

2º CICLO
ECONOMIA E GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**“Não posso ser 100% eu”: A perceção
de discriminação de candidatos
homossexuais associada à identidade de
género, no processo de Recrutamento
& Seleção**

Joana Filipa da Costa Alves

M

2021



U. PORTO

FEP FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE DO PORTO

“Não posso ser 100% eu”: A perceção de discriminação de candidatos homossexuais associada à identidade de género, no processo de Recrutamento & Seleção

Joana Filipa da Costa Alves

Dissertação

Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos

Orientado por:

Professora Doutora Maria Teresa Vieira Campos Proença

2021

“This is the essence of discrimination: formulating opinions about others not based on their individual merits, but rather on their membership in a group with the same characteristics.”

Joe Miller in Philadelphia (1993)

Agradecimentos

Primeiramente, gostaria de agradecer a todos os docentes do Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos por todos os conhecimentos partilhados ao longo deste percurso, em especial à minha orientadora Professora Doutora Maria Teresa Vieira Campos Proença pela dedicação e apoio ao longo da realização da presente dissertação, assim como aos colegas que me acompanharam durante o mestrado.

Um enorme obrigada aos meus pais que, acima de tudo, sempre acreditaram em mim e sem eles não seria a pessoa que sou hoje e aos meus avós por fazerem parte da minha educação e me ensinarem tanto!

Agradeço, ao meu namorado por ter sido incansável comigo, por me ter dado alento quando achava que não iria conseguir e por estar sempre do meu lado, assim como ao Gustavo Mendes e à Joana Lima por terem vivido, de perto, a construção e desenvolvimento desta investigação comigo e me terem dado o máximo apoio.

Gostaria, ainda, de salientar a enorme gratidão que sinto por poder sempre contar com os meus amigos de sempre e familiares em qualquer situação. Por me conhecerem tão bem, com pequenas palavras sabem como alegrar o meu dia.

Na verdade, ao longo dos anos sempre fui ouvindo “Se quer ir rápido vá sozinho, se quer ir longe vá em grupo”. Este pensamento nunca me abandonou e, como tal, sempre valorizei, acima de tudo, as minhas relações familiares e as amizades que fui construindo. Hoje, sei que não seria nada sem aqueles que me acompanharam e continuam a acompanhar em todas as fases da minha vida.

Resumo

Ao longo dos tempos, tem-se vindo a testemunhar uma evolução no que concerne ao respeito pelas diferenças, nomeadamente, associado à homossexualidade, no entanto, ainda existem preconceitos relativamente ao que “foge” do padrão social de normalidade (Beleza, 2010). Neste sentido, ainda na atualidade, indivíduos homossexuais são alvo de discriminação (Grunewald et al, 2020).

Neste seguimento, o presente estudo procura recolher testemunhos de candidatos homossexuais, através de entrevistas semiestruturadas, por forma a perceber as suas experiências e dificuldades ao longo da vida, em especial, no que concerne ao mercado de trabalho, relativamente a vivências de discriminação em função da identidade de género e/ou orientação sexual em processos de Recrutamento & Seleção. Para além do referido, questões associadas à perceção geral de discriminação foram, igualmente, estudadas.

Para tal, foram realizadas 15 entrevistas a indivíduos homossexuais, residentes em Portugal, que já se encontram no mercado de trabalho. No geral, os participantes consideram que existe discriminação na sociedade e, em específico, no mercado de trabalho, embora apenas alguns deles tenham relatado vivências de discriminação em contexto de Recrutamento & Seleção. Para além do referido, também alguns participantes salientaram experiências de discriminação, no entanto, após a contratação. Destaca-se, ainda, o sofrimento ou angústia sentida pelos entrevistados que vivenciaram estas situações, bem como o relato acerca da influência que a quebra dos padrões de normalidade definidos socialmente, para cada sexo, pode ter na discriminação.

Palavras-chave: discriminação, homofobia, orientação sexual, orientação sexual dominante, identidade de género, aparência, Recrutamento & Seleção, mercado de trabalho.

Abstract

Over the years, there has been an evolution regarding respect for differences, namely, associated with homosexuality, however, there are still prejudices related to what “escapes” the social standard of normality (Beleza, 2010). In this sense, even today, homosexual people are subject to discrimination (Grunewald et al, 2020).

The present study seeks to collect testimonies from homosexual candidates, through semi-structured interviews, in order to understand how their experiences and difficulties throughout life, especially with regard to the labor market, associated with experiences of discrimination in function of gender identity and/or sexual orientation in Recruitment & Selection processes. In addition to the above, the general perception of discrimination was also studied.

To this end, 15 homosexuals, residing in Portugal, who have already introduced themselves to the labor market were interviewed. In general, the participants reported that there is discrimination in society and, in particular, in the labor market, although only a few participants reported experiences of discrimination in the context of Recruitment & Selection. In addition to the above, some candidates also reported experiences of discrimination, however, after being hired. We highlight the suffering or anguish felt by the interviewees who experienced these situations, as well as the report of the influence that the breaking of the normality standards defined socially, for each sex, can have on discrimination.

Keywords: discrimination, homophobia, sexual orientation, dominant sexual orientation, gender identity, appearance, Recruitment & Selection, labor market.

Índice

1.	Introdução	1
2.	Fundamentação Teórica	4
2.1	Enquadramento Legal.....	4
2.2	Tipos e Formas de Discriminação	6
2.3	Discriminação em Função da Orientação Sexual.....	7
2.4	Identidade de Género e Orientação Sexual.....	10
2.5	Discriminação no Recrutamento & Seleção.....	13
2.6	Processos de Recrutamento & Seleção	17
3.	Questões de Investigação	20
4.	Metodologia.....	21
4.1	Estratégia metodológica	21
4.2	Critérios de seleção e caracterização dos participantes.....	21
4.3	Técnica de recolha de dados.....	26
4.4	Tratamento da Informação.....	29
5.	Resultados e Discussão	31
5.1	Carreira.....	31
5.1.1.	Processos não concretizados	31
5.1.2.	Percurso profissional.....	33
5.2	Crescimento	35
5.2.1.	A orientação sexual	36
5.2.2.	Reações de terceiros.....	40
5.2.3.	Perceções e identidade.....	43
5.3	Discriminação	45
5.3.1.	Perceção geral.....	45
5.3.2.	Aspetos visuais.....	49

5.3.3. Expressão	50
5.3.4. Vivências.....	55
5.3.5. Pessoas envolvidas R&S.....	60
5.4 Opinião R&S	61
5.4.1. Fases	61
5.4.2. Comportamentos de recrutadores	63
5.4.3. Perfis de recrutadores	64
6. Conclusão, Limitações e Sugestões de Futuros Estudos.....	68
7. Bibliografia	73
Anexos	82
Anexo I – Guião de Entrevista	82
Anexo II – Entrevista Exemplificativa.....	85
Anexo III – Sistema de Categorias Temáticas	98

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Informações dos Participantes.....	23
Tabela 2 - Categorias e Subcategorias.....	30
Tabela 3 - Características Recrutadores.....	60

1. Introdução

Ao longo da história, diferentes tipos de discriminação têm sido estudados, podendo estes estar associados a género, religião, orientação sexual, raça, entre outros. O principal objetivo deste estudo prende-se por, mediante uma investigação de carácter exploratório, perceber se, no Recrutamento & Seleção, candidatos com orientação homossexual têm perceção de discriminação e, se tal perceção pode ser influenciada pela sua identidade de género. Uma maior compreensão destes fenómenos pode contribuir para melhorar estratégias que permitam uma cultura assente na aceitação e diversidade.

Relativamente à discriminação associada à orientação sexual, embora já tenham ocorrido mudanças para que exista um maior respeito pelas diferenças, os preconceitos acerca dos indivíduos que não correspondem ao conceito daquilo que é tido como natural e normal permanecem (Beleza, 2010). Assim, ainda nos dias de hoje, indivíduos que pertencem a minorias sexuais constituem um grupo-alvo de discriminação significativa (Grunewald et al, 2020). Na realidade, um ambiente social hostil é criado quando minorias enfrentam experiências negativas, o que tende a ter impacto na saúde física e mental dos indivíduos (Lee et al., 2019). Importa, neste sentido, destacar que a homofobia ainda constitui uma das barreiras em contexto laboral que tende a afetar negativamente o homossexual (Costa & Pires, 2015). No entanto, no que concerne ao mercado de trabalho, a investigação acerca da discriminação associada à orientação sexual ainda é escassa.

O Princípio da Igualdade abrange todos os elementos pertencentes à sociedade, sem exceção, sendo considerado um direito fundamental pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)¹. A sua referência à liberdade de escolha do trabalho e proteção contra o desemprego excluem qualquer comportamento discriminatório por motivos de orientação sexual (Copelli & Soveral, 2017).

Neste sentido, muitos esforços têm sido feitos em matéria de Direito, por forma a contrariar comportamentos discriminatórios. Assim, quer juristas quer cidadãos são chamados a contribuir para a mitigação deste problema social através de, por exemplo, a denúncia de desigualdades com que se deparam. No entanto, esta questão pode não ser tão linear assim,

¹ DRE, 2020, Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <https://dre.pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos#1>

já que muitas vezes é difícil perceber que situações estão efetivamente associadas a uma desigualdade de tratamento (Sousa, 2014).

Estes esforços têm-se materializado em leis que proíbem a discriminação e promovem a igualdade. Destaca-se o artigo 13.o, 1.o, DR² associado ao Princípio da Igualdade; o artigo 24.o do Código do Trabalho Português onde é referido que deve existir “direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho”, estando contemplada a orientação sexual; o artigo 25.o onde são definidas as proibições quanto à discriminação (Código do Trabalho, 2019).

Para além da matéria legal referida, associações e movimentos têm emergido no sentido de apoiar e lutar pelos direitos dos grupos minoritários, dos quais se destaca a comunidade LGBTI³ - são exemplo, em Portugal, a *Ex Aequo* e a *Portugal Pride*.

Existem investigações que procuram estudar a existência de discriminação associada à homossexualidade e identidade de género, sendo que estas variam desde a recolha de testemunhos da comunidade, queixas a associações governamentais e até estudos experimentais. Em geral, num artigo publicado nos EUA, no qual vários estudos foram compilados, concluiu-se que a discriminação associada à orientação sexual e identidade de género constitui uma realidade, embora existam alguns dados que revelem o contrário (Badgett, 2009).

Relativamente a vários estudos experimentais, alguns procuram identificar se candidatos heterossexuais e homossexuais, iguados pelas suas qualidades profissionais, são avaliados em processos de recrutamento de forma igualitária ou enviesada (Van Hoye & Lievens, 2003; Bailey & Wallace, 2013). Existem igualmente investigações que procuram estudar a existência de uma relação entre a orientação sexual e a identidade de género com a adequabilidade dos candidatos a certos empregos, mediante o género do trabalho, bem como níveis de emprego associados (Heilman, 1983, 2001; Pichler & Holmes IV, 2017).

O estudo de Van Hoye & Lievens (2003) permitiu a recolha de dados idênticos aos de Bailey & Wallace (2013), tendo-se concluído que candidatos homossexuais não parecem ser alvo de discriminação, sendo a qualidade dos perfis apresentados o fator relevante da avaliação por parte dos recrutadores. Já Pichler & Holmes IV (2017) e Heilman (1983, 2001) concluem que pode existir discriminação associada à orientação sexual e identidade de

² Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10

³ Sigla que engloba Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transsexuais e Intersexuais (LGBT Resource Center)

género comparando com o género do trabalho a que se estão a candidatar – se é mais dominado por mulheres, por homens ou neutra - sendo que a probabilidade de adequabilidade a determinada função é maior para candidatos heterossexuais.

Importa referir que, mediante a teoria da orientação sexual dominante, decisores com orientação heterossexual (dominante) tendem mais a adotar comportamentos discriminatórios para com as minorias, neste caso, homossexuais (Pratto et al., 1994) e, segundo Herek (2000), homens tendem a perceber a homossexualidade de forma mais negativa que mulheres.

De facto, alguns estudos acabam por obter conclusões contraditórias, dado a diferente natureza, contexto, foco, entre outros aspetos. Como tal, por forma a entender melhor a experiência de homossexuais, residentes em Portugal, no mercado de trabalho, propõe-se estudar a sua visão dos processos de Recrutamento & Seleção, dando voz às suas vivências. Para além do referido, o estudo não se incide num setor de atividade específico, o que confere uma certa abrangência à investigação.

Desta forma, o restante deste documento encontra-se estruturado da seguinte forma: no capítulo 2 apresenta-se a fundamentação teórica que servirá de base à presente investigação; as questões de investigação e objetivos específicos apresentam-se no capítulo 3, seguidos da metodologia no capítulo 4; posteriormente, no capítulo 5 procede-se à apresentação, análise e discussão dos dados recolhidos; por fim, no capítulo 6, são enunciadas as conclusões, limitações do estudo e áreas passíveis de ser sujeitas a investigações futuras.

2. Fundamentação Teórica

2.1 Enquadramento Legal

A igualdade está associada a uma forma efetiva de justiça em termos individuais e coletivos. Diferentes indivíduos podem ter especificidades pessoais e situacionais passíveis de justificar a existência de tratamento desigual, pelo que é da competência do legislador a elaboração dos regimes específicos a aplicar (Sousa, 2014).

O Princípio da Igualdade abrange todos os elementos pertencentes à sociedade, sem exceção, sendo considerado um direito fundamental pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). O art. 1 remete-nos para dois direitos fundamentais do Homem, a liberdade e a igualdade: “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos”. Salienta-se, também, a referência do art. 23 para que não deva existir qualquer forma de discriminação, afirmando-se que toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias do trabalho e à proteção contra o desemprego.

Segundo o Princípio da igualdade (art. 13.o, 1.o, DR)⁴, em matéria de Direito português, “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social ou orientação sexual”.

No que concerne ao direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, destaca-se o art. 24.o do Código do Trabalho que rejeita qualquer tratamento desigual, nomeadamente, em matéria de orientação sexual (Código do Trabalho, 2019).

Aliado ao Princípio da Igualdade, encontra-se o Princípio da Não Discriminação, sendo que, no art. 23.o do Código do Trabalho se encontram estipulados os conceitos associados à discriminação, estando definido o que se entende por discriminação Direta e Indireta:

- a) Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
- b) Discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa

⁴ Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Lei Constitucional n.º 1/2004 - Diário da República n.º 173/2004, Série I-A de 2004-07-24, em vigor a partir de 2004-07-29

posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

Já o art. 25.o refere as proibições quanto à discriminação, onde se destaca a proibição da violação dos fatores referidos no art. 24.o supracitado (Código do Trabalho, 2019). Devido à dificuldade de se provar as condutas discriminatórias suportadas pelo candidato ou trabalhador, o ponto 5 estabelece a possibilidade da inversão do ónus da prova, ficando do lado do empregador a necessidade de provar inocência e não do empregado provar a acusação (Código do Trabalho, 2019).

Salienta-se, ainda, que nas sociedades plurais contemporâneas existe uma necessidade de procurar um equilíbrio entre a igualdade e o direito à diferença como bem comum (Junior, 2015). Boaventura de Sousa Santos refere que “temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades” (Santos, 2003).

Posto isto, note-se que a busca pela igualdade deve conduzir as minorias a evocar o direito à diferença, assim como a ressaltar o princípio da não discriminação, dado que todos os seres humanos são iguais quanto à dignidade humana. No art. 13.o da Constituição Portuguesa é referido que “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”, além de promover a “luta” contra as “discriminações arbitrárias”.

Neste seguimento, importa clarificar o que se entende por diversidade que, de acordo com Kuabara e Sachuk (2012), nos remete para um conceito multidimensional no qual estão contempladas inúmeras características, como a orientação sexual, género e nacionalidade, características estas que estão na base das diferenças individuais. Por sua vez, a inclusão dá-se quando aos colaboradores é dada a possibilidade de ter voz nos processos de tomada de decisão, por exemplo. Este conceito pode ser entendido como um processo de identificação da diversidade como um recurso valioso, ao invés de procurar a homogeneidade, valorizando-se, assim, cada indivíduo pelas suas diferenças. Desta forma, defende-se a expressão livre da identidade dos indivíduos, sendo isso o que os torna únicos (Cunningham, 2019). Como tal, dar mais importância à inclusão pode fazer com que mais indivíduos experienciem sentimentos de pertença, o que acontece quando as suas contribuições são efetivamente valorizadas, potenciando o *engagement* (Meyer, 2019). Assim, Fosslien & Duffy

(2019) defendem que “Diversity is having a seat at the table, inclusion is having a voice, and belonging is having that voice be heard”.

De facto, uma força de trabalho diversificada permite ter acesso a uma panóplia de diferentes experiências e perspectivas, o que contribui para uma partilha rica, por forma a criar uma visão mais abrangente nos indivíduos e resolver problemas de forma mais eficiente (Nehemiah et al., 2020).

Por fim, note-se que a legislação é clara no que concerne ao direito de tratamento igual, mesmo que um indivíduo seja considerado diferente por outrem, tendo como objetivo assegurar os direitos civis de todos os cidadãos.

2.2 Tipos e Formas de Discriminação

Mediante o previsto pela lei, para além da discriminação em matéria de orientação sexual – foco do presente estudo -, a discriminação existe, também, a outros níveis (raça, religião, género, nacionalidade entre outros) e está relacionada com o tratamento diferenciador de um indivíduo ou grupo de indivíduos, sendo que estas atitudes assentam em preconceitos (Borges, 2020). A par do enunciado, de acordo com o dicionário da Língua Portuguesa, a discriminação é definida como o ato de colocar alguém de parte; tratar de forma desigual ou proceder ao tratamento injusto para com uma dada pessoa ou grupo de pessoas, tendo como base preconceitos, por exemplo, em termos de sexualidade.

Assim, discriminação encontra-se associada a comportamentos percebidos como negativos, tendo por base um determinado domínio - como referido anteriormente - e tende, frequentemente, a trazer resultados negativos para aqueles que desta são alvos. Destaca-se, por exemplo, que a discriminação percebida associada à raça se encontra interligada a sintomas depressivos. Por sua vez, a discriminação associada à idade pode levar ao aumento do sofrimento psicológico, assim como diminuir o bem-estar (Grunewald et al., 2020).

Comportamentos discriminatórios podem, como referido em matéria de direito, ser explícitos ou implícitos, sendo passíveis de ser verificados em diversos contextos, inclusive o laboral. Ato discriminatórios assentam em ideias pré-estabelecidas na sociedade em relação à comparação entre o padrão de “normalidade” e o que a ele não corresponde (Borges, 2020). A discriminação implica a existência de grupos de indivíduos que podem ser, de algum modo, prejudicados devido às suas diferenças, isto é, marcas específicas (orientação

sexual, religião, cor, entre outros) que de certa forma são impostas aos indivíduos para que sejam totalmente aceites (Soares, 2000).

2.3 Discriminação em Função da Orientação Sexual

O pensamento científico evoluiu ao longo do tempo e, com isso, a ideia de que a homossexualidade constituía uma disfunção neurológica foi desmistificada. A psicóloga Evelyn Hooker foi das primeiras pessoas a provar a não existência de problemas de saúde mental associados aos indivíduos homossexuais (Clarke et al., 2010). Também, no que concerne à tradição judaico-cristã, práticas homossexuais são condenadas em passagens da bíblia (Rios, 2002).

Na atualidade, embora a homossexualidade não seja considerada crime ou doença, ainda se verifica discriminação, pelo que a comunidade LGBTI é considerada uma minoria social (Beleza, 2010). Posto isto, várias associações emergem no sentido de lutar pelos seus direitos – são exemplo, em Portugal: *Ex Aequo*, *Portugal Pride*, ILGA Portugal.

Destaca-se, ainda, a Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) que tem como missão a promoção da diversidade e inclusão nas organizações portuguesas, bem como na sociedade em geral. De salientar que, um dos principais objetivos da referida associação passa por proceder à gestão e respetiva monitorização da Carta Portuguesa para a Diversidade (APPDI, 2020a). Esta Carta foi criada por forma a promover o desenvolvimento de estratégias de promoção de diversidade por parte dos empregadores e surgiu como iniciativa da Comissão Europeia, tendo um cariz voluntário. A Carta para a Diversidade constitui um documento no qual estão contempladas medidas a ser aplicadas por forma a promover a diversidade e igualdade no contexto laboral (inclusive no Recrutamento & Seleção), estando incluída a orientação sexual. Para além do referido, note-se que esta pode ser livremente assinada quer por organizações do setor privado e público, quer por organizações sem fins lucrativos. Ao ser assinada, a Diversidade passa a constituir um “imperativo ético”, sendo parte integrante dos valores e identidade das organizações. São exemplos de entidades signatárias, a Delta Cafés, a Natixis, a RTP, a Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão, a Faculdade de Economia da Universidade do Porto e a organização de voluntariado internacional Para Onde? (APPDI, 2020b).

