profissional e acabam por manipular a sua performance de gênero e sexualidade para atingirem um ideal de profissionalismo ao adotarem estratégias de gestão de identidade consistentes com a apresentação de estereótipos e de expressões de gênero mais masculinas e heterossexuais. De acordo com o conceito de hegemonia sexual, é aceitável ser gay no local de trabalho, desde que não se seja considerado demasiado gay, já que isso é percebido como falta de profissionalismo (Speice, 2020).

Os resultados do Projeto ADIM revelam que ao questionarem colaboradores LGBTI sobre o porquê de não falarem abertamente sobre a sua orientação sexual ou identidade de gênero em contexto laboral, 43% das pessoas inquiridas revelam que pretendem evitar estereótipos ou preconceitos, 32% querem evitar ter de dar explicações, 24% pretendem evitar que a sua orientação sexual ou a identidade de gênero abafem ou sejam mais relevantes que outras características da sua personalidade e das suas competências profissionais. Já outros motivos ilustram a antecipação da discriminação ou da própria interiorização do estigma, onde 21% das pessoas têm receio de perder oportunidades laborais, 18% tem medo da rejeição ou do isolamento, 14% não se assume como LGBTI para que os/as colegas não se sintam desconfortáveis, e, por último, 7% das pessoas mostram receio em perder o trabalho (Pichardo et al., 2019).

2.4.3. Consequências da escolha da estratégia de gestão de identidade

O processo de gestão de identidade e a escolha de uma ou várias estratégias identitárias, dependendo de inúmeros fatores, contextos complexos e recursos disponíveis, traz um peso acrescido para os colaboradores gay que se veem obrigados a ocupar bastantes recursos psicológicos nesta gestão (McFadden, 2015; Bry et al., 2017). Este esforço acaba por ter consequências ao nível da saúde mental e bem-estar emocional, como sentimentos de desgaste, fadiga, ansiedade e isolamento social,

que por sua vez têm consequências negativas no desenvolvimento pessoal e na produtividade do colaborador (Bry et al., 2017; Gato, 2022). De igual forma, os colaboradores gay também estão em desvantagem comparativamente aos colegas heterossexuais que não passam por este desgaste cognitivo (Santos & Alcaire, 2020; Gato, 2022).

Contudo, e segundo McFadden (2015), a literatura destaca as consequências negativas e o custo cognitivo decorrente da pressão das estratégias de *passing*, omissão ou não revelação da orientação sexual, em contrapartida às consequências positivas da revelação, que, segundo o autor, se apresentam como maior comprometimento afetivo e organizacional, melhoria de sentimentos de satisfação e motivação, menor ambiguidade e conflito de papéis e maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Ragins (2008) acrescenta ainda que o grau de *outness* pode variar entre contextos de trabalho e fora deste e as discrepâncias sentidas e vividas entre estes contextos podem levar à chamada desconexão entre revelações, que apresenta resultados internos prejudiciais ao indivíduo.

DeSouza et al. (2017) afirmam que a investigação revela que colaboradores gay que sejam *out*, ou seja, escolhem estratégias onde revelam a sua orientação sexual, demonstram mais satisfação no trabalho, boa autoestima, bem-estar psicológico, resiliência, atitudes positivas em relação ao trabalho, maior empenhamento, menos ambiguidade no papel a desempenhar, menos conflitos e a relação com os colegas e as dinâmicas de equipa melhoram.

Ozeren (2014) considera que *coming out* no local de trabalho tem implicações para a própria organização e para promoção da inclusão dos colaboradores gay, visto que aumenta a sua visibilidade na organização, alivia tensões interpessoais entre colaboradores e reforça as interações entre equipas no local de trabalho, tal como DeSouza et al. (2017) salienta. Em contrapartida Willis (2010) sugere que ser abertamente gay pode levar a conflitos e pode ameaçar a visibilidade da sexualidade de colegas “no armário” ou pode levar a acusações de assédio sexual. Papadaki e Giannou (2021) acreditam que apesar dos benefícios positivos em estar *out*, não podemos esquecer que também deixam os colaboradores gay mais vulneráveis a serem vítimas de preconceito, assédio e perda do trabalho.

Estratégias de *coping* onde o colaborador gay procura de apoio vindo de relações de intimidade e proximidade com colegas aliados, outros colegas LGBTQIA+ ou mentores, podem fornecer soluções para algumas das consequências negativas da possível discriminação no local de trabalho, para além de serem uma ajuda valiosa durante o processo de gestão de identidade e, por fim, de serem uma fonte de afirmação, de autenticidade e de apoio emocional (Rumens, 2018).

Já Clair et al. (2005) resumem os riscos da escolha de estratégias de *passing*, a nível individual e a nível interpessoal. A nível individual, a restrição da expressão da identidade pode trazer danos psicológicos provenientes do esforço constante de ocultação e do sentimento de ser uma farsa, proveniente das fabricações sobre questões pessoais que tentam assegurar a ignorância dos colegas quanto à realidade da sua identidade sexual. Ao nível das relações interpessoais, os autores afirmam que os indivíduos que escolhem estas estratégias sentem-se mais isolados dos colegas.

Por vezes este isolamento dos colaboradores gay é propositado uma vez que sentem necessidade de manter uma distância pessoal que permita esconder a sua diferença. No entanto, isto pode acabar por prejudicá-los profissionalmente, como Santos e Alcaire (2020) revelam. Segundo os autores, este distanciamento contribui para a criação de ambientes de trabalho com baixos níveis de satisfação e produtividade. Também contribui diretamente para a existência de grupos de trabalho não coesos, com falhas de comunicação e conflitos constantes. Por outro lado, Van Laar, Meeussen, Veldman, Van Grootel, Sterk e Jacobs (2019) referem que este distanciamento tem custos para toda a organização, uma vez que os colaboradores com identidades estigmatizadas podem tentar esconder e ajustar as suas identidades, e até e assimilar o contexto organizacional heteronormativo, o que impossibilita a organização de potenciar e lucrar com a diversidade.

A utilização da distância com o objetivo de esconder a diferença limita os acessos à informação, aos espaços de encontros informais, a redes de *networking* e a oportunidades de mentorias (McFadden, 2015), que, por sua vez, têm efeitos negativos a longo prazo na progressão de carreira. Segundo os resultados do Projeto ADIM, “(...) 15% das pessoas LGBTI evitaram, pelo menos uma vez, espaços ou eventos corporativos tais como lanches, jantares de trabalho ou viagens de incentivo para evitar falar ou mostrar aspetos da sua vida pessoal.” (Pichardo et al., 2019, p. 10).

Quanto às relações fora do trabalho, também acabam por sair prejudicadas, visto que ao negar a existência dos seus parceiros e famílias, estes podem sentir-se desvalorizados. Posto isto, os colaboradores gay que escolhem esconder os seus parceiros e família, acabam por perder inúmeros direitos e benefícios relacionados com questões familiares, como por exemplo, ausências por falecimento, licenças de casamento, baixa médica por saúde ou acidente do cônjuge ou filhos (Pichardo et al., 2019).

2.5. Políticas e práticas organizacionais de inclusão e antidiscriminação

Mais recentemente, o Projeto ADIM (Pichardo et al., 2019) permitiu constatar que, embora nos últimos anos, Espanha e Portugal tenham aprovado leis pioneiras a nível mundial para o

reconhecimento e inclusão das minorias sexuais e de género, existem ainda diversas situações de LGBTI-fobia em contexto organizacional. Beatriz e Pereira (2022) confirmam que visões, crenças homofóbicas e atitudes negativas sobre as pessoas LGBTQIA+ ainda prevalecem em Portugal.

Partindo deste pressuposto, encontramos vários motivos para justificar a inclusão da diversidade nas organizações. Além da necessidade óbvia do cumprimento das leis antidiscriminação em vigor nos respetivos países, a inclusão da diversidade pode ser encarada como um meio para a disseminação de valores éticos que criem espaços seguros para todos, como o chamado *moral case for diversity*, ou como uma forma de alcançar vantagem competitiva a partir de uma força de trabalho diversa que maximiza talentos e competências diversificadas, com o chamado *business case for diversity* (Ng & Rumens, 2017; Di Marco et al., 2021). Ao adotar uma estratégia de marketing que mostre a organização como amigável para a comunidade LGBTQIA+, “(...) pode-se obter acesso a um conjunto de talentos que antes estavam fora dos limites e, posteriormente, colher benefícios de criatividade, de produtividade e económicos.” (McFadden, 2015, p. 151).

Para as organizações, apoiar questões relacionadas aos direitos das minorias sexuais releva-se como um fator decisivo para a criação de um clima de abertura, afirmação e validação, que encoraja os colaboradores a assumirem a sua orientação sexual (Ng & Rumens, 2017). Estes climas de abertura, aliados às políticas de inclusão e antidiscriminação, têm consequências favoráveis nos níveis de comprometimento afetivo e de comportamento de cidadania organizacional. Também aumentam a produtividade e reduzem a ansiedade relacionada à antecipação da discriminação (McFadden, 2015; DeSouza et al, 2017). Simultaneamente, a existência de medidas inclusivas faz com que os colaboradores LGBTQIA+ se sintam mais seguros no local de trabalho (Santos & Alcaire, 2020).

Consequentemente, como os colaboradores LGBTQIA+ têm menos necessidade de esconder a sua orientação sexual ou identidade de género, conseguem “(...) ter uma voz, experienciam menos stresse e sintomas de depressão, e relatam melhoras do bem-estar mental. (...) Como resultado, eles usufruem de maior satisfação no trabalho, podem contribuir mais plenamente para suas funções e têm experiências de carreira mais positivas.” (Ng & Rumens, 2017, pp. 113-114).

Políticas e práticas inclusivas e antidiscriminação apresentam vários tipos e formas. Segundo a literatura, políticas formais deste tipo podem ser regras escritas, a publicação de declarações de compromisso com a inclusão da diversidade e medidas disciplinares contra a homofobia, por exemplo. Já o próprio apoio, alinhamento e posicionamento da chefia de topo sobre promoção da diversidade e inclusão pretendem fomentar o compromisso organizacional e o alinhamento da visão dos

colaboradores à cultura da empresa (DeSouza et al., 2017; Ng & Rumens, 2017; Di Marco et al., 2021; Di Marco et al. 2022; Mara et al., 2021).

Outros exemplos de políticas formais são a criação de programas de formação sobre a diversidade, direcionados tanto às chefias como a colaboradores, têm como objetivo evoluir competências na gestão da diversidade, desconstruir estereótipos preconcebidos, consciencializar as pessoas sobre o preconceito inconsciente e alertar para as consequências negativas da discriminação. Por fim, a criação de espaços seguros para os colaboradores LGBTQIA+ e a inclusão dos parceiros e dos filhos dos colaboradores gay nos programas de benefícios familiares e eventos sociais da organização também constituem medidas que pretendem diminuir assimetrias e melhorar a inclusão (DeSouza et al., 2017; Ng & Rumens, 2017; Di Marco et al., 2021; Di Marco et al. 2022; Mara et al., 2021).

No diz respeito às práticas mais informais, podemos apontar a consciencialização e criação de redes de apoio que promovam um ambiente de trabalho seguro, a participação em eventos de celebração da comunidade LGBTQIA+ e a normalização da utilização de linguagem inclusiva, mesmo nas conversas informais. Também com a criação de reuniões educativas que esclareçam, reduzam o desconforto, a ignorância e a desinformação e fomentem a comunicação e as relações interpessoais no local de trabalho (DeSouza et al., 2017; Di Marco et al., 2021; Mara et al., 2021).

Di Marco et al. (2022) reconhecem que apesar destas tentativas organizacionais de mudanças de valores e de desconstrução de crenças poderem parecer irrealistas num curto período, pelo menos começam a remodelar o que é considerado apropriado para o ambiente laboral e a introduzir um novo discurso inclusivo e de apoio aos colaboradores LGBTQIA+.

Organizações que reconhecem que, para conseguirem acompanhar as mudanças sociais, necessitam valorizar a diferença e integrar na sua força de trabalho pessoas diversas, demonstram que têm uma cultura organizacional que espelha a realidade da sociedade e que trabalha as questões da diversidade inserindo-as nos seus objetivos estratégicos. Se assim não o for, correm o risco “(...) de “pinkwashing” (...), ou seja, ter políticas meramente cosméticas relativas às pessoas LGBTI que apenas servem para beneficiar este grupo de consumidores/as (...), sem apostar decididamente no respeito e na integração.” (Pichardo et al., 2019, p. 18).

Podemos concluir que é necessário promover valores de aceitação de modo a tentar moldar mentalidades, a ajudar a mudar certos preconceitos sociais e a promover a igualdade e a justiça para todos, incluindo as pessoas LGBTQIA+ nos mais variados contextos, inclusive o laboral.

CAPÍTULO III – METODOLOGIA

O capítulo da metodologia da investigação tem como finalidade apresentar as opções metodológicas, explicar e justificar os procedimentos e instrumentos utilizados, relatar a maneira como os dados foram recolhidos, bem como as dificuldades sentidas durante a realização da investigação.

Segundo Coutinho (2021), a metodologia deve incluir elementos como: a explicação do enfoque de investigação; a descrição da população alvo e a definição da amostra; a justificação e a descrição dos instrumentos escolhidos; e a descrição dos procedimentos adotados no estudo.

3.1. Objetivos de estudo

A formulação da problemática de estudo é o fio condutor da investigação, visto que permite a deteção e identificação de um problema real, e centra, organiza, delimita, clarifica e guia a investigação (Coutinho, 2021). A partir dessa formulação, surgem as questões de partida, que devem ser claras, exequíveis e pertinentes, já que com elas o investigador “(...) tenta exprimir o mais exatamente possível aquilo que procura saber, elucidar, compreender melhor.” (Quivy & Campenhoudt, 2013, p. 44).

Ligados à problemática de investigação e questões de partida, surgem os objetivos de investigação que, tal como Coutinho (2021) refere, podem ser classificados como exploratórios ou descritivos quando nos aproximam a problemáticas pouco conhecidas e implicam “[i]dentificar e/ou descrever características ignoradas até ao momento. Quantificar a frequência de algum fenómeno social. Selecionar problemas ou áreas de interesse para a investigação.” (Coutinho, 2021, p. 51).

Posto isto, as questões de partida que proponho para responder à problemática de investigação são:

Questão 1: Que contornos assume a discriminação dos homens gay no mercado de trabalho?

Questão 2: Que estratégias identitárias são usadas pelos homens gay para gerir a sua visibilidade e para combater e lidar com a heteronormatividade e a discriminação do mercado de trabalho?

Intimamente ligado às questões formuladas, o objetivo geral deste estudo foca-se na investigação das perceções de discriminação sofrida pelos homens gay no mercado de trabalho português e a análise das estratégias de gestão de identidade que estes utilizam para gerir a visibilidade da sua orientação sexual e para tentar combater e lidar com o preconceito. Já os objetivos específicos desdobram-se em:

Objetivo 1: Analisar e explorar a discriminação laboral, as experiências concretas dos colaboradores gay e os efeitos resultantes da discriminação;

Objetivo 2: Compreender e explorar as estratégias identitárias usadas pelos colaboradores gay para gerir a sua visibilidade, combater e lidar com a heteronormatividade e a discriminação no mercado de trabalho e as suas respetivas consequências;

Objetivo 3: Aferir que tipo de políticas e práticas de inclusão e antidiscriminação das minorias sexuais existem nas organizações onde trabalham os entrevistados e os efeitos que estas têm;

Objetivo 4: Propor políticas e práticas organizacionais destinadas à sensibilização e promoção da inclusão de colaboradores LGBTQIA+ na cultura e dinâmicas organizacionais.

3.2. Tipo de abordagem

Partindo de um paradigma fenomenológico no qual se pretende compreender comportamentos, a escolha de realizar uma pesquisa exploratória assegura a compreensão e a explicação de fenómenos sociais dos quais pouco se conhece, quer em termos práticos quer teóricos (Gomes & Cesário, 2014).

Quanto ao tipo de abordagem de investigação, uma abordagem qualitativa das questões sociais procura aprofundar os testemunhos pessoais dos sujeitos, perceber como interpretam diversas situações, o significado que estas situações acabam por ter para eles e compreender as vivências do ponto de vista de quem as vive (Countinho, 2021).

A metodologia qualitativa centra-se na compreensão e na explicação das dinâmicas das relações sociais, que são aspetos da realidade que não podem ser quantificados. Foca-se na interpretação de problemas, experiências e realidades vivenciadas, através de valores, crenças, motivações e opiniões dos indivíduos ou grupos de indivíduos (Gerhardt & Silveira, 2009). Ou seja, a adoção de uma metodologia qualitativa “(...) refere-se a trabalhos científicos em que o investigador procura dar sentido a fenómenos sociais e aos significados que as pessoas atribuem ao experienciá-los.” (Gomes & Cesário, 2014, p. 128).

Tento isto em consideração, e já que a escolha do tipo de abordagem deve ser feita de acordo com a natureza da problemática de investigação, a escolha de uma abordagem metodológica qualitativa e exploratória é óbvia. Procuo conhecer, recolher, explorar, analisar e interpretar testemunhos, atitudes, valores, experiências e vivências, originando um conhecimento mais próximo de certas realidades que outras técnicas não permitiriam (Barañano, 2004). Para além de esta abordagem

permitir atingir os objetivos de investigação propostos, também permite explorar detalhadamente um tema pouco estudado e de grande sensibilidade.

3.3. Instrumento de recolha de dados

Quanto à escolha do método de recolha de dados, segundo Barañano (2004), o levantamento ou inquérito é o método mais utilizado pela área da Gestão. Este consiste na recolha da informação, quer por via oral ou escrita, com base numa amostra representativa.

As entrevistas “(...) pressupõem uma interação entre o entrevistado e o investigador, possibilitando a este último a obtenção de informação que nunca seria conseguida através de um questionário (...)” (Coutinho, 2021, p. 141). Posto isto, a entrevista é o método de recolha de dados selecionado para esta investigação, visto que se pretende aprofundar e adquirir conhecimentos específicos a partir de vivências e perceções dos entrevistados acerca de determinados acontecimentos ou experiências.

Com as entrevistas semiestruturadas, o investigador organiza um guião de questões previamente definidas sobre o tema de investigação, mas permite ao entrevistado abordar livremente e abertamente os assuntos, com as palavras que desejar e da maneira que lhe convier no desenvolvimento natural do seu discurso. Ou seja, o investigador apenas deve ter o cuidado de reencaminhar o entrevistado para as questões do guião se este se afastar dos objetivos. O investigador também pode pedir esclarecimentos e formular perguntas adicionais no caso da resposta obtida não ser suficientemente esclarecedora (Barañano, 2004; Quivy & Campenhoudt, 2013; Coutinho, 2021).

Posto isto, considera-se a entrevista semiestruturada ideal quando se procura aprofundar “(...) conhecimentos num campo do qual se tem apenas um conhecimento geral e se se pretende adquirir conhecimentos mais específicos (...)” (Barañano, 2004, p. 94), como é o caso desta investigação.

Também é mais adequada para explorar temáticas sensíveis como a proposta, já que, para além de permitir uma maior autenticidade e profundidade das informações recolhidas, também proporciona uma maior flexibilidade na condução da partilha. Este tipo de abordagem fomenta empatia e confiança nos participantes de modo que se sintam preparados e confortáveis a testemunhar e, conseqüentemente, a partilhar informação relevante e esclarecedora para a investigação em causa (Barañano, 2004; Coutinho, 2021).

Por conseguinte, procedeu-se à elaboração de um guião de entrevistas baseado na revisão da literatura feita previamente, mas com espaço para os entrevistados falarem livremente sobre os

assuntos abordados. O guião acabou por se separar em vários grupos de temáticas distintas, começando com um enquadramento geral com intuito de recolher informações base e dados demográficos como idade, grau académico, zona geográfica e profissão atual ou áreas profissionais passadas de cada participante.

No primeiro grupo de perguntas os participantes foram questionados relativamente ao ambiente social de trabalho vivenciado, ou seja, estas questões não se centram só e obrigatoriamente em incidentes vividos pelos participantes, mas sim em toda a envolvente e em todos os intervenientes no local de trabalho, atual ou nos anteriores. É-lhes perguntado sobre a regularidade com que experienciam e presenciam comportamentos e comentários discriminatórios, como reagem confrontados com essas situações e se sentem que estes comportamentos são desvalorizados ou normalizados, se alguma vez presenciaram alguém a ser prejudicado devido à orientação sexual e de que modo é que os estereótipos que rodeiam os homens gay afetam a maneira como expressam a sua identidade no local de trabalho.

Já no seguinte grupo de questões, e ao contrário do grupo anterior, os participantes são questionados sobre a sua perceção de situações específicas de discriminação sexual que os próprios tenham sofrido em qualquer momento da sua experiência no mercado laboral português. No caso de identificarem situações deste tipo, é-lhes perguntado sobre que reações provocaram (em colegas e superiores hierárquicos inclusive) e que consequências lhes trouxeram a nível profissional e pessoal, e se escolheram reportá-las ou não, justificando qualquer das escolhas. Seguidamente, mas ainda neste mesmo grupo de questões, procura-se aferir a realidade da sua identidade no local de trabalho, começando por questionar se a sua orientação sexual é conhecida no local de trabalho e de que forma ocorreu essa revelação ou, no caso da não revelação, o que motivou essa escolha; se ser *out*/não ser *out* traz benefícios ou prejudica, se alguma vez ouviram rumores sobre a sua sexualidade e como isso os condicionou e, por fim, se acham que a sua orientação sexual influencia o tipo de relações interpessoais que criam no trabalho.

Seguidamente, o próximo grupo de questões concentra-se em explorar e conhecer detalhadamente que estratégias de gestão de identidade são utilizadas pelos participantes no local de trabalho para lidar com a heteronormatividade e com a (possível) discriminação; o que influencia a escolha da(s) estratégia(s), se se altera(m) dependendo do contexto (dentro e fora do trabalho), da pessoa com quem interagem ou ao longo do tempo e que consequências estas escolhas trazem. Por

fim, são questionados se, na sua opinião, demonstrar profissionalismo significa algum afastamento da expressão da sua identidade.

Em contrapartida, no seguinte grupo de questões procura-se entender que estratégias são utilizadas pelas organizações para lidar com a discriminação, desde políticas antidiscriminação a práticas de inclusão da diversidade. Também são questionados sobre a percepção da sua eficácia, no caso de existirem. No caso de não existirem, questiona-se o porquê.

Como modo de finalização do guião de entrevistas, que por si só é bastante extenso e de grande profundidade, deixa-se um pedido de sugestões de melhoria, quer no que toca a possíveis medidas a serem implementadas nos locais de trabalho com a finalidade de melhorar a inclusão das minorias sexuais e/ou sensibilizar e combater o preconceito, quer em relação a questões que deveriam ser incluídas no próprio guião ou outras experiências pessoais relevantes a acrescentar.

3.4. Técnicas de amostragem

A população alvo de estudo são os homens gay, na condição de que se encontrem ativos no mercado de trabalho, ou tenham experiências passadas neste âmbito. Visto que não é possível obter testemunhos da totalidade das pessoas pertencentes à população alvo, é necessário definir uma amostra.

A técnica de amostragem que mais se enquadra ao tipo de investigação é a da amostragem não aleatória, visto que existem critérios específicos sobre a população a estudar, e a escolha de entrevistados deriva de características particulares que se consideram relevantes para os objetivos da investigação (Babbie, 2013).

É essencial mencionar que a amostragem escolhida assenta numa combinação de duas técnicas, nomeadamente, a de amostragem não aleatória por conveniência, tendo em conta que alguns dos participantes serão selecionados por estarem mais acessíveis, por fazerem parte dos meus círculos pessoais mais próximos. A segunda técnica que pretendo utilizar é de *snowball*, ou bola de neve, que se apresenta como a obtenção contínua da amostra à medida que os entrevistados sugerem e dão indicações de outras pessoas que tenham as características procuradas. Esta técnica mostra-se útil quando se pretende inquirir populações muito específicas e de difícil acesso, tal como os homens gay (Barañano, 2004).

Segundo vários autores, não existe uma dimensão da amostra recomendada, logo cada investigação deve analisar uma série de fatores, desde o tipo de problema a investigar, os objetivos que

pretende atingir, os recursos disponíveis, a variabilidade dos testemunhos que pretende recolher. É necessário considerar que amostras demasiado grandes podem implicar um desperdício de recursos e amostras muito pequenas podem diminuir a credibilidade dos resultados (Barañano, 2004; Coutinho, 2021). Logo, é difícil quantificar a dimensão da amostra pretendida num número rígido, uma vez que depende da quantidade e qualidade da informação recolhida através do processo de entrevistas.

Relativamente a esta questão, a literatura recomenda continuar a recolha dados qualitativos até que a saturação dos mesmos seja alcançada, ou seja, até que os dados adicionais recolhidos forneçam pouca ou nenhuma informação nova. No entanto, e embora a saturação seja tida como crucial para estabelecer quando terminar este processo, não atingir a saturação pode apenas significar que o fenómeno ainda precisa de continuar a ser explorado posteriormente e que as descobertas obtidas não deixam de ser válidas. Consequentemente, e embora a saturação possa ser útil, esta não responde à questão de qual é o número exato da dimensão da amostra necessária (Saunders, Lewis & Thornhill (2019).

3.5. Caracterização da amostra

A amostra da presente investigação, tal a tabela 1 ilustra, é constituída por 15 participantes, todos homens gay, tal como definido nos critérios de seleção de participantes. As suas idades estão compreendidas entre os 21 e os 35 anos, o que representa uma amostra bastante jovem.

A nível das zonas geográficas onde trabalham ou já trabalharam, podemos verificar de existem testemunhos sobre 9 distritos: Braga, Porto, Vila Real, Viseu, Coimbra, Leira, Santarém, Lisboa e Algarve. Dois dos participantes já tiveram experiências de trabalho fora do país, em Valencia e Brighton respetivamente, mas essas experiências não foram consideradas de modo a evitar o enviesamento de dados uma vez que pretendemos explorar apenas o contexto nacional. Diferentes países têm diferentes culturas, valores e níveis de abertura, o que pode ilustrar diferentes níveis de aceitação das minorias sexuais que, por sua vez, podem influenciar as experiências vivenciadas pelos participantes.

Relativamente às habilitações académicas dos participantes, estes têm graus de habilitações académicas variados, desde o 12º ano, Licenciaturas, Pós-Graduações a Mestrados. O mesmo é revelado em relação às questões profissionais, com uma variedade de profissões e cargos diferenciados, onde foi possível notar que alguns dos participantes têm carreiras mais longas e estáveis do que outros.

Tabela 1 - Dados pessoais dos participantes

Entrevistados	Idade	Zona Geográfica	Grau Académico	Profissão	Profissão Anterior
Entrevistado 1 (E1)	24	Guimarães	12º ano	Atendimento ao público	Restauração
Entrevistado 2 (E2)	24	Porto (já trabalhou em Guimarães)	Pós-Graduação	FinCrime Analyst	Advogado Estagiário
Entrevistado 3 (E3)	23	Porto (já trabalhou na Régua)	Mestrado	Supermercado Online	Estágio como assistente social; Atendimento ao público
Entrevistado 4 (E4)	27	Lisboa (já trabalhou no Porto e em Viseu)	Mestrado	Professor 3º ciclo e Ensino Secundário	Formador
Entrevistado 5 (E5)	32	Porto	Mestrado	Senior Product Manager	Psicólogo Clínico, Formador
Entrevistado 6 (E6)	33	Santarém (já trabalhou no Algarve)	Licenciatura	Enfermeiro	Enfermeiro
Entrevistado 7 (E7)	29	Santarém	Licenciatura	Enfermeiro	Enfermeiro
Entrevistado 8 (E8)	27	Porto	Licenciatura	Product Designer Trainee	Atendimento ao público, Designer Gráfico
Entrevistado 9 (E9)	21	Guimarães (já trabalhou em Valencia)	12º ano	Fotógrafo	Restauração
Entrevistado 10 (E10)	23	Santarém (já trabalhou no Porto)	12º ano	Atendimento ao público	Cozinheiro
Entrevistado 11 (E11)	26	Lisboa	Pós-Graduação	Talent Acquisition	Moderador de conteúdos

Entrevistado 12 (E12)	26	Coimbra	Pós-Graduação	Atendimento ao público	Restauração
Entrevistado 13 (E13)	22	Guimarães (já trabalhou em Viseu)	Mestrado	Estágio de Design, Moda e Comunicação	Atendimento ao público
Entrevistado 14 (E14)	29	Lisboa (já trabalhou em Guimarães e em Brighton)	12º ano	Product Expert	Atendimento ao público
Entrevistado 15 (E15)	35	Santarém (já trabalhou na Figueira da Foz e em Leiria)	Licenciatura	Animador Sociocultural	Atendimento ao público

3.6. Processo de entrevistas

Os participantes foram contactados virtualmente via aplicações de Internet como o “Twitter”, o “Instagram” e o “WhatsApp”. No decorrer do contacto e conversas iniciais, foi disponibilizada a opção de realizar as entrevistas à distância, procurando assim atenuar as barreiras geográficas e responder às restrições de disponibilidade dos participantes.

Posto isto, todas as entrevistas foram agendadas mediante a disponibilidade dos participantes. A primeira entrevista foi realizada no dia nove de dezembro de 2022 e a última no dia 13 de fevereiro de 2023, ou seja, foram realizadas durante um espaço temporal de aproximadamente três meses.

Das 15 entrevistas realizadas, 13 foram feitas online via o programa “Zoom”. Das duas restantes entrevistas, uma foi realizada presencialmente e a outra foi realizada via a aplicação “WhatsApp”, em resposta aos diferentes pedidos dos participantes. Em média, as entrevistas tiveram uma duração de 56 minutos, a mais longa com a duração de 1 hora e 20 minutos e a mais curta com 40 minutos de duração.

Segundo Saunders et al. (2019), os primeiros minutos de uma entrevista têm um impacto significativo no resultado da mesma, já que permitem criar credibilidade e confiança no entrevistado e assegurar que estes estejam relaxados e à vontade na partilha do seu testemunho.

Seguindo as instruções dadas pelos mesmos autores sobre como deve proceder a abertura de uma entrevista semiestruturada, comecei por agradecer a participação e a disponibilidade dos participantes, seguindo com apresentação e explicação da temática e dos objetivos da investigação. De seguida garanti a confidencialidade, o anonimato e o sigilo durante o decorrer da investigação e à ocultação de dados que identifiquem os participantes, como o seu nome e respetivas organizações laborais.

Seguidamente prossegui com a obtenção de permissão e pedido de recolha de alguns dados demográficos e da gravação de áudio da entrevista, que servem para recolha de informações e posterior tratamento das mesmas. É fundamental obter consentimento informado por parte dos entrevistados, assegurando assim a seriedade e as questões éticas da investigação (Saunders et al, 2019).

Depois realizar todos estes passos nos minutos iniciais das entrevistas, existiu uma breve explicação da estrutura do guião, mencionando que o mesmo está dividido em grupos de questões e que, em qualquer momento da entrevista, os participantes poderiam pedir esclarecimentos sobre qualquer pergunta.

Com o consentimento informado dos participantes assegurado, inicia-se a gravação. De modo a conseguir fazer um enquadramento geral da realidade de cada participante, foram então recolhidos alguns dados demográficos como idade, grau académico, zona geográfica e profissão atual ou áreas profissionais passadas. Após esta recolha, iniciam-se as questões, seguindo o guião de entrevistas (Apêndice I).

Todas as entrevistas foram realizadas com a anotação de apontamentos escritos e com recurso à gravação de áudio, ferramenta que o programa “Zoom” disponibiliza e, nas duas entrevistas realizadas sem recurso ao programa mencionado, foi utilizado o gravador do telemóvel. Em ambos os casos, as gravações dos áudios das entrevistas aliadas aos apontamentos e notas retiradas, possibilitaram a posterior transcrição e conseqüente análise das entrevistas de forma detalhada e precisa.

3.7. Tratamento e análise de dados

Relativamente ao processo de tratamento e análise de dados, este ocorreu em simultâneo ao processo de realização das entrevistas em profundidade. Existiu um esforço de tentar realizar as transcrições com a maior brevidade possível após cada entrevista de modo a preservar a memória e os pormenores dos testemunhos, mas nem sempre foi possível cumprir essa meta.

Como ferramenta auxiliar ao processo de transcrição das entrevistas, recorri à utilização do website “OTranscribe”. Este website é tido como um grande facilitador do processo, visto que permite agrupar o documento escrito e o áudio no mesmo ambiente de trabalho e também disponibiliza atalhos de teclado que permitem agilizar este processo. Mesmo assim, demonstrou-se como um processo moroso e trabalhoso, mas necessário, que ocupou mais tempo que o esperado.

Os dados qualitativos produzem uma quantidade enorme de informação que necessita ser “(...) organizada e reduzida (...) por forma a possibilitar a descrição e interpretação do fenómeno em estudo.” (Coutinho, 2021, p. 216).

Posto isto, e no que diz respeito ao volume de dados produzido, este variou significativamente entre entrevistas. Esta variação existe devido à duração das entrevistas e do à-vontade que os participantes demonstraram ao partilharem o seu testemunho. A entrevista mais longa ocupou 15 páginas de transcrição, e a entrevista mais curta ocupou cinco páginas de transcrição, com o volume total de dados de 149 páginas.

Enquanto terminava as transcrições integrais das entrevistas, iniciei o processo de leituras dos textos produzidos como forma de revisão da informação e dos discursos em conjunto com edições necessárias para tornar os discursos legíveis e como forma de iniciação da familiarização com os dados recolhidos.

Seguidamente realizei nova leitura das entrevistas transcritas armazenadas com o programa “Microsoft Word” e, desta vez, fiz uso de funcionalidades que o programa proporciona como acrescentar notas e comentários na margem dos documentos e sublinhar frases e expressões que achei relevantes.

Posteriormente a este processo realizei sumários das transcrições de modo a ressaltar os pontos-chaves encontrados, a ter conhecimento da totalidade do discurso, a facilitar a comparação longitudinal das entrevistas e a ter a melhor perceção da saturação das entrevistas (Guerra, 2010).

Todas estas fases do processo de tratamento e análise dos dados recolhidos fomentaram a familiarização com os mesmos e permitiram encontrar significados, temas recorrentes e padrões (Sauders et al. 2019). Este processo é de grande importância para a investigação porque “(...) oferece a possibilidade de tratar de forma metódica informações e testemunhos que apresentam um certo grau de profundidade e de complexidade (...)” (Quivy & Campenhoudt, 2013, p. 227).