Entende-se por Diversidade “o reconhecimento, o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas, incluindo particularmente as diferenças relativas ao sexo,

identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação”, sendo este o princípio fundamental da Carta para a Diversidade (APPDI, 2020b).

Neste seguimento, e apesar de todos os esforços feitos, a discriminação ainda é um tema presente na sociedade, sendo que importa referir o que se entende por homofobia no contexto específico de discriminação associada à orientação sexual. Este conceito encontra-se associado a sentimentos negativos para com homossexuais (Carneiro, 2009), envolvendo distintos modos de discriminação e preconceito⁵. Estes sentimentos são passíveis de se manifestar através de violência física e psicológica, onde se encontram englobadas as agressões verbais e exclusão social (Koehler, 2013). Note-se que, através destes comportamentos, os direitos humanos básicos dos indivíduos “julgados” são violados (Souza et al., 2017). Segundo Rios (2007), dado que o padrão socialmente aceite, em termos gerais, é a heterossexualidade, a homofobia trata-se de discriminação baseada em questões sociais e culturais. Apesar dos esforços de organizações mundiais, entre elas a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), este fenómeno social ainda constitui uma realidade, afigurando-se como um estigma em contexto laboral (OIT, 2013). Por comparação com indivíduos heterossexuais, as minorias sexuais (LGB), apresentam, por exemplo, taxas mais altas de depressão e ansiedade, o que tende a afetar o seu estado de saúde. De notar que todas as consequências negativas sofridas pela comunidade podem mesmo conduzir ao suicídio (Rice et al., 2021).

Muitas vezes, o uso de termos depreciativos sobre homossexuais, por parte de heterossexuais, em especial mais jovens, está baseado na sua necessidade de se apresentar como não sendo gay. Estes termos promovem uma atmosfera negativa mesmo entre os próprios homens heterossexuais que os utilizam para caracterizar, por exemplo, algum comportamento de outro heterossexual que foge ao padrão socialmente definido para o sexo masculino. A necessidade de pertença de jovens do sexo masculino a um determinado grupo pode levar a um tipo de comunicação/comportamento que vá ao encontro das “normas”

⁵ Discriminar significa excluir, negar cidadania e, conseqüentemente, a própria democracia, ao passo que o preconceito é uma opinião formada antecipadamente, sem maior ponderação ou conhecimento dos factos (Moreno, 2009)

estabelecidas para o mesmo, sendo que esta sede de inclusão pode descaracterizar um indivíduo e levar a discriminação de outros (Hall & LaFrance, 2012).

Um caso mediático à data da escrita, relacionado com a comunidade LGBT, está associado a um transsexual a quem foi negado acesso ao exército português. Mesmo tendo passado em todas as provas, o jovem foi declarado inapto por falta de hormonas sexuais masculinas. Relatos afirmam que, após ter anunciado ser transsexual, numa consulta médica, foi compelido a desistir da sua candidatura, no entanto, não o fez, pelo que, no fim, acabou por ser rejeitado após ter sido sujeito a um exame no qual foram testadas as hormonas sexuais masculinas, tendo-se verificado que, com referência nas tabelas gerais de inaptidão e incapacidade para a prestação de serviço por militares das Forças Armadas, não teria os níveis desejados. Dada esta questão, o Governo garantiu que iria rever as normas associadas e, no seguimento deste caso, a associação ILGA Portugal (Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual, Trans e Intersexo) alega ter-se tratado de um ato discriminatório por identidade de género, no que toca ao acesso ao emprego (JN, 2020; RTP, 2020). Importa salientar que, segundo o jovem envolvido, as Forças Armadas “Consideram a transsexualidade uma doença psiquiátrica”, embora a Organização Mundial de Saúde já tenha excluído a hipótese de qualquer patologia associada à transsexualidade (JN, 2020).

Uma outra notícia mediática, mas esta reportada ao ano de 2018, está relacionada com a publicação de uma obra “Direito do Trabalho I”, na qual o autor destaca, de entre outros exemplos, que “empresas não podem ser acusadas de discriminação se não contratarem um homossexual para vigilante de um lar de rapazes”. No entanto, embora o autor alegue que tal não constitui discriminação e que a sua obra não viola os princípios associados à igualdade constantes na Constituição, estes exemplos foram considerados discriminatórios e geraram opiniões controversas na sociedade (JN, 2018).

Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), a comunidade LGBT tem menos 7% de probabilidade de acesso a emprego que o resto da população. Nos seus estudos, concluíram que a possibilidade de um candidato ser chamado para entrevista é 1,5 vezes inferior, se no CV manifestar a pertença a grupos defensores da comunidade. Mesmo quando selecionado para emprego, ganha menos 4% e a possibilidade de alcançar um cargo de maior responsabilidade é inferior, neste caso em 11% (EFE, 2019).

Dado que a heterossexualidade constitui o padrão socialmente aceite, indivíduos heterossexuais acabam por ter certas vantagens perante indivíduos com orientação sexual percebida como “desviante”. Neste sentido, homossexuais constituem um grupo considerado de baixo *status*. No que concerne ao mercado de trabalho, tanto gays como lésbicas apresentam menor probabilidade de promoção e de alcançar posições de estatuto elevado, por comparação com indivíduos do mesmo sexo, no entanto, heterossexuais (Fasoli & Hegarty, 2020).

Salienta-se que, no caso de lésbicas, em contexto laboral, a discriminação associada à orientação sexual pode ser agravada pelo seu sexo (Sousa et al., 2020), sendo mulheres lésbicas, desta forma, consideradas uma “dupla minoria” (Fasoli & Hegarty, 2020). Existem organizações onde impera o machismo, pelo que mulheres homossexuais, por vezes, ocultam a orientação sexual, no sentido de minimizar a discriminação de que podem ser alvo, cingindo-se ao que não podem esconder da organização, o facto de serem mulheres (Sousa et al., 2020).

Apesar dos avanços recentes ao nível da promoção da diversidade, as organizações ainda são avessas à mudança e influenciadas pela cultura envolvente. A discriminação vivenciada por homossexuais, inclusive em contexto laboral, é passível de alterar desfavoravelmente o seu desempenho. Esta prática negativa pode, não só estar assente na fase primordial de Recrutamento & Seleção, como também, em altura de promoções, por exemplo (Pacheco, 2014). Por este motivo, existem indivíduos que acabam por esconder a sua orientação sexual (Calile, 2019). De ressaltar que a possibilidade de manifestação de orientação sexual e identidade de género, sem lugar a discriminação constitui um “direito humano inalienável” (EFE, 2019).

2.4 Identidade de Género e Orientação Sexual

Os conceitos “sexo” e “género”, por vezes, tendem a ser percecionados como sinónimos. No entanto, importa clarificar que “sexo” se encontra associado à anatomia física de um indivíduo, ao passo que o género interliga várias dimensões, o sexo, a forma como o indivíduo se percebe (identidade de género) e a forma de se expressar, por exemplo, tendo comportamentos percebidos como femininos ou masculinos (Healey, 2014).

Neste seguimento, a *European Union Agency for Fundamental Rights* (FRA) define a identidade de género como a expressão interna de género dos indivíduos, não tendo, necessariamente,

de corresponder ao sexo biológico (FRA, 2016). Por um lado, pelo facto de se tratar de uma expressão interna, a identidade de género pode não ter nenhuma componente visível para outros (Badgett, 2009). No entanto, por outro lado, esta expressão interna pode estar relacionada com mudanças na aparência, por iniciativa pessoal, através do recurso a cirurgias, por exemplo (Bagagli, 2017). Assim e, de acordo com a *Femmy Health* (2010), identidade de género trata-se da “identificação psicológica inata e profunda” de um indivíduo com “mulher”, “homem” ou outro, sendo que esta identificação não tem de corresponder ao sexo biológico ou ao corpo externo, visto pelos outros. Por sua vez, a expressão de género reporta à manifestação externa por parte de um indivíduo da sua identidade de género, sendo que esta expressão pode ou não estar de acordo com os padrões de comportamento e características – por exemplo, maneirismos, voz e vestuário – socialmente definidos como “masculinos” ou “femininos” (Sheehan et al., 2020).

Por um lado, quando existe concordância entre a identidade de género (Bagagli, 2013) e/ou expressão de género (Sheehan et al., 2020) e o sexo atribuído à nascença, falamos de indivíduos cisgénero (Bagagli, 2013). Por outro lado, quando o sexo biológico de um indivíduo não está de acordo com a sua identidade de género (Moleiro & Pinto, 2012) e/ou expressão de género (Sheehan et al., 2020), estamos perante indivíduos transgénero (Moleiro & Pinto, 2012).

No que diz respeito a mulheres homossexuais, segundo a literatura (Blashill & Powlishta, 2009), tendem a ser associadas a comportamentos mais masculinos em comparação com mulheres heterossexuais, indo contra os padrões sociais associados ao que se entende por “homem” e “mulher”, conduzindo à discriminação. No entanto, lésbicas são consideradas menos masculinas que homens heterossexuais (Blashill & Powlishta, 2009). O padrão socialmente aceite remete para o homem como símbolo de racionalidade, força e objetividade e à mulher estão associadas características como a feminilidade e maternalidade (Calile, 2019). Neste sentido, se a mulher homossexual tiver comportamentos mais “femininos”, a discriminação tende a diminuir, dado que vai ao encontro do que é tido como “natural” e vice-versa.

Relativamente a esta questão destaca-se, por exemplo, a voz. Uma voz menos aguda em mulheres induz mais facilmente no outro a perceção de que é lésbica, dado não corresponder ao esperado para o sexo feminino. Já no caso de indivíduos do sexo masculino, se apresentarem voz mais aguda, podem ser percecionados como gays. No entanto, salienta-se

que não foram encontradas diferenças entre mulheres heterossexuais e lésbicas associadas a este aspeto. De acordo com o estereótipo da inversão de género, a mulher homossexual, sendo percebida como mais masculina, é identificada como mais adequada para tipos de emprego mais masculinos. Por oposição, homens homossexuais são tipicamente percebidos como mais femininos, havendo maior possibilidade de corresponder a empregos identificados como femininos (Fasoli & Hegarty, 2020). Note-se que existe ainda, portanto, segregação associada ao género, havendo reconhecimento de que certas profissões são consideradas mais “masculinas” – por exemplo, construção civil - e outras mais “femininas” – por exemplo, enfermagem -, o que não vai ao encontro do ideal de diversidade e igualdade (Buscatto & Fusulier, 2013). No Reino Unido, por exemplo, de acordo com o site “Careersmart”, em 2020, por um lado os empregos onde a força de trabalho masculina era substancialmente superior à força de trabalho feminina eram: Técnico de veículos, Mecânico e Eletricista. Por outro lado, as funções de Enfermagem e Auxiliar de Enfermagem correspondiam a uma percentagem muito superior para a força de trabalho feminina, por comparação com a força de trabalho masculina (Careersmart, 2020).

Segundo a *American Psychological Association* (APA), a orientação sexual está associada à capacidade de um indivíduo ter um envolvimento durável emocional, amoroso e/ou atração sexual por outro independentemente do género. Em termos gerais, é dividida em heterossexualidade, bissexualidade e homossexualidade (Nogueira & Oliveira, 2010). Heterossexualidade consiste na atração por indivíduos do sexo oposto; homossexualidade remete para atração por indivíduos do mesmo sexo e bissexualidade existe quando a atração seja quer por homens ou mulheres. Relativamente a este último conceito, de acordo com a APA, muitas investigações associadas à psicologia demonstram que a atração por ambos os sexos, raramente se mantém ao longo da vida, para além de parecer variar conforme a cultura e ser mais comum em indivíduos do sexo feminino (APA, 2020). Regra geral, os indivíduos são percebidos como sendo heterossexuais, apenas “reclassificados” quando alguma característica se afasta do padrão social de normalidade (Fasoli & Hegarty, 2020). Importa ainda referir que a orientação sexual não se trata de uma opção pessoal, não sendo escolhida pelos indivíduos (Burr, 1993).

Assim, enfatiza-se a questão de que identidade de género e orientação sexual não constituem sinónimos. Identidade de género consiste numa construção pessoal, sendo que estamos

perante conceitos que ultrapassam o que se entende como sendo “feminino” ou “masculino” (Oliveira, 2020).

2.5 Discriminação no Recrutamento & Seleção

Vários estudos têm sido feitos no sentido de perceber se existe discriminação associada à orientação sexual e identidade de género em processos de recrutamento.

Badgett (2009) publicou um artigo, referente à população dos EUA, no qual estão resumidas variadas investigações acerca da discriminação laboral contra gays, lésbicas, bissexuais e transgéneros. Nos estudos entre 1980 e meados da década de 90 verificou-se, entre lésbicas, gays e bissexuais (LGB) que haviam sido questionados, que 16% a 68% afirmaram ter sofrido discriminação em contexto laboral. Já nas 15 investigações que foram realizadas depois de meados da década de 90, a percentagem varia entre 15% e 43%. Relativamente ao momento específico da relação laboral em que sofreram discriminação, 8% a 17% dos entrevistados referiram que foram demitidos ou tiveram emprego negado. De referir que outras questões, como promoções, agressões verbais/físicas e desigualdade de remuneração também foram relatadas. No que concerne aos indivíduos transgéneros, os dados recolhidos, entre 1996 e 2006, mostram que entre 20% e 57% dos entrevistados afirmam ter sofrido discriminação. Mais concretamente, entre 13% a 47% tiveram emprego negado, percentagem esta bastante superior à identificada para a comunidade LGB. Para além da própria comunidade LGBT, os pares heterossexuais relataram ter observado situações de discriminação contra a comunidade (Badgett, 2009).

Salienta-se que a variação significativa das percentagens relacionadas com a perceção de discriminação está associada ao facto dos estudos se focarem em determinadas ocupações, áreas geográficas, grupos populacionais, amostras de conveniência ou, por exemplo, pessoas que facilmente colaborariam com a investigação e fáceis de localizar, entre outras especificidades. Na verdade, indivíduos que já tenham experienciado situações de discriminação são mais recetivos a participar em tais investigações. Para além do referido, aquilo que se entende por “discriminação” e as perguntas formuladas também variam entre os estudos, o que também pode contribuir para as discrepâncias encontradas. Por estes motivos, as amostras utilizadas podem não ser representativas da população LGBT (Badgett, 2009).

No que concerne às investigações que procuram recolher os testemunhos da comunidade LGB, salienta-se, no que se refere a amostras nacionais, o estudo levado a cabo por Henry J. Kaiser Family Foundation (2001) que tem por base 15 áreas metropolitanas e uma amostra aleatória de 405 indivíduos LGB. Nesta investigação, concluiu-se que 76% dos participantes afirmaram já ter sofrido ou conhecer alguém que tenha sofrido discriminação, dos quais 55% correspondem à discriminação aquando da candidatura a emprego ou na manutenção do mesmo. Do mesmo modo, Herek (2009), tendo em conta, também, uma amostra aleatória, percebeu que mais de 10% dos 662 indivíduos LGB participantes afirmaram ter tido emprego negado, ter sido demitidos ou ter tido promoções negadas por motivo de orientação sexual, estando ainda incluída nessa percentagem a discriminação associada a mudança de habitação, por parte de senhorios.

Destaca-se, ainda, o estudo nos EUA, levado a cabo por *Pew Research Center* referente à comunidade LGBT, em 2013, no qual 21% dos participantes afirmaram ter sofrido discriminação no momento de Recrutamento & Seleção, a nível de remuneração, ou até mesmo no que concerne a promoções (Mallory, 2019).

Por outro lado, alguns estudos reportam a áreas geográficas específicas, sendo que estes recorrem a amostras de conveniência ou indivíduos que se mostrem acessíveis a colaborar no estudo e fáceis de localizar, podendo não representar de forma fiável a população LGB. Neste sentido, destaca-se, por exemplo, o estudo da Pensilvânia no qual se concluiu que 30% dos indivíduos participantes relataram ter sofrido discriminação associada à orientação sexual no emprego (Gross et al., 2000), assim como outro estudo, este referente a 2001 - Los Angeles, Nova Iorque e Miami – onde se concluiu que 15% dos homens latinos gays e bissexuais da amostra sofreram discriminação em contexto laboral (Diaz et al., 2001).

Salienta-se, ainda, que relativamente à perceção de discriminação por parte de candidatos homossexuais, segundo Kite e Whitley (1996), no caso de o recrutador heterossexual ser homem é mais elevada, dado que tem mais tendência a ter comportamentos negativos para com homossexuais do que as mulheres, dada a sua perceção mais vincada acerca dos géneros.

Note-se que a perceção de discriminação por parte dos inquiridos pode não ser uma medida totalmente fiável de discriminação efetiva, dado que determinados comportamentos e decisões de contratação por parte dos recrutadores podem levar a más interpretações de candidatos LGB, por exemplo. O contrário também pode suceder, quando um recrutador

consegue esconder as reais motivações, levando os candidatos a não perceber que existiu realmente discriminação (Badgett, 2009).

Foram efetuadas, também, experiências controladas, nas quais os investigadores têm como objetivo avaliar de forma direta a existência de discriminação. Desta forma, foram criados cenários para perceber se heterossexuais e homossexuais são tratados da mesma forma quando no CV, por exemplo, é revelada a orientação sexual. A intenção é avaliar, entre outros, a taxa de passagem a entrevista (Badgett, 2009). Salienta-se, por exemplo, um estudo conduzido por Weichselbaumer (2003), no qual se procurava perceber se mulheres lésbicas seriam alvo de discriminação em comparação com mulheres heterossexuais na Áustria. Para tal, foram enviadas candidaturas a empregos, sendo que a homossexualidade das mulheres foi apresentada através da descrição de cargo numa organização gay. Foram criados 4 perfis: mulher heterossexual masculina, mulher heterossexual feminina, mulher homossexual masculina e mulher homossexual feminina, sendo que a “masculinidade” e “feminilidade” seriam perceptíveis através da fotografia e *hobbies* descritos na candidatura. Concluiu-se, em geral, que as candidatas homossexuais, independentemente de serem consideradas mais masculinas ou femininas, acabaram por ter menos sucesso na passagem para entrevista.

Pede-se especial atenção ao estudo realizado na Bélgica por Van Hoye & Lievens (2003) que permitiu a recolha de dados idênticos aos de Bailey & Wallace (2013), realizado nos EUA, dado que os resultados acerca da discriminação em função da orientação sexual são contraditórios, por comparação com os anteriormente apresentados. Van Hoye & Lievens (2003), na sua investigação experimental, convidaram Gestores de Recursos Humanos a participar, tendo-lhes sido atribuídos perfis de candidatos, de forma aleatória, para respetiva avaliação, mediante a existência de uma oportunidade fictícia de emprego. Em termos gerais, tendo em consideração os resultados apresentados, a seleção ou não seleção de candidatos encontra-se assente na qualidade dos perfis apresentados e não em discriminação em função da orientação sexual. No caso do estudo conduzido por Bailey & Wallace (2013), os investigadores recorreram ao envio de CVs para vagas de emprego de um site de carreiras, tendo-se concluído, em geral, que candidatos homossexuais não parecem ser alvos de discriminação, pelo menos, na fase primordial de análise de CV e seleção para entrevista.

Por outro lado, Pichler & Holmes (2017) e Heilman (1983, 2001), nos seus estudos concluem que pode existir discriminação associada à orientação sexual e identidade de

gênero comparando com o gênero do trabalho – mais dominado por mulheres, homens ou neutra -, sendo a probabilidade de adequabilidade a determinada função maior para candidatos heterossexuais. Pichler & Holmes (2017) afirmam que recrutadores do sexo masculino têm mais tendência a discriminar com base na orientação sexual. Segundo o modelo de Heilman (1983, 2001), o termo “lack of fit” está associado à forma como indivíduos de sexo oposto são considerados adequados ou desadequados para determinado trabalho. A referida teoria sugere que, se um indivíduo possui características consideradas inconsistentes perante a função em questão, iria ser percebido como tendo uma baixa probabilidade de ser bem-sucedido na mesma. Na sua base está o que se entende pelas características esperadas do homem, visto como heterossexual e com identidade de gênero compatível com o sexo biológico e gênero do trabalho, neste caso dominado pelo sexo masculino, pelo que homossexuais não se enquadrariam.