Em simultâneo à fase de leitura, revisão e anotação de comentários nos documentos das transcrições, iniciou-se o processo de construção de categorias e criação de uma grelha de análise provisória. Bardin (2009) constata que a exploração do material recolhido engloba a sua codificação e categorização. O processo de codificação do material permite encontrar padrões, palavras, frases, ou seja, regularidades dos dados que justifiquem categorização. Já a categorização permite reunir um maior número de informações a partir da sua esquematização, ou seja, classificam-se e agregam-se os dados a partir das suas características em comum, organizando-os em categorias (Coutinho, 2021).

Posto isto, os três temas que iniciam a esquematização da informação são representativos dos objetivos de investigação, ou seja, já estavam pré-definidos e, aliados à revisão da literatura efetuada e à revisão dos dados recolhidos com as entrevistas, foi possível selecionar 10 categorias iniciais. As respetivas dimensões foram acrescentadas gradualmente com avanço do processo de leitura, revisão e anotações das transcrições.

O culminar destes processos permitiu a construção da grelha de análise que, até chegar ao seu estado definitivo, sofreu constantes alterações, inclusive um refinamento de categorias e adição de subcategorias, por sugestão da Professora Doutora Emilia Fernandes, orientadora desta dissertação. A tabela 2 ilustra a grelha de análise organizada em Temas, Categorias, Subcategorias e Dimensões.

Por fim, o processo de análise de conteúdo foi realizado com a utilização do *software* de análise de dados qualitativos “NVivo”. Este programa veio facilitar a complicada tarefa que constitui a análise de uma grande quantidade de dados qualitativos recolhidos que, neste caso, foram 149 páginas de transcrições de entrevistas.

Tabela 2 - Grelha de Análise

Temas	Categorias	Subcategorias	Dimensões
Discriminação laboral em função da orientação sexual	Perceção da discriminação	Discriminação formal	Distribuição injusta de tarefas; Não receber uma promoção; Não renovação do contrato de trabalho.
		Discriminação informal	Assédio, ameaças, reclamações falsas ou recusa de atendimento por parte de clientes; Comportamentos não verbais (olhares julgadores, gestos ofensivos e de gozo); Tratamentos diferenciados;

			Rumores; Piadas e comentários depreciativos e pejorativos.
		Ausência de discriminação	Orientação sexual não ser conhecida ou passar por heterossexual; Relações de amizade; Organizações com ambientes diversos, culturas inclusivas e teletrabalho; Evolução da sociedade.
	Reações à discriminação	Pessoal	Ausência de reações (ignorar a discriminação); Intervir e confrontar a discriminação.
		Outros intervenientes	Apoio emocional e/ou intervenção de colegas e superiores hierárquicos; Desvalorização e falta de intervenção por parte dos superiores hierárquicos.
	Consequências da discriminação		Problemas de saúde mental (ansiedade) e estabilidade emocional afetada (tristeza, desconforto, frustração); Desmotivação, desacreditação do próprio trabalho e dificuldade em conseguir reconhecimento e promoções; Dificuldade em criar relações interpessoais e de integração no ambiente social; Clientes não regressam ao estabelecimento.
	Reporte de incidentes de discriminação	Reporte	Medidas brandas; Desvalorização das denúncias e queixas.
		Não reporte	Patrão era o agressor; Falta de provas concretas, não considerar os acidentes graves suficiente ou acreditar que o reporte não teria consequências; Perceção de segurança e receio das consequências.
Estratégias de gestão de identidade usadas no local de trabalho para gerir a	Tipos de estratégias utilizadas	Estratégias de revelação	Revelação implícita (deixar subentendido); Revelação seletiva ou gradual; Totalmente <i>out</i> no local de trabalho; Figura de reivindicação de direitos e <i>role model</i> .

visibilidade, combater e lidar com a heteronormatividade e a (possível) discriminação		Estratégias de não revelação	Fabricação; <i>Passing</i> (ajuste, limitação e policiamento da expressão da identidade); Deixar que assumam a orientação sexual; Ocultar, evitar ou recusar falar sobre a orientação sexual.
		Estratégias preventivas	Escolha do emprego e teletrabalho; Afastamento proposital dos colegas, evitar falar sobre a vida pessoal e ajuste na expressão da identidade;
	Motivações e fatores que influenciam a escolha de estratégias de gestão de identidade	Estratégias de revelação	Percepção de segurança, de conforto e de reações positivas; Ambientes organizacionais inclusivos; Família já sabia; Colegas ou superiores hierárquicos LGBTQIA+; Relações de amizade e apoio de colegas; Vontade de “educar” e normalizar a homossexualidade; Evolução da sociedade em geral.
		Estratégias de não revelação; Estratégias preventivas	Ambientes organizacionais conservadores, percepção de risco (exposição, segurança) e antecipação de possível discriminação, reações negativas e represálias; Não aceitação ou não estar totalmente confortável com a própria identidade; Situações de discriminação vividas fora do trabalho; Informações da vida pessoal não são relevantes para o trabalho.
Consequências da escolha de estratégias de gestão de identidade	Estratégias de revelação;	Não gastar recursos mentais no policiamento da identidade; Sensações e sentimentos de autenticidade, alívio, satisfação, bem-estar; Melhorias no trabalho de equipa e fomento de relações interpessoais no trabalho; Ausência de consequências; Consequências negativas.	

		Estratégias de não revelação; Estratégias preventivas	Gastar recursos mentais no policiamento da identidade; Influencia negativamente relações pessoais fora do trabalho; Dificulta criação de relações interpessoais no trabalho; Evita situações de discriminação e homofobia; Ausência de consequências.
Políticas e práticas organizacionais antidiscriminação e de inclusão da diversidade	Tipos de políticas e práticas existentes nas organizações onde trabalham ou trabalharam os entrevistados	Formais e informais	Formações, workshops e ações de sensibilização; Festas e eventos de celebração do mês do <i>Pride</i> (Orgulho Gay); Canais de reporte e denuncia anónimos; Espaços seguros para a comunidade LGBTQIA+; Cultura e valores da organização bem demarcados, promovidos e publicitados.
		Ausência de políticas e práticas	Mau ambiente organizacional e desvalorização da importância deste tipo de políticas; Incerteza acerca da existência de medidas; Não existem políticas formais deste tipo.
	Efeitos das políticas e práticas antidiscriminação e de inclusão		Sentimentos de conforto e segurança; Fomento de culturas organizacionais informadas, diversas e inclusivas; Ausência eficácia e efeitos na inclusão.
	Sugestões dos entrevistados (medidas ou estratégias a adotar)		Atividades interativas – <i>team building, roleplaying</i> , voluntariado e espaços seguros para a comunidade LGBTQIA+; Formações, workshops, ações de sensibilização e conferências ou <i>web meetings</i> ; Criação de posições ou gabinetes específicos de apoio às vítimas de discriminação; Punições e penalizações mais sérias para comportamentos discriminatórios; Estratégias de marketing e visibilidade; Apoio pessoal e intervenção nos incidentes.

3.8. Dificuldades sentidas

Um problema recorrente em investigações onde a população alvo é de difícil acesso, vulnerável e com identidades ocultas/invisíveis sujeitas a estigmas é a dificuldade em encontrar possíveis participantes (Ellard-Gray, Jeffrey, Choubak & Crann, 2015), o que se confirmou durante esta investigação, já que surgiram bastantes dificuldades em encontrar pessoas dispostas a participar e serem entrevistadas. De todas as pessoas contactadas, apenas 15 aceitaram partilhar o seu testemunho.

Inicialmente, os contactos realizaram-se com participantes recolhidos pela técnica de amostragem não aleatória por conveniência. Os possíveis participantes recolhidos com esta técnica esgotaram rapidamente visto que, dentro dos meus círculos mais próximos de amigos e conhecidos, apenas cinco pessoas preenchiam os critérios necessários para a participação, que eram serem homens gay com experiência no mercado de trabalho português. Estes cinco contactos iniciais permitiram pôr em funcionamento o segundo método de amostragem escolhido.

O restante processo de recolha de possíveis participantes foi realizado com a utilização da técnica de bola de neve, previamente explicitada. Poucos participantes conseguiram contribuir com indicações de outros possíveis participantes no final da entrevista, o que levou à necessidade de contacto posterior.

Depois das tentativas de contacto pós entrevistas com a finalidade de apelar à indicação de outros possíveis participantes, estas acabaram por resultarem em diversos acontecimentos: alguns dos participantes não voltaram a responder às tentativas de contacto; outros indicaram pessoas que não preenchiam os critérios necessários para a participação na investigação; outras pessoas indicadas não responderam ou deixaram de responder às tentativas de contacto e agendamento da entrevista; e, por fim, outros possíveis participantes nunca apareceram à entrevista agendada.

Todo este processo e dificuldade de encontrar e estabelecer contacto com possíveis participantes, também se aliou à complexidade da conciliação de agendas e agendamento das entrevistas. Algumas entrevistas não foram realizadas nas datas inicialmente previstas devido ao surgimento de imprevistos por parte de alguns dos participantes, mas foram remarcadas posteriormente e realizadas com sucesso, à exceção de um possível participante que mudou de ideias quanto à sua participação.

De modo a explicar o porquê das dificuldades encontradas e da relutância de participação das pessoas contactadas, a literatura invoca algumas barreiras individuais à participação em investigações de populações difíceis de alcançar, vulneráveis e ocultas. Começando por esse último fator, e uma vez que as suas características de identidade estigmatizada são invisíveis, isto traz uma dificuldade inerente na identificação de possíveis participantes. Outra possível barreira é a desconfiança no processo de investigação, com o questionamento da utilidade dos resultados da pesquisa e quem teria acesso a eles, possíveis efeitos prejudiciais para a sua comunidade e mesmo a capacidade de a investigação conseguir promover qualquer mudança positiva (Ellard-Gray et al., 2015). Estas desconfianças podem afetar a vontade de participar e/ou revelar a identidade invisível aos investigadores.

Outra barreira encontrada, e talvez a mais comum, foi a percepção do risco de exposição na participação. Os possíveis participantes enfrentam maiores riscos sociais (discriminação laboral, perda de status, privacidade ou reputação) e psicológicos (preocupação, ansiedade e vergonha) quando identificados como membros de um grupo social estigmatizado, o que os torna mais hesitantes em se identificarem como tal aos investigadores (Ellard-Gray et al., 2015).

Por fim, a própria natureza sensível da temática de investigação relacionada a status vulneráveis ou ocultos torna os potenciais participantes mais hesitantes em participar, visto que podem estar a tentar “(...) evitar o risco psicológico de angústia ao lembrar e recontar histórias dolorosas, assustadoras ou humilhantes (...)” ou podem “(...) querer seguir em frente, estar cansados de falar sobre suas experiências e desejar esquecer um período negativo da sua vida.” (Ellard-Gray et al., 2015, p. 3).

CAPÍTULO IV – ANÁLISE DE DADOS E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

4.1. Discriminação laboral em função da orientação sexual

De modo a dar resposta à **1ª Questão de partida** desta investigação: “Que contornos assume a discriminação dos homens gay no mercado de trabalho?”, procedemos com uma revisão de literatura relevante para a temática e, se seguida, com realização de entrevistas em profundidade. Estas entrevistas permitiram-nos recolher testemunhos com a finalidade de responder ao **Objetivo 1** desta investigação, que propõe a análise e exploração da discriminação laboral, das experiências concretas dos colaboradores gay e, simultaneamente, esmiuçar os consequentes efeitos resultantes dessa discriminação.

Antes de procedermos com a análise de dados e discussão de resultados, é importante mencionar que devido à profundidade dos testemunhos recolhidos, não foi possível incluir na redação deste capítulo todos os excertos de testemunhos que exemplificam as dimensões exploradas. No entanto, decidimos incluir esses excertos não selecionados no Apêndice II. Recomendamos assim a leitura desse apêndice, para que se obtenha uma perceção geral das pluralidades de realidades e de experiências registadas.

4.1.1. Perceção da discriminação

No que conta às perceções da discriminação vividas pelos participantes, 11 dos 15 entrevistados afirmam terem sofrido pelo menos uma situação ou incidente de discriminação laboral em função da orientação sexual, no decorrer da sua experiência no mercado de trabalho português.

Decorrente da análise e revisão da literatura e da partilha de testemunhos, conseguimos agrupar os resultados dos dados recolhidos, no que diz respeito à perceção da discriminação, em: discriminação formal, discriminação informal ou interpessoal ou ausência da discriminação.

4.1.1.1. Discriminação formal

Dos 11 participantes que identificaram incidentes de discriminação laboral, apenas quatro revelam testemunhos de incidentes evidentes, como o caso do entrevistado 13 que, na altura em que ocupava funções de atendimento ao público, foi vítima de uma distribuição injusta de tarefas, em comparação com os restantes colegas:

“(...) normalmente são as meninas a fazer, mas como não temos meninas para fazer, vão os homossexuais. Tipo limpezas (...) tu começas a notar porque só te pedem a ti, apesar de estarem lá não sei quantos homens. Depois tu dizes: "Mas está cá mais gente a trabalhar." E

eles dizem: "Mas tu limpas melhor que eles." Quando os outros nunca limpam nada na vida, não sabem se limpam bem ou não." (E13)

Já o entrevistado 12, também a exercer funções de atendimento ao público, afirma ter sido impossibilitado de receber uma promoção devido à sua orientação sexual:

"(...) não pude ser promovido (...) a um lugar (...) superior ao meu atual posto (...) Foi-me dito (...) que eu conseguiria subir sem qualquer problema com os requisitos que eu já tinha preenchido (...), mas que não me seria permitido (...) não me iria adaptar à chefia (...) devido à presunção e aos estereótipos que eles tinham de um homem homossexual. (...) um desconforto por estarem em reuniões e eu ter uma opinião diferente ou não conseguir (...) falar (...) se não tratasse só de teor profissional (...)" (E12)

Já os entrevistados 3 e 14 afirmam que os seus superiores hierárquicos, nos seus primeiros trabalhos, não procederam com a renovação do contrato de trabalho propositadamente:

"(...) não sei se (...) ele pegava mais comigo por ter essa ideia de que eu pudesse ser gay, contudo eu sinto que quanto ele mais achava que eu realmente era gay, sinto que também menos era a vontade de ele me chamar para trabalhar. (...) e depois no último ano que lá estive ele dizia que já não precisava de mim." (E3)

"O meu Diretor na altura, não gostava de mim. (...) depois isto foi-me dito, por uma colega minha que era minha chefe na altura: "Ele não gosta de ti porque tu és gay. (...) ele não vai admitir isso porque não quer que tu apresentes queixa." E basicamente o que aconteceu foi que ele não me renovou o contrato, quando não tinha motivos para não o fazer (...) foi mesmo por causa disso." (E14)

A acrescentar a estas situações, o entrevistado 11 revela ter sido questionado sobre a sua orientação sexual durante uma entrevista de emprego, algo que é ilegal aos olhos do nº1 do artigo 17.º do Código de Trabalho Português, uma vez que o empregador não pode exigir que o candidato revele informações relativas à sua vida privada. Este recusou-se a responder à pergunta, tal como lhe é de direito, já que o nº2 do artigo 16.º do Código do Trabalho, assegura a reserva da intimidade de aspetos da esfera íntima, como o caso da orientação sexual. Este questionamento intrusivo põe em causa a própria lei e os direitos laborais dos trabalhadores.

Os dados apresentados permitem confirmar que se trata de situações de discriminação formal, tal como explicitado na literatura estudada (Ozeren, 2014; Pichardo et al., 2019; Gato, 2022). São

situações óbvias e intencionais, mas que acontecem sem razões ou justificações plausíveis, como nos casos de não renovação do contrato de trabalho ou impedimento de progressão na carreira, mesmo quando os colaboradores cumpriam todos os requisitos necessários.

Já o entrevistado 13 foi sujeito a uma distribuição injusta de tarefas onde lhe era constantemente pedido, ao único homem gay, para fazer tarefas de limpeza, excluindo os restantes colegas masculinos destas tarefas. Isto remete-nos para um dos estereótipos mais comuns sobre homens gay, que é a crença de que têm mais traços femininos, logo, é-lhes atribuídas tarefas que, tradicionalmente, são impostas às mulheres. Ng e Rumens (2017) afirmam que os estereótipos de género desempenham um papel de influência em decisões laborais como a da adequação dos indivíduos a um determinado cargo ou tarefa.

Por outro algum foi possível constatar que o combate a esta forma de discriminação é dificultado pela própria natureza dos indecentes, já que mesmo sendo óbvios e flagrantes para as vítimas, não deixam de ser implícitos para os restantes intervenientes. Muitas vezes, os próprios ambientes laborais dão permissão para que estes incidentes se repitam e os colaboradores gay acabam por ficar sujeitos ao poder e à impunidade dos seus superiores hierárquicos, já que as crenças culturais e normas sociais ainda desculpabilizam a homofobia.

A história e cultura cristã portuguesa permitem uma legitimação destas visões homofóbicas. Tal como Santos e Alcaire (2020) afirmam, o passado ditatorial e o catolicismo culturalmente enraizado foram devastadores para a continuidade da discriminação laboral baseada na orientação sexual, identidade ou expressão de género. Ainda segundo as autoras, apesar dos avanços dos direitos laborais das pessoas LGBTQIA+ nas últimas décadas, as proteções legais são reduzidas a um nível simbólico devido às fortes culturas sociais e institucionais que continuam a reger as maneiras corretas de se ser e de se relacionar.

Também foi possível notar que estes indecentes ocorreram durante os primeiros trabalhos dos entrevistados no mercado de trabalho, o que mostra que a precariedade laboral é algo que torna as pessoas LGBTQIA+ mais vulneráveis a situações de discriminação (Santos & Alcaire, 2020).

Apesar disto, quando questionados se já viram outra pessoa pertencente à comunidade LGBTQIA+ (além de si mesmos) a ser propositadamente prejudicada e sujeita a situações semelhantes, os 15 participantes responderam negativamente. Isto permite-nos confirmar a asserção de Priola et al. (2014), que este tipo de discriminação formal e evidente é menos comum em países ocidentais, mas formas mais subtis de discriminação mantêm-se.

Tabela 3 - Discriminação formal

Discriminação formal	Nº de entrevistados
Distribuição injusta de tarefas	1
Não receber uma promoção	1
Não renovação do contrato de trabalho	2

4.1.1.2. Discriminação informal

Outros testemunhos apontam situações de discriminação mais subtis. Três dos 11 participantes partilharam que forma vítimas de incidentes de assédio, ameaças e reclamações falsas por parte de clientes. No caso do participante 9, num trabalho de atendimento ao público, até refere que alguns clientes, depois de descobrirem a sua orientação sexual, recusaram serem atendidos por ele. Seguem-se alguns excertos que ilustram este tipo de indecentes:

“(...) estava a trabalhar numa loja de fotografia, eu estava com um senhor de idade (...) e já tinha notado que ele me estava a olhar para a zona da anca (...) estava um pouco desconfortável. Fiz o típico (...): não abordei o assunto e ignorei, mas depois (...) e eu estava a falar com ele sobre as fotos e ele pergunta-me assim diretamente o tamanho do meu pau (...)” (E8)

“(...) tens aqueles (...) que deixam ficar números de telefone e dizem para lhes ligar. (...) Na vez a seguir que vão lá, começam logo a reclamar só porque eu não dei o meu número. Fazem escândalo (...) já foram falar (...) à minha patroa que eu estava a servir mal, e foi só porque nunca respondi ou mandei mensagem (...)” (E9)

“(...) ameaçam escrever no livro, simplesmente por causa da maneira como falo ou dos meus maneirismos (...). Essa situação o cliente (...) ameaçou de escrever no livro, simplesmente porque eu tinha as unhas pintadas. (...) A pior situação destas todas foi mesmo terem oferecido porrada, simplesmente porque eu disse: "Então meu bem, está tudo bem contigo?" para o filho dele e ele não gostou e ameaçou-me de porrada (...) por eu estar a ser simpático para o filho. (...) ele tinha medo que o filho ficasse gay por eu falar com ele.” (E12)

Outros participantes afirmam ser recorrente comportamentos não verbais, como olhares julgadores e gestos ofensivos e de gozo, por parte de colegas e clientes. Foi possível perceber que no

caso dos participantes 12 e 14, ambos sofreram estes incidentes em trabalhos em lojas de produtos de beleza e higiene. Seguem-se alguns excertos mais relevantes:

“Em alguns trabalhos (...) lojas de produtos de corpo (...), maquilhagem (...) tinham mesmo clientes que faziam gestos. (...) “Ah o senhor é...?” E fazem o gesto da mãozita, mesmo para insinuar. (...) uma família (...) à frente de mim, a comentarem (...), a fazer o gesto da mãozinha, a tentar imitar os meus jeitos que eu estava a fazer no trabalho.” (E12)

“(...) nesse estágio profissional (...) as minhas colegas gozavam comigo (...) ia a passar no corredor e se por acaso olhasse para trás via elas a desfilarem, a abanarem-se e (...) a mexer com as mãos, a gozar literalmente comigo (...) Eu percebia porque às vezes elas não contavam que eu olhasse para trás e percebia literalmente que estavam a gozar.” (E15)

Alguns participantes foram alvo de tratamentos diferenciados por parte de clientes e de superiores hierárquicos, em comparação com os tratamentos que os restantes colegas heterossexuais recebiam, tal como explicitam alguns dos excertos escolhidos:

“(...) nota-se um diferente comportamento para comigo em comparação com outro colega da mesma faixa etária, mesmo grau hierárquico. A disponibilidade, o tipo de conversas (...) a confraternização (...) não é fomentada a inclusão (...) ainda é muito antiquada a forma como são trabalhadas as relações pessoais. (...) num grupo de estagiários (...) o que teve mais sucesso dentro do estágio foi o homem branco cisgénero heterossexual. Onde ele era tratado como Doutor (...) enquanto (...) colegas minhas (...) ou eu, (...) mais fem presenting, fomos (...) tratados como: “Estagiariozinho, menino isto, meninas aquilo.” (E2)

“(...) o meu diretor da altura não gostava de mim. (...) ele sempre foi super passivo-agressivo, (...) ria-se muito na minha cara (...) e depois estava sempre a tentar arranjar forma de me lixar. (...) há sempre aquelas pequenas coisas que te separam um bocado dos outros quando eles dizem: “Vais ficar em que equipa? Na dos homens ou na das mulheres?” E tu ficas: “Porque é que eu haveria de ficar na equipa das mulheres se eu sou um homem?” (E14)

Por outro lado, os participantes 8 e 11 partilharam histórias de rumores relacionados à sua orientação sexual no local de trabalho, provenientes de colegas de trabalho, tanto heterossexuais, como outros homens homossexuais:

“(...) uma colega chegou ao pé de mim a perguntar-me se eu era gay porque já tinha ouvido (...) outros colegas a comentar que eu devia ser por não gostar disto ou por mexer daquela

forma (...) e que andavam a falar disso nas minhas costas, portanto havia rumores (...) Essa colega (...) veio-me perguntar porque provavelmente já desconfiava (...) ou nem que fosse para (...): "ser gay é mau" (...) estão a dizer isto de ti, portanto quero que saibas nem que seja para te defenderes e dizeres que não és." (E8)

"(...) o rumor foi começado por um rapaz homossexual (...) depois foi espalhado por outras pessoas (...) envolvi-me com esse rapaz e não quis ter nada sério com ele, e ele (...) espalhou na organização toda que eu era uma mulher da vida. (...) cheguei a estar em reuniões com pessoas que (...) sabiam (...) e sabiam sei lá mais o quê." (E11)

Os incidentes de discriminação mais comuns foram os de piadas e comentários depreciativos ou pejorativos sobre a própria orientação sexual, provenientes de colegas, de patrões, de clientes e até de alunos, como na partilha do entrevistado 4, jovem professor de História (Apêndice II). Seguem-se alguns dos excertos mais revelantes:

"Tive uma situação que o patrão se virou para mim em tom (...) depreciativo, gozou com o facto de eu não comentar mulheres quando ele puxava o assunto e que (...) então eu não gostava de mulheres e (...) até já ouvido (...) isso. (...) aí havia (...) aqueles comentários assim muito mais complicados e agressivos de lidar." (E3)

"(...) clientes (...) já me deram a bíblia no meio da caixa porque eu tinha que encontrar Deus (...) Benzeram-se à minha frente (...) disseram que eu não devia estar ali, (...) aquilo era um trabalho de homens e não de bichas (...) "Para trabalhar aqui tem que ser.." Não tem a coragem propriamente de dizer gay, porque nota-se que é uma palavra que eles estão desconfortáveis (...)" (E12)

"Quando eu comecei a trabalhar (...) era muito comum tu ouvires (...) comentários de outros colegas (...) quando eu revelava que era gay (...): "És gay, mas tu és fixe." (...) faziam piadas básicas (...) perguntas estúpidas que não se deviam fazer (...): "Dás ou levas? (...) Qual de vocês é que é a rapariga?" (E14)

"Já trabalhei (...) num ATL (...) e ouvi um comentário: "(...) o que é que ele está aqui a fazer, isto não é trabalho para homens (...)" (...) a vontade dela também era dizer que não devia haver portas abertas para os gays, que são más influências para as crianças (...). Essa mãe devia perceber que eu era (...) e ela pedia ao miúdo para evitar abraços (...) uma vez ela viu e grita: "(...) Não te quero a fazer isso. (...) Os meninos não podem estar agarrados aos

meninos." (...) ali percebeu-se mesmo que era no sentido de (...) cortar comportamentos (...) para não haver hipótese de ele quando crescer se tornar (...) homossexual." (E15)

Segundo a literatura estudada, a discriminação informal ou interpessoal pode correr de duas formas: uma mais flagrante por meio de *bullying* ou assédio, outra mais sutil observada através da utilização de linguagem depreciativa e ofensiva, piadas de mau gosto, perguntas inapropriadas e rumores (Ozeren, 2014; Pichardo et al., 2019; Pompeu & Souza, 2019; Di Marco et al., 2021). Tal como esperado, os testemunhos mostraram que este tipo de discriminação é mais comum e mais recorrente que a discriminação formal. Aliás, até 2 dos 4 participantes que afirmaram nunca terem sido vítimas de discriminação em contexto de trabalho, já presenciaram outros colegas LGBTQIA+ a serem discriminados, simplesmente por terem expressões de identidade mais efeminadas. Isto significa que grande parte das atitudes negativas contra pessoas gay têm mais a ver com fortes crenças nos papéis e performances de género normativas (Gato, 2022).

Decorrente destas realidades laborais e como se trata de situações subtis, são mais difíceis de reportar por falta de provas concretas ou receio da desvalorização dos incidentes. Até a própria ambiguidade de certas situações facilita a negação de culpa por parte do agressor, tal como DeSouza et al. (2017) afirma. Estes testemunhos permitem-nos reconhecer que o local de trabalho ainda é uma das esferas onde a discriminação é mais visível (Santos & Alcaire, 2020).

Ainda nesta linha de pensamento, todos os 15 participantes deste estudo afirmam já terem ouvido, pelo menos uma vez, comentários e piadas depreciativas sobre pessoas pertencentes à comunidade LGBTQIA+ em contexto laboral, mesmo não sendo diretamente direccionadas a si mesmos. Para ilustrar esta realidade, seguem-se alguns exemplos de comentários ouvidos: "Paneleiro"; "Maricas"; "Parece larilas."; "Eu não sou homofóbico, só contra bichas."; "Quem é o homem e quem é a mulher?"; "Que mariquices."; "Essa paneleirice."; "Aquilo é uma aberração, é contranatura."; "Sapatonas."; "Tem ar de bicha."; "Tu és homem gay, os outros são bichas.". Os efeitos deste tipo de discursos nas pessoas LGBTQIA+ são lamentavelmente prejudiciais e sustentam continuamente a heteronormatividade como a norma social a seguir (Rumens & Lewis, 2023). Os participantes reiteram que estes comentários são algo comum, fortemente enraizados na linguagem do dia a dia, e, em alguns casos, até que fazem parte da cultura organizacional.

Isto demonstra que a utilização deste tipo de linguagem ainda é normalizada e desvalorizada, uma vez que é um reflexo de valores culturais historicamente construídos (Pompeu & Souza, 2019). No que diz respeito ao contexto português, argumenta-se que a herança de uma ditadura relativamente

recente, a forte tradição do catolicismo e os valores sociais baseados na família afetam as atitudes e os tratamentos das pessoas LGBTQIA+ (Santos & Alcaire, 2020; Bayrakdar & King, 2021; Gato, 2022). Quem manifesta tal preconceito, mesmo que de forma inconsciente, está na realidade a continuar a perpetuação da heteronormatividade nas organizações e a desrespeitar os indivíduos homossexuais.

Ao fazerem um estudo comparativo entre Alemanha, Reino Unido e Portugal, e ao confrontar as realidades culturais, o reconhecimento de direitos LGBT e a discriminação sexual nesses países, Bayrakdar e King (2021) notam que a Alemanha e o Reino Unido apresentam taxas de aceitação da homossexualidade superiores a Portugal e que os relatos de discriminação e violência são ligeiramente mais comuns em Portugal.

Outra questão que acabou por se mostrar recorrente no desenvolver da investigação foi a dificuldade que os homens gay têm em identificar o que é ou não é discriminação, ou seja, as suas próprias percepções afetam os seus testemunhos, a forma como reagem deparados com estas situações e a sua escolha de as reportar ou não. Alguns deles, apesar de relatarem situações onde foram vítimas de rumores ou piadas e comentários depreciativos, não conseguem reconhecer estes incidentes como discriminação, possivelmente como um mecanismo de defesa ao distanciarem-se e ao racionalizarem a discriminação como algo banal, comum, habitual ou algo inerente à sociedade. Pichardo et al. (2019) explora este conceito ao afirmar que certos tipos de discriminação são “(...) em certa medida, naturalizados, sendo percebidos como situações de discriminação de “baixa intensidade” que acabam por ser “suportados” pelas pessoas desta população.” (p. 8).

Pompeu e Souza (2019) explicam que o humor homofóbico é entendido como frequente e naturalizado, já que a sua prática não é questionada, problematizada ou interpretada como homofobia. Este tipo de humor também serve como ferramenta de preservação e manutenção da heteronormatividade nas culturas, ambientes e interações laborais, julgando comportamentos como adequados ou não, quando estes não são considerados normativos. Infelizmente, esta naturalização leva a que as próprias vítimas não reconheçam a gravidade das situações, desculpabilizando o humor homofóbico como algo cultural e do dia a dia ou algo infantil e imaturo, mas sem carácter ofensivo. Estas visões acabam por naturalizar a homofobia nas organizações.

Tabela 4 – Discriminação informal

Percepções de discriminação informal e subtil	Nº de entrevistados
Assédio, ameaças, reclamações falsas ou recusa de atendimento por parte de	3

clientes	
Comportamentos não verbais (olhares julgadores e gestos ofensivos e de gozo)	4
Tratamentos diferenciados	4
Rumores	2
Piadas e comentários depreciativos e pejorativos	11

4.1.1.3. Ausência de discriminação

Relativamente à apresentação das razões para a ausência de discriminação laboral em função da orientação sexual, além de evidenciarmos as partilhas dos participantes 5, 6, 7 e 10, que afirmam nunca terem sido vítimas de discriminação, apresentamos também relatos de sete participantes que, apesar de já terem sofrido discriminação em locais de trabalhos passados, felizmente não passam por isso no local de trabalho atual.

Alguns participantes apontam o facto da sua orientação sexual não ser conhecida, ou até conseguirem passar por homens heterossexuais, como razões para a ausência da discriminação, como os seguintes excertos salientam:

“Não ativamente, nem diretamente. (...) a percepção que tinham de eu não ser gay, pode ter ajudado em certas situações e em ambientes mais tóxicos como na pastelaria (...)” (E1)

“(...) posso dizer que não tenha vivido porque não me senti confortável a partilhar a minha identidade sexual, nem de forma direta nem indireta numa misera conversa (...) passo mais por: não sofri discriminação porque foi numa posição de don't ask, don't tell, foi: nós não estamos a perguntar sobre isso, por isso não fales.” (E2)

“(...) no meu caso, como eu sinto que (...) estou mais dentro do padrão da masculinidade, acabo por ser um bocadinho mais passível até. Não sinto tanto isso (...)” (E3)

“(...) eu consigo (...) passar por uma pessoa heterossexual (...) nunca pinte o meu cabelo de outra cor, não sou exuberante no local de trabalho (...) tenho o privilégio de ter o straight pass, (...) faz com que me proteja (...) e não lide com situações homofóbicas (...) as pessoas como não sabem (...) não falam, nem discriminam (...)” (E4)

A não divulgação da orientação sexual ou conseguirem passar por serem heterossexuais são formas que os colaboradores gay encontraram de capitalizar os privilégios sociais inerentes a isso, ao evitarem tornar-se alvo de discriminação, já que os seus colegas e superiores hierárquicos partem do pressuposto de que não existe diferença aparente entre eles (Speice, 2020). Vale a pena ressaltar que estas razões foram maioritariamente citadas ao abordar experiências de trabalho no início da carreira laboral dos participantes, onde estes ainda não revelavam a sua orientação sexual e onde a sua segurança quer no mercado de trabalho, quer na própria identidade, era frágil. Como a orientação sexual é uma parte invisível da sua identidade, ao não se associarem publicamente com uma identidade estigmatizada, asseguram não serem alvo de estigmatização (Bry et al., 2017). Posto isto, estas razões não foram apontadas sobre nenhum dos trabalhos atuais dos participantes.

No caso do entrevistado 6, enfermeiro numa relação com outro enfermeiro no mesmo serviço hospitalar, pensa que a ausência de discriminação se deve às relações de amizade criadas com os colegas que se tornam seus aliados:

“Eu nunca me senti discriminado (...) eu já trabalhava no serviço há 3 anos quando me assumi enquanto homossexual e o meu namorado foi para lá depois disso. (...) eu já estava inserido (...) e sabia com quem podia contar (...) dou-me bem com montes de gente no serviço (...)”
(E6)

O conjunto de razões que se mostrou mais comum para justificar a ausência de incidentes de discriminação laboral partiu dos contextos laborais dos entrevistados, já que trabalham ou trabalharam em organizações com ambientes diversos, culturas inclusivas e, como no caso do entrevistado 14, com ofertas de trabalho à distância. Seguem-se alguns dos excertos das partilhas dos participantes:

“(...) estou a trabalhar numa área e ambiente superprivilegiado, onde as pessoas (...) são muito mais novos que uma amostra representativa da nossa população (...) estão sensibilizados (...) e cresceram a ter contacto com outras coisas. (...) na área da moda (...) tu vais ter com relativa facilidade visibilidade de identidades LGBT sem grandes vergonhas nem preconceitos (...) Aliás, acho que nunca estive num ambiente que fosse ativamente antagónico à minha identidade de orientação sexual.” (E5)

“Já não acho que seja tão comum. (...) Nesta empresa já pinte o cabelo, já fui maquilhado, nunca me fizeram pressão para mudar. (...) falo de tudo (...) não vi nenhuma malícia de colegas, aceitam-me bastante bem e é tudo muito normal.” (E10)

“Eu na empresa onde estava antes (...) uma das pessoas que era quase o big boss, era abertamente homossexual e toda a gente sabia, tinha marido, tinha filhos, portanto acho que também havia esse respeito (...)” (E11)

“Eu acho que existem vários fatores (...) O primeiro é: eu estar a trabalhar remotamente. (...) tenho trabalhado em casa desde 2021 (...) O segundo é: trabalho numa empresa internacional (...) não ser uma equipa baseada em Portugal e ser uma empresa claramente pró-direitos LGBT (...) Terceiro ponto: (...) as pessoas não veem ou não te conhecem diretamente, não dá azos para haver (...) comentários.” (E14)

Organizações com ambientes diversos e culturas inclusivas apostam no recrutamento de pessoas diversas e em políticas e práticas de inclusão, antidiscriminação e de aceitação como parte integrante das suas estratégias operacionais. Este tipo de organizações é responsável por aumentar os sentimentos de autenticidade e ajuste dos indivíduos LGBTQIA+ e facilitar a criação de relações de amizade com os colegas (Ng & Rumens, 2017). Segundo Di Marco, Hoel, Arenas e Munduate (2022), este ajuste que os colaboradores gay sentem ao trabalharem neste tipo de organizações funciona em três níveis: ao nível do *fit* cognitivo, onde existe um alinhamento entre o contexto de trabalho e os aspetos mais salientes da própria identidade; do *fit* motivacional, dado que o próprio ambiente lhes permite alcançar os seus objetivos individuais; e do *fit* social, onde a sua diferença é aceite e validada pelos outros. Em suma, o próprio ambiente e a existência de aliados justificam a ausência de discriminação.

Por outro lado, trabalhar em teletrabalho permite uma limitação de contactos e um distanciamento de interações que, por sua vez, influenciam o enviesamento visual dos restantes intervenientes, já que essa parte visual que pode influenciar as perceções e criar o estigma está ausente. Isto é, os outros intervenientes deixam de conseguir identificar visualmente certos maneirismos que podem evidenciar a orientação sexual dos participantes.

Para o entrevistado 5, um dos participantes que nunca foi vítima de discriminação, aponta a atual evolução da sociedade em geral como uma das razões para a ausência da discriminação:

“(...) Acho que em primeiro lugar passou tempo. (...) há uma maior sensibilização por parte de toda a gente, há uma maior normalização da ideia de pessoas gays (...) há trabalho sistémico, (...) social e (...) associado à experiência que nossa geração (...) teve na própria socialização, porque tornou-se normal e acho que os homens gays, de todas as identidades que estão dentro do LGBT umbrella, são os que (...) têm mais visibilidade (...)” (E5)

Devido aos esforços feitos desde o início dos anos 2000 ao nível do reconhecimento dos direitos, das proteções legais e do respeito pela diversidade sexual obtidos por meio de mudanças sociais e legislativas (Santos & Alcaire, 2020), Portugal tem sido sucessivamente bem classificado no “*Rainbow Map*”, uma ferramenta criada pela ILGA-Europe para ilustrar a situação legal e política das pessoas LGBTI em 49 países europeus. No ano de 2023, Portugal ficou classificado no 11º lugar do *ranking*, com uma percentagem de 62% de direitos LGBTI em geral (ILGA-Europe, 2023). Contudo, tal não significa que o preconceito e o estigma estejam completamente ausentes das vidas das pessoas LGBTQIA+.

Tabela 5 – Ausência de discriminação

Ausência da discriminação	Nº de entrevistados
Orientação sexual não ser conhecida ou passar por heterossexual	9
Relações de amizade	2
Organizações com ambientes diversas, culturas inclusivas e teletrabalho	8
Evolução da sociedade	1

4.1.2. Reações à discriminação

Decorrente dos incidentes de discriminação laboral, mostra-se importante aferir que tipo de reações têm as vítimas. Foi possível entender que alguns dos participantes escolheram não reagir ou até ignorar esse tipo incidentes, tal como os seguintes exemplos ilustram:

“(...) as pessoas LGBTQIA+ acabam por desvalorizar certos comentários ou situações desagradáveis de modo a não deixar que as afetem negativamente. Como mecanismo de defesa, não me vou preocupar com todos as piadas homofóbicas que ouço porque se não, não faço mais nada da vida (...) não posso educar toda a gente que encontro.” (E1)

“(...) acabei por não fazer nada. (...) acabei o serviço, fiz tudo, sorri (...) Não há nada que possa ser feito (...) então é calar e andar como se costuma dizer. (...) eu lidava e pronto. Fumava um cigarrito no final, pedia uma pausa (...)” (E12)

"(...) o melhor, no meu ponto de vista (...) é ignorar (...) a situação e mostrar-me (...) superior a essas pessoas. Não entrar em conflito, (...) falar de assuntos (...) meramente de trabalho, ou seja, não entrar pelo campo pessoal, não entrar com bate boca (...)" (E15)

Por outro lado, outros participantes optam pelo oposto, ou seja, pelo confronto dos agressores e por uma intervenção direta nestas situações, como evidenciam alguns dos excertos mais revelantes:

"Cheguei a ter de corrigir um colega meu nessa situação. (...) Tentava sempre intervir quando ouvia esses comentários. (...) "Olha, não vais usar esse tipo de linguagem quando estiveres ao pé de mim." "Mas os meus amigos são e eles não se importam." "(...) estamos no meu local de trabalho e eu não quero que tu uses esse tipo de linguagens ao pé de mim." E ele não aceitou, não quis saber (...)" (E11)

"Eu sou bué problemático, eu nunca fico calado. Sempre que alguém me dizia alguma coisa eu fazia logo frente (...) seja quem for, seja um chefe, um colega (...) respondia de forma inteligente (...) se for bem fundamentado, se for bem falado, eles até acabam por ouvir, (...) aprendem um bocado e isso é bom também e para a próxima já não vão repetir da mesma forma." (E14)

Uma das decisões mais difíceis que os indivíduos com identidades estigmatizadas têm é a de confrontar ou não os preconceitos e injustiças de que são vítimas no ambiente laboral. As reações dos participantes refletem uma grande dicotomia, já que fazem uso de estratégias de *coping* opostas. Segundo Chung (2001) e Mara et al. (2021), quando confrontados com a discriminação, alguns indivíduos conseguem ser reativos e confrontar o agressor, ou seja, a discriminação é abordada e discutida diretamente, com o objetivo de impedir que se repita. Em acréscimo aos riscos inerentes deste confronto do preconceito, a literatura também revela que existe menos probabilidade de acreditarem em vítimas com sexualidades minoritárias (Van Laar et al., 2019).

Por oposição, outras pessoas optam pelo silêncio e decidem ignorar o preconceito, muitas vezes de modo a tentar não piorar a situação e a proteger a sua identidade (Chung, 2001; Mara et al., 2021). Infelizmente, por mais que a inação evite riscos acrescidos, acaba por deixar impune a discriminação e impede que haja mudança de comportamentos. Apenas neutraliza da violência, mas não a resolve.

Além de aferirmos as reações das próprias vítimas, também é de grande interesse conhecer as reações de terceiros. Ao prosseguirmos com a análise dos testemunhos, verificamos que existiram reações de apoio moral e/ou intervenção de colegas e superiores hierárquicos:

“Os colegas serviram sempre de apoio, mesmo que da sua parte pudessem não ter todas as respostas ou não saber como lidar com uma situação por nunca a terem vivido (...) existia empatia para com essa situação.” (E2)

“Um colega (...) foi lá perguntar se ele precisava de alguma coisa (...) porque o homem estava a olhar muito para mim e não parava (...) Esse dia foi bom, tive alguém a querer proteger. (...) o rapaz que trabalhava comigo, ele já sabia que as pessoas olhavam muito e dizia sempre: “Se quiseres eu atendo a mesa, diz-me que mesa é e fazemos uma troca (...)” (E9)

“Depende muito da (...) equipa com quem estiveres a trabalhar. (...) uma equipa jovem (...) as pessoas são mais supportive. (...) havia muita gente que também era LGBT. (...) num trabalho diferente (...) a minha chefe só se apercebeu (...) demasiado tarde (...) Mas a partir do momento em que se apercebeu, ela foi a pessoa mais compreensiva, levou-me a uma pausa, fumar um cigarro, relaxar um bocadinho. Depois disse: “Olha tens esta possibilidade para trocar para aqui, para aqui ou para aqui. Diz o que é que tu te sentes mais confortável, se quiseres também podes ir embora.” (E12)

Outras reações de interveniente são exatamente opostas às que acabamos de evidenciar, com a desvalorização e falta de intervenção por parte de colegas e/ou superiores hierárquicos, tal como os seguintes exemplos ilustram:

“(...) se for (...) uma boquinha, ou algo que para os outros possa parecer mais insignificante (...) Pedem-te que faças um shake it off, ignorar e levar como galhofa (...) portanto, acho que desvalorizariam (...) Nos sítios onde estive, a menos que fosse uma coisa mais agressiva, física ou um verbal muito forte (...) que realmente não há forma de negar (...) coisas subtis serão sempre atenuadas com humor.” (E8)

“(...) é um bocado desvalorizado porque as pessoas acham que é só uma piada e não querem saber. Ainda por cima são pessoas heterossexuais (...) nunca passaram por isso (...) nunca tiveram pessoas a gozarem com aquilo desde a escola (...) os patrões ouviam e não diziam nada (...) não queriam saber, achavam que era só uma piadinha.” (E9)

“(...) colegas a rirem-se. (...) há aqueles que não querem saber e que se for preciso também fazem comentários por cima. (...) A nível de superiores hierárquicos, sinceramente em todos os trabalhos (...) era não querer saber. “(...) só quero que faças o teu trabalho.” (...) ver as mesmas respostas e ver que basicamente não querem saber.” (E13)

Posto isto, verificamos que dicotomia de reações se manteve nos testemunhos sobre os restantes intervenientes do espaço laboral, como colegas ou superiores hierárquicos. Registaram-se situações onde o apoio moral ou intervenção de colegas e superiores hierárquicos se mostrou fundamental para os participantes conseguirem lidar com estes incidentes (Rumens, 2018).

Em contrapartida, outros testemunhos revelaram uma total desvalorização e falta de intervenção por parte de colegas e superiores hierárquicos. Aliás, alguns deles, ainda se riam ou participavam nos incidentes ou justificavam as situações com o humor. “(...) [O] humor (comicidade, ironia, piadas, anedota) atua como instrumento de discriminação dos homens gays (...) no ambiente de trabalho, naturalizando a homofobia e desrespeitando os indivíduos homossexuais nas organizações.” (Pompeu & Souza, 2019, p. 648).

Ou seja, este tipo de humor acaba por ser desvalorizado, justificado ou minimizado numa tentativa de classificar tais piadas como “nada de mais”, como não sendo realmente preconceituosas, como infantilidade ou como uma característica cultural, o que por sua vez mascara visões preconceituosas, que nada têm de piada ou de brincadeira. É assim que continua a manutenção da heteronormatividade nas organizações (Pompeu & Souza, 2019). Esta desvalorização e naturalização da discriminação claramente agudizam as desigualdades e a integração das minorias sexuais no ambiente social.

Ainda nesta linha de pensamento, o entrevistado 14 descreveu uma história de discriminação de que foi vítima e que aconteceu fora do trabalho, mas que influenciou claramente a sua visão sobre as reações à discriminação, por isso mostra-se pertinente partilhar essa passagem, de modo que consigamos compreender mais intimamente o que influencia estas decisões:

“Eu tenho uma vizinha maluca em Guimarães (...) uma vez pôs-se na rua aos berros a chamar-me paneleiro (...)” “Volta para a cidade, isto aqui é uma aldeia, não há espaço para paneleiros como tu.” (...) e eu fui à polícia, (...) isto é crime. O polícia (...) disse: “Oh, deixe lá, aquilo que você faz em casa não tem nada a ver com os outros. Não mostre.” Eu queria apresentar queixa na mesma e ele: “Mas vai apresentar queixa para quê? Isso não vai dar em nada. Vai avançar com o processo-crime? O que é que você quer? Quer dinheiro (...)?” (...) isto é um exemplo, mas é basicamente aquilo que acontece também com os locais de trabalho. (...) São completamente desvalorizados, no one cares. Mesmo numa empresa que seja pró-direitos LGBT, eles não se vão dar ao trabalho de investigar sobre isso, não se vão dar ao trabalho de fazer perguntas.” (E14)

Tabela 6 – Reações à discriminação

Reações à discriminação	Nº de entrevistados
Ausência de reações (ignorar a discriminação)	5
Intervir e confrontar a discriminação	6
Apoio moral e/ou intervenção de colegas e superiores hierárquicos	5
Desvalorização e falta de intervenção por parte dos superiores hierárquicos	6

4.1.3. Consequências da discriminação

Relativamente às consequências sentidas decorrentes da discriminação laboral em função da orientação sexual, os 11 participantes que afirmaram terem sofrido algum incidente apontam pelo menos uma consequência decorrente destes acontecimentos.

Os participantes apontam efeitos ao nível de problemas de saúde mental, como a ansiedade, e a própria estabilidade emocional que acaba por ser afetada, com o surgimento de sentimentos de tristeza, desconforto e frustração:

“(…) o desconforto que foi eu ter uma pessoa a olhar-me para as partes íntimas e para o corpo e estar a tecer esse tipo de comentários (…) eu estava no meu local de trabalho, tenho que atender as pessoas com a maior simpatia do mundo e ter que levar com uma situação dessas foi muito mau.” (E8)

“Às vezes essas piadinhas pequeninas afetam-te mais que (…) te chamarem mesmo na cara (…) Nem que seja como brincadeira, aquilo depois fica na cabeça (…) é o que leva à ansiedade (…) Porque não é uma coisa totalmente visível, fica mais no teu subconsciente, mas está lá sempre. É mau, ficas sempre muito triste. É péssimo, até pode levar a depressões. (E9)

“(…) claro que tem consequências (…) sabes que viras costas e as pessoas estão a gozar contigo (…) acaba por ser conflagrador (…) fico (…) retraído e oprimido ao pé dessas pessoas (…) nunca me vou sentir à vontade, nunca vou ser o verdadeiro eu porque sei que qualquer gesto (…) posso criar ali motivo para gozo (…) começamos (…) a ir para o trabalho com alguns medos, alguns receios. A pensar: “(…) o que é que vai sair dali hoje?” Começava-me já a

preparar (...) a nível psicológico isso influenciava muito (...) Depois criava ali alguma ansiedade (...)" (E15)

Independentemente do tipo de discriminação de que são vítimas, as consequências revelam-se igualmente prejudiciais e, na maioria dos testemunhos, estão interligadas. Foram maioritariamente sentidas ao nível da saúde mental, tal como indicadas por vários autores e pelos participantes, desde queixas de ansiedade relacionada com o trabalho e ao verem a própria estabilidade emocional afetada com o surgimento de sentimentos profundos de tristeza, desconforto e frustração (Ng & Rumens, 2017; DeSouza et al., 2017). Esta frustração sente-se de forma tão profunda que até leva o entrevistado 12 a questionar-se se a sua vida teria sido diferente se fosse heterossexual. Estas questões deixam os colaboradores gay em desvantagem comparativamente aos restantes colegas, já que se sentem condicionados a restringir parte integrante da sua identidade (Santos & Alcaire, 2020; Beatriz & Pereira, 2022; Gato, 2022).

Decorrente dos testemunhos recolhidos podemos salientar uma crescente desmotivação, desacreditação do próprio trabalho e uma conseqüente dificuldade em conseguir reconhecimento ou promoções, como alguns dos excertos que se seguem exemplificam:

"(...) conseguiria encontrar dificuldades (...) para poder obter uma promoção (...) existia sempre uma vontade de passar o mínimo de tempo lá, que depois (...) se refletia na falta de relações interpessoais com pessoas que poderiam ser benéficas para o meu progresso na carreira, por não me sentir confortável com elas devido (...) àquilo que, apesar de não ter sido partilhado quanto a mim, foi partilhado sobre uma comunidade à qual eu pertença." (E2)

"(...) aquilo continua a acontecer (...) fico bué em baixo e pensar: "Será que o problema sou eu? (...)" (...) fico a pôr muita pressão em ti. Depois chegas ao trabalho já a pensar: "O que é que vai acontecer hoje?" (...) estás a trabalhar, mas não tens satisfação nenhuma e comesças a questionar: "Para que é que eu estou a fazer isto? (...)" Vais trabalhar porque precisas do dinheiro." (E9)

"(...) fiquei farto do trabalho mais facilmente, (...) não cria um bom ambiente, não nos sentimos tão bem lá, não queremos ir para lá todos os dias. (...) influenciava a minha motivação, principalmente quando via as (...) pessoas (...) que me disseram alguma coisa de mal (...)" (E13)

Outra consequência apresentada foi a dificuldade em criar e estabelecer relações interpessoais com os colegas e a dificuldade de integração no ambiente social do trabalho, como os seguintes exemplos de testemunhos esclarecem:

“(...) fez uma coisa a longo prazo (...) tanto eu como muitos outros homossexuais (...) temos muita dificuldade em estabelecer relações com homens heterossexuais. (...) no local de trabalho, o meu diálogo com homens heterossexuais é muito complexo. Não sai fluidamente, (...)” (E11)

“(...) acaba por ser uma bola de neve, e em relação (...) aos meus colegas, eles também vão ver este meu nervosismo (...) acabo por ficar (...) reativo às coisas que eles podem dizer (...) como estou mais ansioso (...) é mais fácil responder (...) na defensiva. (...) acaba por afetar (...) a nível pós trabalho, se calhar as pessoas não estão tao confortáveis a convidar-te (...) porque eles pensam: "Ele é gay não sei falar com ele. Vou estar a falar de gajas e eu acho que ele se vai importar.” (E12)

As restantes razões apontadas pelos participantes correspondem às examinadas pela literatura, que salientam um desapego do trabalho depois de serem vítimas de discriminação, notam o aumento da desmotivação, da desacreditação do próprio trabalho e uma crescente dificuldade em conseguir reconhecimento e promoções (Ozeren, 2014; McFadden, 2015; Ng & Rumens, 2017; Pichardo et al., 2019; Gato, 2022). O resultante afastamento também é sentido ao nível das relações pessoais interpessoais, e dificulta o investimento nas mesmas e a própria integração no ambiente social. Alguns participantes também referem que a qualidade do seu trabalho é afetada, ou seja, por consequência, a organização também é penalizada.

O chamado teto de vidro, neste caso sobre a orientação sexual, representa as barreiras invisíveis que as pessoas LGBTQIA+ encontram em diversos contextos. Advém das expectativas tácitas e invisíveis da heteronormatividade estrutural em funcionamento, que obstrui as perspetivas de desenvolvimento de carreira e, acrescidas às consequências da discriminação, têm custos como a perda de produtividade e motivação. As pessoas também não conseguem ser o seu verdadeiro “eu” no local de trabalho, logo são submetidas a um stresse acrescido que também penaliza a organização, que faz um uso desadequado das competências dos colaboradores gay e não lhes proporcionam condições laborais dignas (Pichardo et al., 2019; Santos & Alceire, 2020).

Por fim, o participante 9 afirma que alguns clientes, depois de saberem a sua orientação sexual, não regressavam ao estabelecimento onde trabalhava, ou seja, existiam consequências diretas ao nível organizacional com a perda de clientes:

“(...) perguntavam: “Tens namorada?” “Não, tenho namorado.” E as pessoas ficam chocadas. Já tive pessoas que depois de me perguntarem nunca mais lá foram por causa disso.” (E9)

Tabela 7 - Consequências da discriminação

Consequências da discriminação	Nº de entrevistados
Problemas de saúde mental (ansiedade) e estabilidade emocional afetada (tristeza, desconforto, frustração)	7
Desmotivação, desacreditação do próprio trabalho e dificuldade em conseguir reconhecimento e promoções	4
Dificuldade em criar relações interpessoais e de integração no ambiente social	3
Clientes não regressam ao estabelecimento	1

4.1.4. Reporte de incidentes de discriminação

Dos 11 participantes que afirmam terem sido vítimas de discriminação laboral em função da orientação sexual, apenas quatro revelam terem procedido com o reporte de algum incidente aos superiores hierárquicos ou à pessoa responsável pelos RH da organização, como no caso do entrevistado 14, que será partilhado abaixo. Seguidamente, no ponto **4.1.4.2 Não reporte**, serão explicitadas as razões que levaram os participantes a não procederem ao reporte.

4.1.4.1. Reporte

Os participantes que tomaram a decisão de proceder com o reporte de incidentes discriminatórios afirmaram que pouco ou nada aconteceu como consequência, apontando apenas a adoção de medidas brandas, como no caso do entrevistado 8, num trabalho de atendimento ao público:

“(...) contei à minha manager (...) levou para um riso e para uma próxima vez que o cliente entrasse na loja, já não ia atendê-lo eu (...) Mas tirando isso não foi sugerido muito mais. (...)”

foi bom perceber que tomaram alguma medida (...) mas ao mesmo tempo não foi uma ação quantitativa do grau que foi aquilo (...)" (E8)

Ouros excertos de testemunhos de reporte de incidentes discriminatórios salientam uma total desvalorização das denúncias e queixas, tal como podemos observar:

"(...) eu comentei à minha chefe que às vezes me sentia desconfortável com algumas (...) atitudes que clientes tinham, pedi inclusive para ela trocar comigo e para ser ela a atender o cliente (...) "Tens de lidar." Foi o que me responderam, uma total falta de compaixão (...) acabei por levar, ela ouviu, ela viu o que se passou e continuou sem dizer nada tanto durante ou depois." (E12)

"(...) na altura comentei com a senhora dos RH o que se tinha passado (...) ela basicamente disse-me: "Não podemos fazer nada, ele é Diretor (...) se tu não tens provas concretas não vamos fazer nada." "Mas ele está sempre a pegar com o meu trabalho." "Ele é teu chefe, ele pode fazer isso." (...) foi daqueles casos que não valeu a pena mesmo fazer nada." (E14)

Talvez uma das questões mais sensíveis que exploramos, o reporte revela-se como uma das decisões mais difíceis de tomar para os colaboradores que sofrem ou sofreram de discriminação laboral, logo, não foi visto com surpresa apenas termos conseguido recolher quatro testemunhos de reporte de incidentes. Isto vai de encontro aos dados da ILGA-Portugal (2020) que indicam que cerca de 63% das vítimas escolhem não apresentar queixa e aos dados da FRA (2020) onde 92% das pessoas inquiridas em Portugal dizem não ter reportado o último acontecimento de discriminação de que foram vítimas. Estas estatísticas atestam às incertezas existentes que rodeiam esta questão e que levam as vítimas a não se sentirem seguras a fazerem uso desta prática, e até a questionar a sua eficácia.

Tabela 8 – Reporte de incidentes de discriminação

Reporte	Nº de entrevistados
Medidas Brandas	1
Desvalorização das denúncias e queixas	3

4.1.4.2. Não reporte

Foi possível recolher nove testemunhos que se desdobram em diversas razões para não terem procedido ao reporte de incidentes de discriminação, inclusive exemplos dos quatro participantes que já escolheram reportar em situações anteriores.

Podemos começar pelo exemplo do entrevistado 3 que, na situação mais grave de que foi vítima, não pôde proceder ao reporte porque o seu agressor era o seu patrão, ou seja, a pessoa a quem poderia recorrer para reportar era o problema:

“(...) nunca pensei em reportar, visto que o patrão era o problema e era um negócio de família onde canais de reporte nem sequer existiam (...) ele fazia o queria. (...) os comentários foram maioritariamente vindos do patrão e os colegas nem perceberam. (...) o patrão era mau em geral (...) ele era pessoa de olhar e de insultar a torto e a direito (...) da única vez que se eu o pudesse fazer, teria falado logo com a própria pessoa, nem valia a pena.” (E3)

Outras razões indicadas foram a falta de provas sólidas e concretas, as próprias vítimas não considerarem os incidentes graves o suficiente ou acreditarem que o reporte não teria consequências efetivas, como os seguintes testemunhos salientam:

“Estávamos a falar de uma pessoa muito bem colocada, uma pessoa que não ia ser despedida, (...) não havia provas (...) segundo porque eu tinha um bocado a certeza que a empresa não ia fazer nada. (...) ia fechar um bocado os olhos.” (E11)

“Nunca reporte nada. (...) apesar dos comentários não serem os melhores (...) nunca me aconteceu nada que valesse mesmo a pena reportar. (...) ir lá ou não ir acho que seria a mesma coisa. Não ia ter efeito nenhum, (...) ainda se iam rir na minha cara.” (E13)

“(...) situações que não sendo um ataque direto (...) ”Eu estava a brincar. Não tinha nada a ver com ele.” O que é que eu ia justificar com isso? Eu não sou burro, eu sei perfeitamente que (...) era de gozo (...) Mas não podia fazer nada em relação a isso. (...) quando as coisas são ditas ou feitas de forma discreta, é sempre difícil estar a justificar ou a afirmar que aquela pessoa fez isto ou disse aquilo (...)” (E15)

A perceção de segurança no trabalho também foi apontada como uma das razões do não reporte, por vezes aliada ao receio das consequências decorrentes. O caso do entrevistado 11, ilustrado abaixo, mostra claramente esta razão, já que este se encontrava no início de carreira. Seguem-se assim os excertos mais revelantes:

“Nunca reporte nada, mas podia tê-lo feito sobre alguns comentários que ouvi na pastelaria, mas não o fiz por medo da reação, da forma como podiam reagir quanto a isso, por medo de ficarem a saber que eu sou gay (...)” (E1)

“(...) eu na altura não reporte porque estava ainda em início de carreira e achei que não queria começar com o pé esquerdo (...)” (E11)

“(...) não valia a pena fazer o reporte porque só iria pôr mais consequências a mim, porque eles iam fixar líxados porque tinham que abrir o processo (...) porque burocracia a mais e também falta de empatia e falta de valores para aceitação de minorias (...) Acho que não era uma coisa que eu queria meter, porque eu lidava e pronto.” (E12)

Os testemunhos recolhidos evidenciam uma grande desconfiança e desacreditação nestes processos, já que boa parte dos participantes não acredita que o reporte teria algum tipo de consequências. Temos um exemplo claro da insegurança que este processo pode causar, no caso do entrevistado 3, onde o próprio patrão era o agressor, o que impossibilitava o reporte e continuava a limitar a experiência laboral do colaborador. Noutros casos a falta de provas concretas acaba por se aliar ao facto de não quererem piorar a sua situação ou quererem evitar que a sua orientação sexual seja descoberta.

Outros participantes acabam mesmo a desvalorizar a gravidade dos incidentes, acreditando que já não se sentem condicionados e que estão habituados a estas realidades. Os dados recolhidos são semelhantes aos reportados pela ILGA-Portugal (2020) e pela FRA (2020), onde 9% dos inquiridos em Portugal listam como razão do não reporte o medo de intimidação por parte dos agressores, 19% apontam o receio de não serem levados a sério, 21% acham que não vale a pena reportar já que acontece frequentemente e 34% acreditam que nada ia mudar ou acontecer.

Em consequência do que abordamos, é importante reiterar que qualquer tipo de discurso que desvalorize ou diminua a discriminação ou as experiências das vítimas é prejudicial, quer para as próprias vítimas, quer para as pessoas em redor, já que o ambiente laboral fica afetado e, inconscientemente, os restantes intervenientes interiorizam que estes comportamentos ainda são tolerados. Esta manutenção de situações de discriminação pode tentar ser “(...) justificada pelo discurso de não intenção de discriminar de uma forma explícita. Mesmo que este tipo de atitudes discriminatórias possam ter origem, em alguns casos, em preconceitos inconscientes, não podemos permitir, nem coletiva, nem individualmente, que sejam naturalizadas.” (Pichardo et al., 2019, p. 8).

Ao analisar e comparar os testemunhos recolhidos à literatura estudada, confirmamos os receios da maioria dos participantes sobre o reporte: pouco ou nada acontece. Continua a ser observada uma desvalorização das denúncias e queixas, onde as situações de discriminação não são levadas a sério, e acabam por ser justificadas com o humor (Pompeu & Souza, 2019). Nos poucos incidentes onde são adotadas medidas, estas mostram-se demasiado brandas em comparação à gravidade e consequências cognitivas provenientes dos incidentes. Existe aqui uma grande lacuna que deve ser trabalhada pelas organizações de modo que os seus colaboradores se sintam mais seguros, tal como o entrevistado 11 sugere:

“(...) os sistemas de reporte têm de ser muito mais eficazes do que o que são. As vítimas não podem ter medo de reportar, (...) não podem sequer imaginar que isso vai afetar a vida profissional delas (...)” (E11)

Tabela 9 - Não reporte de situações de discriminação laboral

Não reporte de situações de discriminação laboral	Nº de entrevistados
Patrão era o agressor	1
Falta de provas concretas, não considerar os acidentes graves suficiente ou acreditar que o reporte não teria consequências	6
Perceção de segurança e receio das consequências	4

4.2. Estratégias de gestão de identidade usadas no local de trabalho para gerir a visibilidade, para combater e lidar com a heteronormatividade e a (possível) discriminação

Sabemos que o processo de gestão de identidade é complexo e único para cada pessoa, por isso é necessário perceber que estratégias identitárias são usadas pelos homens gay para gerir a visibilidade da sua identidade e para combater e lidar com a heteronormatividade e a discriminação do mercado de trabalho, de modo a responder à **2ª Questão de partida** desta investigação. Além de pretendemos interpretar e explorar os tipos de estratégias utilizadas, também queremos compreender de que forma são adotadas e que consequências trazem para os participantes, de modo a responder ao **Objetivo 2**.

Relativamente às estratégias escolhidas pelos participantes para gerirem a sua identidade no local de trabalho, pudemos verificar que esta gestão se desdobra num processo contínuo, que sofre constantes alterações, e é afetado por variados fatores. Saliento assim que os participantes fazem uso de múltiplas estratégias identitárias, entre o espectro de revelação e não revelação, com diversos graus de *openess*, em diferentes fases da sua experiência no mercado de trabalho português. Dos 15 participantes, apenas três mantiveram as estratégias desde o início da sua experiência laboral, o que confirma uma gestão e negociação constante da sua identidade em contexto laboral.

4.2.1. Estratégias de revelação da orientação sexual

Dos 15 participantes nesta investigação, 14 já utilizaram estratégias de revelação da orientação sexual em algum ponto da sua experiência no mercado de trabalho. Do mesmo modo, foi possível perceber que, maioritariamente, testemunhos deste tipo foram relativos à experiência laboral atual ou mais recente que os participantes tiveram.

Assim sendo, podemos começar pelos testemunhos dos participantes que optaram por uma revelação implícita, ou seja, deixam subentendida a sua orientação sexual, sem a confirmarem diretamente ou terem um momento de revelação explícito. Seguem-se alguns dos excertos mais revelantes (os restantes encontram-se no Apêndice II, como previamente mencionado):

“Neste trabalho em que estou agora (...) não fui direto, mas as pessoas chegavam lá. (...) ao falar sobre onde saíamos e eu disse que ia ao Zoom, que é uma discoteca gay, (...) uma das raparigas com quem trabalho é lésbica e ela percebeu logo (...) outra colega (...) disse-lhe indiretamente e ela percebeu. (...) a orientação sexual é meio conhecida, meio não conhecida, um meio termo.” (E3)

“Somos uma equipa (...) ela começou a perceber (...) mostrou-me umas calças que comprou cor-de-rosa (...) e eu disse: “Tenho umas calças parecidas com essas.” (...) saíamos das entrevistas, ela dizia: “Ele era giro, não era?” E eu: “Era.” E ela ficava tipo: “Estou-te a ver.” (...) foi super natural (...) nunca houve um: “Olha sou.” (...) ninguém diz que é heterossexual, eu não tenho de dizer (...) que sou homossexual.” (E11)

“Atualmente no meu trabalho, eu não faço questão de dizer que sou gay. (...) Deixo as pessoas se aperceberem (...) expresse-me da maneira como expresse e não tenho qualquer problema nos meus maneirismos, na minha maneira de falar. (...) Portanto não revelo explicitamente, também se me perguntarem não há problema nenhum em responder (...)” (E12)

Outros participantes optaram por uma revelação seletiva onde divulgaram a sua orientação sexual apenas a pessoas específicas escolhidas por si, muitas das vezes em conversas informais, ou uma revelação gradual, ao longo do tempo, até que todos os intervenientes do ambiente laboral saibam a sua orientação sexual:

“Essa revelação ocorreu muito naturalmente, em conversas informais sobre a vida pessoal. Outros colegas já tinham uma percepção ou suspeitavam que eu pudesse ser gay, mas não revelo logo a toda a gente. (...) não coloco pressão no assunto. (...) não chego a um trabalho e revelo logo (...) No trabalho atual, toda a gente já sabe que sou gay.” (E1)

“(...) a minha (...) orientação sexual não era pública em termos de superiores hierárquicos, mas era em termos de colegas (...) a maior parte dessas revelações foram (...) de forma informal, em conversa de (...) pausa de trabalho (...) algo orgânico, da mesma forma que alguém heterossexual não vai anunciar (...) Eu também não o faço (...)” (E2)

“Só revelei já lá trabalhava há 3 anos (...) não houve aquela comunicação (...): “Olha (...) sou homossexual.” As coisas foram acontecendo naturalmente (...) diretamente, só falei com 2 ou 3 pessoas mais próximas (...) na tentativa de me ajudarem a proteger o meu namorado quando ele foi para o serviço (...) se (...) vier um colega novo (...) eu não vou dizer logo.” (E6)

Indivíduos que optam por revelar a orientação sexual de forma implícita ou indireta ao deixá-la apenas subentendida, podem escolher fazê-lo por sinalização (Clair et al., 2005; Gacusan et al. 2020), onde dão pistas subtis e utilizam linguagem ambígua quando falam sobre os seus parceiros. Esta sinalização permite uma abordagem de tópicos de conversa específicos e relacionados a estas temáticas, de modo a testar reações. Também encontramos testemunhos que utilizam esta estratégia de outra forma ao afirmarem que “Se me perguntarem, eu respondo.”, ou seja, se lhes perguntarem a orientação sexual de forma direta, acabam por a confirmar (Santos & Alcaire, 2020). Isto demonstra que não consideram a orientação sexual como uma parte central da sua identidade, logo não sentem necessidade de abordar explicitamente o assunto.