Mediante o exposto, importa reforçar, no entanto, que embora forneçam dados viáveis acerca da existência de discriminação, estudos experimentais apresentam algumas limitações. A forma de codificar a orientação sexual dos candidatos nas candidaturas, pode induzir algum tipo de discriminação a outro nível, como a associada a ativismo político, por exemplo (Badgett, 2009).

No caso específico das investigações levadas a cabo por forma a estudar a discriminação de indivíduos transgéneros, uma das limitações está associada à variação da definição da população transgénero entre as diversas pesquisas efetuadas. Destacam-se, por exemplo, algumas que apenas incluíram os indivíduos que se identificavam como transsexuais. Outros estudos deram, por exemplo, voz a qualquer indivíduo variante de género (em termos visíveis), incluindo travestis e indivíduos do sexo masculino com características identificadas como “femininas”, tendo em conta os padrões socialmente definidos. Salienta-se que, uma diferença notória entre os estudos de pessoas LGB e transgéneros, está assente no facto de mais de metade dos estudos de transgéneros terem sido efetuados recorrendo a entrevistas presenciais e, todos os estudos LGB tiveram por base questionários. Para além do referido, apenas um estudo foi conduzido no âmbito nacional, ao passo que os outros estavam associados a amostras de conveniência e área geográfica específica (Badgett, 2009). Destaca-se a pesquisa realizada em 2006 pelo *San Francisco Bay Guardian and the Transgender Law Center* - na qual se utilizou uma definição ampla do conceito de transgénero e que reporta a uma área geográfica específica – onde se concluiu que mais de metade da população variante de

género de São Francisco entrevistada sofreu discriminação. Por fim, os dados gerais apresentados sugerem que transgéneros apresentam taxas de desemprego elevadas e que, grande percentagem dos indivíduos possui rendimentos consideravelmente baixos (Badgett, 2009).

2.6 Processos de Recrutamento & Seleção

Remetendo para os processos de Recrutamento & Seleção (R&S), segundo Chiavenato (2008), recrutamento consiste num processo pelo qual a organização procura atrair candidatos que, possivelmente, pelas suas qualificações e capacidades, sejam capazes de vir a ocupar um cargo na organização. Para que tal captação seja possível, procede-se à comunicação e divulgação (interna e/ou externa) da vaga no mercado para que os possíveis candidatos as consigam encontrar, por forma a iniciar o relacionamento com a organização (Chiavenato, 2010).

Segue-se a seleção que, segundo Robbins (2005) e Lima et al. (2016) corresponde ao momento de escolha, de entre vários candidatos, daquele com o perfil que permite o melhor *fit* com as especificidades definidas para a função em aberto. De salientar que, mesmo possuindo as características técnicas para ocupar o cargo, os valores de um indivíduo podem não corresponder aos da organização, não permitindo o *match* desejado (Gramigna, 2002), neste caso, não existiria *fit* cultural entre as duas partes. Note-se que este *fit*, quando se verifica, permite uma harmonia no que concerne à relação laboral, sendo que a sua ausência tende a não ser benéfica para nenhuma das partes envolvidas (candidato e organização) (Kenoby, 2020). Considera-se o processo de R&S bilateral, dado que não só a organização escolhe o perfil profissional pretendido, como o candidato também procede à escolha da empresa a que se vai candidatar (Araújo & Garcia, 2009).

Existem diferentes formas das organizações obterem informações – devendo estas ser fiáveis – sobre os candidatos, como entrevistas, testes, dinâmicas de grupo, entre outros meios. No entanto, torna-se fulcral que qualquer método obedeça a aspetos legais e padrões éticos e atenda à reserva da vida privada do indivíduo (Bohlander et al., 2005). Recorrer a dinâmicas de grupo, permite que os candidatos possam interagir, havendo espaço a discussão de diferentes pontos de vista. Com estas atividades, certos comportamentos e características, difíceis de analisar em contexto individual, podem ser detetados (Reis, 2010).

Atualmente, com o desenvolvimento tecnológico, novas ferramentas virtuais surgem, permitindo o contacto visual e em tempo real. No entanto, este contacto não é presencial, pelo que deixa de ser necessário indivíduos deslocarem-se a um local designado para a realização de entrevistas (Almeri et al., 2013). Uma ferramenta utilizada é o *Skype* para contacto entre recrutadores e candidatos que se encontram em locais distintos (Fidalgo & Carneiro, 2016).

As redes sociais *online* têm vindo a ganhar popularidade, constituindo parte integrante nos processos de R&S e estratégias organizacionais (Bonsón et al., 2013). Através destas, é possível chegar a contactos inalcançáveis através da divulgação tradicional de anúncios (Silva & Albuquerque, 2019). Nomeadamente, a este nível, destaca-se o LinkedIn, como um dos canais online cada vez mais utilizados (Statista, 2020).

Estas redes dão a possibilidade de analisar questões pessoais dos candidatos, objetivos, redes de conexão, entre outros aspetos. Neste sentido, por exemplo, fotografias comprometedoras podem levar a avaliações negativas por parte dos recrutadores, mesmo que o candidato possa ser considerado adequado pelas suas qualificações e competências (Silva & Albuquerque, 2019). A partir do momento em que a linha que separa a vida privada da vida pública se torna ténue, os recrutadores têm a possibilidade de avaliar o conteúdo partilhado nestas plataformas. Este conteúdo, é passível de não se conseguir obter com a análise de CV e/ou entrevista, podendo até não ser o expectável (Brown & Vaughn, 2011). De facto, o que é partilhado tende a influenciar a criação da imagem holística (pessoal e profissional) do candidato (Kaura et al., 2020). Acrescenta-se ainda que, no que concerne ao recurso às redes sociais, recrutadores assumem já ter excluído determinados candidatos devido, por exemplo, a informações que estes partilham nas mesmas (Lemes et al., 2015).

O processo de R&S constitui o primeiro contacto direto entre a organização e o candidato e deve-se excluir julgamentos prévios baseados em questões não relacionadas com o exercício do trabalho (Moura & Lopes, 2014). Assim, a verdade é que as tecnologias facilitam nestes processos, mas devem ser utilizadas de forma controlada, por forma a não irem contra a proteção da vida privada e levarem a desigualdades de oportunidades (Fidalgo & Carneiro, 2016).

Neste sentido e, mediante o supracitado, determinadas características, sendo observáveis (aparência, gestos, entre outras), podem ser detetadas quando existe contacto visual entre

as partes. Assim, fases do processo que o impliquem podem acentuar comportamentos discriminatórios.

3. Questões de Investigação

Pelo exposto, no presente estudo, os objetivos assentam em perceber se, no momento do R&S, diferentes candidatos homossexuais percecionam que são discriminados mediante a sua orientação sexual e/ou identidade de género; explorar se as diferentes fases do processo de R&S têm alguma influência nessa perceção; identificar fatores que levam os candidatos a percecionarem discriminação mediante a sua orientação sexual e/ou identidade de género e motivos para a discriminação ainda constituir uma realidade.

Assim, a principal questão de investigação define-se do seguinte modo, seguindo-se algumas subquestões:

- Como é que candidatos homossexuais experienciam os processos de Recrutamento & Seleção?
 - Já sentiram ter sido alvo de discriminação por motivo de orientação sexual e/ou identidade de género?
 - Em que fase(s) do processo consideram esta questão mais evidente?
 - Que comportamentos dos recrutadores poderão estar na base dessa perceção?
 - Como é que essa perceção de discriminação foi sentida?
 - Que razões levam candidatos homossexuais a considerar que a discriminação ainda constitui uma realidade presente na sociedade e, em específico, no mercado de trabalho?

4. Metodologia

4.1 Estratégia metodológica

Com o intuito de responder às questões supracitadas, o método a utilizar pressupõe uma pesquisa qualitativa, de notória marca empática, humanística e interacional (Santos et al., 2020). Tal metodologia será aplicada através da realização de entrevistas, dirigidas a indivíduos homossexuais. Recorrer a entrevistas permite uma certa flexibilidade, para além de contribuir para o entendimento de questões humanas e organizacionais que de outra forma não seria possível (Qu & Dumay, 2011).

Segundo Creswell (2014), numa investigação qualitativa, o investigador pretende recolher testemunhos acerca de um dado tema, por forma a, posteriormente proceder à interpretação dos dados recolhidos. Neste caso, as entrevistas serão efetuadas com o intuito de recolher testemunhos reais, histórias de vida, por forma a perceber qual a perceção dos entrevistados relativamente à possível discriminação em momentos de R&S. Salienta-se que as entrevistas serão destinadas apenas a participantes residentes em Portugal.

O método qualitativo permite, segundo Lipu e Siibak (2019), questionar as respostas dadas, por forma a recolher informação pormenorizada acerca de determinado tema. A recolha de testemunhos mostra-se enriquecedora para perceber possíveis dificuldades enfrentadas pelos candidatos nestes processos.

4.2 Critérios de seleção e caracterização dos participantes

A população que se pretende estudar mostra-se muito específica e, por vezes, difícil de identificar, pelo que se propõe a utilização de uma amostragem não probabilística, construída pelo formato “bola de neve”. Através deste, os participantes iniciais referenciam outros indivíduos inseridos na temática que se pretende estudar, recorrendo a cadeias de referência (Bäckström, 2008; Reis et al., 2018). Inicialmente, por forma a selecionar alguns participantes, recorreu-se a redes de relações pessoais, pelo que, posteriormente, esses mesmos selecionados acabaram por sugerir outros possíveis entrevistados para dar continuidade à investigação. Foi empregue o conceito de saturação teórica, pelo que no momento em que são repetidas ideias e posições por parte dos entrevistados, deu-se como concluída a fase de entrevistas (Tinoco, 2004).

Praticamente todos os entrevistados são naturais de regiões do Norte de Portugal, sendo que apenas 1 é de Lisboa e 2 do Brasil, num total de 15 indivíduos. Destes, 4 são do sexo feminino e 11 do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 23 e os 40 anos. Importa ressaltar que a média de idades dos participantes corresponde a 27 anos. Assim sendo, note-se que 7 indivíduos que colaboraram no presente estudo pertencem à Geração Y, isto é, pessoas nascidas entre 1980 e 1995 (Ipsos, 2018) e 8 à Geração Z, isto é, pessoas nascidas entre 1996 e 2010 (Forbes, 2016).

No que concerne às habilitações, 1 entrevistado apresenta o segundo ciclo de estudos concluído, apenas tendo terminado o 11º ano relativo ao terceiro ciclo de estudos, 7 entrevistados concluíram o terceiro ciclo de estudos, sendo que 1 deles se encontra a tirar licenciatura e outro a terminar licenciatura com pós-graduação integrada, 3 entrevistados concluíram a licenciatura e, por fim, 4 entrevistados têm mestrado, sendo que 2 se encontram a realizar doutoramento. Acrescenta-se, ainda, a diversidade de áreas de trabalho nas quais os participantes já estiveram/estão empregues, embora seja de salientar o Atendimento ao Cliente como atividade predominante.

Na Tabela 1, que se segue, constam informações detalhadas acerca dos participantes e das respetivas entrevistas.

De salientar que os diferentes entrevistados são designados por Participante 1, 2, 3, (...), 15, por forma a conferir o anonimato garantido aquando dos contactos estabelecidos, sendo que o número codifica a ordem com que as entrevistas foram realizadas ao longo do tempo.

Tabela 1 - Informações dos Participantes

	Data	Duração	Sexo	Idade	Naturalidade	Habilitações	Tempo no Mercado de Trabalho	Empregos que já teve	Áreas
Participante 1	13/02/2021	01:27:17	M	24	Nogueira da Maia	12º ano (Curso Profissional de Informática)	6 anos	7	Logística, Apoio ao Cliente (call center), Atendimento ao Cliente (bar), Cabeleireiro
Participante 2	16/02/2021	00:45:42	M	23	Aveiro	Mestrado em Engenharia	Vai iniciar, entretanto, fora do país	2 estágios	Engenharia
Participante 3	18/02/2021	00:46:58	M	24	Santo Tirso	Mestrado em Engenharia	1 ano e meio (com uma experiência no verão em 2016)	3 + 2 estágios (1 deles prolongou-se para emprego)	Atendimento ao Cliente (loja de roupa), Engenharia
Participante 4	22/02/2021	00:37:27	F	23	Trofa	Licenciatura em Design de Comunicação	Há 2 anos atrás e agora há 7 meses	3	Atendimento ao Cliente (restauração), Logística
Participante 5	02/03/2021	00:56:35	M	24	Aveiro	Mestrado em Engenharia. Atualmente a frequentar o 2º ano de Doutoramento	1 ano e meio	1	Investigação
Participante 6	03/03/2021	02:25:37	M	24	Vila Nova de Gaia	Licenciatura em Línguas e Relações Internacionais	3 anos/3 anos e meio	3	Apoio ao Cliente (call center)

	Data	Duração	Sexo	Idade	Naturalidade	Habilitações	Tempo no Mercado de Trabalho	Empregos que já teve	Áreas
Participante 7	04/03/2021	01:33:47	M	31	Santa Maria da Feira	12º ano. Atualmente a terminar a Licenciatura com Pós-Graduação integrada em Estudos Editoriais	7 anos (mas já tinha tido empregos de verão)	3 + 4 empregos de verão	Atendimento ao Cliente (cafeteria, livraria), Professor de Dança, Comunicação e <i>Sales</i> , Museu (serviço educativo, manutenção serviço de limpeza e lavandaria, gestão fatos de época, bilheteira, loja, guia), E-commerce
Participante 8	11/03/2021	01:17:17	M	26	Vila Nova de Famalicão	11º ano concluído	8 anos	5	Produção, Atendimento ao Cliente (estação de serviço), Organização de carrinhos de compras num Centro Comercial, Tratamento de peixe
Participante 9	11/03/2021	00:30:53	F	27	Maia	12º ano	7 anos	3	Atendimento ao Cliente (café, loja de roupa), Qualidade de Produção
Participante 10	15/03/2021	00:34:39	M	40	Guimarães	Licenciatura em Engenharia do Ambiente	15 anos	2	Atendimento ao Cliente (padaria, pastelaria)
Participante 11	17/03/2021	00:49:47	F	26	Brasileira. Atualmente a residir em Vila Nova de Gaia	12º ano. Começou Licenciatura em Direito no Brasil, mas não concluiu	11 anos	5	Farmácia, Secretariado, Atendimento ao Cliente (restauração), Consultoria Mobiliária

	Data	Duração	Sexo	Idade	Naturalidade	Habilitações	Tempo no Mercado de Trabalho	Empregos que já teve	Áreas
Participante 12	17/03/2021	01:24:03	M	24	Mafamude	12º ano (Curso Profissional em Artes do Espetáculo e Interpretação)	6 anos	2 + outros trabalhos temporários	Trabalho porta a porta relacionado com inquéritos para a Universidade, Promotoria, Apoio ao Cliente (call center), Fundação (assistência de sala, receção, loja, bengaleiro, livraria, serviço administrativo, apoio ao serviço educativo, apoio à gestão de eventos, apoio à gestão comercial)
Participante 13	24/03/2021	00:59:15	M	38	Lisboa	12º ano	20 anos	6	Representação, Professor de Yoga, Apoio ao Cliente (call center), Atendimento ao Cliente (loja), Produção Artística (Coordenador de <i> Casting</i> , Secretário de Produção e Assistente de Produção) Responsável Marketing e Comunicação
Participante 14	25/03/2021	01:05:51	F	23	Brasileira	12º ano. Atualmente a terminar a Licenciatura em Engenharia Civil	8 anos	8	Atendimento ao Cliente (loja, restauração), Marketing Digital e Vendas, Receção, Empacotar Produtos, Promotoria, Limpeza
Participante 15	27/03/2021	00:50:38	M	28	Ovar	Mestrado na área de Recursos Humanos. Atualmente a frequentar o 1º ano de Doutoramento	6 anos	6 que tem no CV. 8 total	Comunicação e Jornalismo, Reposição, Marketing e Assessoria, Formador

4.3 Técnica de recolha de dados

Na investigação qualitativa, as entrevistas semiestruturadas constituem o tipo de entrevista mais utilizado (Flick, 2005). Nestas, recorre-se à construção de um guião, por forma a orientar o entrevistador, no qual existe uma estrutura associada ao conteúdo que se pretende estudar. No entanto, permite flexibilidade para explorar outras questões. De acordo com Campenhoudt & Quivy (1992), as entrevistas semiestruturadas permitem o contacto direto entre investigador e entrevistado, promovendo a interação humana.

Recorrer à construção de um guião para a realização de entrevistas permite que a condução das mesmas seja facilitada (Fortin, 2009), para além de levar a uma “uniformização” no que concerne à recolha de dados das diferentes entrevistas (Daymon & Holloway, 2010).

No que concerne, em específico, à construção do guião de apoio à realização das entrevistas para a presente investigação (Anexo I), este teve como base os fundamentos descritos ao longo do enquadramento teórico, sendo o guião constituído por 4 grupos de questões num total de 30. Numa primeira fase, o guião inclui uma breve introdução, na qual começa por se agradecer a disponibilidade do participante, é apresentado o entrevistador, assim como o objetivo e motivação da investigação – não aprofundando demasiado esta questão, por forma a evitar influenciar as respostas -, finalizando com a garantia de anonimato associado à recolha e respetivo tratamento de informação.

Em seguida, passamos para o primeiro de quatro grupos que constituem o guião final que serve de apoio às entrevistas. O Grupo 1 é constituído por 14 questões que permitem recolher dados sociodemográficos, com a finalidade de caracterizar os participantes, para além de explorar e tentar perceber como o indivíduo tem vivido a sua orientação sexual nos seus contextos de vida.

Posteriormente, o Grupo 2, constituído por 4 questões, é referente à perceção geral dos entrevistados acerca da discriminação em função da orientação sexual e/ou identidade de género, sem ainda particularizar o caso pessoal do participante. Neste, pretende-se perceber se os participantes consideram que, na atualidade, existe discriminação em função da orientação sexual e/ou identidade de género – foco no caso de esta não corresponder ao sexo atribuído ao nascimento e quando tal é expresso com componentes visíveis aos outros.

Em seguida, o Grupo 3, constituído por 9 questões, tem por base a questão da discriminação por orientação sexual e/ou identidade de género no processo de R&S. Neste, o foco inicial é perceber se efetivamente, enquanto candidato, o entrevistado se sente à vontade e/ou costuma expressar livremente a sua orientação sexual. Depois procura-se perceber se já sentiu ter sido alvo de discriminação e quais os contornos das situações em que isso ocorreu: fase do R&S, os indivíduos envolvidos no processo de R&S, assim como os efeitos que estas situações tiveram no entrevistado.

Por último, o Grupo 4, constituído por 3 questões, apresenta um carácter mais geral, o que permite que, tanto indivíduos que não consideram ter sido alvo de discriminação, como indivíduos que sentiram o oposto possam responder. Este grupo reporta às fases do processo de R&S em que os participantes na investigação consideram ser mais propensa a discriminação, bem como se consideram que existem comportamentos e características de recrutadores que tendem a influenciar essa perceção de discriminação em função da orientação sexual e/ou identidade de género. Tais questões permitem uma reflexão acerca de determinados padrões que podem estar na base de questões associadas à discriminação.

Após terminar o Grupo 4, a entrevista é dada como terminada, agradecendo-se a contribuição dos participantes na presente investigação.

Numa primeira fase foram realizadas 4 entrevistas de teste com o objetivo primordial de avaliar as questões colocadas, por forma a eliminar, alterar ou acrescentar alguma questão. Essencialmente foi detetado que deveriam ser adicionadas ao guião inicial 2 questões, pelo que, posteriormente, estas foram elaboradas, contempladas no novo guião e enviadas por escrito para os participantes que já haviam sido entrevistados. As questões acrescentadas correspondem à questão 5 e 13 do guião em anexo. A questão 5 “Para que áreas/funções já mandou candidatura/esteve em processos de R&S e não foi selecionado? Porquê?” foi adicionada no sentido de analisar se existiriam áreas específicas nas quais o entrevistado não tinha sido contratado e explorar os motivos, por forma a perceber se poderia estar relacionado com a temática em estudo. Foi acrescentada, por sua vez, a questão 13 “No seu caso pessoal, considera que a generalidade das pessoas ao falarem/conviverem consigo acabam por perceber a sua orientação sexual? Porquê?” no sentido de aprofundar a questão da aparência e padrões internalizados na sociedade acerca da homossexualidade, assim como a expressão de género e como o próprio se percebe a si e à sua envolvente. Note-se que

as entrevistas piloto foram tidas em consideração na análise de forma semelhantes às restantes, uma vez que o conteúdo se mostrava essencial para a presente investigação e foi possível fazer chegar as alterações efetuadas aos participantes, para que lhes fosse dado o acesso de responder à totalidade das questões que constituem o guião final.