Por outro lado, parte dos participantes que optam por uma revelação seletiva da sua sexualidade partem da estratégia de sinalização. Depois de testarem as possíveis reações que podem receber vindas dos outros intervenientes do espaço laboral, procedem com a divulgação da sua orientação sexual apenas a algumas pessoas escolhidas por si, das quais esperam reações positivas e de aceitação (Papadaki & Giannou, 2021). A literatura corrobora que quem escolhe este tipo de estratégia apenas partilham as suas experiências mais íntimas com alguns colegas, enquanto escondem

cuidadosamente sua orientação sexual de outros. Para o conseguirem fazer com sucesso, os indivíduos exploram o contexto, observam os restantes intervenientes e fazem perguntas para “testar as águas” (Di Marco et al., 2022). Segundo McFadden (2015), esta estratégia abre espaço para alguma autenticidade pessoal no local de trabalho, mas não desafia diretamente a heteronormatividade e contribui para manter o status quo.

Esta prevenção inicial permite-lhes que, ao longo do tempo, construam de uma rede de apoio, ganhem autoconfiança na sua identidade e no lugar que ocupam no espaço laboral e sintam segurança no vínculo laboral (Gato, 2022). Nesta medida, o apoio e as relações de amizade desempenham um papel crucial para a gestão da identidade (Gacusan et al., 2020). Posteriormente, a divulgação acontece de forma gradual até que todos os intervenientes do local de trabalho reconheçam a sua homossexualidade.

Seguidamente, outros participantes partilharam que, no emprego atual, são totalmente *out*, ou seja, todos os intervenientes do espaço laboral conhecem a orientação sexual, como retratam alguns dos excertos escolhidos:

“(...) eu relevei logo. Não foi no primeiro dia (...) porque somos uma equipa de muita gente (...) Não escondi, nem exagerei, mantive sempre o mesmo. É ser livre e falo (...) não omitir (...) falar com normalidade deste assunto (...) Nunca sinto que tenho de mudar nada (...) tenho sido eu neste trabalho.” (E10)

“(...) eu deixo sempre claro (...) nunca (...) desvio aquilo que tenho para dizer (...) Não, tipo, eu se estiver com alguém digo: “Olha vou ter com o meu namorado.” (...) no outro dia disse a uma colega minha: “Vou ao Zoom com os meus amigos.” (...) ela sabe que é uma discoteca gay, ela não fez mais perguntas (...) digo sempre de forma natural nas conversas, nem que seja a comentar um gajo que passou.” (E14)

Por fim, os entrevistados 5 e 9 revelam a sua orientação sexual ao tentarem servir de figura de reivindicação de direitos para a comunidade LGBTQIA+ ou ao servirem como *role model* para outras pessoas gay:

“(...) estou numa posição de privilégio (...) sou mais velho, estamos em 2023 e as coisas funcionam de maneira diferente (...) posso ser uma figura de reivindicação de direitos para pessoas que estão menos à vontade (...) sempre foi algo que eu fiz questão de comunicar por um direito à reivindicação da minha outness no trabalho. Eu não me vou inibir de o fazer, se as pessoas podem falar do namorado/a, eu também posso falar porque não sou diferente de

ninguém. (...) Esta representatividade faz diferença porque (...) aquilo com que te identificas, que normalmente é usado como arma de arremesso, (...) pode ter uma representação normal. Para mim é muito importante que eu possa ser essa representatividade que outras pessoas antes de mim não tiveram, porque a mim não me custa nada lutar pelo que é meu, e se isso pode beneficiar terceiros, ótimo.” (E5)

“No meu caso, não estar out em locais de trabalho nunca foi uma opção. Eu sempre tentei estar out, na mínima coisa que eu pudesse dizer, eu ia dizer, porque (...) tu marcas a tua presença. I'm gay, estou aqui. (...) Não precisas estar a dizer que és em todas as situações, mas tu expressas-te da forma que vestes, gestos (...) Se tu mostrares, as pessoas vão perceber que é normal, começam a normalizar. Se as pessoas não virem isso (...) Depois quando veem estranham (...): "Na minha altura não havia nada disso, agora é moda.” (E9)

A escolha de ser totalmente *out* no local de trabalho requer a integração da sexualidade na identidade laboral dos colaboradores gay. Segundo a literatura analisada (Woods 1993; Clair et al, 2005), esta integração passa por revelar a orientação sexual publicamente e de forma clara. Para as pessoas que escolhem este tipo de revelação a sua orientação sexual é parte central da sua identidade e não restringem, diminuem ou atenuam nenhuma parte da mesma, com a finalidade de tornar esta diferença em algo comum e banal para as outras pessoas. Querem a normalização da sua orientação sexual e poder falar e abordá-la da mesma forma que as pessoas heterossexuais o fazem nas conversas informais do dia a dia laboral.

Outra alternativa a esta estratégia é usar a visibilidade da sua identidade sexual minoritária como arma política, onde alguns participantes afirmam lutar por serem figuras de reivindicação de direitos para a comunidade LGBTQIA+ e esperam poder servir de *role model* para outras pessoas da comunidade que ainda não se sintam tão confiantes na sua identidade. Com esta diferenciação demarcada e ativismo pessoal, os colaboradores gay assumem a sua diferença e tentam apresentá-la como igualmente válida, numa tentativa de mudança de perceções e visões heteronormativas (Clair et al, 2005; Mara et al., 2021). Estes participantes escolhem desafiar diretamente a heteronormatividade, sem medo de levantar questões e reclamar os seus direitos.

Como foi possível perceber, no que diz respeito às estratégias de revelação, o grau de *outness* pode variar entre diferentes contextos (Ragins, 2008), ou seja, o nível de divulgação da orientação sexual em interações sociais depende da escolha consciente de cada individuo, ao analisar os contextos onde se insere. Infelizmente, durante este processo de gestão de identidade, existem

situações onde a revelação não depende do próprio indivíduo. O participante 11 afirma ter sido *outed* por uma colega de trabalho, ou seja, a colega revelou a sua orientação sexual sem o seu consentimento, à frente da equipa inteira, o que acabou por abalar a sua relação com essa colega, já que a considerava uma amiga próxima a quem tinha confidenciado a sua sexualidade:

"(...) não souberam pela minha boca. Estávamos numa chamada de grupo (...) na altura da pandemia (...) era tudo online. (...) e uma colega minha (...) escreveu no chat que eu era... (...) ou disse mesmo no microfone (...): "Ahah, that's funny because he's gay." (...) e eu mandei-lhe mensagem tipo: "Girl... You don't out people. Tu não tiras as pessoas do roupeiro. Tu não sabes qual é o meu estigma com a minha sexualidade. Não tens o direito de o fazer." E abalou ali um bocado a minha relação com ela (...)" (E11)

Segundo Di Marco et al. (2021), os colaboradores gay podem optar por omitir deliberadamente informações da esfera pessoal, como a orientação sexual, e isto pode não ser respeitado pelos colegas que os perseguem com questões intrusivas, rumores ou expondo a sua orientação sexual dentro da organização, tal como aconteceu no caso apresentado. Ninguém tem o direito de revelar a orientação sexual de outra pessoa, já que é uma ação grave que pode pôr em risco a segurança dos colaboradores LGBTQIA+. Além disso, demonstra uma grande falta de empatia e consideração pela realidade da pessoa LGBTQIA+.

Tabela 10 – Estratégias de revelação da orientação sexual

Estratégias revelação da orientação sexual	Nº de entrevistados
Revelação implícita (deixar subentendido)	5
Revelação seletiva ou gradual	9
Totalmente <i>out</i> no trabalho	6
Figura de reivindicação de direitos e <i>role model</i>	2

4.2.1.1. Motivações e fatores que influenciam a escolha de estratégias de revelação

Relativamente aos antecedentes e fatores que influenciam a escolha de divulgar a orientação sexual, a perceção que os colaboradores gay têm de segurança e de conforto no local de trabalho e a

probabilidade de obterem reações positivas mostraram-se essenciais para alguns entrevistados, como os excertos escolhidos elucidam:

“Só revelo se me sentir confortável (...) Quando mudei de trabalho, tentei estudar a realidade daquele novo local, perceber se era seguro, a que pessoas devia contar ou não. Comecei por contar às pessoas que tinha quase certeza que ia correr bem, colegas do sexo feminino com mais afinidade. (...) procuro perceber o contexto do trabalho e se é seguro e saudável, sem represálias.” (E1)

“(...) vamos vendo (...) as ações (...) aquilo que dizem (...) depende muito de como reagem (...) Só quando me insiro, vejo que as pessoas são de confiança, arranjo amigos (...) é que tipo sou: “Olhem tenho namorado.” (E13)

Diversos participantes também testemunharam que foram os ambientes inclusivos que encontraram nas organizações onde trabalham que lhes permitiram escolher estratégias de revelação, como o excerto do entrevistado 10 claramente explicita, entre outros:

“(...) eu ser assim tão out como sou também se deve muito a estar a trabalhar nesta empresa. Tem acontecido muito aqui com eles. Criam bom ambiente para os trabalhadores (...) ajudou muito ser um local de trabalho novo e uma equipa nova (...) estive bastantes meses fora no Norte e (...) esse tema era muito mais normal do que é cá em baixo. E se é assim tao normal lá em cima, tinha que ser aqui nesta loja para onde eu vim.” (E10)

“(...) já existe um ambiente social diferente. (...) também por causa das regalias que (...) a empresa oferece a nível do cuidado com o colaborador, não tenho tanto medo em expressar-me (...) dá mesmo para te sentires bem e confortável (...)” (E12)

“No que conta aos estágios (...) ligados à área artística (...) acho que é muito mais compreensível e muito mais normal (...) não sentes que te vão julgar porque é uma coisa (...) compreendida (...)” (E13)

A literatura estudada e a partilha de testemunhos permitem-nos deduzir que a escolha de estratégias de gestão de identidade varia dependendo de antecedentes situacionais e individuais, ou de uma combinação de ambos, tal como King et al. (2017) concluem. A escolha pode ser motivada por variados fatores como o contexto e ambiente laboral onde se inserem, o tipo de relações que têm com os restantes intervenientes ou as expectativas das possíveis consequências ou reações.

Ambientes organizacionais inclusivos e que fazem uso de políticas antidiscriminação proporcionam sentimentos de segurança e de conforto para os colaboradores com identidade sexuais minoritárias. Estes ambientes até amenizam as percepções de risco e de exposição que revelar a sua orientação sexual pode ter (Clair et al., 2005; McFadden, 2015).

Na mesma linha de pensamento, Van Laar et al., (2019) reiteram que, para indivíduos com identidades estigmatizadas, a percepção de climas diversos que os aceitam, respeitam e valorizam reduzem as ameaças e dúvidas que circundam a divulgação da sua identidade sexual. Quando integrados neste tipo de ambientes, os colaboradores gay acabam a sentir-se verdadeiramente incluídos nas dinâmicas sociais, sentem-se como parte integrante da organização e demonstram um maior ajustamento, fatores que lhes permitem efetuar a escolha de estratégias de revelação da orientação sexual mais facilmente. Consequentemente, e para proveito das organizações, estes ambientes inclusivos diminuem as intenções de *turnover* destes colaboradores.

Outro fator com grande peso para a escolha de estratégias de revelação foi a aceitação da própria família, tal como os próximos excertos salientam:

"Toda a minha família já sabia e me apoiava, não custou tanto depois." (E1)

"Daí para a frente foi sempre algo que eu já me sentia muito mais seguro em comunicar porque já estava assumido para a minha família desde os 16 anos (...)" (E5)

"A minha família (...) aceitou sem qualquer tipo de problema (...) o resto pouco me importa. (...) desde que a minha família esteja bem (...) e que não sofra com isso (...)" (E6)

Já a existência de outros colegas ou superiores hierárquicos pertencentes à comunidade LGBTQIA+ mostrou-se fundamental outros participantes:

"(...) ver a visibilidade de superiores hierárquicos (...) em conversa numa reunião ouvir (...): "A minha namorada está a trabalhar na sala." ou por parte de um colaborador: "O meu namorado está a chegar do trabalho." existe um (...) conforto subentendido (...) não nos sentimos sozinhos (...)" (E2)

"No sítio onde eu trabalho, a maior parte das chefias são mulheres (...) e também existem muitos colegas homossexuais (...) portanto facilita-me um bocado a vida (...)" (E7)

No ponto de vista de outros participantes, as relações de amizade que criaram no local de trabalho e o apoio que esses colegas aliados fornecem, foram essenciais para a sua escolha de estratégia:

“(...) nesse meu primeiro emprego, eu já conhecia o diretor da instituição e era alguém que me acolheu em formato de mentoria (...) portanto era alguém com quem eu estava à vontade e depois o resto da equipa toda eram mulheres (...) é mais fácil para mim navegar junto de mulheres (...)” (E5)

“(...) eu já trabalhava no serviço há 3 anos quando me assumi (...) já me conheciam enquanto pessoa e a orientação sexual foi que o menos importou.” (E6)

“Muitos colegas (...) vinham falar comigo e diziam: “Se tu és, tu não te escondas. Tu estás bem aqui connosco (...)” Achei isso muito bom da parte da equipa (...)” (E10)

Ter o apoio da família foi fundamental para alguns participantes sentirem segurança em ser *out* noutros aspetos da sua vida, como no local de trabalho, visto que, nas suas perspetivas, que as restantes revelações não estariam no mesmo nível de importância. Segundo Gacusan et al. (2020), a perceção de aceitação por parte de familiares é fundamental para os indivíduos LGBTQIA+, já que estas relações desempenham um papel essencial na formação, estabelecimento e comunicação da sua orientação e identidade sexual.

Este apoio familiar, em conjunto com as relações de amizade e apoio por parte de colegas, quer heterossexuais, que outros colegas LGBTQIA+, significa que as minorias sexuais têm aliados que os podem ajudar no decorrer deste processo de gestão de identidade (Ozeren, 2014; Santos & Alcair, 2020). Estas redes de apoio e aceitação aumentam a autoestima e a autovalorização dos indivíduos gay e facilitam o seu ajustamento laboral (Gacusan et al., 2020).

Oliveira, Pereira, Costa e Nogueira (2010) corroboram a importância dos círculos de amizade para as pessoas LGBTQIA+ conseguirem divulgar abertamente a sua orientação sexual. Segundo os testemunhos e em concordância com a literatura, estes aliados tendem a ser mulheres, pessoas mais jovens, colegas do mesmo grau hierárquico e outros colegas ou superiores hierárquicos LGBTQIA+, já que destes se esperam reações mais positivas à divulgação (King et al., 2017).

Já a própria vontade de “educar” e poder contribuir para a normalização da homossexualidade influencia a escolha de outros participantes, tal como os seguintes exemplos revelam:

“(...) poder sensibilizar sobre uma realidade que as pessoas não conhecem porque não tem visibilidade no quotidiano para eles (...) quanto mais eu falo disto, mais eu normalizo (...) sobre pessoas como eu existirem para eles. (...) se tu ouves uma pessoa falar sobre ter uma relação com alguém do mesmo sexo, ou se ouves 15, a velocidade à qual tu normalizas o

discurso é muito mais rápida (...) se pudermos reivindicar direitos uns pelos outros tanto melhor (...) Não fechar a boca e ficar.” (E5)

“(…) quanto mais tu fizeres isso, mais as outras pessoas vão perceber que é normal para elas. Ajuda também as pessoas que são gays a perceberem (...) que têm ali uma abertura: “Já existe aqui quem faça isso.” (E9)

“(…) desafiar as questões no local e no momento. (...) É naquele momento educares a pessoa. E eu acho que isso é o principal, porque (...) se for um caso próximo a elas, acabam por ouvir mais (...) ou tentar compreender melhor (...)” (E14)

Finalmente, os testemunhos de outros participantes afirmam terem sido influenciados por uma evolução da sociedade em geral, como pode ser observado nos seguintes excertos:

“(…) estou numa fase da minha vida diferente e a sociedade portuguesa também evoluiu. (...) noto diferenças comparativamente quando comecei a trabalhar há 6 anos.” (E1)

“Na sociedade também acabou por haver uma evolução (...) estamos (...) num reset cultural a nível dos direitos LGBT (...) estamos a fazer improvements e isso permitiu-me também adaptar-me de uma maneira diferente (...)” (E12)

Alguns dos participantes acreditam que a sua escolha de divulgação deriva da vontade de educar, de poder reivindicar direitos, de dar visibilidade e de servir de exemplo tanto para outras pessoas gay, como para normalizar a homossexualidade para os demais (Clair et al., 2005; Mara et al., 2021). Estas pessoas escolhem desafiar as normas sociais já que sentem que é da algo da sua responsabilidade e que podem contribuir para gerar mudanças nas perspetivas das pessoas heterossexuais que os rodeiam (Gonçalves, 2021).

Já a evolução das mentalidades e da sociedade em geral volta a ser apontada como um fator, onde as políticas e o reconhecimento das pessoas LGBTQIA+ começam a ser também generalizadas nas opiniões da população em geral (Santos & Alcaire, 2020; Gato, 2022). Contudo, é importante chamar a atenção para um dos perigos em crescimento em Portugal, perigo este que também foi notado pelo entrevistado 14:

“(…) os tempos estão a evoluir, mas estão ao mesmo tempo a regredir também (...) parece que é tudo mais livre, mas ao mesmo tempo há mais perigos à espreita percebes? (...) ultimamente temos um maior crescimento de forças políticas “menos boas” (...) e acho que isso deu muito

mais liberdade às pessoas para dizerem aquilo que querem dizer e não esconderem como antes faziam.” (E14)

No contexto português, esta ascensão da extrema-direita ancora-se em dois poderosos discursos: o ataque ao politicamente correto e à ideologia de gênero, e dá sinais de que agregam cada vez mais apoio popular (Santos & Alcaire, 2020). Isto leva-nos a reforçar o quão imperativo é continuar a luta pelo reconhecimento dos direitos LGBTQIA+.

Em suma, ao serem questionados relativamente às motivações ou fatores que se encontram por detrás das escolhas de estratégias de revelação, foi possível observar que a maioria dos participantes aponta mais que um motivo que influencia a sua escolha, ou seja, existe um conjunto de variáveis e fatores que cada pessoa considera ao analisar os prós e contras da revelação da orientação sexual.

Tabela 11 - Motivações e fatores que influenciam a escolha de estratégias de revelação

Motivações e fatores que influenciam a escolha de estratégias de revelação	Nº de entrevistados
Perceção de segurança, de conforto e de reações positivas	8
Ambientes organizacionais inclusivos	5
Família já sabia	3
Colegas ou superiores hierárquicos LGBTQIA+	4
Relações de amizade e apoio de colegas	4
Vontade de “educar” e normalizar a homossexualidade	4
Evolução da sociedade em geral	3

4.2.1.2. Consequências da escolha de estratégias de revelação

Ao serem diretamente questionados sobre as consequências sentidas provenientes de estratégias de revelação da orientação sexual, os participantes elencaram quer consequências positivas, consequências negativas e uma aparente ausência destas.

Dos 14 participantes que escolhem ou escolheram a revelação da orientação sexual como estratégia de gestão de identidade, grande parte aponta como consequência positiva poderem deixar de gastar recursos mentais no policiamento da sua identidade ou expressão da mesma:

“(...) tem tendência para me beneficiar porque consigo ser abertamente eu mesmo (...) conseguir falar numa reunião de uma forma mais confortável do que se tivesse na cabeça sempre em standby o tentar não ser tão feminino, tentar ter cuidado com certos pronomes que possa usar. (...) a confiança e o à-vontade que me cria estar assumido no meu local de trabalho.” (E2)

“(...) consegues sem dúvida ser 10 vezes mais produtivo do que estares a gastar a energia a conteres-te porque tens medo de que o teu colega de trabalho te olhe de lado. Ou por causa que tens medo de que o cliente faça algum comentário.” (E12)

“(...) a nível pessoal, beneficia-te sempre porque não tens de esconder aquilo que és, e nem tens que andar a fazer filtros para aquilo que dizes, não tens que andar a controlar ou a policiar-te a ti próprio. E mesmo se houver um evento e tu vais com o namorado (...)” (E14)

Outras consequências positivas, em grande parte relacionadas com a anteriormente apontada, são as sensações e sentimentos de autenticidade e alívio ao poderem ser o verdadeiro “eu” em contexto laboral, e uma crescente satisfação com o trabalho, felicidade e bem-estar generalizados:

“(...) faz com que eu possa estar à vontade (...) também posso partilhar vivências pessoais e isso faz-me naturalmente mais feliz no trabalho. A satisfação sobe claro. (...) acho que a autenticidade das pessoas em contexto de trabalho aumenta (...) podes ser (...) as várias dimensões de ti próprio (...)” (E5)

“A nível pessoal beneficia-me (...) sinto-me muito mais à vontade para ser eu próprio, sem ter aquela cena de ser (...) descoberto ou mal interpretado (...) realmente é um alívio.” (E8)

“(...) agora sou totalmente livre e não escondo nada (...) houve uma libertação muito saudável. (...) estou muito mais feliz de ser assim no local de trabalho. (...) Bem-estar pessoal, sinto-me bem (...)” (E10)

Além das consequências positivas sentidas a nível pessoal, alguns participantes salientam melhorias no trabalho em equipa e um desenvolvimento de intimidade que fomenta as relações interpessoais no trabalho, podendo até transportar estas relações para a vida pessoal:

“(...) dizer que sou gay a uma rapariga (...) faz com que (...) esteja muito mais à vontade comigo. (...) sabem que não têm que ter medo (...) a relação entre os dois funciona melhor e (...) somos capazes de trabalhar melhor em equipa, como também leva a que as pessoas se deem melhor fora do trabalho. (...) acaba por se quebrar ali uma barreira (...)” (E3)

“(...) o conceito do desenvolvimento de intimidade é (...) quanto mais self-disclosure eu faço, mais confiança suscito nos outros, mais eles se aproximam e partilham comigo, quanto mais eles partilham, mais à vontade estou com eles e isso é uma bola de neve positiva. (...) isso também faz com que as pessoas contruam um à-vontade maior comigo (...) e isso faz com que haja muita mais fluidez no trabalho (...) Eu sinto sempre que saio a beneficiar (...) porque somos todos mais nós mesmos quando podemos ser sinceros.” (E5)

“As estratégias que utilizo (...) têm vantagens (...) Eu consigo-me dar bem com as pessoas, (...) ter uma boa dinâmica (...) criar uma (...) abertura para as pessoas falarem (...) têm tendência em falar comigo dos problemas pessoais (...) depois também me permite ser (...) mais livre e mais pessoal para com eles. (...) vejo um retorno muito maior (...)” (E12)

As consequências da utilização deste tipo de estratégias foram em grande parte positivas, já que os participantes receberam maioritariamente reações positivas à revelação da sua orientação sexual. Em concordância com a literatura estudada (Ozeren, 2014; McFadden, 2015; DeSouza et al., 2017), os testemunhos da escolha e utilização deste tipo de estratégias mostram um aumento de sentimentos de autenticidade, alívio, satisfação no trabalho e bem-estar pessoal, já que não precisam de continuar a gastar recursos mentais no policiamento da expressão da sua identidade, ou seja, podem ser o seu verdadeiro “eu” ao mostrar todas as facetas da sua identidade. “(...) [A] pesquisa sobre integração da identidade sugere que a autenticidade e o alinhamento entre pensamentos, sentimentos e comportamentos em todos os domínios da vida constroem o bem-estar psicológico” (Lindsey, King, Gilmer, Sabat & Ahmad, 2020, p. 1165).

Decorrentes desta revelação e integração da orientação sexual na sua identidade laboral, os colaboradores gay sentem menos divergência de realidades, podem fazer partilhas mais íntimas e confidenciar nos outros, o que por sua vez também causa melhorias na comunicação, no trabalho de equipa e uma diminuição de conflitos. Em suma, estar *out* fomenta a intimidade e as relações interpessoais no trabalho, podendo até permitir que estas sejam transportadas para a vida pessoal dos colaboradores gay (Ozeren, 2014; DeSouza et al., 2017).

Decorrentes das partilhas dos entrevistados 6 e 7 foi possível perceber que ambos tinham grandes apreensões antes de assumirem a sua orientação sexual, mas que foram positivamente surpreendidos com a ausência de consequências derivadas da revelação, como ilustram os excertos:

“Atualmente toda a gente sabe (...) e não houve qualquer tipo de discriminação (...) ou não aceitação (...) No local de trabalho, a minha orientação sexual não é utilizada para beneficiar

nem para prejudicar. (...) ali (...) sou o apenas Enfermeiro (...) Não sou o Enfermeiro gay (...) Não senti afastamento nenhum depois de me assumir (...) continuou a ser natural e não senti diferenças.” (E6)

“Para a minha atividade profissional (...) é irrelevante. (...) Eu achava que podia influenciar mais ou teria mais consequências do que efetivamente tem (...) à medida que foram descobrindo, as coisas não mudaram, (...) teve menos consequências do que eu pensaria que iria ter (...) acaba por não ter qualquer tipo de impacto na forma como me tratam.” (E7)

A ausência de consequências foi considerada positiva pelos participantes, já que alguns até esperavam reações negativas aquando da revelação da sua orientação sexual. Foram positivamente surpreendidos quando não sentiram qualquer tipo de mudanças, não foram prejudicados e continuaram a ser tratados da mesma forma tanto pelos restantes colegas, como superiores hierárquicos. Ao esmiuçar o porquê desta surpresa, foi possível perceber que estes participantes acabam por estar condicionados pelas suas vivências passadas, por presenciarem microagressões, piadas ou comentários negativos sobre a comunidade a que pertencem e mesmo pela partilha de experiências negativas de outras pessoas LGBTQIA+ que conhecem.

As consequências negativas decorrentes da revelação da orientação sexual mostram-se bastante distintas, por isso analisar caso a caso facilita a sua compreensão. O entrevistado 6 confidenciou-nos que teve uma relação heterossexual com uma colega de trabalho, que será devidamente esmiuçada no ponto de **4.2.3 Estratégias de Não Revelação** por meio de fabricação. Posteriormente, ao assumir-se como gay, foi alvo de comentários desagradáveis, como ilustra o excerto:

“Eu assumi-me primeiro como gay, antes da minha ex namorada se assumir como lésbica. (...) fui eu que levei com o impacto todo. Comentários como: “Ele andou com ela só para se esconder” e “Usou-a para esconder a orientação sexual dele.” (E6)

Já os entrevistados 8 e 9 levantam dúvidas e demonstram inseguranças quanto a possíveis tratamentos de que podem vir a ser alvo, já que, ao estarem *out*, sentem que ficam numa posição de maior risco ou exposição:

“(...) não dá para deixar completamente de acreditar que certas decisões possam ser tomadas tendo em conta a orientação sexual. Até podem não ser, mas (...) existe tanto preconceito que não dá para termos completa (...) clareza de que isso não foi um fator (...) Pode (...) não ser, mas sentir-me seguro de que não é, é difícil.” (E8)

“(…) pode prejudicar (…) Por uma questão de desconforto (…) Ficas a questionar como é que as pessoas te vão tratar, o que é que elas vão dizer (…) de ti.” (E9)

Já o entrevistado 10 evidencia que foi alvo de perguntas ignorantes e intrusivas relativas à sua orientação sexual, depois de se assumir publicamente:

“(…) as coisas mais negativas acabam por ser parvas (…) “Mas porque é que és assim?” ou “Porque é que não experimentas outras coisas? Se calhar vais gostar.” (…) não preciso que me estejam sempre a dizer. (…) às vezes as pessoas também são chatas e exageram.” (E10)

Por fim, o entrevistado 12 acusa cansaço ao ter de fazer um investimento numa comunicação constante e aberta, com o intuito de normalizar a sua identidade para as pessoas com quem trabalha, e sente que não há retorno desse esforço:

“(…) às vezes é um bocado frustrante porque (…) vês que do outro lado não há essa flexibilidade. (…) essas estratégias acabam por ter (…) impacto a nível de cansaço mental porque tu tens mesmo que adaptar a todas as pessoas (…) se realmente queres estar a um bom nível pessoal e profissional (…) ter boa dinâmica, acabas por tirar um bocadinho de ti porque (…) tens de ser tu a mudar, e não a outra pessoa, então socialmente tu acabas por gastar energias (…)” (E12)

Numa visão contrária às abordadas anteriormente, alguns participantes apontaram consequências negativas decorrentes da revelação da sua identidade sexual, como o surgimento de sentimentos de insegurança e antecipação de tratamentos diferenciados de que podem vir a ser alvo uma vez que, ao estarem *out*, ficam numa posição mais vulnerável (Papadaki & Giannou, 2021). Há também um cansaço derivado da comunicação aberta, que outros participantes praticam, com objetivo de normalizar a sua identidade. Esta abertura deu asas a serem alvo de perguntas ignorantes e intrusivas. Os investigadores confirmam que a divulgação pode representar uma “faca de dois gumes” para os colaboradores gay, já que ficam mais vulneráveis a serem vítimas de discriminação e de estigmatização (Di Marco et al, 2022).

Tabela 12 – Consequências da escolha de estratégias revelação

Consequências da escolha de estratégias revelação	Nº de entrevistados
Não gastar recursos mentais no policiamento da identidade	7
Sensações e sentimentos de autenticidade, alívio, satisfação e bem-	6

estar	
Melhorias no trabalho de equipa e fomento das relações interpessoais no trabalho	7
Ausência de consequências	2
Consequências negativas	5

4.2.2. Estratégias de prevenção

Ao efetuar a análise dos dados recolhidos, foi possível perceber que alguns dos participantes utilizam um tipo de estratégia que não se encaixa ou se limita nos espectros de relação ou não revelação da orientação sexual. Foi possível perceber que para alguns participantes, a gestão da identidade começa antes de envergarem em algum trabalho, com a escolha do mesmo:

“(...) eu joguei sempre preventivamente nas minhas procuras de emprego (...) Sempre concorri a sítios (...) onde tinha (...) espaço de diálogo para entender não só o funcionamento da empresa (...) como é (...) o ambiente para pessoas LGBT nesse espaço, que iniciativas são tomadas nesse sentido. (...) tu encontras inclusive casos de discriminação (...) em diferentes plataformas de reviews de empresas e dizes: ok, não é para ali que eu vou.” (E5)

“(...) foi uma experiência que me fez (...) não tentar novamente atendimento ao público (...) acabou por influenciar (...) o tipo de empregos que depois procurei. (...) eu tenho estado mais em casa (...) agarrar-me ao teletrabalho e aproveitar isso como sendo um conforto para não ter de ter esse confronto (...) não sei se o teletrabalho está a ser bom ou mau, ou se está a ser usado como uma muleta para fugir um pouco ao confronto social.” (E8)

“(...) se eu for à procura de outro trabalho, tenho um ótimo currículo (...) bastantes skills (...) faço um bom trabalho, então (...) também me é permitido ter uma maior opção de escolhas (...) ou seja, pesquisar a empresa e os valores da empresa antes de eu realmente enveredar nesse trabalho.” (E12)

Outras estratégias deste tipo só entram em funcionamento depois de os participantes envergarem num trabalho, ao escolherem manter-se afastados dos colegas e ao evitarem falar sobre assuntos pessoais:

“Eu tenho a minha vida bem fora do trabalho (...) por enquanto tem resultado (...) não trazer esse assunto para o trabalho. Tento que haja uma separação entre a vida profissional e pessoal (...)” (E3)

“Uma das estratégias que utilizo, embora nunca tenha sentido qualquer tipo de discriminação, mas para evitar que isso aconteça, é (...) não falar do assunto. A minha orientação sexual não tem nada a ver com a minha competência, com a forma como trabalho ou com a minha profissão (...) nunca fiz muita questão de falar sobre a minha orientação sexual no trabalho (...)” (E7)

“(...) tens sempre barreira levantada (...) era muito reservado (...) colega de trabalho é só colega de trabalho, só falo de trabalho e ficam no local de trabalho. (...) Até (...) nos mais pequenos interesses como (...) falar de música e eu não falar dos meus artistas favoritos porque (...) poderiam remeter à ideia de eu ser gay (...) atualmente, mesmo já sendo out (...) ajo diferente em todos os detalhes. (...) limito a minha identidade (...) na empresa. Não há nada em concreto que não tenha pelo menos uma pequena alteração ou ajuste (...)” (E8)

Ou seja, estes participantes recorrem a estratégias preventivas (Mara et al. 2021) ao fazerem um trabalho de pesquisa e seleção aprofundado na escolha do emprego, que até proporcione opções de trabalho à distância, já que limita as interações com colegas, o que lhes permite prevenir reações adversas à sua sexualidade. Já outros participantes escolhem, conscientemente, afastar-se dos colegas e evitam falar sobre assuntos da esfera pessoal (Priola et al. 2014), até ajustando alguns aspetos da expressão da sua identidade, mesmo sendo *out* no local de trabalho, como o caso do entrevistado 8.

Podemos concluir que o grande objetivo de quem escolhe usar este tipo de estratégia é evitar e prevenir episódios de discriminação, uma vez que, atualmente, todos estes participantes estão *out* no espaço laboral. Para estes indivíduos não se trata de uma questão de quererem ou não ser identificados com uma identidade minoritária e estigmatizada, mas trata-se sim de se certificarem que estão seguros e que têm recursos suficientes para lidar com qualquer situação negativa que possa surgir já que, mesmo em locais de trabalhos vistos como *gay-friendly* (Papadaki & Giannou, 2021), não é garantido que formas mais subis de discriminação estejam totalmente erradicadas.

Tabela 13 - Estratégias de prevenção

Estratégias de prevenção	Nº de entrevistados
Escolha do emprego e teletrabalho	3

Afastamento proposital dos colegas, evitar falar sobre a vida pessoal e ajuste na expressão da identidade	3
---	---

4.2.3. Estratégias de não revelação da orientação sexual

Quando questionados sobre as estratégias identitárias que utilizam no meio laboral, 11 dos 15 participantes afirmam já terem feito uso de estratégias de não divulgarem a sua orientação sexual. Contudo, quando questionados sobre como utilizam essas estratégias, os testemunhos variaram consideravelmente.

Apenas os participantes 6 e 15 compartilharam testemunhos onde foi possível identificar uma fabricação da sua orientação sexual, como os seguintes excertos elucidam:

"(...) antes de eu me assumir (...) entrava na brincadeira e até possivelmente comentava. (...) tive um relacionamento heterossexual com outra pessoa do serviço que, entretanto (...) se assumiu como lésbica (...) Agora, depois de ela se assumir (...) muita gente percebeu a nossa relação (...). não valia a pena (...) tentar negar a mim mesmo (...) por mais que eu tentasse (...) e ela percebeu o mesmo, por mais que tentasse aquele conceito de família perfeita (...) porque nós foi tudo muito rápido, começamos a namorar, queríamos logo casar, ter filhos, que era para depois cada um seguir a sua vida. Iriamos fazer o que a sociedade queria, que era um homem e uma mulher casar e ter um filho e (...) passado pouco tempo iríamos divorciar porque não era aquilo que queríamos." (E6)

"Está ali uma rapariguinha, olha é jeitosa para si." (...) eu entro na brincadeira e digo: "Por acaso é jeitosa e tal." (...) se eu fosse beber café com um amigo meu (...) é melhor dizer que vou com uma amiga (...) se não as pessoas ainda começam a achar (...) alguma coisa estranha." (E15)

No que diz respeito às estratégias de não revelação da orientação sexual, a literatura e os participantes revelam que existem diferentes graus de investimento na ocultação da orientação sexual, o que diferencia as suas formas de utilização. A fabricação, falsificação ou *acting* (Woods, 1993; Chung, 2001), que é a negação da orientação sexual verdadeira e a criação de uma falsa identidade profissional heterossexual ou até chegar a desenvolver um relacionamento heterossexual, que foi utilizado no caso concreto do participante 6, ao ter uma relação heterossexual com uma colega de trabalho que se identifica como uma mulher lésbica, ou seja, esta estratégia foi utilizada pelos dois.

Nos inícios do século XX, um relacionamento entre uma mulher lésbica e um homem gay que tinha como objetivo principal ajudarem-se mutuamente a passar por um casal heterossexual, era chamado de *“lavender dating”* ou de *“having a beard”* (Faderman, 2008). Estas relações permitiam apresentar uma fachada de normalidade em situações onde casais do mesmo sexo não fossem bem-vindos. Devido ao sucesso dos movimentos pelos direitos da comunidade LGBTQIA+ que levaram ao aumento da aceitação social da homossexualidade, este tipo de relações é extremamente raro na atualidade. Segundo Cui (2022), este fenómeno ainda acontece em certas comunidades, como com os homens gay chineses que usam relações heterossexuais falsas, com mulheres heterossexuais ou lésbicas, para passar por heterossexual ou para encobrir a sua homossexualidade. Fazem também um distanciamento dos colegas para evitar conversas sobre sua vida privada que possam revelar algo que não queiram.

Outros participantes explicam que optam por estratégias de *passing*, onde fazem ajustes, limitam e políciam a expressão da sua identidade em contexto laboral. Seguem-se alguns dos testemunhos mais revelantes (os restantes podem ser encontrados no Apêndice II, como previamente mencionado):

“(...) eu sou assumido há vários anos para toda a gente, mas no meu contexto de trabalho não falo e tento (...) minorar os meus gestos de forma que não entendam. (...) prefiro não contar e manter essa heteronormatividade e não representar a comunidade.” (E4)

“(...) o vestuário (...) tinha muito em consideração isso. (...) tudo o que eu falava, tudo o que dava a entender, era repensado na minha cabeça 2 ou 3 vezes antes de ser verbalizado. (...) até tentando antecipar como é que isso ia ser interpretado e as respostas que poderiam surgir (...)” (E8)

“(...) nas fases de primeiros trabalhos (...) não queria que ninguém soubesse. Tinha um controlo muito forte dos meus maneirismos, da maneira como falava, como interagia (...)” (E12)

Passing envolve um ajustamento, uma limitação e um policiamento constante da expressão da identidade. Os indivíduos que o fazem tentam minorar maneirismos e alterar formas vestir, ao assimilarem e ao comportarem-se de acordo com as normas tradicionais de género (Ozeren, 2014; Gacusan et al, 2020; Speice, 2020). A heteronormatividade cultural determina os comportamentos aceitáveis de acordo com as normas heterossexistas que impõe (Herz & Johansson, 2015; Marchia & Sommer, 2019; Speice, 2020), ou seja, há comportamentos ou performances de género consideradas

apropriadas. Isto leva a que os indivíduos gay se sintam na obrigação de agirem em conformidade com estas normas pré-existentes para evitarem a discriminação e se conseguirem integrar. “Os indivíduos alteram sua autoapresentação de maneira a tentar evitar preconceitos e rejeições por parte dos colegas de trabalho e aumentar a sua pertença (uma estratégia de assimilação) (...)” (Van Laar et al., 2019, p. 7). Acabam por ter de aceitar e participar nas próprias culturas que os excluem ao tentarem assegurar a sua integração.

Os entrevistados 1, 8, 14 também testemunham que já lhes disseram diretamente eles eram “*okay gays*” (Speice, 2020) e que o problema eram “as outras bichas”. Isto demonstra que algumas das atitudes homonegativas nem problematizam a sexualidade, mas sim a feminilidade e expressões de género não normativas (Ramos et al., 2020). Estes comentários, atitudes e a própria participação dos colaboradores gay nas culturas heteronormativas reforçam a masculinidade e sexualidade hegemónicas.

Já os participantes 2 e 7 explicam que, em trabalhos passados, apenas deixavam que os colegas e superiores hierárquicos assumissem a sua orientação sexual:

“(...) no passado existia mesmo um assumir da minha heterossexualidade (...) onde superiores me perguntavam logo: “Bom dia, então e as gajas?” (...) já deixavam alguém da comunidade LGBT numa posição de: (...) é muito a explicar para um comentário (...) não me sentia confortável em corrigir (...)” (E2)

“(...) eu estive a trabalhar lá (...) 3 anos e nunca ninguém soube a minha orientação sexual, (...) sempre acharam que eu era heterossexual e eu nunca desmenti (...) sempre fiz a minha vida e eles achavam o que eles quisessem (...) Embora tenha certos maneirismos (...) eles nunca poderiam comprovar a minha orientação sexual e muita gente ainda achava que eu era heterossexual (...) não falar sobre ou não anunciar a minha orientação sexual e cada pessoa tira a sua conclusão (...)” (E7)

Ocultar, evitar ou recusar falar sobre a orientação sexual revelou-se uma forma mais comum de estratégia de não revelação, como alguns dos excertos escolhidos demonstram:

“(...) eu acabo por tentar (...) tentar manter isso (...) escondido também para não me expor demasiado (...) Não toco em determinados assuntos, acabo por evitar esses assuntos ou falar sobre outras coisas (...)” (E3)

“Nos meus antigos locais de trabalho não havia conhecimento, ninguém sabia e nunca falei sobre o assunto. (...) tentava que não se falasse (...) ou que não me abordassem sobre o tema (...)” (E6)

“Na minha fase inicial (...) recusava-me mesmo a falar e se alguém perguntasse eu só desviava a conversa e recusava-me a responder.” (E12)

“Eu no meu trabalho não sou assumido, (...) não disse a ninguém (...) no meu ponto de vista uma pessoa que é hetero também não vai dizer: “Olha sou hetero.” (...) Uma vez uma colega de trabalho mais próxima chegou ao pé de mim e perguntou-me: “Então tu nunca falas de relações, da tua vida amorosa...” (...) eu disse: “Não há nada relevante.” Não quis falar mais sobre isso.” (E15)

Segundo a literatura estudada, alguns indivíduos escolhem, propositadamente, ocultar, evitar ou recusar falar sobre a sua orientação sexual (Woods, 1993; Gacusan et al., 2020) ou sobre qualquer tipo de informações relacionadas à sua vida privada que possam dar a mínima indicação da sua orientação sexual. Em modo de exemplo temos o caso do entrevistado 8, que nem fala sobre os seus artistas musicais favoritos com receio que dessem a entender a sua sexualidade. Existe assim uma separação da vida pessoal e profissional (Priola et al. 2014) onde, apesar de não fazerem uso de ações deliberadas como *passing*, optam por manter fatores da sua vida pessoal separados da sua identidade profissional.

Outros indivíduos deixam que a sua sexualidade seja assumida, seguindo a ideia de “don’t ask, don’t tell” (Santos & Alcaire, 2020), ou seja, escolhem propositadamente nunca corrigir a assunção de que são heterossexuais, o que aparentemente permite a sua aceitação sem levantar questões ou dúvidas e revela o privilégio de aparentarem ter identidades normativas. Usam esta falsa percepção de normatividade para seu aparente benefício, visto que, apesar de se mostrar positiva para o fomento das relações interpessoais, a longo termo pode revelar-se prejudicial no que conta a sentimentos de autenticidade (Van Laar et al., 2019).

No que diz respeito aos testemunhos de escolhas de estratégias de não divulgação da orientação sexual, apenas o entrevistado 15 afirma sempre as ter usado, inclusive no trabalho atual. À exceção deste testemunho, os restantes revelam que estas estratégias foram maioritariamente utilizadas em trabalhos anteriores ou no início de carreira laboral, onde a precariedade é mais comum e ainda existe alguma insegurança sobre o seu reconhecimento como profissionais competentes. Nestas situações, a

revelação da orientação sexual pode ser considerada um risco, pode atrair tensões indesejadas e, em situações extremas, pode até custar-lhes o trabalho (Santos & Alcaire, 2020).

Tabela 14 - Estratégias de não revelação da orientação sexual

Estratégias de não revelação da orientação sexual	Nº de entrevistados
Fabricação	2
<i>Passing</i> (ajuste, limitação e policiamento da expressão da identidade)	7
Deixar que assumam a sexualidade	2
Ocultar, evitar ou recusar falar sobre a orientação sexual	8

4.2.3.1. Motivações e fatores que influenciam a escolha de estratégias de prevenção e de não revelação

As motivações e fatores que influenciam as escolhas de estratégias de prevenção e de não revelação da orientação sexual em contexto laboral variam de entrevistado para entrevistado. Os dados revelam que alguns dos participantes dizem ter sido influenciados pelos ambientes organizacionais conservadores onde estavam inseridos e pela antecipação da discriminação, reações negativas ou represálias, como alguns dos excertos escolhidos evidenciam:

“Quando escolhi não revelar nos locais de trabalho anteriores, foi por medo de represálias e sofrer de homofobia, por receio de falta de compreensão, medo de ser despedido.” (E1)

“Naquele restaurante, o patrão era terrível em todos os sentidos, por isso nunca pensei sequer em assumir-me. (...) foi num sítio mais rural na Régua (...) havia muita ignorância à mistura. No atual trabalho (...) eu não sei como vai ser a aceitação por parte dos rapazes da equipa (...) já fui ouvindo um ou outro comentário (...): “Estes paneleiros ou estes panilas.” (...) deu-me mais um motivo para nem sequer pensar em revelar (...) também podem (...) usar o facto de não gostarem de mim devido à minha orientação sexual para exporem mais os meus erros (...)” (E3)

“(...) apesar de em termos legislativos Portugal esteja num bom posto, a nível das mentalidades é (...) mais retrogrado, e para prevenir (...) e proteger, para não ter de passar por uma situação em que fique triste ou me leve a questionar o meu trabalho (...) tento-me sempre

proteger dentro do trabalho. (...) É um balanço que temos de fazer e se calhar um dia que estiver mais seguro (...) irei fazê-lo, mas neste momento não.” (E4)

“(...) pela possível discriminação quando entramos para um novo emprego e não saber o que as pessoas acham disso (...) não ficar com o emprego também é um dos medos. (...) nós nunca sabemos como é que as pessoas que nos empregam reagem a isso (...)” (E13)

Decorrente destes exemplos, as motivações que influenciam a escolha de estratégias preventivas e estratégias de não revelação continuam a ser uma combinação de fatores situacionais e individuais, tal como nas estratégias de revelação (King et al., 2017), mas, neste caso, também somam a própria vontade de prevenir situações de discriminação ou a antecipação de reações negativas.

Escolhem estas estratégias porque se encontram inseridos em ambientes organizacionais conservadores, onde a perceção de risco de divulgação é elevada (King et al., 2017). Sentem que a exposição da sua orientação sexual põe a sua segurança em causa e antecipam possíveis incidentes de discriminação, reações negativas, isolamento social ou represálias, logo, são forçados pelo ambiente e contexto a esconder a sua orientação sexual (Priola et al., 2014; Bry et al., 2017).

Também foi possível determinar que, apesar de atualmente até escolherem utilizar estratégias de revelação, os entrevistados 6, 7 e 10 já escolheram não revelar a sua orientação sexual em tempos que ainda não conseguiam estar totalmente confortáveis com a própria identidade:

“(...) Nos anteriores acho que nunca revelei porque não tinha uma relação estável (...) também não me aceitava como gay ainda, por isso não falava sobre o assunto.” (E6)

“(...) já me assumi muito tarde, portanto a estratégia que eu utilizava antes era: "Eu não sou gay." Nem eu queria (...)” (E7)

“No anterior, não revelei por vários motivos (...) a questão de (...) eu não estar aceite comigo próprio totalmente (...) não facilitou.” (E10)

Os entrevistados 8 e 15 reiteram que experiências passadas onde foram vítimas de discriminação fora do local de trabalho influenciaram, posteriormente, as suas escolhas a nível laboral:

“(...) posso-te dar dois exemplos mais fortes de discriminação que sofri e claro que isso acabou por ter influência na pessoa que me acabei por tornar. Não posso dizer que essas experiências não tenham moldado em todas as interações que tenha (...)” (E8)

“(...) a nível de escola fui bastante discriminado (...) tive (...) situações de violência física e verbal. (...) “Lélé, o gay, o panisga, o paneleiro.” (...) depois há (...) ameaças: “Se tu vais contar ao teu irmão depois é pior. Se tu vais contar ao professor é pior.” (E15)

Ao nível de fatores individuais, e tal como confirma a literatura, a não aceitação ou não estarem totalmente confortáveis com a própria identidade sexual (King et al., 2017) e situações de discriminação vividas fora do trabalho (Di Marco et al., 2021) têm especial peso nas escolhas de não divulgação. A título de exemplo, essa não aceitação da sexualidade está ligada à homonegatividade internalizada, que por sua vez influencia a escolha de estratégias de *passing* por exemplo, que requerem desempenhos exagerados de papéis de género e de comportamentos tipicamente masculinos (Herek, 2007; Torres & Rodrigues, 2022). Quanto ao segundo fator, os testemunhos de participantes que foram vítimas de *bullying* escolar indicam que isso os tornou mais predispostos a usarem estratégias de ocultação da orientação sexual. Os resultados do inquérito da FRA (2020) indicam que, quando questionados sobre experiências sofridas de *bullying* escolar, 47% dos inquiridos em Portugal confirmam terem sido vítimas deste tipo de discriminação. Isto significa que, frequentemente, a escola pode ser um ambiente hostil e de insegurança para os jovens estudantes LGBTQIA+, podendo ditar a forma como, futuramente, se integram no mercado de trabalho.

Por outro lado, os entrevistados 3, 7 e 15 afirmam que informações da vida privada, como a orientação sexual, não são revelantes para o seu trabalho:

“É a minha vida privada, a minha vida pessoal, não tem nada a ver com o assunto.” (E3)

“(...) é uma coisa que não interessa para o local de trabalho (...) é irrelevante (...)” (E7)

“(...) a minha vida pessoal é feita fora (...) Só vim para aqui trabalhar (...) não vejo uma necessidade de estar a expor ou relevar a minha orientação sexual. (...) Parece que estamos a rotular (...) Não (...) tenho que andar a dizer que sou isto ou sou aquilo.” (E15)

Simultaneamente, outros testemunhos de fatores individuais mostram que os participantes acreditam que informações da vida pessoal não são relevantes para o trabalho e que estas informações podem ser usadas os prejudicar. Isto remete-nos para uma das grandes questões que afetam as minorias sexuais em contexto laboral, onde são implicitamente obrigadas ou levadas a acreditar que devem fazer uma forte separação entre as esferas da sua vida. Por vezes, isto até leva os colaboradores a criarem identidades pessoais e de trabalho separadas (Priola et al., 2014).

Isto remete-nos para um conceito que pode ser chamado de homofobia liberal, segundo Pichardo et al. (2019). Os autores explicam o fenómeno como constantes situações no contexto laboral onde as

peças heterossexuais falam da sua vida privada com naturalidade, inclusive sobre seus parceiros, enquanto “(...) as pessoas LGBTI veem reduzida a sua orientação sexual e/ou identidade de género à esfera do privado, tendo de esconder as suas relações afetivas e familiares dos que trabalham na empresa ou instituição.” (Pichardo et al., 2019, p. 9). Ainda afirmam que 54% das pessoas LGBTI inquiridas acreditam que a sua orientação sexual e o que fazem fora do trabalho não interessa a ninguém e que a sua vida privada só a eles mesmos diz respeito. Isto pode revelar a existência de homofobia liberal internalizada, muitas vezes disfarçada como respeito pela vida pessoal e privada, mas na verdade é apenas uma forma de naturalização da heteronormatividade.

Steffens et al. (2016) e Santos e Alcaire (2020) exploram conceitos semelhantes. Explicam que as relações de trabalho são consideradas assexuais, ou seja, partem do pressuposto de que a sexualidade é um assunto da esfera privada e irrelevante para o trabalho. No entanto, é possível compreender que a inevitável partilha de informações deste tipo, nas conversas informais no local de trabalho, é rececionada de maneiras totalmente distintas, quando provenientes de pessoas heterossexuais ou de pessoas homossexuais. Enquanto os colaboradores heterossexuais fazem estas partilhas e demonstram a sua orientação sexual através de símbolos como “(...) alianças de casamento, fotos dos seus parceiros e histórias sobre o seu fim de semana, filhos e celebrações familiares.” (Steffens et al., 2016, p. 3), os colaboradores gay, ao fazerem partilhares semelhantes, estas são interpretadas como sendo sobre a sua vida sexual, portanto ultrapassam a barreira do aceitável em contexto laboral. A partilha da vida pessoal pode ajudar a fomentar intimidade, confiança e as relações de equipa, logo, os colaboradores gay que escondem parte de si mesmos sofrem na criação destas relações interpessoais.

Em suma, foi possível perceber que os participantes fazem uma ponderação a partir de fatores contextuais e individuais (King et al., 2017), mas também acrescentam o peso das suas vivências e experiências passadas, sendo assim estes os grandes determinantes para a escolha de estratégias preventivas ou de não revelação da orientação sexual.

Tabela 15 - Motivações e fatores que influenciam a escolha de estratégias de prevenção e de não revelação

Motivações e fatores que influenciam a escolha de estratégias de prevenção e de não revelação	Nº de entrevistados
Ambientes organizacionais conservadores, perceção de risco (exposição, segurança) e antecipação de possível discriminação,	10

reações negativas e represálias	
Não aceitação ou não estar totalmente confortável com a própria identidade	3
Situações de discriminação que aconteceram fora do trabalho	2
Informações da vida pessoal não são relevantes para o trabalho	3

4.2.3.2. Consequências da escolha de estratégias de prevenção e de não revelação

Depois de questionados sobre as consequências sentidas provenientes das estratégias de prevenção ou não revelação da orientação sexual, foi possível encontrar testemunhos que relatam consequências positivas, negativas ou uma ausência de consequências. Começando pelas negativas, o participante 8 aponta a carga psicológica que carrega ao constantemente gastar recursos mentais no policiamento da sua identidade:

“Não dá para ser totalmente eu no meio de trabalho. Mesmo que fosse a trabalhar com pessoas que (...) te entendem, tu sabes que na verdade não têm como (...) porque não passaram por isso. Tem sempre um pequeno ajuste porque tens aquilo sempre in the back of your head, todas as tuas vivencias. Literalmente tudo é levemente ajustado.” (E8)

Proveniente da pressão psicológica e bagagem mental que acumulam ao policial a sua identidade no local de trabalho, as relações pessoais fora deste ambiente também saem prejudicadas, tal como ilustra o testemunho do entrevistado 2:

“Se sairmos do local de trabalho frustrados porque estivemos a esconder parte do nosso ser durante um dia interno, irá influenciar o nosso mundo e o nosso comportamento nas nossas relações pessoais extratrabalho.” (E2)

Os mesmos participantes também equacionam que existem dificuldades ao nível da construção de relações interpessoais no trabalho, como salientam os seguintes excertos:

“(...) existem sempre conversas da índole pessoal no local de trabalho, e se nós não pudermos ser, ou não nos sentirmos confortáveis em partilhar certas coisas da nossa índole pessoal, vai restringir sempre a forma como nós criamos esses laços.” (E2)

“(...) não conseguir permitir (...) que as pessoas se aproximassem já por medo, já por inseguranças. (...) todos os outros acabam por ficar mais amigos uns dos outros do que o que

eu conseguia alguma vez permitir que fossemos. (...) havia mais facilidade de eles ficarem próximos, de terem (...) planos fora do trabalho ou partilhar informações pessoais (...) então (...) afetava (...) algumas dinâmicas e mesmo o meu bem-estar pessoal, porque acabava por me comparar e sentir que (...) não era likable (...)" (E8)

Ao contrário do que os exemplos anteriores ilustram, visto que se referem ao contexto laboral, o entrevistado 11 revela ter adotado estratégias de não revelação durante a universidade, que trouxeram grandes consequências negativas para si mesmo. Isto acabou por influenciar as suas opções de estratégias de gestão de identidade a nível laboral, o que é relevante para esta investigação:

"(...) o bem-estar fica altamente corrompido, eu saía de certas interações sociais (...): mas porque é que eu deixei aquela pessoa fazer-me isto, porque é que eu tolerei aquilo, porque é que eu não me impus (...)? E isto no bem-estar afeta bastante. Uma pessoa sente-se quase (...) impotente (...)" (E11)

Segundo a literatura estudada, parte das consequências da escolha de estratégias preventivas e de não revelação da orientação sexual refletem-se ao nível do bem-estar psicológico, que é abalado pela fadiga e pelo desgaste cognitivo inerente ao encobrimento e ao policiamento constante da expressão da identidade, já que parte integral da sua identidade é reprimida (McFadden, 2015; Bry et al., 2017; Di Marco et al., 2022).

Já derivadas desta gestão estão as consequências ao nível interpessoal (Clair et al., 2005), com o afastamento dos colegas e o isolamento inerente que dificulta a criação de relações interpessoais no trabalho. Estes colaboradores acabam excluídos das redes de *networking* e dos eventos de convívio informal, o que, conseqüentemente, acaba por ter efeitos a longo prazo na progressão de carreira (McFadden, 2015).

As consequências deste desgaste mental e isolamento social também podem espalhar-se para a índole pessoal, influenciando negativamente as relações pessoais fora do trabalho (Pichardo et al., 2019), já que os indivíduos gay descarregam inconscientemente as suas frustrações nas pessoas mais próximas de si. Posto isto, é possível perceber a bola de neve que estas consequências causam e a forma como afetam, de forma generalizada, todas as esferas dos colaboradores gay.

Em contrapartida, seguem-se alguns dos testemunhos que apontam consequências positivas provenientes da não divulgação, ao afirmarem que esta lhes permite evitarem situações de discriminação e de homofobia:

“Não ser totalmente out beneficia porque assim não sofro episódios de homofobia. (...) evito esses episódios, é uma forma de defesa e de prevenção.” (E4)

“Assim nunca teria de lidar com isso (...) com o facto de alguém se querer afastar ou de alguém não querer trabalhar comigo por causa da minha orientação sexual.” (E7)

Já os testemunhos dos entrevistados 3, 13 e 15 trazem-nos uma perspetiva diferente, ao apresentarem uma ausência de consequências provenientes da sua escolha de estratégia, ou seja, sentem que não saem prejudicados ao não revelarem a sua orientação sexual no contexto laboral:

“(...) em geral eu costumo sempre ser muito social e falo com as pessoas (...) por isso eu sinto que o facto de eu dizer ou não, não influencia nisso. (...) Não toco em determinados assuntos, acabo por evitar esses assuntos ou falar sobre outras coisas, mas em geral, acho que consigo sempre ser bastante social e estar à vontade.” (E3)

“(...) eu acho que não me afeta assim muito. Claro que era mais fácil chegar a um (...) trabalho (...) e ser logo totalmente como és e poderes logo dizer tudo, mas (...) eu não faço isso (...) não acho que seja muito prejudicial.” (E13)

“(...) o facto de não assumir, não me prejudica porque (...) ali é meramente de trabalho. (...) no trabalho não me faz diferença. Não é uma coisa (...) essencial. (...) sou uma pessoa totalmente natural (...) não me sinto discriminado, mas não tenho qualquer necessidade de me expor. (...) Mas não condiciona a minha vida (...) nem a minha forma de estar.” (E15)

Depois de analisarmos o cenário negativo pintado pela literatura e apesar de termos registado testemunhos que se alinham com as consequências descritas, era esperado encontrarmos ainda mais consequências negativas do que as apresentadas. Aliás, alguns participantes afirmam que estes tipos de estratégias lhes permitiram evitar situações de homofobia ou de discriminação (Bry et al., 2017). Apesar disso, também se questionam se ocultar a orientação sexual é o melhor que podem fazer, como o caso do entrevistado 4 ilustra:

“Será que é a minha forma de mudar o mundo? Será que não seria importante para os alunos conhecer um professor homossexual e terem um professor abertamente homossexual na sua vida que lhes dê representatividade?” (E4)

Outros revelam estarem satisfeitos com a adoção deste tipo de estratégias, dada a aparente ausência de consequências. Podemos interpretar e tentar justificar estes resultados com diferentes teorias, começando com o facto de que, para alguns destes participantes, a sua orientação sexual não

é considerada parte central da sua identidade (McFadden 2015), mas sim algo secundário que não os define, nem consideram ser revelante ao nível laboral.

Outra justificação pode advir da separação da vida pessoal e da vida laboral que estes entrevistados fazem (Priola et al., 2014). Como acreditam que as questões pessoais se devem encontrar separadas da esfera laboral, a não divulgação da sua orientação sexual não é vista como um entrave à sua experiência laboral e construção de relações profissionais. E, por fim, o próprio alinhamento e integração nas culturas heteronormativas reforçam a crença que não é a orientação sexual que os diferencia dos demais, já que vivem a sua vida pelas mesmas normas e critérios que as pessoas heterossexuais (Van Laar et al. 2019).

Tabela 16 – Consequências de estratégias preventivas e de não revelação da orientação sexual

Consequências de estratégias preventivas e de não revelação	Nº de entrevistados
Gastar recursos mentais no policiamento da identidade	1
Influencia negativamente relações pessoais fora do trabalho	1
Dificulta criação de relações interpessoais no trabalho	3
Evita situações de discriminação e homofobia	2
Ausência de consequências	3

4.2.4. A importância da visibilidade, o estilhaçar da heteronormatividade e a dicotomia de perspetivas

Outra das grandes conclusões que foi possível retirar dos dados recolhidos sobre esta temática foi que este processo de gestão de identidade não é uma escolha ou ato único. É um processo complexo, constante e contínuo, que ocorre em todos os contextos e ambientes sociais em que os homens gay se inserem (Ragins 2008; Torres & Rodrigues, 2022). Qualquer mudança no ambiente laboral, por mais pequena que seja, implica novas tomadas de decisão sobre como se devem apresentar ou que informações divulgar sobre si mesmos, principalmente quando deparados com novos intervenientes no espaço laboral (Di Marco et al. 2021), como novos colegas, por exemplo. Esta gestão, negociação e autovigilância constante coloca os colaboradores gay em desvantagem comparativamente aos seus colegas heterossexuais (Santos & Alcaire, 2020; Gato, 2022; Torres &

Rodrigues, 2022), já que estes não gastam recursos cognitivos no questionamento constante sobre como a sua identidade é percebida nos diversos ambientes sociais de que fazem parte ou frequentam, uma vez que fazem parte da normatividade imposta pela sociedade.

Já que a orientação sexual é um status invisível, associar-se publicamente a um estatuto minoritário estigmatizado pode ter implicações negativas para os colaboradores gay (Bry et al., 2017), mas também pode ter implicações positivas, já que a visibilidade e representatividade são fundamentais quer para conseguirem marcar e ocupar espaço no ambiente laboral, quer para normalizar e desmistificar estereótipos ou crenças sobre a homossexualidade para a restante população (Rumens, 2018; Pichardo et al. 2019). Quando inquiridos pela FRA (2020) sobre as razões para a diminuição do preconceito, intolerância e/ou violência, 71% dos inquiridos em Portugal listam a importância da visibilidade e participação das pessoas LGBTI no dia a dia; 38% mencionam o apoio da sociedade civil; e 53% apontam as mudanças positivas na lei e política.

O privilégio e os tratamentos que os binários heteronormativos e as sexualidades associadas recebem nas organizações são uma legitimação do estigma homofóbico (Rahman, 2020), logo é de maior importância combater a falta de visibilidade das minorias sexuais nestes espaços. A falta de vozes, tomadas de posição e de representatividade acaba por reproduzir a heteronormatividade e, por este motivo, tomar a difícil decisão de escolher estratégias de revelação da orientação sexual e de reivindicação de direitos é um pequeno passo que, apesar de parecer insignificante para a *big picture*, ajuda a luta pelo reconhecimento dos direitos das minorias sexuais, começando pelas pessoas mais próximas a si. Se efetivamente procuramos e pretendemos um estilhaçar da heteronormatividade, não é possível atingi-lo apenas com posições neutras ou de inação, que em nada alteram o status quo normativo de como a sociedade e os ambientes laborais são regidos. Simultaneamente, é indispensável que as organizações criem condições para acolher, fomentar e tirar proveito das visões únicas desta diversidade (McFadden, 2015).

Apesar deste ponto de vista, e retomando uma ideia previamente mencionada, a divulgação pode ser vista como uma “faca de dois gumes” para os colaboradores gay, já que ficam mais vulneráveis a serem vítimas de discriminação e estigmatização (Di Marco et al, 2022). Posto isto, a escolha de não divulgar a orientação sexual também é, muitas vezes, um produto ou efeito das culturas heteronormativas e da violência homofóbica que os participantes sofrem ou sofreram em experiências passadas (Torres & Rodrigues, 2022). Por vezes, as pessoas com sexualidades não normativas inseridas em sociedades heteronormativas também integram essas mesmas visões sobre a

sexualidade. Acabam por sofrer com a homofobia internalizada que entra em conflito com a sua autoaceitação e com a divulgação da orientação sexual, o que provoca consequências negativas na sua saúde mental (Herek, 2007; Torres & Rodrigues, 2022). A acrescentar a isto, o estigma homofóbico de que podem vir a ser alvo não afeta única e exclusivamente a si mesmos, mas também aos mais próximos de si, como a família, logo podemos elencar este fator como uma razão para escolherem não dar visibilidade à sua orientação sexual.

Posto isto, é importante não responsabilizar as pessoas que escolhem não revelar a sua orientação sexual pela falta de mudança de perceções de quem os rodeia ou pela não desmitificação de estereótipos sobre homens gay. O peso da educação e da propagação de informação sobre estas temáticas não pode recair única e exclusivamente sob as pessoas LGBTQIA+, por isso é necessário um investimento governamental e organizacional nestas temáticas.

Encontramos também uma grande dicotomia de testemunhos sobre estas temáticas. Alguns participantes têm dificuldade em falar sobre estas questões e afirmam que não é a orientação sexual que os separa dos demais e negam serem ativistas: não vão para a rua com bandeiras, não vão a manifestações, nem estão ligados ativamente à comunidade LGBTQIA+. Fazem escolhas propositadas de não usarem roupas exuberantes, não pintam o cabelo, e moderam as suas performances de género de modo a evitarem estereótipos clichés sobre homens gay, ou seja, integram-se e assimilam a heteronormatividade e recusam serem rotulados e “fechados” dentro da mesma caixa que a restante comunidade LGBTQIA+. Por vezes também classificam outros gays como demasiado exuberantes, usando expressões como “esvoaçantes” para os descrever.

Estes tipos de discursos confirmam a hierarquia de masculinidades que afetam os homens, e, no caso dos homens gay, estes mostram-se igualmente afetados pelo conceito da sexualidade hegemónica (Speice, 2020), onde é aceitável ser gay, só não é aceitável ser-se demasiado gay. A internalização destes sistemas de crenças heteronormativas pode explicar posicionamentos onde as próprias minorias sexuais estigmatizam outras minorias sexuais que não cumprem ou se encaixam nos valores sociais tradicionais ou que tornam a sua orientação sexual parte central da sua identidade e exigem atenção para a mesma (Torres & Rodrigues, 2022). Apesar destes comportamentos de distanciamento da restante comunidade LGBTQIA+ poderem ser resultantes da discriminação ou da desigualdade social, também acabam por contribuir para a manutenção dessa desigualdade no local de trabalho (Van Laar et al., 2019; Torres & Rodrigues, 2022).

Outros participantes têm visões opostas onde abraçam a sua diferença e esforçam-se por normalizá-la para os demais, desconstruindo preconceitos existentes e repetidos diariamente em ambientes heteronormativos. Acreditam que o seu contributo pode ser importante para a mudança, e não têm receio de politizar a sua orientação sexual, já que usam o seu ativismo para reivindicar direitos para si mesmos e para o resto da comunidade LGBTQIA+.

Além de pensarem na mudança da sociedade a longo prazo, esforçam-se por causar impacto imediato, nem que seja apenas naqueles que os rodeiam. Acreditam também que o grande impulsionador para a conquista de direitos da comunidade LGBTQIA+ é o movimento ativista. Por vezes, e mesmo dentro da gestão organizacional, “[o] ativismo ocupa um lugar (...) incómodo já que a sua missão é romper com as inércias do passado.” (Pichardo et al., 2019, p. 23). Desvalorizar o seu papel, apenas contribui para perpetuar o silêncio das vítimas e continuar a deixar sair impute os agressores, quando ainda é necessário continuar esta luta pelos direitos.

Santos (2018) sumariza que o movimento LGBTQ em Portugal tem um carácter de ativismo sincrético, já que combina “(...) sentar-se à mesa do poder e integrar-se, ou desafiar e queerizar o sistema (...)” (Santos, 2018, p. 49). Este movimento contribuiu de forma decisiva para os avanços jurídicos, políticos e sociais ao nível do reconhecimento dos direitos da comunidade e demonstrou que é possível “(...) abrir brechas e derrubar preconceitos mesmo quando o seu enraizamento cultural é profundo, como sucede em países de forte tradição judaico-cristã.” (Santos, 2018, p. 38).