Os participantes iniciais foram contactados por mensagem, tendo-lhes sido explicado o objetivo do estudo, após os mesmos terem mostrado interesse em colaborar com a investigação em curso. Os participantes referenciados foram contactados pelos primeiros participantes, tendo sido, posteriormente, fornecidos os contactos dos mesmos sempre que fosse aceite o convite para colaboração.

Todas as entrevistas foram realizadas entre 13/02/2021 e 27/03/2021, sendo que durante este período alguns indivíduos que tinham aceitado, inicialmente, colaborar, acabaram por desistir da participação. Para além do referido, as entrevistas, dada a impossibilidade de serem realizadas presencialmente devido à pandemia de COVID-19, foram efetuadas através da plataforma online Zoom.

A entrevista foi iniciada com um agradecimento pela colaboração do entrevistado no estudo, tendo-se seguido uma apresentação do entrevistador, por forma a explicar o âmbito do estudo, assim como os objetivos e motivação da investigação conduzida. Ainda antes do início das questões, foi garantido o anonimato da recolha e tratamento das informações, tendo-se, posteriormente, procedido à gravação da entrevista com o consentimento de todos os participantes.

Após a realização e respetiva gravação das entrevistas, procedeu-se à transcrição das mesmas. De salientar que o tempo das entrevistas variou entre 30min e 02h25min, pelo que o tempo de transcrição das mesmas também variou consideravelmente, sendo que 1h de entrevista, em média, demorou 4h a ser transcrita. Acrescenta-se que uma entrevista exemplificativa se encontra no Anexo II.

Por fim, acrescenta-se que, pelo facto de as entrevistas terem sido realizadas remotamente, algumas complicações surgiram a nível de internet e o contacto que é possível ter presencialmente mostra-se bastante diferente do contacto através de uma plataforma online, no entanto, foi necessário adaptar à atual situação pandémica e restrições impostas pelo governo a nível de contacto pessoal.

Através das entrevistas semiestruturadas levadas a cabo, procurou-se analisar diferentes histórias de vida, contextos e opiniões, tendo sido evidente a diversidade de experiências dos entrevistados associadas ao tema da discriminação e da vivência homossexual.

4.4 Tratamento da Informação

Por forma a tratar a informação recolhida, recorreu-se à análise de conteúdo dos diferentes discursos dos participantes sendo que, segundo Vala (2005), a análise de conteúdo constitui “uma das técnicas mais comuns na investigação empírica realizada pelas diferentes ciências humanas e sociais” (Silva & Pinto, 2005, p.101).

Deste modo e, no sentido de efetuar a respetiva análise dos dados recolhidos, foi utilizado um *software* de análise qualitativa denominado NVivo. Este permite utilizar diversas fontes de informação, como o texto - fonte utilizada -, uma vez que o material que se pretendia estudar consistia na transcrição das entrevistas em formato Word.

O objetivo primordial desta investigação passou por recolher histórias e experiências dos diferentes entrevistados, em especial ao nível de processos de Recrutamento & Seleção. Porém, ao longo das entrevistas tornou-se pertinente uma abordagem mais holística, contemplando as diferentes experiências do entrevistado ao longo da sua vida e, particularmente, no mercado de trabalho. Importa salientar que ao longo das entrevistas, outras experiências a nível de mercado de trabalho, como a discriminação após a contratação, acabaram por ser abordadas, para além de questões específicas de Recrutamento & Seleção.

Como referido anteriormente, todas as entrevistas foram gravadas com o consentimento dos entrevistados e, após a realização das mesmas, foi feita a respetiva transcrição. Posteriormente e, tendo em conta os objetivos, a revisão de literatura e os dados recolhidos com as entrevistas, foram definidas as categorias e subcategorias. Esta codificação facilitou a organização dos temas estudados, o que inevitavelmente facilita a análise global. A referida divisão é apresentada na Tabela 2 abaixo.

Essencialmente o sistema de categorias é composto por 4 categorias de primeiro nível, sendo estas “Carreira”, “Crescimento”, “Discriminação” e “Opinião R&S”. A categoria “Carreira” divide-se em 2 categorias de segundo nível, sendo que uma destas, “Percurso Profissional”, se divide em 2 categorias de terceiro nível, p.e. “Áreas e/ou funções”. Por sua vez, a categoria

“Crescimento” encontra-se dividida em 3 categorias de segundo nível, sendo que tanto a categoria de segundo nível “Reações de terceiros” como a “A orientação sexual” se dividem em 2 categorias de terceiro nível, p.e. “Reações de familiares” no primeiro caso e “Descoberta” no segundo. Note-se que a categoria “Discriminação” se divide, neste caso, em 5 categorias de segundo nível, sendo que a categoria de segundo nível “Aspetos visuais” e “Pessoas envolvidas R&S” não se dividem em categorias de terceiro nível. Por fim, a categoria “Opinião R&S” está dividida em 3 categorias de segundo nível, sendo que nenhuma se divide em categorias de terceiro nível. Salienta-se que informação mais detalhada acerca da categorização se encontra no Anexo III.

Tabela 2 - Categorias e Subcategorias

Categorias de 1º nível	Categorias de 2º nível	Categorias de 3º nível
Carreira	Processos não concretizados	
	Percurso profissional	Áreas e/ou funções Motivações
Crescimento	A orientação sexual	Descoberta Sofrimento
	Reações de terceiros	Reações de familiares Reações de amigos
	Percepções e identidade	
Discriminação	Percepção geral	A sociedade O mercado de trabalho
	Aspetos visuais	
	Expressão	Expressão após contratação Expressão ao nível de R&S
	Vivências	Discriminação após contratação Discriminação ao nível de R&S
	Pessoas envolvidas R&S	
Opinião R&S	Fases	
	Comportamentos de recrutadores	
	Perfis de recrutadores	

5. Resultados e Discussão

5.1 Carreira

Foram colocadas questões aos entrevistados acerca do seu percurso e dificuldades ao nível da construção da carreira profissional. Neste sentido, enquadram-se as informações associadas a questões profissionais constituintes do percurso geral do participante.

5.1.1. Processos não concretizados

Neste caso, enquadram-se áreas e/ou funções para as quais os participantes se candidataram mas não tiveram sucesso e os motivos associados à não contratação. As áreas salientadas pelos participantes são diversas e note-se que, para além de, por vezes, não obterem resposta clara acerca do motivo de não passarem a uma próxima fase no decorrer de um processo de recrutamento, foram levantadas razões associadas a discriminação relacionada com papéis de género, bem como fatores ao nível da adequação do perfil.

Foram diversas as razões apontadas para a não seleção em determinada área e/ou função. O **Participante 12** acabou por salientar aspetos na área Administrativa, na qual não teve oportunidade de ingressar, apontando estigmas associados ao género:

“(...) eu tentei sempre a parte mais da área administrativa (...) da parte administrativa é raro obter uma resposta, aliás, eu acho que em Portugal é muito difícil ir a uma entrevista e depois tu teres uma resposta, quer seja positiva, quer seja negativa... basicamente só sabes se entras. Eu se for a falar da parte administrativa, eu acho que há sempre um cliché muito grande que é, primeiro, eles preferem sempre mulheres, quer seja atrás de uma receção, quer seja numa secretária, quer seja apoio para alguma pessoa específica num escritório, porque, embora seja feita uma candidatura e seja colocado M/F, masculino ou feminino, eles já põe o que querem de certa forma, “procura-se senhora M/F”, não colocam “procura-se profissional”... já é seletivo... claro que eu acabo por mandar na mesma, mas eles já fazem uma seleção, há um estereótipo de que trabalho de secretária e administrativo é para uma mulher... porque vão receber visitas, acaba por ser um cargo bastante machista, basicamente aquela pessoa vai ser a “imagem da casa”, por isso tem de ser rapariga, jovem, atraente... e o pior disto é que isto já está incutido na própria mulher, parece que uma mulher quando vai a um balcão também quer ver uma outra mulher, arranjada... ou seja, é a nova “cozinha” da mulher... o balcão e a secretária. Vê-se muitas vezes “procura-se administrativa”, “procura-se secretária”, também já apareceu no masculino e feminino, mas é muito raro, eles normalmente já estão a especificar o género, embora não podendo.” (Participante 12)

Ainda relativamente a padrões definidos pela sociedade, surge o testemunho do **Participante 6**, associado aos papéis de género definidos para homens e mulheres. Na realidade, a sociedade parece “incomodar-se” com a possível diferença percecionada em relação aos

papéis de género, mais do que propriamente no que concerne à orientação sexual. Neste sentido, e de acordo com Blashill & Powlishta (2009) e Calile (2019), quando os indivíduos se afastam dos padrões socialmente definidos, a discriminação tende a aumentar:

“(...) Num contexto em que efetivamente chegue a ser entrevistado, aí já se nota um bocado mais as tendências, aquele perfil que as empresas querem e que nem toda a gente tem (...) É assim, no mercado de trabalho, na minha perspetiva, eu sinto que nós temos de traçar um bocado uma linha entre o que é a orientação sexual e o que é a expressão de género da pessoa... eu acho que, como é óbvio, tu tens pessoas sejam homossexuais, bissexuais... que têm a capacidade de ser camaleónicas, são pessoas que se conseguem quase que fazer passar pelos perfis normativos que estamos habituados a associar à heterossexualidade e ao cisgénero... eu efetivamente, o que sinto, em Portugal e no mercado de trabalho e em todas as áreas, o que eu sinto é que a maneira que se manifesta mais a homofobia já não tende tanto para ser contra a preferência sexual ou amorosa da pessoa, tem muito mais a ver se essa pessoa quebra padrões de género ou não. Eu noto que em contexto de trabalho, especialmente, as pessoas que desafiam os papéis de género, são muito subestimadas (...) Acho que mais do que ser hétero ou homossexual, existe uma grande exigência que sejas heteronormativo, independentemente do que tu vais para casa fazer, o problema é se fores um homem e não te estiveres a comportar como um homem e vice-versa, isso prejudica a posição da pessoa LGBT no trabalho (...)” (Participante 6)

Foi salientado também por alguns participantes a questão de, por vezes, não saberem os motivos associados ao facto de o processo não ter sido concluído com sucesso, ou seja, não foram contratados:

“(...) área de PR (Public Relations) e de Comunicação. Algumas não deram razão, é mesmo só aquele email automático a dizer que “não”, outras tive processo mais prolongado de entrevista, segunda entrevista e depois tens aquele email a dizer “gostamos muito, é a cara do projeto, mas vamos escolher outra pessoa. A razão para não ser selecionado... não sei (...)” (Participante 7)

Para além do apresentado, também foram frisadas questões relacionadas com desadequação do perfil:

“(...) outras com base no CV acharam que não valia a pena fazer entrevista. Disseram que, de acordo com o CV, acharam que o meu perfil não era o adequado para aquela função, ou falta de experiência profissional... mais nesse sentido.” (Participante 5)

Em paralelo, existem também empresas que apenas comunicam a não seleção, uma vez que outro candidato apresenta um perfil mais adequado, ficando o candidato sem saber quais os termos comparativos que conduziram a essa decisão:

“Mais recente foi para departamento de Marketing em empresas e aí as que não fui selecionado, por norma, dizem sempre que é porque há um candidato com um perfil mais adequado para o que é pretendido e que então não fui selecionado por causa disso.” (Participante 15)

Por fim, importa referir que alguns Participantes frisaram não ter sido selecionados para algumas vagas, no entanto, foram selecionados para outras vagas na mesma área:

“(...) eu sempre trabalhei em Apoio ao Cliente, mas também já tive candidaturas de Apoio ao Cliente a serem recusadas (...)” (Participante 6)

5.1.2. Percurso profissional

Procurou-se explorar as áreas e/ou funções nas quais os participantes tiveram algum tipo de experiência ao longo da vida, bem como as suas motivações para as diferentes áreas.

Ao longo das entrevistas ficou claro que as áreas nas quais os entrevistados estiveram/estão empregados são bastante diversas. No entanto, a área do atendimento ao cliente é a área predominante, o número de experiências profissionais varia entre 1 e 8 e as motivações são diversas, indo desde a necessidade até ao gosto pela área.

5.1.2.1. Áreas e/ou funções

Foram identificadas as referências dos participantes relativamente às áreas/funções nas quais estiveram/estão empregados. Os participantes referiram, com mais detalhe, no que concerne às experiências que tiveram/estão a ter no mercado de trabalho, as áreas e/ou funções das mesmas.

Neste sentido, a área de atendimento ao cliente foi a mais salientada, tendo sido referida por 11 participantes, 8 dos quais referiram a área de restauração e 6 a área de retalho. No que concerne aos participantes referidos, a altura da vida em que exerceram funções de atendimento ao cliente varia, por exemplo:

“Eu trabalhei num café. Já trabalhei numa loja de roupa (...)” (Participante 9)

“(...) fui vendedor de loja (...)” (Participante 13)

“O primeiro de todos foi numa loja de roupa, foi na Primark, era atendimento ao público (...)” (Participante 3)

Para além da referida área, existe uma diversidade de áreas e/ou funções nas quais os participantes trabalharam/estão a trabalhar, por exemplo:

“Então, eu fui ator, professor de yoga, fiz telemarketing (...) agora sou responsável de marketing e comunicação... fui coordenador de casting, eu dentro da produção, ainda fiz tarefas diferentes, foi esta como coordenador de casting e como secretário de produção e ainda fui assistente de produção, foram 3 coisas diferentes dentro da produção.” (Participante 13)

“Área de investigação.” (Participante 5)

“(...) Foi nessa altura que eu deixei de trabalhar em Comunicação e Jornalismo e passei a ir para o Marketing e para Assessoria. (...)” (Participante 15)

“No primeiro emprego estava em armazém, no outro também estava em armazém, rececionava a mercadoria e depois etiquetava os produtos, separava consoante as encomendas das lojas e mandava para as mesmas, vertente mais logística. Depois também estive num call center, foi uma experiência que não gostei particularmente. Depois estive novamente num armazém, aqui não havia lojas, expedíamos os equipamentos para os clientes diretamente. (...) Depois também estive noutra armazém, recebíamos as encomendas dos clientes e preparávamos os produtos e mandávamos para os clientes... atualmente estou a trabalhar num cabeleireiro.” (Participante 1)

Mediante o referido, note-se a variedade de áreas nas quais os participantes estiveram/estão empregados, neste sentido a questão da adequação ou não a áreas vistas como mais “femininas” ou mais “masculinas” parece não ter uma grande relevância, pelo menos nas áreas em que efetivamente conseguiram trabalhar. Note-se que o termo “lack of fit” de Heilman (1983, 2001) está associado à forma como indivíduos de sexo oposto são considerados adequados ou desadequados para determinado trabalho. Na sua base está, por exemplo, o que se entende pelas características esperadas do homem, visto como heterossexual e com identidade de género compatível com o sexo biológico e género do trabalho. De acordo com Fasoli & Hegarty (2020) homens homossexuais são tipicamente percebidos como mais femininos, havendo maior possibilidade de corresponder a empregos identificados como femininos. No entanto, por exemplo, o **Participante 1** trabalhou quase sempre em Armazém, uma área, em parte, vista como trabalho “masculino”.

5.1.2.2. Motivações

Referências dos participantes relativamente às motivações para as diferentes áreas e/ou funções nas quais estiveram/estão empregados, foram igualmente aprofundadas. As motivações apresentadas são várias, desde necessidade financeira a gosto pela área.

A citação da **Participante 9** representa um exemplo em que a motivação foi maioritariamente financeira: “É assim, eu, eu... é mais a nível de dinheiro, porque nunca quis estudar, nunca quis ir para a faculdade, nunca foi um sonho (...)”. Por sua vez, a **Participante 4**, para além da questão financeira remete para o facto de não ter encontrado emprego na sua área de formação: “Questões financeiras. A primeira vez quando fui para a restauração ainda não tinha diploma e agora não arranji trabalho na área de formação.”.

Para além do referido, vários participantes salientam o gosto por determinada área, como é o caso dos seguintes exemplos:

“Como ator foi por paixão, por vocação (...)” (Participante 13)

“Agora no cabeleireiro, desde sempre tive esse gosto, mesmo para espetáculos que fazia, quando fui professor tinha de arranjar as minhas alunas às vezes... e fiquei sempre com gosto na área... o meu namorado atual é cabeleireiro e ajudou-me a ingressar nessa área.” (Participante 1)

“(...) e a formação é porque gosto muito de dar formação, quero muito ser professor universitário um dia, por isso é que também estou a fazer o doutoramento, por isso a motivação também é um bocadinho essa, ganhar experiência (...)” (Participante 15)

Outras motivações também foram referidas, como:

“Foi para dar seguimento ao trabalho iniciado pelos meus pais (...)” (Participante 10)

Neste seguimento das motivações, alguns participantes referem mesmo ter-se candidatado a determinada área por gosto e terem conseguido esses mesmos trabalhos independentemente da orientação sexual ou identidade de género. No entanto, segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), a comunidade LGBT tem menos 7% de probabilidade de acesso a emprego que o resto da população (EFE, 2019).

5.2 Crescimento

Foram estudadas as referências dos participantes relativamente à sua vida pessoal, bem como percurso escolar, constituindo, assim, o percurso prévio à entrada no mercado de trabalho. Os entrevistados abordaram temas associados à identificação da sua orientação sexual, bem como o que passaram durante essa época ao nível de reações de terceiros, neste sentido mostrando a importância dos seus anos formativos para as suas vidas em geral.

5.2.1. A orientação sexual

Os participantes referiram, de forma detalhada, aspetos relacionados com a descoberta e forma de lidar com o tema associado à homossexualidade. Referências associadas ao sofrimento induzido pelos outros na sua fase de crescimento, bem como o receio das possíveis reações de familiares e amigos, foram, também, pontos levantados durante as conversas.

5.2.1.1. Descoberta

Os participantes explicaram a forma como se foram apercebendo da sua orientação sexual, bem como a altura da vida em que aconteceu. Foram recolhidos relatos variados, desde participantes que desde que se lembram, sabem que são homossexuais, a participantes que apenas mais tarde se aperceberam realmente da verdadeira atração que sentiam.

A **Participante 9** relata ter sido na adolescência que se apercebeu sentir mais atração por indivíduos do mesmo sexo *“(...) a partir dos meus 16 anos foi quando eu percebi que gostava de mulheres, sentia-me mais atraída mais pelas mulheres do que pelos homens (...)”*, tendo sido em contexto social que a “curiosidade” começou a tornar-se mais evidente *“Foi a nível de sair (...) Comecei a ir aos bares e comecei aquela curiosidade.”*

Importa salientar que, de outra forma, o **Participante 13** refere que sempre soube que era “diferente”, embora não soubesse que poderia ter algo a ver com a orientação sexual *“Na infância não percebia muito bem a minha orientação sexual, digo a minha infância até aos 10 anos, na primeira escola onde eu andei... sentia que era diferente, mas não era uma coisa com a qual eu me confrontei...”*. De facto o participante refere *“lembro-me de olhar para os meus colegas e maneira diferente, mas nunca foi uma coisa que fosse evidente tanto para mim como para eles... só quando tive a minha primeira namorada que tinha 2 melhores amigos que eram gays, é que aí eu passei a descobrir o que era ser gay e foi nessa altura que eu depois me assumi como bissexual, nem foi como gay, só depois mais tarde, aos 23 anos (...) é que me assumi gay.”* O **Participante 10** afirma, também, que desde muito novo sentiu ter algo que ia contra os padrões de género *“Eu acho que há pequenas coisas que vão orientando (pausa) desde muito novo que eu sentia que não era como os meus amigos e principalmente como o meu irmão, comparava-me muito com o meu irmão, apesar de ele ser mais novo. Sempre gostei muito de brincar com bonecas, sempre gostei muito da parte da moda e dos vestidos da mãe e de pegar nos saltos da mãe (...)”*. Neste seguimento, se o **Participante 13** e o **Participante 10** desde muito cedo sabiam que tinham algo “diferente”, o **Participante 12** afirma que, embora agora saiba que era “diferente”, em criança não se apercebera *“Então... eu cresci numa aldeia... era um sítio seguro que eu não tinha a noção, era muito jovem, era uma criança ainda e nunca me tinha apercebido de alguma anormalidade comigo próprio, nem sequer tinha noção da orientação sexual, nem sabia que isso existia... mas eu já era uma*

criança que era “viada”, muito extrovertida, já começava a ter uns tiques, já era uma criança um bocado afeminada... eu não tinha noção disso.”. Para além do referido, note-se que o mesmo Participante afirma não ter percebido a sua orientação sexual por si próprio “e estar nessa selva que era a instituição [de acolhimento] foi aí que eu tive o meu primeiro impacto com a minha orientação sexual... ou seja, eu nem descobri por mim próprio, eu descobri pelos outros (...)”.

Destaca-se, ainda, o caso do **Participante 7** que percebeu qual seria a sua orientação sexual quando iniciou a licenciatura “Ora... a descoberta da minha orientação sexual começou mais ou menos quando eu estava no 1 ano da faculdade, foi mais ou menos em 2010... foi quando eu comecei a perceber que quando cheguei à faculdade, estava na semana das introduções, de nos conhecermos e então éramos divididos por grupos, todos misturados, não era por cursos... era para conhecermos o campus, etc... e eu estava num grupo onde estava uma rapariga muito bonita, de quem eu hoje sou amigo para a vida e ela também estava com um rapaz e eu sentia o meu olhar a ser puxado para ali e eu pensava que era por ela, porque de facto ela era muito bonita e ainda é... e depois cheguei a um ponto em que percebi que não era para ela, mas sim para ele... então comecei assim a ter algumas dúvidas sobre mim, do que eu gostava e do que eu queria... ainda andei assim quase 1 mês e meio a tentar perceber, se eu estaria só confuso, o que realmente queria e gostava... podia-me encaixar como bissexual, porque eu gosto muito do corpo feminino, acho que o corpo feminino consegue ser muito mais bonito do que um corpo masculino... mas depois percebi que não estava confuso...”. Previamente a este contacto no ensino superior o participante nunca tinha colocado esta possibilidade, assumiu ser heterossexual “nunca me tinha questionado sobre o assunto, já tinha tido uma namorada no secundário, mas nunca tive aquela coisa de ser muito namorado, sou uma pessoa que dificilmente se apaixona por outra, demoro muito a perceber o que realmente quero ou não...”

Salienta-se que, no caso do **Participante 1** existiu um período quase de negação, por estar habituado ao padrão de normalidade definido pela sociedade que, segundo Rios (2007) é a heterossexualidade “Quando aos meus 11/12 anos comecei a descobrir, não queria muito acreditar, ou seja, como eu estava habituado àquele padrão da sociedade, homem com mulher, e nunca tinha visto homem com homem ou mulher com mulher, eu pensava que estava errado, havia alguma coisa que não estava a bater certo, eu não queria acreditar... até aos meus 13/14 anos, eu sempre me relacionei com meninas, aqueles namoricos de escola, porque não queria acreditar, mas na realidade eu já sentia que olhava para os rapazes de maneira diferente... depois percebi bem o que queria e comecei a sentir-me muito mais à vontade...”. Por sua vez, quando o **Participante 6** percebeu realmente qual seria a sua orientação sexual não viu como algo diferente “Não pensava propriamente que era errado, (...) Isso parece uma coisa super normal...”.

O **Participante 11** refere, tal como Burr (1993), que a orientação sexual não é uma escolha pessoal “Eu costumo dizer que isso não é uma escolha”. A orientação sexual trata-se, segundo a *American Psychological Association* (APA), da capacidade de um indivíduo ter um envolvimento durável emocional, amoroso e/ou atração sexual por outro independentemente do género. Em termos gerais, é dividida em heterossexualidade, bissexualidade e homossexualidade (Nogueira & Oliveira, 2010). No entanto, dado que a heterossexualidade constitui o padrão

social associado à orientação sexual, por vezes o homossexual internaliza esse padrão, apenas percebendo a sua orientação sexual numa fase mais tardia.

5.2.1.2. Sofrimento

Foram relatados pelos entrevistados episódios das suas vidas ao longo do crescimento nos quais, por alguma razão, sentiram tristeza e lhes causou sofrimento. Relativamente a vivências negativas durante essa fase, destaca-se o sofrimento causado por terceiros ou mesmo o sofrimento interno associado ao receio de represálias ou não aceitação de si mesmo.

O **Participante 12** refere a maldade dos outros durante o seu processo de crescimento *“Quando eu vim para o Porto, que foi quando vim para a instituição [de acolhimento], tive um choque muito grande com as próprias pessoas, foi aí que eu realmente comecei a saber o que era a maldade, porque até então eu nunca tinha tido uma experiência de realmente maldade, de pessoas quererem causar realmente dor nos outros por prazer (...) eu tinha tiques, foi aí que começou a aparecer o bullying... acho que praticamente todo o homossexual passa por bullying (...)”*. Este processo tornou-se bastante difícil no que concerne à sua própria aceitação *“(...) foi a repressão, a não aceitação, o fechar... foi duro porque na altura é quase encarar o monstro que há em nós e que não sabíamos que existia e aceitá-lo não é nada fácil, não foi nada fácil (...)”*. Mesmo a procura de conforto e aceitação na comunidade homossexual foi um obstáculo, pois não foi fácil integrar-se, o Participante assume *“Entretanto, fui começando a ter amigos gay que foi uma coisa muito complicada, é quase ter amigos na comunidade, acho que é uma coisa que é extremamente complicada, fazer amigos gay, eu comecei a fazer os meus... A comunidade gay pelo menos aqui no Porto é pequena e isto acaba por se tornar uma micro sociedade, basicamente toda a gente se conhece e há uma prepotência de um ego enorme quase de “you can’t join us”, quase como se houvesse grupos e não houvesse lugar para mais alguém entrar (...)”*. Note-se, ainda o testemunho do **Participante 6** no qual o mesmo refere que, também, os seus maneirismos levaram ao *bullying* *“na primária comecei a demonstrar algumas atitudes mais afeminadas, mas eu nem sabia o que era ser gay, nem sabia o que era gostar de pessoas, só queria ser criança... mas comecei a ter atitudes mais assim ou assado e já notava reações adversas e olhares ou algumas agressões físicas (...)”*.

Mediante o exposto, salienta-se que, de acordo com Lee et al. (2019), um ambiente social hostil é criado quando minorias enfrentam experiências negativas, o que tende a ter impacto na saúde física e mental dos indivíduos.

De referir, ainda, que este último confessa que realmente sofreu com este período e considera que tal sofrimento é transversal *“Senti sofrimento... acho que, sinceramente, se fizeres esta pergunta a mais pessoas e alguém te disser que não, vai estar a mentir!”* e que a pessoa LGBT tem o sentimento de *“eu não posso ser 100% eu”*. Neste seguimento, foi ainda salientado o sofrimento baseado no facto de esconder a orientação sexual, tal como o **Participante 8** afirma *“Este processo trouxe-me sofrimento, porque estava a*

ocultar uma coisa que eu já tinha a certeza... o que me interessa é a minha família, os amigos nem tanto, porque a minha família é a minha família... até ao dia em que eu contei era angustiante, enervante, parecia que querias contar e não conseguias, não conseguia ser eu, não estava a ser eu... estava a ocultar uma coisa que eu queria que toda a gente soubesse, tinha medo da reação...". Acrescenta-se que, segundo Rice et al. (2021) por comparação com indivíduos heterossexuais, as minorias sexuais (LGB), apresentam, por exemplo, taxas mais altas de depressão e ansiedade, o que tende a afetar o seu estado de saúde.

Para além do referido, o **Participante 6** explica que a sua vivência enquanto se descobria teve um grande impacto na pessoa que é hoje, relata que existe uma pressão interna que é colocada e existe a necessidade de se encontrar e ser compreendido *"(...) e acho que esse sentimento de pertença, esse sentimento de inclusão nos teus anos formativos é uma coisa muito importante e como a pessoa acaba por lidar com isso, a criança, o adolescente, experienciar essa ansiedade, essa vontade, essa sensação de saber quem és mas estás perdido na mesma... isso eu sinto, na verdade, que o tempo todo que a pessoa passa a questionar-se e a perder sono com coisas que outros nunca pensaram, a pessoa LGBT passa por todo um processo de falta de integração, informação... isto afeta imenso a segurança e confiança geral da pessoa a longo prazo... eu, pelo menos, noto muito nisso, eu questiono-me imenso!"*.

Em contrapartida, o **Participante 5** afirma que *"(...) eu nunca sofri bullying, mas claro que notas que há preconceito, principalmente nos jovens, apesar de se dizer que os jovens são mais mente aberta, eu acho que são, mas ainda há muito trabalho por fazer e muito preconceito por combater... eu nunca sofri de bullying, mas claro que há sempre aquela boca, aquele olhar, aquele comentário... e isso foi ao longo do tempo até entrar na universidade... sempre foi isso que fui sofrendo de preconceito, nunca foi algo que me marcou, porque sempre tive sorte de lidar com pessoas com mente aberta e sempre que encontrava uma pessoa mais preconceituosa afastava-me (...)".* Tal discurso, pode levar a perceber que o apoio de pessoas mais próximas tem um grande impacto na forma como os indivíduos durante o crescimento encararam tentativas de terceiros de afetar negativamente o homossexual.

Importa salientar o testemunho do **Participante 10**, no qual questões de época temporal foram relatadas *"Foi relativamente tranquilo (...) mas na altura, sabes que já vai há muitos anos atrás, nessa altura não se falava muito de bullying, nós defendíamos-nos, se alguém nos chamava algum nome tu davas-lhe um murro e logo a seguir já estava tudo bem, fazíamos as pazes e passou... não existia muito este termo de bullying. Portanto, eu não posso dizer que senti, porque não. Se tivesse de ir jogar futebol, ia jogar futebol, se tivesse que brincar com as meninas, brincava com as meninas, era tudo muito tranquilo, não foi assim nada de muito extraordinário."*

O **Participante 1** refere, também, não considerar ter sofrido muito ao longo dos seus anos formativos, embora o *bullying* existisse *"(...) não queria saber e não olhava para aquilo que as pessoas diziam. Quem mais discriminava eram rapazes, muito... raparigas nunca houve nenhuma que me chamasse algum nome ou assim... foram sempre rapazes, seja bullying verbal, seja bullying físico foram sempre rapazes... isto no meu básico, depois no secundário já não queria mesmo saber... no básico passei alguns momentos assim menos bons (...) e outras pessoas que chamavam "peneiro" (...)".* Note-se que foi enfatizado pelo Participante a questão do *bullying* que sofreu ter sido

por parte de jovens do sexo masculino. Importa referir que Hall & LaFrance (2012) salientam que a utilização de termos depreciativos, especialmente por rapazes baseia-se na necessidade de inclusão e de se afirmar como heterossexual.

Importa referir, no caso do **Participante 13** que o facto de ter um familiar homossexual ajudou na fase em que se assumiu e descobriu *“Eu tenho a sorte de ter na família também um primo que é gay, portanto quando eu me assumi não foi muito difícil...”*.

5.2.2. Reações de terceiros

Os participantes relataram a forma como o tema da orientação sexual foi sentido pelas pessoas próximas, estando incluídas quer familiares, quer amigos. De forma detalhada, os entrevistados transmitiram aquilo que lhes foi dito no momento em que pessoas importantes nas suas vidas ficaram a saber que seriam homossexuais.

5.2.2.1. Reações de familiares

Tal como salientado anteriormente, referências por parte dos participantes foram feitas relativamente à reação por parte de familiares no que concerne à sua orientação sexual. Estas reações variam desde a aceitação e apoio incondicional até reações que levaram a alterações nas relações familiares.

O testemunho da **Participante 9** reflete uma reação imediata de quase rejeição, bem como o facto de essa reação ter por base aquilo que os outros iriam pensar *“Na altura quando contei à minha mãe, ela não aceitou bem... até pegou nas minhas coisas e atirou-as todas para cima da cama que ela... lá está, acho que foi mais por causa do que é que as amigas vão pensar... não propriamente ela, mas o que é que os outros vão pensar e ao início chocou um bocadinho, mas depois ao longo do tempo ela aceitou.”*. De salientar que a restante família teve uma reação positiva *“(...) de resto toda a gente aceitou bem”*, inclusive os avós, que surpreendeu pela positiva a Participante *“(...) Principalmente os meus avós também! Eu achava que eles não iam aceitar, como têm mais alguma idade e assim, mas aceitaram bem”*. O **Participante 1**, de forma semelhante relata que a mãe não reagiu bem no início, explicando que tal reação se devesse, talvez à educação tradicional que teve *“No caso da minha mãe, quando ela soube não reagiu muito bem... mas compreendo, porque se calhar foi a educação que ela teve e como era um tabu ela não sabia como lidar... depois a minha mãe começou a aceitar melhor e sempre me apoiou.”*

Da mesma forma, o **Participante 12** refere *“Tenho familiares que são mais retrógrados e na altura foram um bocado violentos a nível verbal, porque não queriam que fosse gay, mas quando perceberam realmente que era gay, perceberam que não havia nada a fazer e tinham de me aceitar...”*. Em contrapartida, o mesmo Participante relata uma

reação positiva, por parte de uma prima, que o encorajou a ser feliz “(...) *tenho uma pessoa muito especial na minha família que é a minha prima (...) ela disse-me “eu tenho muito orgulho em ti, só quero é que sejas feliz, não me interessa com quem tu estás, quero é que estejas bem!”*”. A par do enunciado, o **Participante 7** relata “*a minha mãe reagiu de uma forma muito natural*”.

Especial atenção à reação da mãe da **Participante 14** que, pelo facto de não ter aceitado a orientação sexual da filha, a obrigou a ir para uma igreja para efetuar um procedimento denominado “cura gay” “(...) *minha mãe chegou a descobrir uma vez, mas depois ela meio me mandou para a igreja e internalizou que eu tinha a cura gay... depois disso a gente nunca mais tocou no assunto...*”, sendo que neste momento considera que a filha está “curada”. Note-se que, segundo Clarke et al. (2010), o pensamento científico evoluiu e, com isso, a ideia de que a homossexualidade constituía uma disfunção neurológica foi desmistificada, no entanto, ainda existe a convicção, por parte de algumas pessoas e religiões que a homossexualidade é uma doença passível de ser curada.

A **Participante 11** nasceu de um casamento lésbico, no entanto, as mães acabaram por se separar, sendo que uma delas casou com um homem, posteriormente. Note-se que a reação da mesma foi negativa e violenta quando descobriu a orientação sexual da filha “*foi um horror... eu levei uma surra da minha mãe do Brasil, até então a minha mãe biológica que está aqui em Portugal não sabia da situação, levei uma surra da minha mãe do Brasil, ela me expulsou de casa... apesar de ela também ter passado essa situação, ela não aceitava, ela dizia que aquilo era inaceitável e que em outras palavras “Deus não permite”, então foi aí que começou... depois da separação com a minha mãe biológica ela não se envolveu com mais nenhuma mulher, acho... então ela não aceitava de nenhuma das formas...*”. Por outro lado, refere o apoio por parte dos primos e do marido de uma das mães “(...) *bem, eu tive o apoio do meu pai, o que casou com a minha mãe do Brasil... primos, tive apoio total, todos me disseram que aquilo não era errado (...)*”.

Nas duas situações, isto é, no caso da **Participante 14 e 11**, a religião teve um papel preponderante na reação de alguns familiares. Note-se que Rios (2002) refere que a homossexualidade é condenada em passagens da bíblia.

Destaca-se o testemunho do **Participante 5** “*Hoje, a minha mãe sabe e eu falo com ela na boa, mas o meu pai não. Imagina, eles sabem, mas eu não costumo falar muito sobre o assunto. Mas eu também nunca tive essa necessidade de explicar para ninguém, desde que saiba o que eu quero, não importa se a família concorda ou não... claro que é sempre bom ter a família do nosso lado e a minha mãe sempre esteve... e o meu pai também, mas sempre foi muito mais fechado... eu acho que é geral, os homens têm sempre mais aquela ideia de “temos de ser fortes, temos de ter esta masculinidade”. Acho que pessoas do sexo masculino é sempre mais difícil lidar com estas questões, eu percebo... é a maneira como a sociedade molda as pessoas, mas é injusto para conosco*”. O Participante refere, como Kite e Whitley (1996), que homens tendem a ter uma percepção mais vincada acerca dos géneros.

Em contrapartida, o **Participante 6** refere que o pai aceitou melhor que a mãe e justifica que, embora o pai tenha tido uma educação rígida e conservadora, sempre foi mais mente aberta e antissistema, para além de ter crescido num meio mais urbano, ao passo que a mãe cresceu num ambiente mais fechado e pequeno “*O meu pai acho que já estava um bocado mais à espera... o meu pai cresceu num meio mais urbano do que a minha mãe... apanhou ali os anos 60, o pessoal a fumar droga, os hippies... e o meu pai sempre teve a mente um bocado mais aberta, ainda por cima veio de uma família conservadora, testemunhas de jeová, então já é o tipo de pessoa que já tem mais aquele pensamento antissistema, de questionar os dogmas da sexualidade, da família (...). A minha mãe cresceu no campo, claro que é um background diferente (...)*”.

5.2.2.2. Reações de amigos

Em paralelo ao relato das reações por parte de familiares, os participantes referem, também, as reações que os seus amigos tiveram quando souberam da sua orientação sexual. Note-se que, em geral, estas reações foram bastante mais positivas e marcadas pela compreensão e apoio. No entanto, existem relatos de perda de amizades em função do tema associado à orientação sexual.

Relativamente a reações consideradas pelos próprios mais positivas, o **Participante 7** refere “*(...) a primeira pessoa a quem eu contei foi a minha melhor amiga que é como uma irmã para mim... fui visitá-la a casa, falamos do curso e eu larguei a bomba “eu acho que me estou a interessar por um rapaz”, ela ficou um bocado surpreendida, mas aceitou muito bem, foi incansável, deu um apoio incrível (...)*”. Neste seguimento, também o **Participante 2** explica que a nível de amizades, tudo permaneceu intacto “*Em relação aos meus amigos, senti tudo igual, nesse sentido não mudaram comigo, não senti nada de acabar amizades ou assim por causa deste assunto.*”. Contrariando o pensamento de que indivíduos do sexo masculino tendem a ter uma atitude mais negativa face a homossexuais, o **Participante 1** refere “*na minha turma do secundário, a maior parte eram rapazes, só tínhamos duas raparigas na turma e foi super tranquilo, (...) eram brincadeiras e foi super importante para mim para me sentir bem.*”. Note-se que tal referência contraria o que é explicado por Herek (2000), isto é, que indivíduos do sexo masculino tendem a perceber a homossexualidade de forma mais negativa que indivíduos do sexo feminino.

Noutro sentido, note-se que o **Participante 6** afirma “*A nível de amizades, já perdi amizades por causa disso, sem dúvida... ou no mínimo já se mudaram amizades, de amizades próximas para amizades conhecidas por causa destas questões...*”. Neste seguimento, a **Participante 14** salienta também ter perdido uma amizade por motivos de orientação sexual “*eu acho que uma colega quando descobriu, ela não falou mais comigo e ela era da igreja evangélica (...)*”, notando-se, uma vez mais, o papel da religião neste processo.

5.2.3. Percepções e identidade

Os participantes foram questionados sobre se consideram que outras pessoas conseguem deduzir a sua orientação sexual no momento em que os conhecem, isto é, se a vertente visual, a sua forma de falar, maneirismos, entre outras, podem influenciar a opinião de terceiros relativamente à orientação sexual do participante. Assim, nesta subsecção inserem-se informações dos participantes relativamente às percepções dos outros acerca da orientação sexual dos mesmos após falar e/ou conviver. Para além do enunciado, note-se que os testemunhos ajudam a entender a percepção que os participantes também têm de si próprios, dado que a questão colocada permitiu uma reflexão dos mesmos no que concerne à sua expressão de género. Os resultados variam desde participantes que referiram que os outros se conseguem aperceber da sua orientação sexual, a participantes que confessam não saber qual a percepção de terceiros relativamente a este tema.

A **Participante 9** relatou não considerar que terceiros deduzam qual a sua orientação sexual sem a própria o dizer, isto é, apenas pela aparência, modo de falar, entre outras questões os outros não conseguem formular uma opinião acerca da orientação sexual da mesma “(...) só se eu disser”.