4.3. Políticas e práticas organizacionais antidiscriminação e de inclusão da diversidade

4.3.1. Tipos de políticas e práticas existentes nas organizações onde trabalham

Dentro da última temática a abordar pretendemos aferir que tipo de políticas e práticas antidiscriminação e de promoção da inclusão das minorias sexuais existem nas organizações onde trabalham, ou trabalharam os participantes, e perceber os seus consequentes efeitos, de modo a responder ao acordado para o **Objetivo 3** desta investigação.

Antes de apresentarmos e analisarmos os dados relativos a esta temática, é importante ressaltar que apenas sete dos 15 participantes desta investigação trabalham, ou trabalharam previamente, em organizações que implementam este tipo de práticas.

4.3.1.1. Políticas formais e informais

Parte dos participantes explicam que a existência de formações, workshops, palestras ou ações de sensibilização, serve como ferramenta para a manter os colaboradores informados sobre estas temáticas que, de outra forma, poderiam não ter acesso, como demonstram os excertos:

“(...) há muitas ações de sensibilização promovidas pelas equipas de RH para a promoção da inclusão e a diversidade (...) que são periódicas (...) é uma obrigação, toda a gente passa por esta experiência, e elas são bem feitas.” (E5)

“(...) havia workshops, havia sessões de preconceitos inconscientes (...) há esforços na organização (...)” (E11)

A existência de festas e eventos de celebração da comunidade LGBTQIA+ durante o mês do *Pride*, ou seja, o mês do Orgulho Gay que é celebrado mundialmente, proporcionam momentos mais descontraídos que permitem a partilha de vivências e realidades diversas:

“Existem eventos, como em junho, o mês do Pride, onde fizeram uma festa LGBT.” (E2)

“(...) eles têm mesmo festas, não exclusivas a pessoas LGBTQI+ (...) toda a gente é bem-vinda e (...) o Pride é celebrado lá na empresa.” (E14)

Já o incentivo ao reporte e a existência de canais de denúncia anónimos têm em vista que as minorias sexuais se sintam mais seguras e confiantes a poderem recorrer a esta medida no ceio organizacional:

“(...) há canais formais para reportar qualquer tipo de assédio ou situação (...) relacionado com a identidade sexual ou mesmo com o género (...) é logo explicito os diversos canais que existem se uma pessoa precisar de reportar qualquer tipo de discriminação.” (E2)

“(...) existem realmente canais de reporte, embora nunca os tenha usado, eu sei que eles existem (...) assim como a informação toda para o fazer. (...) até tinha uma forma anónima para o fazer (...)” (E3)

Os testemunhos dos entrevistados 5 e 8 revelam a existência de espaços seguros para a comunidade LGBTQIA+ dentro das organizações onde trabalham atualmente, como associações que possibilitam a partilha de experiências e o convívio sem riscos:

“(...) há espaços LGBT, desenhados para a comunidade LGBT, em que nós podemos trocar dicas, trocar histórias e experiências dentro da empresa (...)” (E5)

“(...) existe dentro do próprio local de trabalho uma associação criada pela empresa, onde temos todo o conforto para falar de experiências, seja na vida pessoal seja na empresa, e onde é incentivada celebração de quem somos e de datas (...)” (E8)

Por fim, algo que se revelou mais evidente para alguns destes participantes foi terem o privilégio de trabalhar em empresas onde a cultura e valores inclusivos são bem demarcados e promovidos, fazendo até com que certos produtos ou campanhas publicitárias reflitam o apoio institucional às minorias sexuais:

“Neste local de trabalho atual, para além de se tratar de uma empresa internacional que se tenta publicitar pela sua diversidade (...) Existem produtos (...) muito direcionados para o orgulho LGBT e existe essa publicidade (...) depois existe mesmo um campo no seu Onboarding relacionado com a diversidade (...) Há um cuidado pela parte dos RH em (...) reforçar que a empresa está a tomar passos para ser mais inclusiva.” (E2)

“Nesta última empresa, logo na entrevista de emprego, foi abordado como é que eu reagiria se visse um colega a sofrer de algum comentário pejorativo em relação à orientação sexual dele. (...) Na parte da integração houve uma menção geral (...) da empresa não discrimina e para estarmos confortáveis em quem somos (...)” (E8)

“(...) é (...) uma empresa claramente pró-direitos LGBT (...) tem um cartão do Pride (...) tinham animações específicas do Pride (...) um arco iris quando fazias loading da aplicação (...)” (E14)

Partindo da exposição inicial de que apenas 7 dos 15 participantes trabalham ou trabalharam em instituição que têm em vigor políticas, práticas e diretrizes de inclusão e antidiscriminação, conseguimos perceber que, para além das empresas multinacionais existentes em Portugal, a implementação deste tipo de medidas não é uma tendência geral. Aliás, existem poucas informações sobre a existência deste tipo de medidas nas empresas de menor dimensão e que têm recursos mais escassos (Machado, & Costa, 2022). Os resultados de um estudo desenvolvido pela RHmagazine, desenvolvido em conjunto com a Sair da Casca, sobre a temática “Diversidade & Inclusão nas empresas portuguesas”, revelam que 55% das empresas assumem não ter uma política e/ou plano de promoção da diversidade e inclusão (Maciel, 2021), ou seja, confirma-se que esta temática ainda não é considerada uma prioridade para as organizações portuguesas.

Quanto ao tipo de políticas ou práticas que existem nas instituições onde os participantes trabalham ou trabalharam, observamos uma grande variedade de medidas, umas implementadas de forma mais formal que outras. Além disso, foi possível confirmar que os dados recolhidos refletem

alguns dos exemplos de práticas mais comuns encontrados na literatura estudada (DeSouza et al., 2017; Ng & Rumens, 2017; Di Marco et al., 2021; Mara et al., 2021).

A existência deste tipo de medidas mostra-se fundamental para tentar assegurar a diminuição das assimetrias notadas entre as experiências laborais de pessoas heterossexuais e de pessoas com identidades não normativas. Além do mais, também pretendem ajudar a espalhar conhecimento e a desconstruir preconceitos que os restantes colegas ou superiores hierárquicos possam ter sobre estas temáticas, provenientes da sua socialização em ambiente heteronormativos. Segundo Torres e Rodrigues (2022),

“[e]sses esforços ajudariam as pessoas a desafiar as suas crenças heteronormativas e a questionarem as suas opiniões sobre (...) orientações sexuais e, conseqüentemente, a promover inclusão e aceitação. Para as minorias sexuais, também os ajudaria a aceitarem e a se sentirem confortáveis com sua identidade sexual, auxiliando, portanto, no processo de *coming out* e promovendo o bem-estar.” (p. 673).

Tabela 17 – Tipos de políticas e práticas antidiscriminação e de inclusão da diversidade existentes nas organizações onde trabalham

Tipos de políticas e práticas antidiscriminação e de inclusão da diversidade existentes nas organizações onde trabalham	Nº de entrevistados
Formações, workshops e ações de sensibilização	4
Festas e eventos de celebração do mês do Pride (Orgulho Gay)	3
Canais de reporte e denúncia anónimos	4
Espaços seguros para a comunidade LGBTQIA+	2
Cultura e valores da organização bem demarcados, promovidos e publicitados	6

4.3.1.2. Ausência de políticas e práticas antidiscriminação e de inclusão da diversidade

Quando questionados sobre o porquê da ausência deste tipo de medidas nas empresas onde trabalham ou trabalharam anteriormente, as respostas obtidas variaram. Parte dos participantes afirmam que por vezes estavam inseridos em maus ambientes laborais ou em instituições que desvalorizavam a importância deste tipo de medidas, tal como ilustram os excertos:

“(...) em relação ao primeiro trabalho não tem, nem sequer existem. Quais políticas quais direitos (...) funcionários a trabalhar horas extras sem serem pagos, era uma completa exploração, ainda por cima com aquela situação do patrão.” (E3)

“Não tinham nenhuma. Nenhum em caps lock. (...) as pessoas levam aquilo como se fosse alguma piada e nunca querem saber muito sobre o assunto. (...) eles nunca tiveram que lidar com isso (...) Não perdem tempo com isso.” (E9)

“Não têm, acho que nenhum teve. (...) não existem porque acho que não há preocupação com isso, (...) são trabalhos que te contratam e estás lá para trabalhar e nem sequer querem saber do teu bem-estar (...)” (E13)

Outros excertos ilustram um total desconhecimento ou incerteza quanto à existência de medidas em vigor nas organizações:

“Elas devem estar escritas de uma forma assim muito generalizada, (...) naquele respeito pela pessoa apenas e aquela posição do código de trabalho, e (...) ficam por aí, não há assim nada específico.” (E3)

“Se têm, não sei, não tenho conhecimento. (...) não tem sido divulgado.” (E10)

Decorrente desta exposição e análise percebemos que os participantes que exercem funções em setores de atividades como o atendimento ao público, a saúde e a educação demonstram mais dificuldades em apontar medidas concretas. Observar setores como estes, tidos como fundamentais para a sociedade, a continuarem a desvalorizar este tipo de medidas representam um perigo para as pessoas pertencentes à comunidade LGBTQIA+, que veem o reconhecimento dos seus direitos e a sua inclusão no ambiente laboral continuamente postos para segundo plano.

Já os entrevistados 6 e 7, ambos enfermeiros, garantem que não existem políticas de inclusão nas suas instituições, como podemos observar nos seguintes excertos:

“Eu acho que não existem porque ainda não houve ninguém que necessitasse disso.” (E6)

“Não tem em vigor qualquer tipo de política antidiscriminação, mas também não tem de ter (...) Porque no meu local de trabalho já existe esta diversidade e (...) não existe qualquer tipo de discriminação (...) acho que não se justificam (...)” (E7)

Foi possível perceber que além da ausência de medidas nas instituições onde trabalham, estes participantes também não consideram que sejam urgentes ou necessárias, já que acreditam que já

existe diversidade no seu local de trabalho e que não veem incidentes de discriminação flagrantes. Isto demonstra alguma desinformação vinda dos próprios participantes sobre a finalidade da existência destas medidas, já que acreditarem que só devem existir depois de acontecerem incidentes de discriminação.

Em contraste aos testemunhos apresentados, os entrevistados 1 e 4 afirmam que, apesar de não existirem políticas formais, as organizações onde trabalham cumprem o que é de lei e procuram ter um maior cuidado com estas questões:

“Quais políticas mesmo? Foi mesmo em tom irónico. Nunca ouvi falar de nenhuma políticas formais. Noto que hoje em dia há um maior cuidado com a inclusão, mas não é levado muito a sério e seguem apenas o que está na lei e não fogem muito a isso (...)” (E1)

“(...) a um nível mais próximo dos professores, não (...) há políticas antidiscriminação, mas sinto uma promoção da inclusão da diversidade, como podemos ver com certas disciplinas como Cidadania e Desenvolvimento (...)” (E4)

Por fim, alguns participantes salientam que, apesar de não existirem políticas formais, as instituições cumprem o que é de lei. Em 2003, o Código do Trabalho Português, aprovado pela lei n.º 99/2003, posteriormente regulamentada pela lei n.º 35/2004, passou a incluir explicitamente a proibição de (práticas formais de) discriminação diretas ou indiretas baseadas na orientação sexual, ou seja, abrange o direito à igualdade no acesso ao emprego e proteção contra a discriminação laboral, onde cabe ao empregador, aquando da receção de uma denúncia, provar que não houve discriminação. No ano seguinte, a proibição da discriminação com base na orientação sexual também foi incluída na Constituição da República Portuguesa, através do artigo 13.

Os participantes também começam a notar alguns esforços no sentido da promoção de visões positivas sobre estas temáticas. Isto pode ser interpretado como um sinal de mudança social generalizada. Os resultados do estudo “Diversidade & Inclusão nas empresas portuguesas” afirmam que, apesar de neste momento estas temáticas não terem grande visibilidade e não serem uma prioridade, existem previsões de uma maior consciencialização, preocupação e relevância deste tema no futuro das organizações, com o apoio e envolvimento das gestões de alto nível (Maciel, 2021).

Tabela 18 - Ausência de políticas e práticas antidiscriminação e de inclusão da diversidade

Ausência de políticas e práticas antidiscriminação e de inclusão da diversidade	Nº de entrevistados
--	----------------------------

Mau ambiente organizacional e desvalorização da importância deste tipo de políticas	5
Incerteza acerca da existência de medidas	3
Não existem políticas formais deste tipo	4

4.3.2. Efeitos das políticas e práticas antidiscriminação e de inclusão da diversidade

Depois de aferirmos que tipos de medidas existem nas instituições onde os participantes trabalham, torna-se pertinente perceber os efeitos e a eficácia de tais medidas. Para alguns participantes estas medidas proporcionaram-lhes sentimentos de segurança e conforto dentro da organização, como o caso do entrevistado 8, que atualmente exerce funções como Product Designer, ilustra:

“Inicialmente dão-te um (...) um reconforto saber que isso foi pensado e está implementado (...) podemos sentir que temos uma voz sobre o assunto, termos mais pessoas com quem falar (...)” (E8)

Outros participantes sentem que estas medidas ajudam a fomentar as próprias culturas organizacionais ao nível da sensibilização e servem como ferramenta de partilha de informações relativas à diversidade e inclusão:

“(...) é fixe para dar vocabulário às pessoas, (...) explicar como estas pessoas funcionam. (...) com a maximização da visibilidade (...) dando vocabulário às outras pessoas para poderem pensar sobre o assunto. (...) se forem bem feitas ajudam a criar empatia porque as pessoas aperceberem-se que ocupam espaços que para elas são naturais, mas para outras pessoas têm de ser conquistados (...)” (E5)

“(...) a ideia está lá, que é obviamente espalhar awareness e mostrar que realmente tem de haver esse respeito dentro da organização.” (E11)

Contrariando estes testemunhos de efeitos positivos provenientes da implementação destas medidas, outros participantes afirmam que não existem efeitos relevantes e levantam dúvidas quanto à sua eficácia na inclusão das minorias:

“Não digo que as medidas não sejam bem-intencionadas, mas acho que não têm peso (...) na inclusão (...)” (E2)

“Existe formações obrigatórias (...) online, que é muito fácil de passar à frente se não tiveres interesse. (...) a forma como está a ser e a ter efeito prático, não é a melhor (...) formações online, sozinhos em casa com (...) texto num PowerPoint não ajuda em nada (...)” (Entrevistado 8)

“(...) não senti que sejam eficazes porque eu acho que não vai mudar a perspetiva de outras pessoas que não querem ouvir.” (E14)

De acordo com a literatura estudada que aborda os efeitos deste tipo de políticas e práticas, estas beneficiam tanto os colaboradores LGBTQIA+ como o restante ambiente social. Criam climas de abertura que encorajam os colaboradores a assumirem a sua orientação sexual (Papadaki & Giannou, 2021), melhoram a sua experiência laboral em geral, aumentam os níveis de comprometimento afetivo, reduzem a ansiedade relacionada à antecipação da discriminação, melhoram o bem-estar e aumenta a satisfação no trabalho (McFadden, 2015; DeSouza et al, 2017; Ng & Rumens, 2017).

Contudo, e ao contrário do referido, os participantes deste estudo não encontram grandes efeitos ou consequências positivas provenientes destas medidas. Confirmam que sentem conforto e segurança provenientes da sua existência (Ozeren, 2014) e salientam que existe um fomento de culturas organizacionais informadas, diversas e inclusivas. Segundo a literatura, as minorias sexuais que estão ativamente envolvidas em espaços com grande presença de diversidade e outras pessoas LGBTI+ têm níveis reduzidos de stresse minoritário porque param de se avaliar em comparação com membros da cultura heteronormativa dominante (Torres & Rodrigues, 2022).

Mas, maioritariamente, os participantes acreditam na ausência de efeitos na inclusão. A própria eficácia destas medidas também é questionada pelos participantes uma vez que acreditam que ainda são recorrentemente tidas como um pensamento de segundo plano para as organizações. A literatura confirma que apesar da existência de medidas de proteção das minorias sexuais, estas podem não ser totalmente eficazes, principalmente no caso de microagressões ou incidentes subtis (Beatriz, & Pereira, 2022).

Outros participantes declaram que estas medidas são apenas superficiais e que só alcançam quem já está interessado em procurar por elas. As organizações que optam por este caminho podem ser acusadas de *pinkwashing*, ao terem políticas meramente estéticas, que se ficam pelo politicamente correto, sem real interesse e aposta na diversidade e inclusão (Pichardo et al., 2019).

Tabela 19 – Efeitos das políticas e práticas antidiscriminação e de inclusão da diversidade

Efeitos das políticas e práticas antidiscriminação e de inclusão da diversidade	Nº de entrevistados
Conforto e segurança	2
Fomento de culturas organizacionais informadas, diversas e inclusivas	4
Ausência de eficácia e efeitos na inclusão	5

4.3.3. Sugestões dos entrevistados

De modo a responder ao **Objetivo 4** desta investigação, o último a que nos propusemos alcançar, procuramos que os participantes fizessem sugestões ou propostas sobre possíveis estratégias, políticas e práticas organizacionais destinadas à sensibilização e promoção da inclusão de colaboradores LGBTQIA+ nas culturas e dinâmicas organizacionais.

A criação de atividades interativas como *team buildings* e *roleplaying*, fazer voluntariado em iniciativas que ajudem minorias sexuais e a criação espaços seguros para as pessoas *queer* dentro das organizações, foram sugeridas pelos entrevistados 2, 8 e 11:

“(...) acho que deveria haver iniciativas que fossem um espaço seguro para a comunidade (...) é necessário que haja, dentro das empresas formas de pessoas LGBT se verem umas às outras (...)” (E2)

“(...) acho que atividades mais interativas (...) ajudam a perceberes melhor e a guardares uma vivencia mais ativa daquela experiência. (...) atividades de colocar na posição da outra pessoa, mais roleplaying (...) ajudavam a entender melhor o que é que é viver com aquele género de discriminação ou de preconceito (...)” (E8)

“(...) as empresas fazem muito team building e (...) alguns (...) podiam ser (...) com pessoas que não só são minorias, como são fortemente marginalizadas (...) pessoas que foram postas fora de casa por serem homossexuais. (...) irem prestar apoio a essas casas de apoio (...) como team building (...) podiam mudar um bocadinho de ideias.” (E11)

Outros testemunhos sugerem a criação e o investimento em formações, workshops, ações de sensibilização, conferencias ou *web meetings* para fomentar a partilha de informação e combater a desinformação:

"(...) uma espécie de conferencia ou web meeting (...) Haver iniciativas para a discussão de "O que é ser gay num corporate world?" (...) de maior abrangência, porque nós não podemos simplesmente esperar que com discussões internas conseguimos mudar a forma como outros se comportam a nível profissional, porque (...) nunca poderão entender de onde estamos a vir e que experiências vivemos, se não tiverem acesso a essas (...)” (E2)

"(...) fazer 1 dia para a escola parar para sensibilizar as questões das orientações sexuais (...) para podermos falar e trabalhar abertamente estes assuntos com todos os alunos. (...) em que organizações LGBTQIA+ fossem à escola, ações de formação para os professores para saber lidar com alunos trans e das restantes minorias.” (E4)

"(...) as pessoas (...) deviam ter algum tipo de formação, (...) ou palestra para alertar das diferenças das pessoas não só a nível de identidade sexual (...) para saber lidar com o cliente e (...) não discriminar (...) não fazer aquelas piadas que (...) para a outra pessoa não é uma piada, (...) saber o que está certo e o que é que não está certo (...)” (E13)

Outros sugerem que devem ser criadas posições específicas ou gabinetes com a finalidade de ajudar as vítimas de discriminação, quer durante o processo de reporte, quer posteriormente, dando aconselhamento e acompanhamento à vítima:

"(...) ter um gabinete ou alguém disponível para falar se houvesse algum acontecimento de alguém se sentir discriminado, não só pela orientação sexual (...) se alguém sofrer discriminação (...) no local de trabalho, é um problema institucional (...)” (E6)

"(...) devia haver uma posição de RH que estivesse focada (...) na parte da cultura da empresa, (...) principalmente multinacionais, devia estar focada aqui nesta vertente e tentar agilizar os processos, porque uma organização com pessoas que não se sentem bem, não é uma organização que trate bem os seus colaboradores (...)” (E11)

Outros entrevistados acreditam que as punições e penalizações devem ser agravadas para casos de homofobia e discriminação, com consequências reais para que estas situações não se repitam, como seguinte excerto ilustra:

"(...) ter punições no que diz respeito a situações de ataques com base na orientação sexual (...) não pode ser apenas uma chamada de atenção verbal (...) depois a pessoa pensa que não tem consequências. (...) Não podemos tolerar estas pequenas frases e insultos (...) deixam

mazelas na saúde mental das pessoas. (...) É mostrar que naquele local (...) não é permitido e que se acontecerem podem ter punição.” (E3)

Já os entrevistados 2 e 14 acreditam que deve existir uma aposta em estratégias de marketing que tragam visibilidade a estas temáticas, quer para a normalização das mesmas para o público em geral, quer para mostrar aos colaboradores gay que existe possibilidade de progressão na carreira:

“(...) se alguém da comunidade LGBT conseguir ver que o progresso na carreira não é atrasado por uma pessoa ser LGBT. (...) Trata-se muito mais de visibilidade e de conseguir ouvir por parte de outras pessoas que já estão na empresa a vivencia delas.” (E2)

“(...) fazer marketing que mostra (...) as coisas num contexto mais normalizado (...) na luta ao preconceito, (...) o grande papel é mesmo das grandes empresas. Porque (...) têm alcance (...) e podem contribuir para um futuro melhor. (...) têm um papel fundamental em mostrar (...) como se faz. (...) se elas mostrarem um caminho inclusivo (...) acaba por inculcar isso também no espírito das pessoas.” (E14)

Por fim, dar apoio emocional ao colaborador e fazer uma intervenção direta nos incidentes de discriminação mostra-se vantajoso para os colaboradores, como é ilustrado pelos seguintes testemunhos:

“(...) o hospital deveria ser o primeiro a dar um passo e demonstrar que todos os trabalhadores são iguais independentemente da sua orientação sexual. (...) ninguém tem de se sentir oprimido ou menos profissional, ou tentar não ser quem são no local de trabalho (...)” (E6)

“(...) deviam tentar apoiar (...) a pessoa. (...) tentar perceber a fonte da situação (...) e dizer: "Este comentário é desnecessário, se continuar ou sai daqui, ou tenta melhorar o tom ou a forma que está a utilizar." Muitas das vezes só isso já basta porque a pessoa percebe que está a ser chamada à atenção (...) Se a pessoa estiver ali a falar e não houver um superior que vá dizer alguma coisa, eles pensam que (...) não importa. (...) É mais fácil pedir para falar baixo e sair, do que pedir para sair por estarem a dizer coisas homofóbicas.” (E9)

A grande variedade de sugestões registada mostra que a existência e implementação destas medidas é pensada e uma real vontade para maioria dos participantes. Contudo, três dos participantes afirmam que há pouco que as empresas ou instituições possam fazer neste nível, já que acreditam que este trabalho de sensibilização e de promoção da aceitação deve começar a ser feito logo na

socialização e educação das crianças e, com o passar do tempo, existirá uma evolução das mentalidades na sociedade, onde os próprios trabalhadores já estarão sensibilizados.

Esta visão remete a luta pelos direitos laborais das minorias sexuais para um futuro distante, já que acham que neste momento não há condições para as empresas porem em práticas estas medidas. Não identificam a possível discriminação e dificuldade de inclusão das minorias sexuais como problemas laborais, por isso acabam por legitimar a ausência de medidas sem notar a importância que estas podem ter na experiência laboral das pessoas LGBTQIA+, quando corretamente planeadas e operacionalizadas. É essencial “(...) o reconhecimento de que estas temáticas não podem ser única e exclusivamente da responsabilidade das áreas de envolvimento na comunidade (...)”, ou seja, devem ser integradas nas visões e objetivos estratégicos das organizações (Maciel, 2021).

Sabemos que as conquistas da igualdade têm avanços e recuos, por isso não podemos considerar que a maioria dos problemas já foram resolvidos. Um exemplo claro disto é que, apesar dos avanços legais, não existe nenhuma instituição formal que investigue as queixas de discriminação baseadas na orientação sexual (Santos & Alcaire, 2020). A eficácia destas medidas, questionada pelos participantes desta investigação, exemplifica mais um problema que a ser resolvido.

Não podemos continuar a adiar a luta pelos direitos laborais das pessoas LGBTQIA+, tendo em conta que, por exemplo, para pessoas trans ainda se agudiza mais a precariedade laboral. São necessárias medidas imediatas para, pelo menos, tentar mitigar as assimetrias de realidades e experiências e para valorizar as visões únicas que esta comunidade traz. A diversidade pode assim ser encarada como uma forma de alcançar vantagem competitiva ao maximizar a *pool* de talentos e de competências diversificadas (Ng & Rumens, 2017; Di Marco et al., 2021). Pichardo et al. (2019) acreditam que a adoção deste tipo de medidas não deve ser algo isolado e feito de modo reativo, mas sim algo transversal e com lugar nas estratégias globais da organização, integradas e promovidas de forma a terem o apoio de todos os intervenientes da organização.

Tabela 20 – Sugestões dos entrevistados

Sugestões dos entrevistados	Nº de entrevistados
Atividades interativas – <i>teambuilding</i> , <i>roleplaying</i> , voluntariado e espaços seguros para a comunidade LGBTQIA+	3
Formações, <i>workshops</i> , ações de sensibilização e conferências ou <i>web meetings</i>	6

Criação de posições ou gabinetes específicos para apoio às vítimas de discriminação	3
Punições e penalizações mais sérias para comportamentos discriminatórios	2
Estratégias de marketing e visibilidade	2
Apoio pessoal e intervenção nos incidentes	4

CAPÍTULO V – CONCLUSÃO

Antes de começarmos a compilar as considerações finais desta investigação, é importante voltar a referir que uma das grandes motivações para a escolha desta temática de investigação foi saber que esta seria um contributo relevante para uma área pouco estudada em contexto nacional. Durante a realização da revisão da literatura foi possível pôr em perspetiva a severidade da escassez de estudos portugueses em comparação com a investigação internacional, onde grande parte da revisão literatura efetuada acabou por se basear. No entanto, começa a ser possível notar o surgimento de novos estudos nos últimos anos (Santos & Alcaire, 2020; Gonçalves, 2021; Gato, 2022; Beatriz & Pereira, 2022), estudos estes que se mostram essenciais para combater a escassez de testemunhos e consciencializar as pessoas sobre a discriminação laboral em função da orientação sexual. Posto isto, esta dissertação pretende contribuir para a investigação com 15 novos testemunhos de experiências laborais de homens gay e também dar sugestões para melhorar e facilitar a inclusão e gestão de pessoas.

De modo a começar a listar as considerações finais, começamos por responder à **1ª Questão de partida** desta investigação: “Que contornos assume a discriminação dos homens gay no mercado de trabalho?”. Ao cruzar os dados recolhidos sobre as experiências laborais dos participantes com a revisão da literatura efetuada, conseguimos confirmar que a discriminação laboral em função da orientação sexual ainda é uma realidade no mercado de trabalho (FRA, 2020; Santos, & Alcaire, 2020; Gonçalves, 2021; Beatriz & Pereira, 2022). Apesar de ainda ter sido possível identificar alguns incidentes de discriminação formal, como a distribuição injusta de tarefas, alguns participantes não receberam promoções ou não verem o contrato de trabalho renovado, confirma-se o que Priola et al. (2014) afirma, que este tipo de discriminação é menos comum, mas que incidentes subtis se mantêm.

A literatura classifica este tipo de testemunhos como discriminação informal ou interpessoal (Ozeren, 2014; Pichardo et al., 2019; Pompeu & Souza, 2019; Di Marco et al., 2021), onde a maioria dos participantes afirmam terem sido vítimas de piadas e comentários depreciativos e pejorativos sobre a sua orientação sexual ou presunção da mesma. Isto revela uma manutenção desta linguagem homofóbica e heteronormativa no dia a dia laboral (Pompeu & Souza, 2019; Rumens & Lewis, 2023).

Por outro lado, também foi possível perceber que a maioria dos relatos sobre os empregos atuais dos participantes apontam uma ausência de discriminação. Estes dizem estar inseridos em ambientes inclusivos e diversos que proporcionam boas experiências laborais e climas de abertura para os colaboradores gay (McFadden, 2015; DeSouza et al, 2017).

Relativamente às consequências decorrentes da discriminação laboral sofrida pelos participantes, são evidentes, em grande parte, no surgimento ou agravamento de problemas de saúde mental, como a ansiedade e depressão, e uma desestabilização emocional, com o surgimento de sentimentos de tristeza, desconforto, frustração e desmotivação (Ng & Rumens, 2017; DeSouza et al., 2017). Notou-se também uma dificuldade na integração no ambiente social e na progressão na carreira, o que coloca estes trabalhadores em desvantagem em comparação com colegas heterossexuais (Ozeren, 2014; Pichardo et al., 2019; Santos & Alcaire, 2020), já que os colaboradores gay enfrentam barreiras invisíveis que dificultam e, por vezes, impedem diretamente o seu crescimento laboral.

Relativamente às reações a estes incidentes de discriminação, os testemunhos ilustram uma clara dicotomia de reações proveniente dos restantes intervenientes do espaço laboral. Alguns colegas de trabalho e superiores hierárquicos proporcionam apoio moral às vítimas de discriminação de modo que consigam processar estes incidentes e, por vezes, até chegam a intervir e a proteger os colaboradores gay dos agressores (Rumens, 2018). Simultaneamente, outros testemunhos de participantes demonstram uma total desvalorização e falta de intervenção por parte dos colegas e chefias, que, por vezes, observam os incidentes em silêncio ou são mesmo parte do problema ao repetirem essas microagressões.

As próprias vítimas de discriminação espelham esta dicotomia e usam estratégias de *coping* opostas (Chung, 2001; Mara et al., 2021) onde ou acabam por escolher intervir, confrontar os agressores e reportar os incidentes com o objetivo de não voltarem a ser repetidos, ou optam pelo silêncio e ignorar os ataques de que são vítimas, mostrando uma inação que, apesar de não piorar a sua situação e neutralizar o problema, não o resolve. Esta análise das reações permitiu-nos chegar a outra conclusão importante, de modo a finalizar a resposta à primeira questão de partida desta investigação.

O reporte destas situações de discriminação continua a não ser considerado uma opção viável para grande parte dos participantes. Estes demonstram uma grande desconfiança e desacreditação neste processo e não acreditam que o reporte teria consequências significativas que os ajudassem. Algo que dificulta o reporte de situações subtis, é a facilidade com que podem ser negadas pelo agressor (DeSouza et al., 2017). Os participantes também mencionam que não têm provas concretas, não consideram os acidentes graves suficientes ou têm receio de represálias (ILGA-Portugal, 2020; FRA, 2020). Já nas situações onde existiu efetivamente o reporte de incidentes discriminatórios,

apenas confirmaram os receios levantados pela maioria dos participantes, ou seja, pouco ou nada aconteceu. Isto significa que continua a ser observada uma desvalorização das denúncias e queixas, onde as situações de discriminação não são levadas a sério, e acabam por ser justificadas com o humor (Pompeu & Souza, 2019).

Ao produzirmos estas considerações finais como resposta à primeira questão de investigação, acabamos por responder também ao primeiro objetivo de estudo, que propunha analisar e explorar as experiências de discriminação dos colaboradores gay e, simultaneamente, esmiuçar os efeitos resultantes da mesma.

De modo a responder à **2ª Questão de partida** desta investigação: “Que estratégias identitárias são usadas pelos homens gay para gerir a sua visibilidade e para combater e lidar com a heteronormatividade e a discriminação do mercado de trabalho?”, é essencial partir do princípio que o processo de gestão de identidade é complexo, contínuo e único para cada pessoa, logo a maioria dos participantes fazem uso de uma multiplicidade de estratégias durante esta gestão e negociação, com diferentes graus de *outness* (Ragins, 2008), entre o espectro de revelação, prevenção e não revelação, dependendo da análise e ponderação de variados fatores.

Relativamente às estratégias de revelação da orientação sexual, conseguimos perceber que são maioritariamente motivadas por um conjunto de fatores situacionais e individuais (King et al., 2017). Alguns participantes explicam que estão inseridos em ambientes e culturas organizacionais inclusivas que, aliadas às próprias perceções de segurança, de conforto e de reações positivas que esperam receber dentro destes contextos, conseguem amenizar as ameaças e possíveis consequências de *comig out* no local de trabalho (Clair et al., 2005; McFadden, 2015; Van Laar et al., 2019). Por outro lado, os participantes desta investigação acreditam que as redes de apoio e de amizade que constroem, desde a própria família, amigos, colegas aliados e outros colegas e superiores hierárquicos pertencentes à comunidade LGBTQIA+, se mostram essenciais para que se sintam confiantes durante este processo e, simultaneamente, ajudem no seu ajustamento no local de trabalho (Ozeren, 2014; Santos & Alcair, 2020; Gacusan et al., 2020).

Posto isto, conseguimos também concluir que as formas que os participantes encontram para fazer esta divulgação variam desde uma revelação implícita, onde deixam subentendida a sua orientação sexual ou usam a sinalização para testar comportamentos e reações (Clair et al., 2005; Gacusan et al. 2020). Depois desta sinalização, acontecem as revelações seletivas, onde os participantes escolhem ser *out* apenas para algumas pessoas de sua confiança e escondem

cuidadosamente a sua orientação sexual dos restantes intervenientes (Papadaki & Giannou, 2021). O ajustamento e a segurança que os participantes sentem no local de trabalho também fazem com que esta questão seja algo gradual onde, ao longo do tempo, os restantes colegas e superiores tomem conhecimento da sua homossexualidade.

Por outro lado, outros participantes dizem escolher ser totalmente *out* no espaço laboral ao integrarem a sua orientação sexual na sua identidade laboral (Woods 1993; Clair et al, 2005). Falam abertamente sobre o assunto e não atenuam a expressão da sua identidade, já que pretendem abordar estes assuntos da mesma forma que as pessoas heterossexuais o fazem. Outros participantes vão mais longe, e afirmam lutarem por ser uma figura de reivindicação de direitos para a comunidade LGBTQIA+ ao assumirem e apresentarem a sua diferença como igualmente válida, numa tentativa de mudança de perceções e visões heteronormativas (Clair et al, 2005; Mara et al., 2021).

Como consequências positivas deste tipo de estratégia, percebemos que, de maneira geral, permitem que os colaboradores gay deixem de gastar recursos cognitivos no policiamento constante da expressão da sua identidade, o que por sua vez possibilita o surgimento de sentimentos de autenticidade, alívio, satisfação e bem-estar generalizado (Ozeren, 2014; McFadden, 2015; DeSouza et al., 2017; Lindsey et al., 2020). As consequências positivas também se alargam aos colegas, com melhorias no trabalho de equipa e no fomento das relações interpessoais no trabalho (Ozeren, 2014; DeSouza et al., 2017). Em contrapartida, foi possível perceber que também surgiram consequências negativas vindas da revelação da orientação sexual como o surgimento de sentimentos de insegurança e a antecipação do preconceito ou de tratamentos diferenciados, devido à vulnerabilidade da posição que assumem. Noutros testemunhos, esta abertura também deu asas a serem alvo de perguntas ignorantes (Papadaki & Giannou, 2021; Di Marco et al, 2022).

Em relação às estratégias preventivas e de não revelação da orientação sexual, percebemos que estas também são motivadas por um conjunto de fatores situacionais e individuais (King et al., 2017), com a adição da vontade de prevenção situações de discriminação. Posto isto, percebemos que os participantes foram motivados, maioritariamente, por trabalharem em ambientes laborais conservadores, onde as perceções de risco, de exposição e de insegurança eram elevadas. Também acreditavam que, ao revelarem a sua orientação sexual, iriam sofrer incidentes de discriminação, que as reações dos colegas e superiores seriam negativas ou que poderiam sofrer represálias (King et al., 2017; Priola et al., 2014; Bry et al., 2017). Por outro lado, outros participantes acreditam que se

deve manter separada a identidade sexual da identidade laboral, logo escolhem estes tipos de estratégias.

A adoção das estratégias preventivas começa logo na escolha do emprego (Mara et al. 2021) e prossegue com um afastamento propositado dos colegas (Priola et al. 2014), de modo a evitar e, tal como o nome indica, prevenir episódios de discriminação, já que até em instituições tidas como *gay-friendly*, as microagressões e a discriminação subtil não estão erradicadas (Ng & Rumens, 2017).

Já adoção de estratégias de não revelação da orientação sexual acontece com diferentes graus de investimento na ocultação, dependendo da realidade e da escolha de cada participante. A estratégia menos comum foi a de fabricação (Woods, 1993; Chung, 2001) com a criação de uma identidade laboral heterossexual falsa ou até mesmo começar um relacionamento heterossexual de modo a negar a sua sexualidade. Uma estratégia que se mostrou mais comum foi a de *passing* que envolve um ajustamento, uma limitação e um policiamento constante da expressão da identidade, onde os participantes ativamente escolhem assimilar e comportarem-se de acordo com as normas tradicionais de género (Ozeren, 2014; Gacusan et al, 2020; Speice, 2020).

Por outro lado, outros participantes apenas deixam que a sua sexualidade seja assumida, tirando partido do privilégio de aparentarem ter identidades normativas (Speice, 2020). Por fim, outros participantes optam por ocultar, evitar ou recusar falar sobre a sua orientação sexual ou sobre assuntos da vida privada que possam dar a entender a sua sexualidade (Woods, 1993; Gacusan et al., 2020). Assim sendo, existe assim uma clara separação entre a vida pessoal e profissional destes participantes (Priola et al. 2014).

Quanto às consequências provenientes da utilização deste tipo de estratégias, e ao contrário do que era esperado depois da revisão da literatura, não recolhemos muitos testemunhos de consequências negativas. Dentro desta análise percebemos que os colaboradores gay gastam imensos recursos mentais no policiamento da sua identidade no local de trabalho (McFadden, 2015; Bry et al., 2017; Di Marco et al., 2022). Também têm mais dificuldades na criação de relações interpessoais uma vez que se mantêm mais afastados dos colegas (Clair et al., 2005). A longo prazo, este afastamento também acaba por ser prejudicial para a progressão da carreira dos colaboradores gay (McFadden, 2015). Em contrapartida, os restantes testemunhos reportam uma ausência de consequências ou que, ao não revelarem a sua orientação sexual, conseguem evitar situações de discriminação e homofobia (Bry et al., 2017).

Além de termos conseguido explorar os tipos de estratégias de gestão de identidade utilizadas pelos participantes em diversas experiências laborais, também conseguimos compreender de que forma são adotadas e que consequências trazem para os participantes, conseguindo assim responder ao segundo objetivo desta investigação. Decorrente deste processo, também conseguimos perceber que existe uma clara dicotomia de perspectivas de como os participantes veem estas temáticas e das formas como lidam com a gestão da própria identidade.

Por outro lado, também é revelante perceber os contextos organizacionais onde se inserem, ou inseriram previamente, os participantes desta investigação. Foi possível concluir que a existência de políticas e práticas organizacionais antidiscriminação e de promoção da inclusão ainda não é uma realidade generalizada nessas empresas, tal como se também se verifica a nível nacional (Maciel, 2021).

Contudo, nas organizações onde efetivamente existem práticas deste tipo, nota-se uma grande variedade das mesmas, onde se evidenciam principalmente ao nível da cultura e dos valores organizacionais bem demarcados, promovidos e publicitados, que explicitamente apoiam as minorias sexuais e se comprometem com a inclusão e a diversidade. Também existem outros tipos de medidas como formações e ações de sensibilização; espaços seguros para a comunidade LGBTQIA+ e canais próprios para a denúncia de incidentes; e festas e eventos de celebração do mês do *Pride*, exemplos estes que se assemelham os apresentados pela literatura estudada (DeSouza et al., 2017; Ng & Rumens, 2017; Di Marco et al., 2021; Mara et al., 2021).

A existência deste tipo de medidas é um meio para a disseminação de valores éticos que criam climas de abertura e espaços seguros para todos e, ao mesmo tempo, é uma forma de alcançar vantagem competitiva a partir da construção de uma força de trabalho diversa que maximiza talentos e competências diversificadas (Ng & Rumens, 2017; Di Marco et al., 2021). Apesar dos testemunhos afirmarem que estas práticas lhes proporcionarem sentimentos de segurança (Ozeren, 2014) e são um fator que influencia a decisão da divulgação da orientação sexual (Papadaki & Giannou, 2021), concluiu-se que os participantes acreditam que estas medidas têm pouca eficácia e efeitos na inclusão das minorias sexuais e na mudança de perceções e mentalidades.

Já quando questionados sobre o porquê da ausência deste tipo de medidas, os participantes acreditam que se deve à desvalorização da sua importância. Apesar desta ausência ser uma realidade mais comum, começa-se a notar melhorias e um crescente investimento neste tipo de medidas (Maciel, 2021), principalmente nas empresas multinacionais (Machado & Costa, 2022). Ainda existem

poucas informações sobre a existência deste tipo de medidas nas empresas de menor dimensão, com recursos mais escassos (Machado & Costa, 2022), mas os participantes desta investigação acreditam que, nestas empresas mais pequenas, se começam a sentir mudanças de uma forma mais informal.

Conseguimos assim responder ao terceiro objetivo desta investigação, ao aferirmos que tipo de políticas e práticas organizacionais de inclusão e antidiscriminação existem nas organizações onde trabalham ou trabalharam previamente os participantes e, simultaneamente, perceber os consequentes efeitos da adoção destas medidas.

De modo a responder ao quarto e último objetivo desta investigação, procuramos fazer sugestões ou propostas sobre possíveis estratégias, políticas e práticas organizacionais destinadas à sensibilização e promoção da inclusão de colaboradores LGBTQIA+ nas culturas e dinâmicas organizacionais. Com o apoio da grande diversidade de sugestões partilhadas pelos participantes desta investigação, podemos começar por sugerir a realização de atividades interativas de *teambuilding* e *roleplaying*, fazer voluntariado em comunidades marginalizadas e a criação de espaços seguros onde a comunidade LGBTQIA+ para a partilha de experiências. A sugestão mais comum entre os participantes foi a realização de formações, ações de sensibilização e conferências com o objetivo de combater a desinformação e promover a desconstrução de preconceitos inconscientes sobre as pessoas gay. Além destas, acresce a criação de posições ou gabinetes específicos para a ajudar e dar aconselhamento às vítimas de discriminação; implementar punições e penalizações mais sérias para os agressores, com consequências reais de modo que não se repitam; e proporcionar apoio emocional aos colaboradores gay e fazer intervenções diretas nos incidentes discriminatórios. Por fim, uma aposta e investimento em estratégias de marketing pode ser vantajoso para dar visibilidade às pessoas gay, ao normalizar a homossexualidade para o público em geral e, simultaneamente, para aumentar a representatividade da comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho.

Concluimos assim que a adoção deste tipo de medidas pretende promover climas e ambientes que inspirem segurança, aceitação e bem-estar para todos os intervenientes do espaço laboral (Machado e Costa, 2022). Pretendem também obter justiça para as vítimas da violência homofóbica e ajudar na desconstrução de preconceitos sociais heteronormativos.

5.1. Contributos do estudo para a teoria e prática

Relativamente aos contributos que esta investigação trouxe a nível teórico, podemos começar por apontar que conseguiu contribuir para combater a invisibilidade destas temáticas na investigação portuguesa e, ao mesmo tempo, conseguiu dar voz e espaço a 15 novos testemunhos de jovens

profissionais inseridos em variadas áreas laborais que, ao aceitaram relatar as suas vivências com grande detalhe e profundidade, ajudaram a enriquecer o contributo desta investigação.

Seguidamente, este estudo contribuiu para equacionar que estratégias de adaptação e gestão de identidade esta população utiliza para lidar com a discriminação de que é alvo e, posteriormente, permitiu teorizar que tipo de estratégias conseguem contribuir para o estilhaçar da heteronormatividade, ressaltando as estratégias de total revelação da orientação sexual e as de reivindicação de direitos para a comunidade LGBTQIA+, aliadas ao confronto, intervenção e ao reporte de situações de discriminação.

Já no que diz respeito aos contributos práticos decorrentes desta investigação, é possível apontar a importância da adoção de políticas governamentais e organizacionais antidiscriminação e de promoção da inclusão das minorias sexuais, já que estas têm como principais objetivos assegurar a diminuição das assimetrias entre as experiências laborais de pessoas heterossexuais e de pessoas homossexuais, erradicar a discriminação, combater a desinformação e desconstruir preconceitos que as pessoas possam ter sobre estas temáticas (DeSouza et al., 2017; Di Marco et al., 2022). Infelizmente, Portugal voltou a descer, pelo segundo ano consecutivo, no *ranking* do “*Rainbow Map*” da ILGA-Europe (2023), sendo classificado no 11º lugar entre 49 países, ao nível da situação legal e política das pessoas LGBTI, com uma percentagem de 62% de direitos LGBTI em geral. Isto demonstra que, recentemente, esta temática tem sido esquecida pelas entidades governamentais, o que é perigoso numa época onde as forças políticas conservadoras, que ameaçam a comunidade LGBTQIA+, ganham mais apoiantes (Santos & Alcaire, 2020).

Ao nível da gestão de pessoas, conseguimos alertar para a importância da criação de medidas que tornem os ambientes laborais mais *gay-friendly* e para o papel importante que as chefias de topo têm para a propagação destas culturas organizacionais inclusivas, já que servem de exemplo para os restantes colaboradores (Ng & Rumens, 2017; OECD, 2020; Mara et al., 2021). Estas medidas acabam por contribuir efetivamente para o crescimento de sentimentos de segurança no ambiente laboral (Ozeren, 2014), ajudam os colaboradores gay na gestão da sua identidade e com que estes consigam ter uma maior abertura e facilidade de criação de relações duradouras no espaço laboral (Ng & Rumens, 2017; Machado & Costa, 2022). Consequentemente, a construção e divulgação de imagens e reputações organizacionais diversas e inclusivas também atraem uma *pool*/de talento que previamente poderiam não conseguir alcançar tão facilmente (McFadden, 2015).

5.2. Limitações do estudo e sugestões para investigação futura

As principais limitações desta investigação foram maioritariamente sentidas em dois níveis: ao nível da falta de literatura e investigação desta temática no contexto nacional e ao nível de dificuldades de amostragem.

Quanto à primeira limitação, e apesar da crescente investigação internacional sobre a diversidade, em específico sobre a discriminação e as minorias sexuais inseridas no contexto laboral, verificamos que o mesmo não acontece em Portugal, onde existe pouca expressão de estudos e investigações sobre a realidade das minorias sexuais no mercado de trabalho (Santos & Alcaire, 2020; Beatriz & Pereira, 2022). Esta falta de literatura nacional dificulta as comparações de resultados, já que os resultados das investigações internacionais retratam outras realidades, ou seja, não permitem explicar os fenómenos estudados no contexto nacional porque não consideram certas nuances específicas da cultura portuguesa.

Sobre a pouca literatura nacional existente sobre estas temáticas, observamos que estuda, maioritariamente, mulheres lésbicas e homens gay, com uma quase total invisibilidade das pessoas bissexuais, trans, não binárias ou *queer*. Ainda nesta ótica, acho relevante mencionar que, nas fases de conceptualização dos planos de investigação, a população que inicialmente tinha sido idealizada como alvo de estudo foi as pessoas trans com experiência no mercado de trabalho português. Infelizmente, depois de entrar em contacto com as poucas pessoas trans que conheço, percebi que ou não encaixavam nos critérios de participantes definidos ou estavam muito relutantes com o possível envolvimento na investigação. Receosa que esta questão pudesse trazer grandes dificuldades para angariação de participantes, tomei a decisão de alterar a população alvo de estudo.

Esta dificuldade remete-nos para a segunda limitação apontada. Tal como já foi explorado no ponto 3.5 do Capítulo III – Metodologia, existiram grandes dificuldade na tarefa de angariação de possíveis participantes, uma vez que a população alvo agrupa os seguintes fatores: ser considerada de difícil acesso, ter um estatuto vulnerável, onde podem ser vítimas de preconceito e estigmatização e serem detentoras de identidades invisíveis (Ellard-Gray et al., 2015; Bry et al., 2017).

Já que a orientação sexual é um status invisível, associar-se publicamente a um estatuto minoritário estigmatizado pode trazer implicações negativas para os colaboradores gay (Bry et al., 2017). No contexto de investigação, isto torna-se um fator de dificuldade acrescida, já que o investigador não consegue chegar até estes participantes se não forem seus conhecidos, se estes não forem publicamente *out* ou se o próprio investigador não fizer parte da comunidade LGBTQIA+. Outra

possível barreira para a angariação de participantes é desconfiança no processo de investigação e nos efeitos que os seus resultados podem ter para a segurança dos participantes. A esta questão acrescem as próprias perceções de risco de exposição ao aceitarem participar na investigação e ao revelarem pormenores sobre a sua identidade, o próprio receio do anonimato ser quebrado e de terem de reviver experiências traumáticas passadas (Ellard-Gray et al., 2015).

Tendo explicitado claramente as limitações encontradas, mostra-se igualmente importante a tarefa de fazer sugestões para futuras investigações dentro das temáticas de diversidade, inclusão e discriminação das minorias sexuais, já que a escassez de investigação se sente a todos estes níveis.

Uma vez que já começamos a explorar os testemunhos, experiências, vivências e realidades dos homens gay, é importante agora alargar a investigação às restantes identidades pertencentes à comunidade LGBTQIA+. Como primeira sugestão, e retomando uma das ideias da fase concecional desta investigação, acredito que estudar a realidade laboral das pessoas trans é uma urgência para investigação portuguesa. É importante perceber quão severo é o agravamento de assimetrias de experiências laborais para estas pessoas e se ainda são “empurradas” para fora do mercado laboral tradicional, onde apenas resta o trabalho sexual como opção.

Outra sugestão de investigação versa-se por tentar aferir quais são os efeitos e consequências decorrentes da invisibilidade das pessoas bissexuais no âmbito laboral, já que, muitas vezes, são erradamente estereotipadas como confusas e rotuladas como apenas heterossexuais ou apenas homossexuais.

Outra vertente de sugestões passa pela realização de estudos comparativos sobre as realidades das pessoas LGBTQIA+ dentro e fora do país (Bayrakdar & King, 2021; Torres & Rodrigues, 2022). Também seria interessante comparar e interpretar as diferenças de testemunhos e de resultados dependendo de questões demográficas, como a comparação de pessoas LGBTQIA+ de diferentes regiões de Portugal ou dependendo das diferenças geracionais dos participantes.

Também podemos dar uma perspetiva interseccional à investigação e tentar esmiuçar se as vivências de quem tem uma multiplicidade de identidades estigmatizadas se agudizam ainda mais que as estudadas. A título de exemplo, podemos estudar a realidade laboral de uma mulher negra e lésbica. Estas sugestões podem ser importantes para dar profundidade à investigação nacional sobre estas temáticas.

Ainda dentro destas temáticas, mas fazendo uso da mesma população de estudo desta investigação, ou seja, homens gay com experiência no mercado de trabalho português, seria

interessante perceber em que medida a hierarquia das masculinidades e os estereótipos sobre homens gay afetam as percepções de profissionalismo (Falomir-Pichastor et al., 2019; Ramos et al., 2020; Speice, 2020). Como última sugestão, e mantendo novamente a população de estudo, é importante perceber qual é o papel das redes de apoio e das relações de amizade no local de trabalho para a melhoria da inclusão dos colaboradores LGBTQIA+ (Willis, 2010; Rumens, 2012; Rumens, 2018).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- American Psychological Association, APA Task Force on Psychological Practice with Sexual Minority Persons. (2021). *Guidelines for Psychological Practice with Sexual Minority Persons*. <https://www.apa.org/about/policy/psychological-sexual-minority-persons.pdf>
- Babbie, E. R. (2013). *The practice of social research* (13th ed.). Wadsworth.
- Barañano, A.M. (2004). *Métodos e técnicas de investigação em Gestão: Manual de apoio à realização de trabalhos de investigação* (1^a ed.). Edições Sílabo.
- Bardin, L. (2009). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Bayrakdar, S., & King, A. (2021). LGBT discrimination, harassment and violence in Germany, Portugal and the UK: A quantitative comparative approach. *Current Sociology*, 0(0), 1-21. <https://doi.org/10.1177/00113921211039271>
- Beatriz, C., & Pereira, H. (2022). Workplace Experiences of LGBTQIA + Individuals in Portugal. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1-23. <https://doi.org/10.1007/s10672-022-09417-2>
- Bry, L. J., Mustanski, B., Garofalo, R., & Burns, M. N. (2017). Management of a Concealable Stigmatized Identity: A Qualitative Study of Concealment, Disclosure, and Role Flexing Among Young, Resilient Sexual and Gender Minority Individuals. *Journal of Homosexuality*, 64(6), 745-769, <https://doi.org/10.1080/00918369.2016.1236574>
- Chung, Y. B. (2001). Work discrimination and Coping Strategies: Conceptual Frameworks for Counseling Lesbian, Gay, and Bisexual clients. *The Career Development Quarterly*, 50(1), 33-44. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00887.x>
- Clair, J. A., Beatty, J. E., & MacLean, T. L. (2005). Out of Sight but Not Out of Mind: Managing Invisible Social Identities in the Workplace. *The Academy of Management Review*, 30(1), 78–95. <https://doi.org/10.5465/amr.2005.15281431>
- Coutinho, C. P. (2021). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática* (2^a ed.). Almedina.
- Cui, L. (2022). “I had to get married to protect myself”: Gay academics’ experiences of managing sexual identity in China, *Asian Journal of Social Science*, 50(4), 260-267. <https://doi.org/10.1016/j.ajss.2022.05.007>

- DeSouza, E. R., Wesselmann, E. D., & Ispas, D. (2017). Workplace Discrimination against Sexual Minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34(2), 121–132. <https://doi.org/10.1002/cjas.1438>
- Di Marco, D., Hoel, H., & Lewis, D. (2021). Discrimination and Exclusion on Grounds of Sexual and Gender Identity: Are LGBT People's Voices Heard at the Workplace? *The Spanish Journal of Psychology*, 24(18), 1-6. <https://doi.org/10.1017/SJP.2021.16>
- Di Marco, D., Hoel, H., Arenas, A. & Munduate, L. (2022): Non-Heteronormative Sexual Orientations at Work: Disclosure Dynamics and the Negotiation of Boundaries between Lesbian and Gay Employees and Their Co-workers, *Journal of Homosexuality*, 1-26. <https://doi.org/10.1080/00918369.2022.2122365>
- Ellard-Gray, A., Jeffrey, N. K., Choubak, M., & Crann, S. E. (2015). Finding the Hidden Participant: Solutions for Recruiting Hidden, Hard-to-Reach, and Vulnerable Populations. *International Journal of Qualitative Methods*, 14(5). <https://doi.org/10.1177/1609406915621420>
- European Union Agency for Fundamental Rights (2020). *A long way to go for LGBTI equality*. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf
- Faderman, L. (2008). Hiding in plain sight: lavender dating in the mid twentieth century. In M. McAuffiffe & S. Tiernan (Eds.), *Tribades, Tommies and Transgressives; History of Sexualities: Volume I* (pp. 78-86). Cambridge Scholars.
- Falomir-Pichastor, J. M., Berent, J., & Anderson, J. (2019). Perceived Men's Feminization and Attitudes Toward Homosexuality: Heterosexual Men's Reactions to the Decline of the Anti-Femininity Norm of Masculinity. *Sex Roles*, 81, 208–222. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0985-6>
- Gacusan, C. G. D., Uy, D. M. S., Yu, D. A. B., & Hechanova, M. R. M. (2020). Sexual identity management of GLB emerging adults in social support contexts, *Journal of GLBT Family Studies*, 17(1), 63-83, <https://doi.org/10.1080/1550428X.2020.1746724>
- Gato, J (2022). Discriminação contra Pessoas LGBTI+: Uma Revisão de Literatura Nacional e Internacional. In S. P. Saleiro, N. Ramalho, M. S. Menezes e J. Gato (Eds.), *Estudo nacional sobre as necessidades das pessoas LGBTI e sobre a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais* (pp. 9-45). CIG. <https://www.cig.gov.pt/wp->

content/uploads/2022/05/Estudo_necessidades_pessoas_LGBTI_discrimina_orienta_sexual_id_express_genero_caractrstcs_sexuais.pdf

- Gerhardt, T. E., & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de pesquisa* (1^o ed.). UFRGS Editora.
- Gomes, J., & Cesário F. (2014). *Investigação em Gestão de Recursos Humanos: Um Guia de Boas Práticas*. Escolar Editora.
- Gonçalves, M. S. F. (2021). *A homossexualidade e a discriminação em contexto laboral: percepções e vivências na primeira pessoa*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. Repositório da Universidade do Minho. <https://hdl.handle.net/1822/76205>
- Guerra, I. C. (2010). *Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo: Sentido e formas de uso* (1^a ed.). Principia Editora.
- Habarth, J. M. (2015). Development of the heteronormative attitudes and beliefs scale. *Psychology & Sexuality*, 6(2), 166-188. <https://doi.org/10.1080/19419899.2013.876444>
- Herek, G. M. (2007). Confronting Sexual Stigma and Prejudice: Theory and Practice. *Journal of Social Issues*, 63(4), 905-925, <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2007.00544.x>
- Herz, M., & Johansson, T. (2015). The Normativity of the Concept of Heteronormativity. *Journal of Homosexuality*, 62(8), 1009-1020. <https://doi.org/10.1080/00918369.2015.1021631>
- Human Rights Campaign. (2022). *LGBTQ+ Equality at the Fortune 500*. <https://www.hrc.org/resources/lgbt-equality-at-the-fortune-500>
- ILGA-Europe. (2023). *RAINBOW EUROPE MAP AND INDEX 2023*. <https://www.ilga-europe.org/report/rainbow-europe-2023/>
- ILGA-Portugal. (2020). *Relatório Anual 2019. Discriminação contra pessoas LGBTI+ lei de identidade de género: Impacto e desafios da inovação legal na área do (trans)género*. https://ilga-portugal.pt/ficheiros/pdfs/observatorio/ILGA_Relatorio_Discriminacao_2019.pdf
- King, E. B., Mohr, J. J., Peddie, C. I., Jones, K. P., & Kendra, M. (2017). Predictors of Identity Management: An Exploratory Experience-Sampling Study of Lesbian, Gay, and Bisexual Workers. *Journal of Management*, 43(2), 476–502. <https://doi.org/10.1177/0149206314539350>
- Lei n.º 99/2003 do Código do Trabalho. (2018). Diário da República n.º 197/2003, Série I-A de 2003-08-27. <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2003-34560075>

- Lei n.º 35/2004 Regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho. (2004). Diário da República 177/2004, Série I-A de 2004-07-29. <https://dre.pt/dre/analise-juridica/lei/35-2004-502399>
- Lei n.º 7/2009 do Código de Trabalho. (2009). Diário da República: I série, n.º 30 <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46719775>
- Lindsey, A., King, K., Gilmer, D., Sabat, I., & Ahmad, A. (2020). The Benefits of Identity Integration across Life Domains. *Journal of Homosexuality*, 67(8), 1164-1172, <https://doi.org/10.1080/00918369.2019.1607683>
- Machado C. F., & Costa A. L. (2022). Diversity Management: Homosexuality and the Labor Market. *Administrative Sciences*, 12(4), 1-24. <https://doi.org/10.3390/admsci12040134>
- Maciel, A. R. (2021, outubro 16). *55% das empresas portuguesas não tem uma política de promoção da diversidade e inclusão*. RHmagazine. <https://rhmagazine.pt/55-das-empresas-portuguesas-nao-tem-uma-politica-de-promocao-da-diversidade-e-inclusao/>
- Mara, LC., Ginieis, M., & Brunet-Icart, I. (2021). Strategies for Coping with LGBT Discrimination at Work: a Systematic Literature Review. *Sexuality Research and Social Policy*, 18, 339–354. <https://doi.org/10.1007/s13178-020-00462-w>
- Marchia, J., & Sommer, J. M. (2019). (Re)defining heteronormativity. *Sexualities*, 22(3), 267-295. <https://doi.org/10.1177/1363460717741801>
- McFadden, C. (2015). Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Careers and Human Resource Development: A Systematic Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(2), 125–162. <https://doi.org/10.1177/1534484314549456>
- Ng, E. S., & Rumens, N. (2017). Diversity and inclusion for LGBT workers: current issues and new horizons for research. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34(2), 109-120. <https://doi.org/10.1002/cjas.1443>
- OECD (2020). *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/8d2fd1a8-en>
- Oliveira, J. M., Pereira, M., Costa, C. G. & Nogueira, C. (2010). Pessoas LGBT: identidades e discriminação. In C. Nogueira, & M. Oliveira (Eds). *Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género*. CIG, 149–210. <https://www.cig.gov.pt/wp->

content/uploads/2022/05/Estudo_necessidades_pessoas_LGBTI_discrimina_orienta_sexual_id_express_genero_caractrstcs_sexuais.pdf

- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2020). *Linhas de orientação para a prática profissional no âmbito da intervenção psicológica com pessoas LGBTQ*. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/linhasorientacao_lgbtq.pdf
- Ozeren, E. (2014). Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203-1215. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.613>
- Papadaki, V., & Giannou, D. (2021). To be or not to be out of the closet? – LGB social workers' visibility management in the workplace in Greece. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 33(2), 225-249, <https://doi.org/10.1080/10538720.2021.1875945>
- Pedulla, D. S. (2014). The Positive Consequences of Negative Stereotypes: Race, Sexual Orientation, and the Job Application Process. *Social Psychology Quarterly*, 77(1), 75–94. <https://doi.org/10.1177/0190272513506229>
- Pichardo, J. I., Alonso, M., Puche, L., & Muñoz, O. (2019). *GUIA ADIM LGBTI: Inclusão da diversidade sexual e identidade de género em empresas e organizações*. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59901/1/200503%20-%20Gu%C3%ADa%20ADIM%20-%20PT%20.pdf>
- Pompeu, S. L. E., & Souza, E. M. (2019). A Discriminação Homofóbica por meio do Humor: naturalização e manutenção da heteronormatividade no contexto organizacional. *Revista Organizações & Sociedade*, 26(91), 645-664. <https://doi.org/10.1590/1984-9260912>
- Priola, V., Lasio, D., De Simone, S., & Serri, F. (2014). The Sound of Silence. Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Discrimination in 'Inclusive Organizations'. *British Journal of Management*, 25(3), 488-502. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12043>
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2013). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (6ª ed.). Gradiva.
- Ragins, B. R. (2008). Disclosure Disconnects: Antecedents and Consequences of Disclosing Invisible Stigmas across Life Domains. *The Academy of Management Review*, 33(1), 194–215. <https://doi.org/10.5465/amr.2008.27752724>

- Rahman, M. (2020). What Makes LGBT Sexualities Political? Understanding Oppression in Sociological, Historical, and Cultural Context. In M. J. Bosia, S. M. McEvoy, & M. Rahman (Eds.), *The Oxford Handbook of Global LGBT And Sexual Diversity Politics*. (pp. 15-29). Oxford University Press.
- Ramos, M. M., Costa, A. B., & Cerqueira-Santos, E. (2020). Effeminacy and anti-effeminacy: interactions with internalized homophobia, outness, and masculinity. *Trends in Psychology, 28*, 337–352. <https://doi.org/10.1007/s43076-020-00025-3>
- Rumens, N. (2012). Queering cross-sex friendships: An analysis of gay and bisexual men’s workplace friendships with heterosexual women. *Human Relations, 65*(8), 955–978. <https://doi.org/10.1177/0018726712442427>
- Rumens, N. (2018). Age and changing masculinities in gay–straight male workplace friendships. *Journal of Gender Studies, 27*(3), 260-273. <https://doi.org/10.1080/09589236.2017.1391074>
- Rumens, N., & Lewis, P. (2023). Conceptualizing and Disrupting Heteronormativity as Performative in Management Education: Speech Acts and LGBTQ* Injurious Language. *Academy of Management Learning & Education*. <https://doi.org/10.5465/amle.2021.0480>
- Santos, A. C. (2018). LUTA LGBTQ EM PORTUGAL: DUAS DÉCADAS DE HISTÓRIAS, MEMÓRIAS E RESISTÊNCIAS. *Transversos: Revista de História, 14*, 37-52. <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/transversos/article/view/39327>
- Santos, A.C., & Alcaire, R. (2020). The heterocisnormative glass ceiling: a literature and survey review of LGBTQI+ discrimination in the workplace in Portugal. *DIAL Working Paper Series 17*. https://dynamicsofinequality.org/wp-content/uploads/2020/10/DIAL_WP_Santos_Alcaire_Heterocisnormative_glass_ceiling.pdf
- Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8th ed.). Pearson.
- Speice, T. (2020). The “Okay” Gay Guys: Developing Hegemonic Sexuality as a Tool to Understand Men’s Workplace Identities. *Journal of Homosexuality, 67*(13), 1864-1880. <https://doi.org/10.1080/00918369.2019.1616428>
- Steffens, M. C., Niedlich, C., & Ehrke, F. (2016). Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation: Subjective Experience, Experimental Evidence, and Interventions. In T. Köllen (Ed.),

Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations – Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity (pp. 367-388). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4>

Torres, C.A., & Rodrigues, D.L. (2022). Heteronormative Beliefs and Internalized Homonegativity in the Coming Out Process of Portuguese and Turkish Sexual Minority Men. *Sexuality Research and Social Policy*, 19, 663–677. <https://doi.org/10.1007/s13178-021-00582-x>

Van Laar, C., Meeussen, L., Veldman, J., Van Grootel, S., Sterk, N., & Jacobs, C. (2019). Coping With Stigma in the Workplace: Understanding the Role of Threat Regulation, Supportive Factors, and Potential Hidden Costs. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-27. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01879>

Willis, P. (2010). Connecting, supporting, colliding: The work-based interactions of young LGBTQ-identifying workers and older queer colleagues. *Journal of LGBT Youth*, 7(3), 224-246. <https://doi.org/10.1080/19361653.2010.487758>

Woods, J. D. (1993). *The corporate closet: The Professional Lives of Gay Men in America*. Free Press.

Yep, G. A. (2003). The Violence of Heteronormativity in Communication Studies. *Journal of Homosexuality*, 45(2-4), 11-59, https://doi.org/10.1300/J082v45n02_02

APÊNDICES

APÊNDICE I - GUIÃO DE ENTREVISTAS

Enquadramento geral

Pode-me falar um pouco sobre o seu percurso profissional e o que faz atualmente?

Questões relativas ao ambiente social de trabalho vivenciado pelo entrevistado

1. Alguma vez ouviu ou costuma ouvir comentários de teor homofóbico e/ou depreciativos sobre pessoas gays no seu local de trabalho (atual ou passado)? Se sim, que tipo de comentários ouviu e como reagiu nessas situações?

1.1. Se nunca ouviu, como explica o facto de não existirem este tipo de comentários no seu local de trabalho?

2. Acha que comportamentos discriminatórios no seu local de trabalho são normalizados ou desvalorizados pelos restantes colaboradores heterossexuais e/ou superiores hierárquicos?

3. Alguma vez testemunhou situações nas quais a percepção e/ou presunção da orientação sexual de alguém foi utilizada para o prejudicar a nível profissional, quer por colegas e/ou superiores hierárquicos? Se sim, pode explicar de que forma?

4. Acha que os estereótipos sobre homens gays afetam a maneira como apresentam a sua expressão de identidade (desde maneira de falar, gestos, andar, roupa, etc) em contexto laboral?

Situações específicas de discriminação sexual sofrida pelo entrevistado e realidade da sua identidade laboral

5. Em algum momento da sua atividade profissional ou experiência no mercado de trabalho se sentiu discriminado devido à sua orientação sexual? Se sim, pode relatar essa/s situação/ões?

5.1. Como reagiu deparado com esse/s incidente/s? Como é que os seus colegas e superiores hierárquicos reagiram a esse/s incidente/s?

5.2. Que consequências sentiu, derivadas dessas situações discriminatórias, em si mesmo, no seu trabalho e na relação com colegas?

6. Reportou os acontecimentos de discriminação a alguma entidade organizacional? Se sim, porque decidiu fazê-lo e quais as consequências que o reporte teve para si, no seu trabalho e na relação com colegas? Se não, porque é que decidiu não o fazer?