Por sua vez, o **Participante 13** afirma não saber bem qual a percepção dos outros e que tal pode depender da sensibilidade para a questão da homossexualidade “*Eu também gostava de responder a essa pergunta, mas não sei... eu parto sempre do princípio que é nítido, mas eu acho que também depende da sensibilidade das pessoas para o tema...*”. No entanto, explica que não se “retraí” dependendo do ambiente em que se encontra “*Eu a partir de determinada altura eu comecei a... também depende do contexto em que estou... e se eu sinto que estou num contexto em que há abertura para isso e eu estou completamente à vontade, eu sou capaz de fazer uma piada gay ou fazer um trejeito, coisas que as pessoas identificam logo se sou gay ou não, ou falar de algum namorado, faço com bastante naturalidade e como sei que vem naturalidade do outro lado, acabo por não sentir se houve um choque ou não. Eu acho que mesmo sendo discreto mando alguns sinais, porque eu hoje em dia faço questão que as pessoas saibam... quer dizer, não é que saibam, mas quero sentir que sou eu próprio!*”.

De forma mais confiante em relação à percepção dos outros relativamente à sua homossexualidade, o **Participante 12** afirma “(...) *Eu tenho uma bandeira invisível que simplesmente torna difícil alguém olhar para mim, inclusive pelo meu estilo e não perceber que eu sou gay... Eu acho que tudo em mim leva as pessoas a assumir... pelo feedback que me têm dado, amigos meus... não é que eu seja aquele gay mesmo assim muitooooo excêntrico, mas que eu adoro! Mas também não sou aquele heteronormativo... mas dá para perceber, gesticulo muito, a minha voz... tenho uma voz livre, que vai mais para cima, muito expressiva e num homem clássico não tem isso...*”. Neste sentido, no que

concerne à voz, note-se que Fasoli & Hegarty (2020) explicam que indivíduos do sexo masculino, se apresentarem voz mais aguda, podem ser percebidos como homossexuais.

Ao nível de ideias pré-definidas acerca de homossexuais, o **Participante 15** explica, salientando, no seu caso, também, por exemplo, os maneirismos *“há aquilo a que se chama das ideias pré-feitas e nós, a certa altura, acabamos sempre por encaixar em alguma delas... imagina, quais é que são as ideias pré-feitas em que eu encaixo...provavelmente o facto de poder ter alguns gestos que podem ser mais femininos e que as pessoas podem associar, embora eu tenha amigos que têm exatamente esses gestos, ou às vezes mais que eu e são heterossexuais, mas ainda assim há sempre esse match entre ideias pré-feitas... a questão, por exemplo, de associar alguns gestos, não gostar de futebol e gostares de moda e teres mais amigas do que amigos, então as pessoas começam a desconfiar e, portanto, eu sinto que as pessoas quando falo sobre isso, as pessoas na generalidade que interagem comigo, pelo menos já desconfiam.”*

No seguimento das ideias pré-definidas, a **Participante 4** acrescenta, no seu caso a questão de utilizar o cabelo curto *“Eu acho que neste momento é um bocadinho mais pelo estereótipo de ter o cabelo curto que outra coisa, mas se eu tivesse o cabelo grande eu acho que não (...) Está muito relacionado com as regras de normalidade e de sociedade”*.

O **Participante 12** explica *“Isto passa simplesmente pelo que as pessoas acham, porque a nossa sexualidade não se exprime da forma como a gente se expressa. Quando falo com familiares é um bocado isso, eles não têm problemas de aceitar a homossexualidade, mas alterações de padrão tradicional.”*. Neste mesmo sentido, e por tudo o que foi referido, atente-se ao que é salientado por Sheehan et al. (2020) relativamente à expressão de género, afirmando que esta expressão pode ou não estar de acordo com os padrões de comportamento e características – por exemplo, maneirismos, voz e vestuário - socialmente definidos como “masculinos” ou “femininos”. Esta última citação leva-nos a crer que quebrar os padrões de género, agir de forma diferente daquilo que a sociedade define como “normal”, para cada sexo, influencia a ideia que as pessoas podem criar sobre a orientação sexual do outro. Essa identidade que contraria padrões pode ser o fator chave para a não aceitação por parte de alguém.

Relativamente à identidade de género, tal como Oliveira (2020) refere que esta consiste numa construção pessoal, ou seja, é um conceito que ultrapassa o que se entende como sendo “feminino” ou “masculino”, ainda o **Participante 12** refere, ao nível da sua identidade de género que *“E se me perguntares qual é a minha identidade de género, eu não te sei dizer... se eu estou confortável com o meu género, estou, mas estou confortável com o meu género a nível social, não! Eu às vezes não me sei identificar, mas eu acho que o problema não está em mim, mas como a sociedade está construída... eu acho que o problema é a desconstrução de género que tem de haver neste momento que já está mais que na altura, porque... eu se calhar até me vejo como homem, mas o género masculino tem de ser desconstruído, assim como o feminino! Ou seja, tem de haver uma liberdade de género muito maior!*

Eu não me enquadro no padrão feminino, porque eu não me sinto mulher, mas eu sinto-me feminino, eu enquadro-me no padrão masculino porque me sinto homem, mas não me sinto masculino, então é muito estranho... não é no meio, não é cinzento, é para além disso... então não sei propriamente fazer uma identificação de género em mim, mas eu acho que é por causa dos padrões que estão impostos atualmente... que já estão a ser desconstruídos felizmente.”

5.3 Discriminação

Foram estudadas as referências dos participantes relativamente à perceção geral de discriminação associada à homossexualidade, bem como possíveis experiências de discriminação associada ao mercado de trabalho, sendo que os entrevistados referem, com detalhe, momentos das suas vidas enquanto trabalhadores nos quais sofreram algum tipo de discriminação, sendo que esses relatos variam desde a altura de R&S até ao período pós-contratação. Note-se, ainda, que os intervenientes da referida discriminação também variam, desde colegas de trabalho a superiores. Para além do referido, é salientado o papel da expressão, de aspetos visuais no que concerne à discriminação.

5.3.1. Perceção geral

Na subcategoria "Perceção geral" inserem-se as informações dos participantes referentes à sua perceção de existência de discriminação, bem como as razões inerentes. Relativamente a esta perceção, foi estudada a questão da sociedade em geral, bem como a discriminação, em específico, no mercado de trabalho.

5.3.1.1. A sociedade

São salientadas referências dos participantes relativamente à sua perceção sobre a existência ou não de discriminação na sociedade em geral, sendo esta perceção acompanhada dos motivos que levam os entrevistados a crer que a discriminação constitui uma realidade presente na sociedade. Neste caso, 100% dos participantes consideram existir discriminação, sendo que as razões para tal variam, por exemplo, desde os comentários negativos a que os entrevistados estão sujeitos no dia-a-dia a determinadas notícias que saem nos *midia*.

Como salientado, todos os entrevistados manifestaram opiniões semelhantes no que concerne à existência de discriminação na sociedade, na atualidade. O **Participante 1** afirma que *“Existe... existe muito... claro que não tão radical como antigamente, mas infelizmente ainda existe...”*. Neste sentido, note-se que Beleza (2010) explica que, embora já tenham ocorrido mudanças para que exista um maior respeito pelas diferenças, os preconceitos acerca dos indivíduos que não

correspondem ao conceito daquilo que é tido como natural e normal permanecem. Grunewald et al. (2020) acrescenta que ainda nos dias de hoje, indivíduos que pertencem a minorias sexuais constituem um grupo-alvo de discriminação significativa.

O **Participante 1** explica que Portugal já fez progresso no que concerne à discriminação e que existem países onde tal não se verifica “(...) e em alguns países é muito mais notório. Em relação a Portugal, acho que está muito mais liberal...”. No que concerne ao caso específico de Portugal salienta-se a matéria legal referida de proibição de discriminação e promoção da igualdade, bem como as associações criadas no sentido de lutar pelos direitos de minorias sociais, inclusive minorias sexuais.

O **Participante 12** considera, tal como outros participantes, que alguns indivíduos que exprimem comentários desagradáveis são homossexuais que não têm coragem de assumir que o são “(...) Acho que ainda vai continuar a existir por muitoooo tempo, acho que vai sendo cada vez menor, acho que as pessoas que têm ódio, cada vez vão ter uma voz mais pequenina, mas isso não significa que o ódio não continue lá dentro, até porque na minha perspetiva, grande parte do ódio, da homofobia vem de pessoas que são homossexuais e não têm força para o fazer... e acha que a liberdade dos outros está a tirar a liberdade dessas próprias pessoas, está-lhes a tirar espaço para elas se conseguirem esconder e isso dá-lhes ódio...”. Tal testemunho leva a entender que parte da não aceitação pode vir mesmo da comunidade homossexual. O mesmo Participante salienta, ainda, que um motivo para a existência de discriminação é a “masculinidade tóxica” “(...) o grande problema disto tudo acaba por ser uma sociedade ainda machista, muito tradicional, responder aos padrões, às vezes não é a questão de seres gay, podes ser gay mas “comporta-te como um homem”, mas o que é comportar como um homem? Há aqui uma masculinidade muito tóxica, uma pegada muito masculina na sociedade que tem de ser eliminada aos poucos”.

O **Participante 5** enfatiza, por exemplo, o papel das notícias, comentários aos quais é sujeito no dia-a-dia, justificando, deste modo, o porquê de considerar que existe discriminação “(...) é só abrir as notícias, até inclusive alguns políticos (...) Sim, as notícias, a tua experiência também... por exemplo, já me aconteceu estar no Porto de mão dada com um rapaz e chamarem-me tudo e mais alguma coisa... comentários que tu vês nas redes sociais que é ridículo... há uma notícia qualquer sobre homossexualidade e para aí 90% são comentários de ódio, principalmente em Portugal e normalmente muito mais vindo de homens do que de mulheres...”.

Note-se o papel dos estudos e documentos científicos, o **Participante 15** afirma “Bom, primeiro os estudos, eu costumo estar relativamente atento aos inquéritos feitos pela Comissão Europeia e pela ILGA Europa, em que realmente revela que ainda continua a existir discriminação, por isso essas conclusões de estudos para mim são as mais evidentes e depois também alguns artigos científicos em que falam muito sobre isso (...)”.

O **Participante 1** salienta, ainda, o facto de existirem paradas gay como um reflexo da discriminação ainda vivenciada pela comunidade, no entanto refere o papel negativo que as referidas marchas podem ter ao nível dos estereótipos criados acerca dos homossexuais “O facto de ainda precisar de existir paradas gays a lutar contra a discriminação... mas a cada ano que passa, acho que nessas paradas estão a ridicularizar um bocado, porque há uma grande diferença entre ser homossexual e ser “bicha afeminada” e acho que nessas paradas agora existem mais “bichas afeminadas” do que propriamente gays, e as pessoas começam a ver os gays como “bichas afeminadas”... por isso, eu concordo que mostres o teu orgulho, mas há certos limites. Estão, por vezes, a mostrar coisas que não são assim na realidade e acho que acabam por exceder alguns limites”.

O atual tema relacionado com a dádiva de sangue foi, também, mencionado pelos participantes. O **Participante 15** afirma “olha uma muito recente tem a ver com a doação de sangue, ou seja, eu sou dador de sangue desde que andei na faculdade, desde os 18 anos e agora há pouco tempo o facto de um rapaz de arquitetura em Lisboa foi negado de dar sangue por ser gay... isso já me aconteceu uma vez quando decidi dizer ao senhor que era, tinha para aí uns 27 anos... eu dou sangue desde os 18 anos e nunca houve qualquer tipo de problema, no ano passado quando disse o médico decidiu que não era adequado dar... agora já foi alterado e a ILGA está a trabalhar nisso... mas para mim a doação de sangue é das questões mais evidentes quando a orientação sexual está no mesmo “saco” que a prostituição, dependência de drogas, relações sexuais não protegidas... acho que é uma questão bastante evidente...”

O papel da religião, mais uma vez se torna relevante no que concerne à perceção de existência de discriminação, a **Participante 14** explica “Muitas pessoas, elas deixam de olhar para a vida delas para olhar para a vida alheia e às vezes a vida alheia não segue o padrão que elas seguem e pronto... é diferente, há coisas que não são aceitáveis por ser diferente, por causa da religião, porque na bíblia delas, o Deus delas... na religiosidade delas não cabe algo diferente, é como se o amor se definisse como o homem e mulher, como diz na bíblia, como sempre foi... a gente nasce, cresce, trabalha, casa, tem filhos e morre... todo esse padrão, muitas pessoas ainda pensam assim (...) São coisas que são da mentalidade das pessoas, mente fechada, são questões de religião, são questões que são enraizadas quando a pessoa nasce...”

5.3.1.2. O mercado de trabalho

Os participantes também referiram aspetos relacionados com a sua perceção sobre a existência ou não de discriminação no mercado de trabalho. Neste caso, os resultados não foram unânimes, ao contrário do que se verificou na análise da perceção de discriminação na sociedade. No caso do mercado de trabalho, aproximadamente 47% dos entrevistados afirmam que existe discriminação, por sua vez 40% apresentam algumas dúvidas, não tendo uma visão tão “firme” como os anteriores e, por fim, cerca de 13% consideram não existir discriminação no mercado de trabalho.

O **Participante 13** exprime que eventualmente poderá existir discriminação no mercado de trabalho explicando “Se existe ainda homofobia na sociedade, no contexto de trabalho também terá de haver... se bem

que hoje em dia acho que já há mais responsabilização social da parte patronal. Mas como também temos muitas micro e médias empresas, também não sei como chegará a ser... também estou a pensar no contexto de uma cidade grande, acredito que em cidades mais pequenas onde existam micro empresas acho que aí deve haver situações de homofobia mais evidentes". Também o **Participante 7** enfatiza a questão da responsabilidade social das empresas *"(...) isso depois já varia muito de caso para caso. Algumas empresas têm uma boa política de inclusão... considero que estas empresas agora tecnológicas estão muito ligadas a esses valores, que se preocupam com o bem-estar dos colaboradores, a felicidade no local de trabalho..."*. No seguimento do que foi salientado pelos participantes, destaca-se a Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) que tem como missão a promoção da diversidade e inclusão nas organizações portuguesas, bem como na sociedade em geral (APPDI, 2020a). No entanto, de acordo com Pacheco (2014), apesar dos avanços recentes ao nível da promoção da diversidade, as organizações ainda são avessas à mudança e influenciadas pela cultura envolvente.

Por sua vez, o **Participante 12** afirma existir discriminação por motivo de vergonha no trabalho *"(...) eu acho que as empresas podem achar que contratar uma pessoa homossexual pode ser motivo de vergonha, podem ter vergonha, aquele pensamento de "eu não tenho nada contra, mas no trabalho..."*. Para além do referido, salienta que homossexuais são associados a características negativas, como explica *"(...) um homossexual é sempre visto como fraco, incompetente, predador sexual, porque parece que um homossexual só sabe falar de sexo... também são os homossexuais que apanham doenças sexualmente transmissíveis... então há sempre uma carga pesada que a empresa vê numa pessoa homossexual, acha sempre que a empresa pode ficar mal, podem ser menos profissionais (...)"*.

O mesmo participante acrescenta, ainda, que no que concerne aos transgéneros, de entre os quais estão incluídos os indivíduos transsexuais, a discriminação no recrutamento será superior *"Eu acho que até neste momento se pegasses pela dificuldade de empregar uma pessoa trans, ui! Aí é que tinha pernas para andar (...)"*. Também o **Participante 6** refere a dificuldade de empregar a comunidade trans *"(...) a empregabilidade da comunidade trans já é um tópico por si só dentro deste, não se compara à de mais nenhum outro grupo... a comunidade trans tem muito hábito de recorrer à prostituição para sobreviver... porque os empregadores não querem vê-los a representar a marca, no atendimento ao cliente..."*. De acordo com Badgett (2009), determinados estudos concluíram que estes indivíduos poderão sofrer mais discriminação do que a comunidade LGB.

Destaque para o testemunho do **Participante 1** que salienta não ter perceção de discriminação associada à homossexualidade no mercado de trabalho, explicando que muitas vezes o medo de discriminação a nível laboral não passa de um receio intrínseco *"(...) Às vezes é tudo psicológico, é o que nós imaginamos e pensamos... tentamos que não aconteça e na realidade acaba por ficar tudo bem, mas na tua cabeça não e acabas por esconder e por não seres tu"*. Devido ao medo de sofrer discriminação por

motivo de orientação sexual, de acordo com Calile (2019), por vezes, os indivíduos acabam por esconder a sua orientação sexual.

5.3.2. Aspetos visuais

Informações referentes à percepção dos participantes ao nível da influência que aspetos visuais podem ter na discriminação foram recolhidas. Salienta-se que 100% dos entrevistados referiram o papel preponderante dos aspetos visuais na discriminação, sendo que tal revela à primeira vista, os padrões de “normalidade” definidos pela sociedade que são quebrados. No entanto, é considerado que alguns aspetos já são mais aceites na atualidade. Note-se o testemunho do **Participante 13** *“Mas hoje acho que já é mais aceite um homem com unhas pintadas, é tudo uma questão de transgressão de códigos de imagem que nem têm de estar associadas a gays, há homens hétero que pintam as unhas, por exemplo”*.

No que concerne a aspetos visuais, destaca-se que, segundo Blashill & Powlishta (2009), mulheres homossexuais estando associadas a comportamentos mais masculinos do que as mulheres heterossexuais, vão contra os padrões sociais, sendo que tal leva à discriminação. Assim, se a mulher homossexual tiver comportamentos mais “femininos”, a discriminação tende a diminuir, dado que vai ao encontro do que é tido como “natural” e o mesmo acontece para homens homossexuais. De acordo com Sheehan et al. (2020), quando se fala em ir contra padrões comportamentais e características fala-se, por exemplo, de maneirismos, voz e vestuário não concordantes com aqueles que são definidos socialmente como “masculinos” ou “femininos”.

O **Participante 12** explica que o problema da discriminação é sobretudo a quebra de padrões heteronormativos *“(…) o problema aqui não é ser homossexual, eu acho que o problema aqui é ser queer⁶, tu até podes ser gay, tens é de ser heteronormativo. O problema é ter de cumprir os parâmetros... o homem usa o cabelo curto, o estilo tem de ser clássico... há todo um estilo de roupa, o que é que tu ouves, para onde tu vais, o que é que tu vestes, com quem tu andas (...)”*.

Neste seguimento, atente-se ao testemunho do **Participante 5** no qual refere os maneirismos associados ao que se entende por “feminino” e “masculino” *“(…) mas o que lês em fóruns, na internet, tu percebes que há pessoas assim... que vão discriminar por... aqui já nem é por ser homossexual, é por ter gestos mais femininos, ou a mulher ter uns gestos mais masculinos”*.

⁶ O conceito “queer” pode ser definido como “anormal” ou “estranho”. Ao longo o tempo, o termo “queer” tem sido usado como uma expressão contra pessoas em que, por exemplo, o seu género ou sexualidade não correspondem ao padrão socialmente definido (UCDAVIS, 2020)

Para além dos maneirismos, a questão do vestuário pode, também, influenciar a discriminação, o **Participante 8** refere *“porque o homem tem de vestir certo tipo de roupa, a mulher tem de vestir outro tipo de roupa. Se um homem, por exemplo, usa a cor cor-de-rosa, já é motivo de conversa, já faz um bocado de confusão a muita gente, como se cores definissem pessoas, mas há pessoas que ligam muito a isso... ou, por exemplo, um homem ter uma roupa mais feminina, por exemplo, que a roupa seja para homem, mas ter umas penas ou algo do género, já é motivo de achar que a pessoa é homossexual... ou uma mulher com uma roupa mais masculina... apesar de que cada pessoa tem o seu estilo, tem a sua maneira de vestir...”*

O **Participante 7** refere que podem existir empresas que não querem ter uma pessoa com um aspeto visual fora da “norma” para estar em contacto direto com o cliente *“(...) isso pode ter influência sim, porque se for uma empresa que necessite de alguém para ter contacto com pessoas, pode não querer isso, porque tem receio de passar a imagem errada da sua empresa para o exterior ou para clientes, etc... e isso é uma coisa muito errada...”*.

A questão das pessoas trans foi abordada no que concerne à questão visual, o **Participante 6** refere *“(...) Existe um bias em relação aos corpos atípicos e expressões e identidades de género que não estejam de acordo com o que é o homem tradicional e a mulher tradicional...”*. Em algumas investigações da população, note-se que a definição de indivíduos transgéneros, de acordo com Badgett (2009), podia variar desde incluir qualquer indivíduo variante de género - incluindo travestis e indivíduos do sexo masculino com características identificadas como “femininas”, tendo em conta os padrões socialmente definidos -, a apenas considerarem transsexuais.

A **Participante 4** justifica que um homem, sendo mais “feminino” ou uma mulher sendo mais “masculina”, mais facilmente leva os outros a crer que a sua orientação sexual é homossexual, no entanto isso nem sempre é verdade *“Se fores encontrar uma pessoa que seja homofóbica, claro que essa pessoa vai discriminar pessoas que pareçam mais “bichas” ou “machonas”, é mais fácil de achares que essa pessoa é homossexual. E a pessoa até pode nem ser homossexual, pode só gostar daquele estilo de roupa, gostar daquele estilo de cabelo, ter maneirismos mais femininos ou mais masculinos e mesmo assim ser heterossexual... mas na sociedade já está implementado que esses padrões são de pessoas homossexuais”*.

5.3.3. Expressão

Na subcategoria "Expressão" inserem-se as informações dos participantes referentes à sua expressão ao nível da orientação sexual, especificamente, no mercado de trabalho. Nesta, estão englobadas referências relativamente à expressão da orientação sexual no contexto de trabalho em geral, após contratação, bem como a expressão ao nível dos processos de R&S.

5.3.3.1. Expressão após contratação

Foram estudadas referências dos participantes relativamente à expressão da sua orientação sexual, assim como da sua identidade visual após contratação. Foram recolhidos diferentes testemunhos, variando desde os entrevistados procurarem reprimir estes aspetos, à expressão livre dos mesmos. Para além disso, alguns participantes referem que em alguns trabalhos se sentem mais confortáveis do que noutros relativamente a esta questão.

O **Participante 13** refere que, revelar ou não a sua identidade, sentir-se à vontade ou não, depende do contexto de trabalho em que está, referindo ainda o facto de ter estado grande parte da vida ligado às artes *“Como professor de yoga nem foi bem revelar, nós partilhávamos tudo como grupo de amigos e isso tornou-se evidente... Depende do contexto, do quão gay friendly o trabalho é, ou seja, depende do quão aberto a essa questão o trabalho é... Também tive a sorte de trabalhar em contextos mais virados para as artes (...) depois quando trabalhei no contexto dos filmes, a pessoa que me contratou era gay, portanto eu estava aberto para esse assunto, depois deixei essa produtora e fui para outra e tive uma colega que percebeu imediatamente e puxou por isso e deixei de esconder... e era uma coisa natural... não senti assim grande repressão dos ambientes de trabalho... depois esse trabalho, vendedor, eu nunca revelei, não por opressão homofóbica, mas porque era um trabalho com o qual eu não me identificava e eu funciono um bocadinho assim, se eu não me identifico e se eu não me sinto bem tratado como ser humano, jamais havia contexto para eu revelar algo tão íntimo. Neste último lugar onde eu estou a trabalhar, o patrão é gay, mais um colega é gay, sempre houve essa abertura, por isso nem sequer foi uma situação”*. Relativamente à vertente artística, o participante refere que nessa área existe mais liberdade para as pessoas se expressarem *“(...) porque estamos a falar de criatividade e por alguma razão, os gays costumam ser bastantes criativos, vê-se sempre muitos gays na área da moda, das artes do espetáculo, portanto sempre senti que fosse um ambiente mais aberto a isso”*.

Por sua vez, note-se que o **Participante 12** explica que, a nível laboral, sente-se um pouco reprimido no sentido de expressar mais a sua identidade, salientando os papéis vinculados de género e não tanto a orientação sexual, quando esteve num trabalho no qual tinha contacto direto com o cliente *“(...) e é mais essa liberdade de expressão, esse espírito criativo que acaba por ser muito limitante, então é mais esse impacto que eu tive em relação ao trabalho... eu não posso andar de unhas pintadas no trabalho, eu não posso pintar o cabelo no trabalho... Eu na altura tinha o cabelo comprido, tinha de andar sempre com ele amarrado, o meu piercing tinha que ser escondido... a nível da roupa, tudo bem, acaba por ser uma farda, era rececionista, tudo bem... mas havia aqui coisas que não pediam às raparigas... as raparigas podem usar brincos, mas os rapazes não podem usar brincos, as raparigas podem ter o cabelo comprido, os rapazes que têm o cabelo comprido têm de o prender, as raparigas podem pintar o cabelo, os rapazes não podem pintar o cabelo, então há aqui quase uma regra de género que tem de ser cumprida, acaba por não ser a parte da orientação sexual, pela minha experiência, mas tem de ser os “gender rules”, tem a ver com a expressão de género...”*. Em contrapartida, o mesmo participante fala de uma outra experiência profissional - operador de call center - na qual sentiu mais liberdade de expressão, no entanto, salienta que, ao contrário

da outra experiência profissional abordada, nesta não estaria em contacto direto com o cliente “(...) por incrível que pareça, onde eu tive mais liberdade de expressão foi no call center, na altura tinha um estilo mais metaleiro, nunca houve problemas com o meu estilo de roupa, com as minhas cores de cabelo, com os meus penteados e eu cheguei a entrar lá com uma crista azul! Nunca houve problemas com o meu estilo, porquê? Por que o cliente também não via... tudo é para agradar ao cliente... eu não me incomodei muito com isso, porque de certa forma estava no meu ambiente de trabalho e tinha a minha liberdade de expressão (...)”. Já no que concerne a falar sobre o tema da orientação sexual, o participante refere que se sentia melhor no outro trabalho na Fundação “(...) sempre tive conversas com os meus colegas sem problema nenhum... eu com os meus colegas nunca precisei de assumir, na fundação”.

Relativamente à experiência do **Participante 6** este explica que no trabalho em que se encontra, call center, fala abertamente e consegue ser ele próprio, no entanto, justifica que tal é possível, em parte, pela abundância de pessoas LGBT que existem “Em contexto de trabalho consigo ser eu, faço piadas até sem abusar sobre isso, é super na boa, um colega meu que também era gay já não trabalha lá, mas tenho colegas lésbicas e falam livremente das suas namoradas, é como as outras pessoas falam da família... existe assim um trato natural do assunto, mas lá está, é muito devido à abundância de pessoas LGBT, eu acho que num seio de trabalho mais típico, por norma mais conservador, imagino que seja muito diferente... acho que depende do tipo de trabalho em que estás, eu estou num trabalho em que ninguém se quer preocupar demasiado, o salário não é alto, a motivação geral não é muita... cada pessoa está um bocado na sua...”. Assim, tanto o **Participante 12** como o **Participante 6** referem a liberdade existente em contexto de apoio ao cliente, sem contacto direto com o mesmo.

O **Participante 1** fala da sua experiência ao nível do mercado de trabalho, sendo que explica o porquê de se restringir, pelo menos em algumas ocasiões, salientando o facto de que estar num ambiente só de indivíduos do sexo masculino fazia com que não se sentisse tão à vontade para falar no início “Restrinjo-me, porque eu acho que desde sempre fui mais do género “concentra-te, porque precisas” e dentro do mercado de trabalho eu acho que fui um bocadinho “dentro do armário”, para não causar problemas, porque não queria problemas... Em todos os trabalhos, eu nunca falava, nunca desabafava, só se as pessoas viessem falar comigo... se me perguntassem ou assim, eu dizia. Num dos trabalhos, aconteceu a pessoa que estava comigo a trabalhar sentir algo diferente em mim e puxou o assunto e eu falei na boa e ela disse que era tranquilo. Noutra trabalho também falei, porque não me estava a sentir muito bem a nível pessoal e ainda não sabia separar bem as coisas, acabava por levar problemas pessoais para o trabalho e houve um dia que o meu patrão me perguntou o que se passava comigo e eu acabei por contar... já era algum tempo naquele trabalho e começou também a ser uma boa amizade lá dentro... depois disso ele foi muito tranquilo comigo, deu-me apoio... Noutra emprego eu era muito reservado, porque eram só homens e então, o meu responsável também veio falar comigo, porque já tinha reparado que era muito reservado, até no telemóvel e falou comigo e eu contei-lhe, depois desse responsável ir falar comigo, nunca mais me escondi, mesmo perante os outros... depois disso até ficaram melhores comigo, eu já me sentia muito mais à vontade com eles, já era eu, brincávamos uns com os outros (...)”. Apesar do receio que sentia da possível reação dos seus colegas, pelo facto de a *workforce* ser apenas constituída por indivíduos do sexo masculino, os seus colegas não o trataram de forma negativa depois de saberem que o

participante era homossexual. Tal contraria Herek (2000), quando diz que homens tendem a perceber a homossexualidade de forma mais negativa que mulheres. Para além do referido, note-se que o trabalho em questão era na área de logística, armazém, trabalho que, por envolver força física, poderia ser percebido como mais “masculino” e no qual o entrevistado, por ser homossexual, poderia não ser considerado adequado.

Destaca-se o testemunho do **Participante 7** marcado pela sua confiança e prontidão na resposta, na qual refere que se expressa livremente no trabalho atual, explicando a importância do papel de uma verdadeira política de inclusão *“Expresso-me livremente sim! Sem qualquer tipo de bloqueio atualmente (...) agora não tenho nenhum tipo de problema aqui! Depende muito da cultura da própria empresa. Há empresas que dizem “sim, sim, aceitamos toda a gente” e depois não é bem assim, enquanto outras de facto aceitam e onde te podes expressar livremente e há toda uma política de inclusão, para as pessoas se sentirem sempre seguras e livres no local de trabalho”*.

No caso da **Participante 14**, não se sente confortável em se expressar e falar da orientação sexual, neste sentido acaba por “seguir o padrão” por receio da não aceitação *“(...) não consigo ser tão aberta com as pessoas no trabalho... é assim, eu tenho amigas no trabalho, uma só sabe porque conversou comigo sobre isso, mas as outras eu não vejo necessidade de falar, até porque a maioria é hétero, casada, então quando elas falam de assuntos mais íntimos, eu fico calada, fico na minha, não me sinto confortável a falar sobre isso. Acho que as pessoas não aceitariam tão bem e poderiam me tratar diferente. Neste caso eu acho que sou profissional e como tem um padrão lá, é como se eu seguisse o padrão, então está tudo bem (...)”*.

5.3.3.2. Expressão ao nível de R&S

Para além das referências ao nível da expressão de identidade e comunicação livre no que concerne à orientação sexual após a contratação, referências dos participantes relativamente à expressão da sua orientação sexual, assim como da sua identidade visual durante os processos de R&S foram abordadas. Neste caso, note-se que os participantes se mostram mais reticentes em expressar-se ou falar da sua orientação sexual do que após serem contratados.

A **Participante 9** refere que em nenhum processo de R&S salientou alguma questão associada à sua orientação sexual, embora explique que, na atualidade, se sentiria mais à vontade para falar *“Se me perguntarem, eu digo... eu antigamente tinha mais vergonha, ou era medo do que as pessoas haviam de dizer, agora não, eu se tiver de dizer, digo (...) Sempre que vou a uma entrevista nunca digo, só se me perguntarem mesmo”*.

No que concerne à experiência do **Participante 13**, o mesmo refere nunca ter falado da sua orientação sexual e também se restringir um pouco a nível de identidade visual, no entanto, relativamente a este último aspeto, refere o pensamento estratégico por trás dessas escolhas, por forma a ir ao encontro do que considera ser o perfil procurado pelas empresas *“Também depende das questões que me estão a colocar. Primeiro, porque é uma coisa muito íntima minha, por isso nem estou a dizer que me sinto reprimido... nunca tive nenhuma situação em que, por exemplo, me perguntassem se sou casado, ter uma relação, onde me imagino daqui a 10 anos e pensar ou ter de falar “viver com o meu parceiro”... não me lembro de ter passado por nenhuma dessas situações... eu só revelo quando, por algum motivo, estou mais à vontade e acabo por falar nisso. Por exemplo, não ia com as unhas pintadas, retraía um bocadinho essa parte, mas eu podia ser hétero e ter as unhas pintadas e acho que mesmo se fosse hétero e gostasse de pintar as unhas, não o faria numa entrevista... eu nesse aspeto, nas entrevistas, tenho um lado muito estratégico e racional... eu vou lá é para ganhar, quero é que eles vejam a melhor imagem da pessoa que eles querem. Não vejo isso como uma opressão, digamos assim”*.

Note-se que o **Participante 8** explica que a nível de maneirismos, por exemplo, não se retrai nas entrevistas, procurando mostrar-se como é *“(...) Não me tento restringir ao nível dos meus maneirismos, nada... eu vou para lá da forma que eu sou, não mudo nada, até porque se eu for contratado até é uma forma de eu me sentir mais confortável após ter sido selecionado, não me iria sentir confortável estando eu numa entrevista a ser aquilo que eu não sou, para depois ser alvo de certos comentários... é mais eu tentar ser ao máximo aquilo que sou, para depois de estar lá dentro não sofrer consequências com isso (...)”*.

O **Participante 1** explica que era costume retrair-se pelo tipo de trabalho ao qual habitualmente se candidatava *“Retraio-me, porque alguns trabalhos que eu me candidatei acabavam por ser os típicos trabalhos de “homem”, armazém, logística... e se tu chegavas lá e fosses mais “feminino”, as pessoas podiam achar que não te enquadravas e achar que não era o trabalho ideal para ti. Se me perguntassem algo relacionado com relacionamentos não ia referir que era do sexo masculino, dizia “a pessoa que está comigo”, por exemplo, sempre adotei essa maneira de dizer as coisas”*. Mediante o que foi referido, salienta-se que um homossexual poderia não se enquadrar no tipo de empregos salientados, segundo Fasoli & Hegarty (2020), dado que homens homossexuais são tipicamente percebidos como mais femininos, havendo menor possibilidade de corresponderem a empregos definidos como mais “masculinos”.

Por sua vez, a **Participante 14** refere que também se retrai, tanto a nível de expressão da identidade visual como ao nível da orientação sexual *“(...) eu tento parecer mais profissional em questões de vestimenta, mais maquilhada, não ir tão natural... mas por questões visuais, parece que isso para as pessoas também conta muito (...) No recrutamento se me perguntassem alguma coisa, eu acho que dependia da pergunta... tinha medo que se fosse sincera pudesse ser prejudicada ou excluída, por questões não relacionadas com o que eu sou apta a fazer”*. Neste sentido, a participante salienta o receio da reação dos recrutadores se soubessem a sua orientação

sexual. De acordo com Pacheco (2014), indivíduos homossexuais podem sofrer discriminação em momentos de R&S, bem como posteriormente à contratação.

No que concerne à experiência da **Participante 11**, a mesma refere que já a questionaram diretamente se tinha namorado. Note-se que, de acordo com Fasoli & Hegarty (2020), é assumido que os indivíduos são, regra geral, heterossexuais e apenas são “reclassificados” quando alguma característica se afasta do padrão social de normalidade. Neste seguimento, a participante explica *“Não sei se por curiosidade ou por inconveniência do dono, do gerente ou por querer dar em cima quando vê a pessoa nova chegar faz essas perguntas “e o namorado?”, “e o marido?” (...) perguntaram “e o casamento?”, e eu disse “não sou casada, mas muito obrigada por perguntar” e ele insistiu “mas nem uma relação, nem um namorado, nem um compromisso que atrapalhe no trabalho?” e sem eu responder, ele concluiu “mas sabe que namorado tende a ser ciumento quando tem muitos rapazes no ambiente de trabalho, apesar que você vai trabalhar com mulheres”, naquele momento eu parei, olhei para ele e eu pensei “eu digo que tenho ou eu digo que não tenho?”, eu sorri para o rapaz e ele respondeu “então? Não é que seja uma questão importante” e eu falei “olhe, eu não tenho namorado mas mesmo que tivesse, seria uma namorada e eu acho que ela não teria problemas de eu trabalhar com outras mulheres”(...)”.*

Por fim, o testemunho do **Participante 2**, no qual refere que não se expressa livremente por receio de ser prejudicado *“Medo que possa prejudicar... idealmente não prejudica, mas ficamos sempre de pé atrás nesse sentido”*. Importa salientar que, de acordo com a EFE (2019), a manifestação da orientação sexual, bem como da identidade de género, sem discriminação, constitui um “direito humano inalienável”.

5.3.4. Vivências

Na subcategoria "Vivências" inserem-se as informações dos participantes referentes à sua vivência ao nível de discriminação em função da orientação sexual. Estão contempladas nestas vivências aquelas que ocorreram num momento posterior à contratação, bem como situações que os participantes tenham experienciado durante o processo de R&S.

5.3.4.1. Discriminação após contratação

Foram recolhidas referências dos participantes relativamente a situações de discriminação ao nível da orientação sexual e/ou da sua identidade visual após contratação. Note-se que, especificamente, o tema referente às experiências de discriminação por parte dos entrevistados após a contratação não foi contemplado diretamente no guião. No entanto, à medida que a conversa fluía, alguns entrevistados foram relatando situações concretas no

trabalho nas quais sentiram discriminação. Neste caso, cerca de 27% dos participantes relataram situações de discriminação vivenciadas pelos próprios em contexto laboral, após contratação.

A **Participante 9** relatou que, quando esteve a trabalhar num café, a patroa ao saber da sua orientação sexual, mudou a sua atitude “(...) eu às vezes a falar para as pessoas toco nelas, mas não é por mal, mesmo seja homem ou mulher, é igual. Eu na altura, eu tocava na minha patroa a falar para ela e ela a mim nunca me disse nada, mas às minhas colegas de trabalho não gostava que eu tocasse... acho que lbe metia impressão, isto tudo no início, depois de me conhecer melhor e depois de a gente conversar melhor, não se passava nada, mas ao início sim, não sei, devia ter medo que se apegasse, não sei, não faço a mínima. Não faz sentido, mas pronto. Na altura foi um bocadinho chocante”.

Destaque para o testemunho do **Participante 12** no qual o mesmo explica que um colega de trabalho teve um comentário discriminatório para com ele devido à sua aparência, neste caso associado aos padrões de género “Tive só assim lá uma experiência negativa com um segurança... na altura tinha o cabelo comprido e tinha assim só um quadradinho na central de segurança e eu estava de pé e via-se o meu cabelo e o segurança teve a brilhante ideia de me dizer “Fogo, você visto daqui até parece uma gaja”, e eu fiquei a olhar para ele em silêncio e disse “Sim, é suposto” (...) Quando eu no final do dia tinha de ir ao cofre outra vez, fui ao cofre e sentia ali que ele queria falar comigo e ele pediu-me desculpa, disse que estava a brincar e que esperava que eu não tivesse levado a mal e eu muito calmamente disse “pois, mas eu levei!” (...)”.

Salienta-se o caso do **Participante 8** que sofreu de homofobia durante alguns meses durante a experiência profissional que teve associada a tratamento de peixe. Neste caso os comentários eram constantes e afetaram a sua vida profissional e pessoal. De acordo com Costa & Pires (2015), a homofobia ainda constitui uma barreira a nível laboral e tende a afetar de forma negativa o homossexual. No caso do participante referido, os sentimentos negativos por parte dos colegas foram manifestados através de violência psicológica que, segundo Koehler (2013), é uma das possíveis formas de manifestar a homofobia. Neste seguimento, o referido participante explica “Eu trabalhei nessa empresa 8 meses, inclusive eu namorava com uma das pessoas que estava na empresa, quando fui para lá é que começou a relação... Então, aquela empresa é uma empresa enorme, tem imensos trabalhadores, era a empresa do peixe congelado (...) os dois primeiros meses foram muito tranquilos, após ser “descoberto” por outros, após saberem que eu era homossexual é que começaram os problemas... era um trabalho misto, havia homens e mulheres, mas o trabalho que eu fazia era só feito por homens, inclusive a pessoa com quem eu estava... descobriram que eu era e começou a “festa”, comentários como “cuidado que ele está-se a baixar, deve estar a pedir alguma coisa”, “não te encostes muito a ele, porque isso pode ser contagioso”, os risos que havia entre eles... eu, por exemplo, se olhasse para um homem eles começavam a dizer que eu queria aquela pessoa... esse tipo de comentários mais agressivos que podes imaginar... nessa equipa estava, então, a pessoa com quem eu andava que não era assumida... e essa pessoa compactuava com os comentários... não fazia comentários em si, mas ria-se! Eu percebo porque é que ele o fazia... era para esconder o que ele realmente era (...) Ai foi mesmo

revoltante e frustrante, porque eu estava ali no meio de 6/7 homens e todos os homens estavam ali a fazer esse tipo de comentários, a rebaixar-me... não sei qual era a ideia, não consigo perceber ainda hoje, mas era mesmo frustrante e eu guardei isso durante muito tempo, 5 meses... após tanto tempo a ser humilhado naquele local de trabalho decidi contar a um superior, decidi despedir-me e dei o tempo à casa". O participante refere ainda a questão de a pessoa com quem tinha um relacionamento esconder a sua orientação sexual, compactuando com os comentários, neste sentido a necessidade de pertença leva a um comportamento que vá ao encontro do comportamento dos outros.