7. A sua orientação sexual é conhecida no seu local de trabalho (atual ou anterior)? Se sim, pode descrever como ocorreu essa revelação, por favor? Se não, o que o motiva/motivou a não revelar?

8. Sente que ser/não ser *out* no seu local de trabalho o beneficia ou prejudica (quer a nível pessoal, quer profissional)?

9. Alguma vez ouviu rumores ou comentários negativos sobre a sua orientação sexual e como é que isto o condiciona/condicionou profissionalmente? Pode dar algum exemplo, por favor?

10. Acha que a sua orientação sexual tem influência nas suas relações interpessoais em contexto laboral (proximidade/afastamento; género, idade e hierarquia dos colegas mais próximos)?

Estratégias utilizadas pelo entrevistado para lidar com a discriminação

11. Que estratégias utiliza para lidar com a heteronormatividade e a discriminação no seu local de trabalho (atual ou anterior) e o que influenciou a sua escolha?

12. A/s estratégia/s escolhida/s por si varia/m dependendo do contexto (dentro ou fora do trabalho) e da pessoa com quem interage? Se sim, porquê? Se não, porquê?

13. Em que medida é que a/s estratégia/s que escolhe para gerir a sua orientação sexual varia/m ao longo do tempo?

14. Que consequências têm essa/s estratégia/s a nível pessoal e profissional (alterações nas relações interpessoais, dinâmicas de trabalho, bem-estar pessoal, satisfação, etc)?

15. Para si, demonstrar profissionalismo significa uma demarcação/afastamento da expressão da sua identidade?

Estratégias utilizadas pelas organizações para lidar com a discriminação

16. O seu local de trabalho atual (ou anterior) tem em vigor políticas antidiscriminação e de promoção da inclusão da diversidade? Se sim, quais? Se não, porque acha que não existem?

17. Acha que essas medidas são eficazes para a sua inclusão nas equipas de trabalho e na organização em geral? Se sim, porquê? Se não, porque não?

Sugestões de melhoria

18. Que sugestões ou outras medidas acha que deveriam ser implementadas no seu local de trabalho para ajudar a melhorar a inclusão das minorias sexuais, sensibilizar e combater o preconceito?

19. Gostaria de acrescentar alguma experiência relevante da sua realidade no mercado de trabalho que não tenha sido abordada nesta entrevista? Se sim, qual?

20. Que outras questões importantes para o tema em estudo deviam ser incluídas neste guião?

APÊNDICE II - RESTANTES EXCERTOS DOS TESTEMUNHOS DOS PARTICIPANTES

A. Discriminação laboral em função da orientação sexual

Discriminação informal:

- **Assédio, ameaças, reclamações falsas ou recusa de atendimento por parte de clientes**

"(...) literalmente às vezes pessoas não querem ser atendidos por ti porque és gay (...) "Não posso ser servido por outra pessoa?" (Entrevistado 9)

- **Comportamentos não verbais (olhares julgadores, gestos ofensivos e de gozo)**

"(...) olharem-te torto (...) gozarem com a forma como tu andas (...) é muito normal no sítio onde eu trabalhava (...) ficam a olhar para tudo o que tu fazes (...) é complicado. Eram coisas subtis (...)" (E9)

"(...) quando estava a morar em Guimarães, eu trabalhei na loja de produtos de corpo (...) acontecia muito isso. Eu sentia que sempre que algum homem entrava lá na loja e ia eu que ia atender, ou mesmo que fosse tipo uma mulher (...) mais conservadora, ela ia olhar para mim de lado e (...) parece que aquilo que eu dizia os fazia rir (...) passavam o tempo todo (...) a gozar com a minha cara (...)" (E14)

- **Tratamentos diferenciados**

"(...) há pressão por parte do empregador para mudar algumas coisas, principalmente em termos de gestos e da forma que falas. (...) Depois quando (...) são clientes que já vão lá há mais tempo (...) já não escondes as coisas, mas depois deixam de falar contigo (...) Se eu fosse contar toda as vezes que já me aconteceu, são muitas. A elas nunca aconteceu nada, nem aos rapazes (...) não acontecia a mais ninguém, (...) só a mim." (E9)

"(...) quando estava a trabalhar (...) algumas pessoas sabiam (...) e o meu namorado também ia lá. E (...) clientes, começavam a disparatar e tratar de outra forma. As primeiras vezes que os atendi estava tudo bem, depois diziam: "Muito simpático (...) mas depois..." (E13)

- **Piadas e comentários depreciativos e pejorativos**

"Já aconteceu (...) eu dizer que sou gay, e as pessoas não estarem à espera e respondem: "Mas tu não és como aquelas bichas, que falam assim" E depois fazem imitações." (E1)

"Uma vez só. Estava a andar no corredor, (...) e alunos de uma turma à qual eu não lecionava, comentaram entre eles: "O professor tem uma voz mesmo gay." E eu olhei para eles e disse: "Como? Querem dizer alguma coisa?" (E4)

"(...) são sempre aqueles comentariozinhos de: "Mas tu és diferente. Tu não pareces." (...) Entrava (...) um cliente na loja que (...) tinha uma roupa um bocadinho mais expressiva ou tinha toques mais efeminados (...) "Tu és gay, mas és gay a sério, aquele é bicha." (...) Acho que (...) pelo menos uma vez já ouvi em todos os trabalhos. Ou então ouvia aquelas típicas piadas do tipo "Não gostas de futebol porque jogas do outro lado da equipa." (E8)

"(...) os regulares (...) acabarem por perceber que tu és gay. Passado uma semana vão lá outra vez, e começam a atirar para o ar: "Esta gente agora anda com estas modas, paneleiros." (...) não está lá mais ninguém além de ti, por isso estão a falar sobre quem?" (E9)

"(...) no local onde estive antes, cheguei a ter (...) colegas (...) que usavam (...) a palavra "bicha". (...) Havia sempre assim microagressões relativamente à sensibilidade dos homens (...) homossexuais, (...) de serem pessoas mais complicadas de lidar e pior que as mulheres. (...) essas microagressões que vamos ouvindo (...) uma discriminação mais soft (...) (E11)

(...) eu às vezes costumo pintar as unhas (...) fui atender um cliente, eu dei-lhe o recibo (...) e ele vê as minhas unhas (...) Ele fica chocado e diz: "Como é que lhe permitem trabalhar aqui? (...) você acha mesmo que devia estar a ser visto em público?" (...) eu só referi: "Peço imensa desculpa, mas o meu atendimento foi mau de alguma maneira? (...) " E ele: "Não, não, mas eu não acho que se deva apresentar com isso." (E12)

"(...) ter perguntado: "Quer número de contribuinte?" e o cliente: "Não, que isso faz as pessoas paneleiras." (...) quando estão na fila (...) começam a falar (...): "Ai aqueles paneleiros." (...) "Vi dois homens de mão dada, aquilo em minha casa não acontecia." (E13)

"(...) tinha uma amiga que trabalhava no mesmo sítio e ela disse-me (...) que me criticavam muito. (...) "Ai aquele paneleiro." (E15)

Ausência de discriminação:

- **Orientação sexual não ser conhecida ou passar por heterossexual**

"(...) como vim de fora (...) não sabiam nada sobre mim (...) eu ainda não me assumia para mim mesmo como gay e ainda tive um relacionamento heterossexual com outra pessoa do serviço (...)" (E6)

"Nos locais anteriores não sabiam da minha orientação sexual, nunca fiz muita questão de falar sobre isso. (...) não é uma coisa que tem de estar estampada na minha testa (...) Portanto as pessoas também não me tratavam diferente." (E7)

“No primeiro que eu tive, eu fui muito mais escondido, não era assumido, era tudo diferente. Também não aconteceram porque ninguém sabia.” (E10)

“Nos outros trabalhos que eu tive as pessoas não sabiam (...) da minha orientação sexual, então não creio. (...) não posso dizer que seja uma pessoa que facilmente se identifica a minha orientação sexual, não que isso seja uma valência (...), mas é um facto.” (E11)

▪ **Relações de amizade**

“(...) era só por ser colega deles e claro que a mim não me iam dizer nada porque há aquele vínculo profissional (...) o privilégio de ser mais facilmente aceite por eles (...)” (E8)

▪ **Organizações com ambientes diversos, culturas inclusivas e teletrabalho**

“Neste local de trabalho não (...) não só por ser uma facha etária mais jovem. (...) estar numa equipa de trabalho em que se pode ser (...) a segunda pessoa LGBT (...) para além de se tratar de uma empresa internacional que se tenta publicitar pela sua diversidade (...)” (E2)

“(...) derivado de ter uma equipa mais jovem e ter sido no centro do Porto, onde (...) as pessoas estão (...) habituadas à existência de pessoas LGBT (...) também tem diretrizes e projetos que promovem a inclusão, (...) problemas (...) a níveis de assédio ou homofóbicos (...) acabam por ser levados (...) mais a sério porque a própria consciência da empresa é diferente.” (E3)

“(...) nas várias escolas onde estive, há sempre alguém LGBT na equipa, e tinham quadros ou bandeiras LGBT como decoração na sala de professores, portanto eram locais em que se notava uma representatividade.” (E4)

“(...) no serviço (...) em termos de homossexuais somos 3 homens e 2 mulheres, que até vão casar. Começa a ser visto como normal. (...) como já vários elementos da equipa se assumiram como tal, tentam que não haja esse tipo de comportamentos ou de comentários porque sabem que estão a atacar os próprios colegas e que isso os afeta.” (E6)

“Olha nunca tive alguma experiência neste tipo (...) nunca senti um comportamento discriminatório (...) A nossa chefe até me trata bem a mim e aos 2 casais homossexuais que existem no serviço, que somos nós e duas colegas nossas.” (E7)

Reações pessoais à discriminação:

▪ **Ausência de reações (ignorar a discriminação)**

“Na altura não tive reação, ignorei o comentário e segui. (...) é o que faço nesses assuntos (...) para não me chatear (...)” (E3)

“(...) há situações que tu já ficas: “Nem vou estar aqui a perder o meu tempo.” Essas pessoas nem merecem o teu tempo.” (E9)

▪ **Intervir e confrontar a discriminação**

“Não é costume ouvir, mas quando ouço intervenho logo. (...) tenho sempre uma resposta na ponta da língua e sou bastante in your face (...) senti que resolvi e não fiquei tão chateado ou aborrecido comigo mesmo. Se eu ouvir algo homofóbico e não responder, fico a pensar nisso o dia inteiro, por isso sinto sempre necessidade de responder (...) logo na altura (...)” (E4)

“(...) tentava instruir, mas era difícil. Este tipo de comentários eram num trabalho (...) em que (...) éramos uma equipa de 6 rapazes (...) Eu o único gay (...) então era um pouco difícil trazer para ali algum tipo de experiência diferente e outro tipo de opiniões (...)” (E8)

“Tentava chamar à atenção pelo menos (...) é tentar ensiná-las (...) se fosse mesmo específico e eu ouvisse perto de mim dizia: “Desculpe, mas está a ser desconfortável, se pudesse parar.” E ficava por aí (...) Também estava no local de trabalho e não queria ser despedido.” (E9)

“Como é que eu reagi? (...) não gostei da situação, muitas das vezes tentava falar com as pessoas (...): “Porque é que tenho de ser sempre eu? Porque é que não podem ser outras pessoas?” (E13)

Reações dos outros intervenientes:

▪ **Apoio emocional e/ou intervenção de colegas e superiores hierárquicos**

“(...) há sempre aqueles colegas de trabalho que te vão defender se ouvirem alguma coisa, e que se metem à frente e que te ajudam (...) sempre que ouviam defendiam e diziam que estava errado o que estavam a dizer (...)” (E13)

“(...) as pessoas que eu me sentia mais à vontade (...) aconselhavam e diziam: “Não vale a pena, pessoas que têm o cérebro pequeno, são medíocres. Não vale a pena estares-te a chatear. Sê tu próprio.” (E15)

▪ **Desvalorização e falta de intervenção por parte dos superiores hierárquicos**

“(...) era definitivamente desvalorizado, não davam importância a essas situações porque como sociedade estamos habituados a ouvir (...)” (E1)

"(...) era sempre a banalização dos comentários. (...) não lhes dão grande valor. É sempre: "Ok, as pessoas dizem isso, mas não lighes ou não prestes tanta atenção" ou "Levas demasiado a mal". (...) ainda dizem que é sem maldade e nunca dão aquele valor real às coisas que acontecem." (E3)

"Com os colegas, acho que eles diminuem, até mesmo aquela justificação (...) de: "Os meus amigos são e eles aceitam." Acho que existe essa desvalorização (...)" (E11)

Consequências da discriminação:

- **Desmotivação, desacreditação do próprio trabalho e dificuldade em conseguir reconhecimento e promoções**

"Tu estás ali para trabalho. Estarem ali a comentar (...) realmente começas a duvidar de ti mesmo (...) a Síndrome do Impostor é bué real. (...) É complicado, mas quando tu ouves tanto, (...) acaba (...) por acontecer (...) e acabas por fazer um pior trabalho do que provavelmente poderias fazer (...)" (E12)

- **Dificuldade em criar relações interpessoais e de integração no ambiente social**

"(...) há sempre pessoas que (...): "Não percebo qual é o drama. Não percebo qual é o problema aqui." (...) acabo por saber (...) esta é a opinião desta pessoa, então (...) tu não vais estar a investir naquela pessoa, é apenas um colega de trabalho, tenho que respeitar como colega de trabalho, não precisam de saber nada sobre a tua vida, não precisas de saber nada sobre a vida deles. Não precisam de ser amigos (...)" (E4)

- **Problemas de saúde mental (ansiedade) e estabilidade emocional afetada (tristeza, desconforto, frustração)**

"(...) a forma como eu processo aquilo. Se calhar ficava irritado (...) e aquilo ficava ali a bater-me na cabeça bué de tempo (...)" (E1)

"Ficou resolvido no momento, mas fiquei condicionado, não vou mentir. Senti que mexeu comigo, naquele dia fiquei afetado, no momento até parece que fiquei sem conseguir respirar uns segundos." (E4)

"(...) cheguei a estar em reuniões com pessoas que obviamente sabiam, e foi uma posição muito desconfortável. (...) E condicionou o meu trabalho sem dúvida." (Entrevistado 11)

"(...) foi o maior stress (...) o restante da noite eu não consegui trabalhar em publico. (...) acabei só por ficar frustrado e tentar trocar o meu posto (...) fazer alguma coisa que não envolvesse (...) lidar com mais pessoas, porque iria estar um pouco sensível (...) acaba por ser

difícil, são coisas (...) cumulativas e acaba por tomar um toldo e uma coisa mais intensa pessoalmente (...) Primeiro (...) sentires-te mal contigo mesmo. (...) Às vezes sinto-me frustrado porque se calhar se eu tivesse sido hetero a minha vida podia ter sido diferente (...)" (E12)

Reporte:

- **Desvalorização das denúncias e queixas**

"(...) tu avisas: "Olha está a acontecer isto. Não está a ser uma pessoa ok, e está a tentar passar dos limites do trabalho-cliente." E eles (...) ficavam tipo: "Depois falamos." (...) não querem dizer nada para as outras pessoas não ouvirem. É uma situação péssima para se estar a trabalhar (...) as pessoas vão lá constantemente e os patrões (...) acham que é uma piada (...) "Só está a pegar contigo." (E9)

Não reporte:

- **Falta de provas concretas, não considerar os acidentes graves suficiente ou acreditar que o reporte não teria consequências**

"(...) os patrões nunca disseram nada. Eles ouviam e não diziam nada, por isso não valia a pena (...)" (E9)

"Posso dizer que havia situações em que eu decidia não fazer nada porque (...) nada ia acontecer, mesmo que fossem situações graves (...) posso dizer que seria só mais trabalho do que outra coisa. Realmente não iram fazer nada (...)" (E12)

"Dei-te aquele exemplo da GNR que acaba por ser um bocado geral a tudo, já que a resposta é quase universal." (E14)

- **Perceção de segurança e receio das consequências**

"Não agir (...) não leva a lado nenhum, mas eu estou a pegar em casos (...) pessoais onde já sofri discriminação, (...) não reporte nem fiz nada (...) eu próprio ia ficar ainda mais receoso e ia ter ainda mais cuidados (...) acho que não o faria a nível profissional." (E8)

B. Estratégias de gestão de identidade usadas no local de trabalho para gerir a sua visibilidade, combater e lidar com a heteronormatividade e a (possível) discriminação

Estratégias Revelação:

- **Revelação implícita (deixar subentendido)**

"A minha orientação sexual é conhecida no meu local de trabalho atual e aconteceu de forma muito espontânea (...) eu nunca a revelei diretamente. Havia pessoas que já me conheciam

antes de eu ir para lá trabalhar (...) por namorar com o Entrevistado 6 (...) portanto já sabiam.”
(E7)

▪ **Revelação seletiva ou gradual**

“(...) aos poucos fui dizendo. (...) apalpo o terreno para saber a quem é que devo ou não devo dizer. (...) eu com as mulheres facilmente revelo (...) e (...) recebo poucas (...) más reações. Já com os rapazes héteros (...) acabo por não dizer ou quando digo já é mais tarde.” (E3)

“Não chego a um sítio e anuncio que sou gay (...) Se por acaso falar (...) de relações, ou (...) sobre questões LGBT, não tenho problema de falar. Já falei com pais, professores e até pessoal não docente da escola. (...) uma funcionaria (...) fez um comentário: “Tenho que o casar com a minha filha, até já tenho um enxoval em casa pronto.” e eu respondi: “Acho que o meu namorado não vai gostar muito.” (...) Com os alunos já assumi em escolas anteriores, mas nesta não. E por norma é sempre no final do ano.” (E4)

“(...) em nenhum outro trabalho eu revelei de início. (...) ou foi ficando obvio ou (...) aquela dúvida nos colegas que depois acabaram por o questionar ou a andar à volta do assunto até eu acabar por (...) contar, mas ao final de (...) 2 ou 3 meses (...)” (E8)

“(...) eu escolhi dizer em conversa: “Vou ter um encontro.” “Como é que ela é?” “Ele é assim.” Super natural, não: “Olha pessoal eu sou.” (...) com naturalidade (...) se no teor da conversa fizer sentido (...) sou o primeiro a dizer.” (E11)

“(...) a meio eu já comecei a sentir-me confortável (...) para dizer a alguns colegas (...)” (E12)

“(...) uma das minhas estratégias minhas é (...) quando chego a um trabalho (...) tento ao máximo que a minha identidade sexual não seja conhecida. (...) a não ser que perguntem diretamente, também não nego. (...) o meu namorado ia lá às compras (...) mas só souberam quando eu disse e só disse às pessoas que (...) confiava lá dentro, às minhas amigas. Do resto pronto, descobriram por consequência (...)” (E13)

▪ **Totalmente out no local de trabalho**

“Atualmente, na nova situação profissional, é completamente pública, tanto para superiores hierárquicos como colegas (...) Posso dizer que desde o Onboarding, se houvesse uma questão relacionada (...) nunca houve tentativa minha de esconder.” (E2)

“(...) eu nunca escondi. (...) Quando vinha a propósito eu falava do assunto (...) “Como foi o teu fim de semana?” (...) eu e o meu namorado fomos a um sítio fixe.” (...) eu sempre fui

assumido no meu local de trabalho. (...) desde os 23 anos. (...) As estratégias que eu uso têm só a ver com eu falar sobre a minha vida como todas as outras pessoas falam.” (E5)

“Neste trabalho atual foi o único em que revelei logo desde início.” (E8)

“(...) toda a gente sempre soube, de uma forma ou de outra (...) mas nunca houve aquela revelação de dizer: “Sou gay, prazer.” (...) Tudo de forma informal. (...) Nunca tentei esconder nada (...) levava o meu namorado lá ao café, nunca pensei muito sobre isso. Levava-o e ponto (...) É uma parte da tua vida, não vais esconder.” (E9)

Motivação da escolha de estratégias de revelações:

▪ Perceção de segurança, de conforto e de reações positivas

“(...) devemos entender quando estamos seguros a partilhar a nossa identidade sexual. (...) devemos estar conscientes que nem tudo pode correr bem. (...) quando já se tem um maior à vontade com as pessoas (...) abre oportunidade de falar abertamente (...)” (E2)

“Depende do contexto e das pessoas que lá estão, da forma como eu vejo as pessoas reagem (...) revelei porque (...) ele era mais openminded (...) estava mais informado sobre o assunto e era mais respeitador.” (E3)

“(...) Eu não me sinto em risco no trabalho. (...) quanto menor o risco de não me lixar, mais à vontade eu estava. (...) posição diferenciada, estabilidade do vínculo laboral, certeza de que o ecossistema já está desenhado para proteger (...) está sensibilizado para estes assuntos, faz com que eu possa estar à vontade (...)” (E5)

“Achei que estava num ambiente que podia ser um pouco mais confortável e já estou numa posição mental em que consigo revelar e sentir-me seguro da pessoa que sou (...) Entrevista_8 (...) para mim depende sempre do contexto (...) tu consegues perceber se a outra pessoa não está ok com isso (...)” (E11)

▪ Colegas ou superiores hierárquicos LGBTQIA+

“(...) foi muito mais acolhedor, porque também é gay e foi do tipo: “Another gay in the village.” Esse momento de: “Espera, uma pessoa igual a mim! Ele vem para aqui e vamos ser colegas de equipa e eu já não vou estar sozinho (...)” (E5)

“Existem várias pessoas LGBT nas lojas onde já passei (...) e algumas com bons cargos. (...) Alguns são gerentes e já noutras posições mais acima de mim.” (E10)

▪ Perceção de segurança

“(...) porque eu via esses colegas realmente (...) abertos a ouvirem e também era interessante contar-lhes porque depois também me permitia ser um bocadinho mais livre (...)” (E12)

▪ **Ambientes organizacionais inclusivos**

“No terceiro trabalho (...) fui revelando, nunca escondi, até porque era um grupo muito grande, havia todo o tipo de pessoas diferentes, ou seja, era um ambiente que (...) ajudava nisso.” (E3)

“(...) onde trabalhei era mais fácil seres aceite, tens mais gente diferente, diversidade de pessoas (...) por isso se calhar aquilo seria um fator para conseguires dar out.” (E9)

▪ **Vontade de “educar”, servir de exemplo ou reivindicar direitos**

“(...) a aproximação pessoal pode fazer o trabalho funcionar melhor porque mostras à pessoal que realmente não há nada diferente em ti (...)” (E12)

▪ **Evolução da sociedade em geral**

“(...) estamos em 2023 e as coisas (...) funcionam de maneira diferente (...) fui-me tornando muito mais vocal ao longo do tempo. (...) porque senti que a minha forma de ser era mais bem entendida pelas pessoas que estavam à minha volta ou pela sociedade em geral.” (E5)

Consequências da escolha de estratégias de revelação:

▪ **Não gastar recursos mentais no policiamento da identidade**

“(...) tem a ver com eu poder progressivamente (...) não ter de pensar sobre este assunto nos espaços que ocupo. Isto alivia-me enquanto individuo (...) Porque não tenho de contabilizar estas coisas. (...) não ter de ter este overhead mental (...)” (E5)

“Eu (...) carregava sempre um peso às costas que era tentar que não se soubesse a minha orientação sexual. Desde o momento que isso deixou de ser problema, fiquei muito mais calmo, ajo muito mais naturalmente, (...) nem me preocupo sequer em esconder (...)” (E6)

“(...) beneficia no sentido em que (...) não tenho que ter cuidado com o que digo nem com alguma expressão que utilize (...) A nível pessoal é muito mais fácil relacionar-me com os meus amigos (...) estamos a ter uma conversa e não ter de estar com preocupação de (...) esconder (...) a minha orientação sexual (...) portanto (...) aí tem algum impacto.” (E7)

“Depois de revelar, uma pessoa sente-se (...) mais confortável (...) mais livre (...) para dizer aquilo que quero dizer na altura e não tipo: “Não vou dizer isto, vou dizer outra coisa.” (E13)

▪ **Sensações e sentimentos de autenticidade, alívio, satisfação, bem-estar**

“Ser out beneficia, porque sinto-me bem comigo próprio (...) sinto-me mais como pessoa que está bem com (...) o mundo, a partir do momento que estou mentalmente bem obviamente vou ter uma performance melhor a nível profissional.” (E1)

“(...) sentes-te mais livre, não precisas de esconder nada (...) é o que te beneficia.” (E9)

“(...) se te aceitarem, é (...) muito benéfico. Porque tu também te sentes mais confortável (...)” (E12)

▪ **Melhorias no trabalho de equipa e fomento de relações interpessoais no trabalho**

“(...) é muito mais fácil estar de forma aberta a criar relações interpessoais, do que não estando (...) apesar da orientação sexual não ser tudo aquilo que nós somos, influencia grande parte dos nossos comportamentos (...) se eu partir da criação de uma relação interpessoal em que parte da minha identidade, (...) um pilar daquilo que me tornou quem eu sou não pode ser partilhado, só dificulta (...)” (E2)

“Nas relações interpessoais onde assumi (...) a minha orientação sexual (...) não tive reações negativas e até levava a que as pessoas sentissem mais confiança porque eu falava abertamente e elas tentavam ser extra simpáticas para mostrar que apoiam.” (E4)

“(...) ele virou-se para mim, até antes de eu falar: “És gay não és?” “Sim, sou.” E ele disse: “(...) sou hetero, mas não conheço aqui mais ninguém (...) acho que vocês gays são bué mais na boa e fixes de conviver (...) se não te importares ficamos aqui os dois.” (...) ali, ser gay (...) facilitou criar uma amizade.” (E8)

“(...) relativamente às relações com as minhas colegas do género feminino beneficia-me muito. (...) em todos os locais de trabalho onde eu estive até agora (..) existe uma barreira implícita entre a minha relação com as minhas colegas até elas saberem o que eu sou. (...) Existe um distanciamento (...) porque pensam que há uma segunda intensão. (...) Com uma das minha colegas aconteceu isso (...) Assim que começou a descobrir (...) já há uma mudança.” (E11)

Estratégias Não Revelação:

▪ **Passing**

“(...) tentar não ter (...) gestos muitos femininos, controlar as piadas que faço (...) mudo a maneira como falo entre o trabalho e com os meus amigos (...)” (E1)

“É mais fácil navegar (...) o meio laboral (...) da forma mais masculina (...) menos estereotipicamente homossexual, mais heteronormativa possível. Desde a forma de vestir, a

forma de falar, (...) engrossar a voz, ter cuidado com os gestos (...) Espelhando o nosso comportamento com o comportamento da pessoa que está à nossa frente (...) (E2)

“(...) tinha que falar de maneira diferente para tentar não ser julgado e para tentar não ter esses estereótipos nem nada. (...) controlo isto de maneira consciente sim, dependendo das situações.” (E13)

“(...) neste tipo de trabalhos em lares de idosos (...) adotei essa medida (...) para poder camuflar (...) a minha homossexualidade (...) acho que também temos de ter uma certa ponderação (...) em certos contextos sermos mais contidos.” (E15)

▪ **Ocultar, evitar ou recusar falar sobre a orientação sexual**

“(...) tento sempre evitar falar da minha vida pessoal com os alunos (...) eu prefiro não contar e manter essa heteronormatividade e não representar a comunidade.” (E4)

“No meu local de trabalho anterior nunca revelei. (...) não falei sobre o assunto e (...) ninguém sabia efetivamente.” (E7)

“(...) No anterior, não revelei (...) eu fui muito mais escondido, não era assumido, era tudo diferente.” (E10)

Motivação de escolha de estratégias preventivas e de não revelação:

▪ **Ambientes organizacionais conservadores, percepção de risco (exposição, segurança) e antecipação de possível discriminação, reações negativas e represálias**

“(...) no estágio profissional, não só pelo tipo de pessoas que eram, pessoas numa facha etária mais velha (...) um ambiente mais antiquado (...) mais conservador (...)” (E2)

“(...) foi tentar resguardar-me ao máximo (...) a minha maior preocupação no início era proteger os meus pais (...) porque se (...) corresse mal, eu poderia sair daqui para qualquer lado (...) agora os meus pais iriam arcar com esse tipo de comentários todos.” (E6)

“A empresa pode ser (...) muito contra discriminação, mas depois (...) os colaboradores podem não partilham dos mesmos valores, e é isso que influencia muito a minha escolha. (...) ter que primeiro descobrir a pessoa, (...) se é um verdadeiro aliado (...) tenho que perceber no dia a dia, nos comentários, na forma de ser (...) como se portam comigo e com outras pessoas, se realmente posso ter essa confiança para ser eu mesmo (...)” (E8)

“O outro trabalho (...) era ligado à religião, os meus patrões eram padres (...) não revelei por vários motivos, a questão do ambiente (...) pareceu que o tempo que eu demorei a aceitar-me e a ser feliz (...) a igreja quis novamente retraindo isso tudo (...)” (E10)

“(...) aí eu tento mais esconder por que simplesmente não sei quais são os valores e então como têm mais poder, tenho medo que possa haver uma certa retaliação (...)” (E12)

“(...) o meu público alvo são pessoas idosas (...) viveram noutra geração e vivenciaram outras coisas, ou seja, a homossexualidade se calhar não é uma coisa por eles ainda bem vista (...) o facto de me assumir (...) era um bocadinho constrangedor para eles (...) nem sabiam (...) como lidar, alguns (...) nem iam entender muito bem.” (E15)

Consequências da escolha de estratégias preventivas e de não revelação:

- ***Dificulta criação de relações interpessoais no trabalho***

“(...) não beneficia ninguém porque também se está a esconder um pouco da identidade ou quem somos (...) não temos (...) pessoas com que nós conseguimos partilhar o nosso dia a dia (...)” (E13)

C. Políticas e práticas organizacionais antidiscriminação e de inclusão da diversidade

Tipos de políticas e práticas existentes nas organizações onde trabalham:

- **Formações, workshops e ações de sensibilização**

“Existem formações obrigatórias (...) sobretudo online (...)” (E8)

“Havia uma formaçõzinha que tu tinhas que fazer (...) que não devias discriminar as pessoas e devias ser simpático para toda a gente (...)” (E12)

- **Festas e eventos de celebração do mês do Pride (Orgulho Gay)**

“(...) há eventos (...) No Pride celebram todas as datas importantes (...)” (E8)

- **Canais de reporte e denuncia anónimos**

“Sim, tem políticas antidiscriminação (...) como mecanismos (...) de sinalização de comportamentos discriminatórios (...) há uma entidade chamada ombudsman (...) dentro da instituição como (...) contacto para qualquer report de situações complicadas que podem ser feitas de forma optativamente anónima (...) esta pessoa vai conduzir a conversa e vai tentar descobrir se há um padrão ou se isto foi uma situação isolada.” (E5)

“Existem, não consigo dizer quais, mas incentivam muito ao reporte destas situações.” (E11)

- **Cultura e valores da organização bem demarcados, promovidos e publicitados**

“(...) tem diretrizes e projetos que promovam a inclusão (...) porque a consciência da própria empresa é um bocado diferente. (...) tinha muita informação (...)” (E3)

“(...) era frequente ver estas iniciativas a emergirem, a manterem-se e a serem comunicadas para o resto da instituição (...) eu trabalho num contexto onde o teu perfil do chat da empresa inclui os teus pronomes.” (E5)

“(...) na minha empresa atual eu realmente vejo valores diferentes. (...) estimam o colaborador (...) não só na parte LGBT como nas partes de saúde mental, (...) famílias monoparentais. Nota-se realmente o empenho da empresa perante (...) os colaboradores.” (E12)

Ausência de políticas:

- **Mau ambiente organizacional e desvalorização da importância deste tipo de políticas**

“Os anteriores acho que não tinham nada. Ou pelo menos nada que tenha sido promovido (...) principalmente em trabalhos de atendimento ao público. Focam-se para aquilo (...)” (E8)

“Nas outras não havia qualquer política antidiscriminação, não havia qualquer inclusividade (...) isso também é uma tendência atual.” (E14)

- **Incerteza acerca da existência de medidas**

“(...) eu não conheço políticas de proteção.” (E15)

Efeitos das políticas:

- **Sentimentos de conforto e segurança**

“(...) tu podes-te sentir mais integrado se pertences e isso, e obviamente podes aprender (...)” (E14)

- **Fomento de culturas organizacionais informadas, diversas e inclusivas**

“(...) é mais para demonstrar a cultura da empresa em geral. (...) Pelo facto de a empresa ser inclusiva e trabalhar para o ser, leva a que quem recruta também o seja.” (E2)

“(...) as festas e a comunicação empresarial são bastante importantes para mudar mentalidades e para mostrar (...) que temos de evoluir (...)” (E14)

- **Ausência eficácia e efeitos na inclusão**

“(...) basicamente estão a agrupar as pessoas que já (...) partilhavam desses valores (...) não vai ajudar pessoas que realmente (...) precisavam de ter mais informação (...) as pessoas que discriminam já não estão envolvidas nisso e não vão começar a estar agora (...)” (E8)

“(...) os sistemas de reporte têm de ser muito mais eficazes do que o que são. As vítimas não podem ter medo de reportar (...)” (E11)

“Isso existe? Sim. É praticado? Não (...) não há propriamente consequências (...) toda a gente é só (...) politicamente correta (...) têm aquelas culturas woke (...)” (E12)

Sugestões de estratégias a adotar:

- **Formações, workshops, ações de sensibilização e conferências ou web meetings**

“(...) devia haver um trabalho de tentar uma maior consciencialização e sensibilização sobre questões LGBTQIA+ (...)” (E1)

“Acho que se poderia começar a apostar mais em formações com estas temáticas. (...) como profissionais de saúde devíamos ser os primeiros a acolher (...)” (E6)

“Devia haver formações (...) quem não passa, não sabe o que é, e talvez haja pessoas que precisassem de (...) mais informação nesse sentido.” (E10)

- **Criação de posições ou gabinetes específicos para a discriminação**

“E criação de um gabinete para qualquer tipo de discriminação, não só da sexual (...)” (E4)

- **Punições e penalizações mais sérias**

“Acho que deve haver também consequências mais pesadas para as pessoas que desrespeitam estas vertentes (...)” (E11)

- **Apoio pessoal e intervenção nos incidentes**

“(...) a empresa, a única coisa que pode fazer é ter alguma medida para a proteção dessas minorias (...) alguma coisa que torne a pessoa mais confortável no local de trabalho (...) Sempre uma ação a nível do colaborador (...)” (E12)

“(...) a entidade deve proteger o trabalhador (...) devia intervir (...) não permitir que haja esse tipo de situações, mas isso é em tudo, não só com a orientação sexual.” (E15)

Obrigado!