Note-se que, de acordo com Lee et al. (2019) na realidade, um ambiente social hostil é criado quando minorias enfrentam experiências negativas, o que tende a ter impacto na saúde física e mental dos indivíduos.

Também o **Participante 15** faz referência a situações desagradáveis pelas quais passou, neste caso salienta-se uma situação com um superior e com um colega, em empresas diferentes *"Por exemplo, no trabalho já tive 2 episódios, nunca em recrutamento e seleção, sempre pós... por exemplo, o que eu me lembro de quando trabalhava no jornal, eu fiz o estágio e na altura depois chamaram-me para saber se eu queria ficar e o dono do jornal disse "apesar de seres como és, queremos que fiques"... na altura eram conversas de corredor, eu acho que as pessoas falavam entre elas mas eu não contei. Na altura eu respondi "apesar de ser como sou, não quero ficar", não ia ficar num sítio assim... depois aconteceu agora no sítio onde eu estou, aí sim as pessoas todas sabem e um colega uma vez perguntou-me se eu tinha nascido assim ou se tinha nascido normal... e foi a única vez que eu senti falta de respeito e na altura chamei o meu chefe e chamei o meu patrão e disse que se voltasse a acontecer me ia embora porque não ia tolerar esse tipo de comentários, depois a pessoa pediu-me desculpa e disse que não queria dizer aquilo... e às vezes isso acontece, ou seja, às vezes as pessoas são más e muitas vezes não têm noção do que estão a dizer (...)"*.

5.3.4.2. Discriminação ao nível de R&S

Tal como salientado, referências dos participantes relativamente a situações de discriminação ao nível da orientação sexual e/ou da sua identidade visual durante processos de R&S, foram estudados, sendo que perceber a possível existência de discriminação ao nível de R&S constitui o objetivo primordial da investigação conduzida. No caso específico de experiências em processos de R&S, cerca de 13% dos entrevistados relataram já ter sofrido discriminação.

Note-se, por exemplo, o testemunho do **Participante 13**, no qual o mesmo refere que apesar de estar no mercado de trabalho há bastante tempo não considera ter sofrido discriminação *"Não. Apesar dos meus 20 anos no mercado de trabalho, as vezes que eu fui a entrevistas foram muito particulares e muito poucas, digamos"*.

Por sua vez, o **Participante 6** explicou com detalhe uma situação de entrevista na qual se sentiu discriminado pelo recrutador devido à sua expressão de género “*Sim... acho que sim... já me senti. Numa entrevista que tive, ao longo da entrevista ele estava-me a dizer várias vezes o tipo de pessoa que gostava de contratar, muito mais do que querer-me ouvir a mim, falar sobre o que eu tinha feito... e a questão do futebol foi só bilariante... se calhar acharam que eu tinha um perfil muito afeminado para o ambiente de trabalho ou para o trabalho em si, foi uma seguradora... pela minha experiência eu acho que houve alguma discriminação da minha não masculinidade e que me excluíram mais rapidamente por causa disso, sem dúvida. Aqui foi por expressão de género. Nesta entrevista perguntaram-me qual era o meu clube*”. Adicionalmente, o recrutador acrescentou “*Tens ar de quem não gosta de futebol*”. Note-se que, na referida entrevista, o participante salienta que tentou adaptar alguns comportamentos “*Tentei adaptar o tom de voz, ao início, mas apenas por breves momentos. Além disso tentei sentar-me mais direito e sem cruzar tanto as pernas. A maneira como olho para as unhas, maneirismos, gestos foram coisas que tentei adaptar, mas há coisas que não consigo evitar*”. Para além do exposto, salienta-se que esta situação afetou negativamente o entrevistado “*Olha... fiquei extremamente frustrado, porque a entrevista foi um fiasco autêntico, o homem não me conseguiu quase explicar o que eles lá faziam... enfim... lastimável só! Na altura daquilo, fiquei super ansioso, só queria sair dali, mas não ia viver com a cruz de sair a meio de uma entrevista de emprego, mas era o que me dava vontade, porque foi mesmo... não sei, foi um ambiente opressor, ninguém me estava a “magoar”, mas foi “porque é que me estão a fazer estas perguntas? Porque é que não me estão a perguntar o que é que eu fiz, o que é que eu quero fazer... ou pelo menos que me expliquem o que fazem para eu saber também se acho que consigo...” (...)*”. Mais uma vez estão aqui presentes questões de padrão de género definidos pela sociedade que, sendo quebradas, podem conduzir à discriminação (Blashill & Powlishta, 2009; Calile, 2019). Acrescenta-se que, de acordo com Rice et al. (2021), por comparação com indivíduos heterossexuais, as minorias sexuais (LGB), apresentam, por exemplo, taxas mais altas de ansiedade.

Destaque, ainda, que o **Participante 6** refere a sua envolvimento na organização de marchas gay, no entanto, não refere esses aspetos da sua vida nos processos de R&S “*Imagina, eu possivelmente poderia, se estiver a falar do meu percurso curricular, do meu currículo, se estiver a falar, por exemplo, a nível académico poderia falar a nível de ativismo e associação de estudantes... eu ajudei a organizar duas marchas do orgulho, talvez fosse capaz de mencionar isso mas só se percebesse se a empresa por si era inclusiva, depende do tipo de trabalho, da empresa a que te estás a candidatar e o quão sério, entre outras, é o tom... no currículo não tenho estas questões, é puramente profissional e académico, não consideraria pôr isso no currículo. Há empresas com abordagens diferentes, mais informal ou não e quando é mais informal, nesse tipo de ambiente sente-se muito que há muitas perguntas mais sem ser só experiência e assim... dão muito mais espaço para a pessoa existir como indivíduo numa entrevista e não estar a ver só qualificações, pelo menos em contexto de entrevista (...)*”. De acordo com a EFE (2019), a possibilidade de um candidato ser chamado para entrevista é 1,5 vezes inferior, se no CV manifestar a pertença a grupos defensores da comunidade LGBT.

Mediante o que foi exposto, também o **Participante 15** explica que, numa primeira leitura do seu CV, por não ter indicações que possam levar a presumir a orientação sexual, não sofrerá discriminação “*Em processos de Recrutamento & Seleção nunca me senti alvo de discriminação, porque, por exemplo, no meu CV não tenho nenhum indício, por isso é mais difícil as pessoas numa primeira leitura perceberem e depois em entrevistas eu efetivamente nunca o disse... nunca tive perceção de discriminação...*”. Para além do referido, o participante enfatiza o facto de as suas entrevistas terem sido feitas com recrutadores do sexo feminino “*curiosamente as minhas entrevistas têm sido feitas por mulheres e acredito que também tem alguma influência, continuo a acreditar que sim*”. Neste sentido, o participante vai ao encontro do que Kite e Whitley (1996) sugerem, isto é, no caso de o recrutador heterossexual ser homem a perceção de discriminação é mais elevada, dado que tem mais tendência a ter comportamentos negativos para com homossexuais do que as mulheres, dada a sua perceção mais vincada acerca dos géneros.

No que concerne a indícios que podem levar a presumir a orientação sexual dos participantes, nomeadamente em CVs, note-se que, segundo Badgett (2009), existem estudos experimentais, com conclusões contraditórias, realizados no sentido de perceber se essas indicações poderiam levar a discriminação ou não quando presentes.

A **Participante 14** refere um episódio em contexto de entrevista no qual sentiu ter sido alvo de discriminação “*Basicamente... numa entrevista, por exemplo, sempre tinha um modo de vestir, do que usar, o tipo de cabelo... pode ter percebido orientação sexual e falou isso [vestuário] para poder me moldar... nesse caso acho que foi discriminação, não vi como algo tão aceitável... Na altura, foi na promotória, aqui em Portugal... Fui escolhida, porque eu acho que eles precisavam mesmo de pessoas... Eu acho que a discriminação pode ter sido pelo meu jeito de falar, pelos meus piercings... eu lembro que nessa entrevista fui com piercing sem esconder e pode ter sido isso e o jeito de falar*”. Neste sentido a participante refere que esta situação “*mexeu um pouco comigo*”.

Destaque para o testemunho do **Participante 12** que refere não considerar ter sido discriminado em processos de R&S, no entanto, salienta que se efetivamente já foi, os recrutadores esconderam bem, pois não se apercebeu “*Hum... eu não me estou a lembrar... e eu acho que isso seria uma coisa que me iria lembrar bem. Por isso... se eles o fizeram, fizeram muito bem ao ponto de eu nem sequer ter percebido. Eu não me lembro de sentir discriminação por causa da minha orientação sexual durante um processo... mas sei que ela existe, atenção!*”. Neste seguimento, também o **Participante 3** refere “*(...) mas é assim, nem todas as entrevistas que eu fiz resultaram em contratação... no momento não senti que estivesse a ser discriminado, mas posso até ter sido, não sei (...)*”. Salienta-se que, de acordo com Badgett (2009), um recrutador pode esconder bem

os reais motivos de não selecionar algum candidato, levando a que o mesmo não se aperceba que foi discriminado.

5.3.5. Pessoas envolvidas R&S

Nesta subcategoria, inserem-se referências relativas às características das pessoas que estiveram envolvidas nas situações de discriminação vivenciadas pelos participantes, em momentos de R&S. Nas características dos recrutadores que foram alvo de análise estão contempladas a percepção dos participantes relativamente à orientação sexual dos mesmos, bem como o seu sexo biológico.

Como mencionado anteriormente, 13% dos participantes referiram situações de discriminação associadas a processos de R&S, sendo que os participantes explicaram que tal situação se deu no momento da entrevista individual, apenas com um responsável de recrutamento, tal como explica o **Participante 6** “Foi numa entrevista e foi neste caso só o recrutador lá da empresa que fazia entrevista com os candidatos”.

Note-se que existem várias formas das organizações obterem informações sobre os candidatos, como entrevistas, como é o caso, testes, dinâmicas de grupo, entre outros meios. No entanto, torna-se fulcral que qualquer método obedeça a aspetos legais, padrões éticos e atenda à reserva da vida privada do indivíduo (Bohlander et al., 2005).

Salienta-se que, determinadas características dos entrevistados, sendo observáveis (aparência, gestos, entre outras), podem ser detetadas quando existe contacto visual entre as partes. Assim, fases do processo que o impliquem podem acentuar comportamentos discriminatórios.

Remetendo agora para as características dos Recrutadores, na Tabela 3 estão resumidas as respostas dos participantes:

Tabela 3 - Características Recrutadores

Participante	Sexo Biológico Recrutador	Possível Orientação Sexual Recrutador
Participante 6	“Homem (...)”	“(…) Eu acho que ele era completamente heterossexual (...)”
Participante 14	“(…) era homem”	“(…) o dono eu acho que ele era hétero”

Mediante os dados recolhidos, salienta-se que, de acordo com Kite e Whitley (1996), no caso de o recrutador heterossexual ser homem, a percepção de discriminação tende a ser mais elevada, dado que tem mais tendência a ter comportamentos negativos para com homossexuais do que as mulheres, dada a sua percepção mais vincada acerca dos géneros. Acrescenta-se que Pichler & Holmes (2017) afirmam que recrutadores do sexo masculino têm mais tendência a discriminar com base na orientação sexual.

5.4 Opinião R&S

Foram recolhidas, também, referências dos participantes relativamente à sua percepção genérica e/ou baseada em vivências pessoais acerca de fatores que podem influenciar a percepção de discriminação em processos de R&S. Nesta categoria são salientadas as fases nas quais os participantes consideram que poderia ser mais propícia a existência de discriminação, os comportamentos dos recrutadores que podem levar candidatos a perceberem que estão a ser discriminados, bem como se consideram que existe um perfil de recrutador que tende a discriminar mais no que concerne à orientação sexual.

5.4.1. Fases

Na subcategoria "Fases" inserem-se as informações dos participantes referentes à sua percepção das fases dos processos de R&S onde a questão da discriminação será mais evidente. Note-se que 100% dos entrevistados referiram a fase de entrevista individual, como a **Participante 9** exprime “(...) numa entrevista presencial”. No entanto, foram ainda salientadas por alguns participantes outras fases.

Neste sentido, assim como referido na categoria apresentada anteriormente, por exemplo, quando determinadas características dos entrevistados são observáveis (aparência, gestos, entre outras), podem ser detetadas quando existe contacto visual entre as partes. Assim, fases do processo que o impliquem podem acentuar comportamentos discriminatórios, sendo que a entrevista individual se insere neste leque.

Neste sentido, o **Participante 6** refere “(...) sinto que se nota um bocado nas entrevistas, é o maior espaço que a pessoa vai ter para dar aquilo que tem de si, para que seja recrutado... acho que se houver uma tendência para recusar certos maneirismos, certas formas de expressão ou certas formas até de aparência visual, seja cores de cabelo, tatuagens... o que quer que seja... se tiver assim um bias discriminatório no recrutamento a nível geral, ou mais questões LGBT, de ser queer, de ser ativista... as empresas podem ter um bias contra as pessoas que fazem ativismo (...)”. Para além da ênfase dada às questões

visuais, associadas, por exemplo, a maneirismos, também referidos por Sheehan et al. (2020) como indicadores de expressão de género, o Participante refere o ativismo. De acordo com Badgett (2009), a forma de codificar a orientação sexual dos candidatos em candidaturas a emprego, pode induzir algum tipo de discriminação relacionada com ativismo político, por exemplo.

No que concerne às entrevistas individuais, especial atenção ao testemunho do **Participante 12** que explica o porquê de considerar esta fase mais propícia à existência de discriminação, fazendo uma comparação com fases de recrutamento em grupo *“Eu acho que seria numa entrevista individual, mais do que em grupo, por exemplo... porque o ódio faz-se ouvir falar mais quando não há público... como agora há muito medo de receber represálias, porque as pessoas cada vez aceitam menos atos públicos homofóbicos, eu acho que essas pessoas que têm mais ódio já não têm tanto espaço para falar com gente que não conhece, seria uma falta de profissionalismo aberta para muita gente (...)”*. No seguimento daquilo que foi referido pelo Participante, de acordo com Beleza (2010), embora já tenham ocorrido mudanças para que exista um maior respeito pelas diferenças, os preconceitos acerca dos indivíduos que não correspondem ao conceito daquilo que é tido como natural e normal permanecem. Neste sentido, é possível que o recrutador possa discriminar, no entanto, essa discriminação começa a ser cada vez menos aceitável e quanto mais pessoas estiverem presentes, maior a probabilidade de o comportamento ser condenado.

Para além da entrevista individual, o **Participante 1** acrescenta ainda que um telefonema também poderá influenciar a opinião do recrutador *“(...) às vezes numa chamada podes já ter uma pequena perceção... pode haver aquele “tique” na voz e induzir já uma opinião no recrutador... e, obviamente, na entrevista, pessoalmente!”*. Aqui estão presentes questões de voz que tendencialmente a sociedade associa aos géneros, ou seja, um homem tendo uma voz mais aguda, por exemplo, tenderá a ser percecionado como homossexual, de acordo com Fasoli & Hegarty (2020).

Também a **Participante 14** refere uma outra fase, para além das entrevistas, neste caso as dinâmicas de grupo *“Eu acho que é na fase de entrevista e dinâmicas em grupo, porque você tem aquele contacto com outras pessoas... quando é mais currículo, não tem como a pessoa saber logo de cara a orientação sexual...”*. Salienta-se, ainda, que a participante, assim como outros pares, aponta a análise de CV por parte do recrutador como uma fase onde a discriminação não seria possível. No entanto, existem formas de tentar codificar a orientação sexual no CV e várias investigações experimentais, nas quais o CV é o objeto de estudo, têm sido levadas a cabo por forma a perceber se existe discriminação nessa fase. No estudo conduzido por Weichselbaumer (2003), por exemplo, concluiu-se, em geral,

que as candidatas homossexuais, independentemente de serem consideradas mais masculinas ou femininas, acabaram por ter menos sucesso na passagem para entrevista. No mesmo foram enviadas candidaturas a empregos, sendo que a homossexualidade das mulheres foi apresentada através da descrição de cargo numa organização gay. Para além do referido, a “masculinidade” e “feminilidade” seriam perceptíveis através da fotografia e *hobbies* descritos na candidatura.

5.4.2. Comportamentos de recrutadores

Nesta subcategoria inserem-se as informações dos participantes referentes à sua perceção dos comportamentos de recrutadores que podem contribuir para a perceção de discriminação por parte de candidatos. Nesta, as perceções dos candidatos variam, por exemplo, desde olhares, a comentários que possam ser feitos por parte dos recrutadores.

O **Participante 12** para além de referir a questão do vocabulário, enfatiza a questão associada à presunção de heterossexualidade *“Primeiro, questionarem a minha masculinidade, fazerem perguntas pessoais, por exemplo, perguntarem se tenho namorada, ou seja, assumirem logo que sou bígtero, que tenho a obrigação de o ser. Hum...vocabulário ofensivo...”*. Neste caso, é perceptível a questão referida por Fasoli & Hegarty (2020) que, regra geral, os indivíduos são percebidos como sendo heterossexuais, apenas “reclassificados” quando alguma característica se afasta do padrão social de normalidade. Neste seguimento, atente-se, ainda, para o testemunho do **Participante 7**, no qual sugere alternativas para os recrutadores não assumirem a heterossexualidade à partida *“Hum... usar uma linguagem heteronormativa, é um fator chave quase para se perceber que aquela pessoa está a assumir que eu sou heterossexual, que eu tenho um certo estilo de vida e está a criar um discurso influenciado para este sentido e convém a pessoa esclarecer... “não, eu não tenho uma esposa”, porque às vezes há perguntas como “ah e o que dirá a sua esposa se um dia ou outro se atrasar ou se tiver de fazer horas extra?”, uma forma fácil de contornar seria, por exemplo, utilizar “cônjuge”. Também acho que os recrutadores, por exemplo, podiam ter mais cuidado porque também podem estar à frente de um homem que não se identifica como sendo um homem ou uma mulher não se identificar como mulher e usam muito “a menina”, “a senhora”... e porque não dizer o nome da pessoa diretamente? Não sei, acho que essas coisas podem criar atritos desnecessários, porque as pessoas podem não se identificar com o pronome “ele” ou “ela”*”. Note-se que, também, a questão da identidade de género foi referida pelo Participante, sendo que, de acordo com a FRA (2016), a identidade de género constitui expressão interna de género dos indivíduos, não tendo, necessariamente, de corresponder ao sexo biológico. Para além disso, segundo Badgett (2009), pelo facto de se tratar de uma expressão interna, a identidade de género pode não ter nenhuma componente visível para outros.

Ainda, relativamente ao vocabulário utilizado, a **Participante 11** refere *“Eu acho que talvez a linguagem que a pessoa que está entrevistando usa... eu já passei por uma entrevista em que a pessoa que estava a recrutar falava muito assim “porque o preto...”, “ab, porque aquele povo do mesmo sexo...”, não sei, tem pequenas palavras... não sei se porque a gente já está passando por isso seja no mercado de trabalho, em casa ou com os amigos, tem pequenas palavras que a gente nota que tem uma maldade”*.

Por sua vez, o **Participante 5** salienta a questão do olhar *“Também pelo olhar, a maneira como o recrutador olha...”*, tal como a **Participante 14**, por exemplo, *“Eu acho que os olhares falam muito... o olhar pode ser discriminador...”*.

O **Participante 8** refere o momento em que existe uma mudança drástica no comportamento do recrutador *“Acho que pode ser terminar a entrevista antes do previsto ou, talvez, na mudança de comportamento, do tom, a forma de falar, acho que é mais por aí sim...”*.

5.4.3. Perfis de recrutadores

Na subcategoria "Perfis de recrutadores" inserem-se as referências dos participantes em relação aos perfis de recrutadores que tenderão a discriminar mais. Neste sentido, os entrevistados falaram de possíveis características de recrutadores que podem influenciar a discriminação, sendo que as mesmas são diversas, variando desde o sexo biológico, orientação sexual, até à idade e tipo de educação.

Antes de mais, salienta-se a dificuldade que alguns participantes tiveram em responder a esta questão, precisamente pela singularidade de cada pessoa, tal como o **Participante 5** refere *“Tenho muita dificuldade em responder a essa pergunta... às vezes uma pessoa é preconceituosa e tu nem estás à espera, de todo...”*

Atente-se ao testemunho do **Participante 13** no qual refere “homem heterossexual” como o perfil de recrutador que poderá discriminar mais, para além de referir o papel do nível cultural da pessoa e frequência com que uma pessoa manifesta ser preconceituosa *“Eu acho que quando são heterossexuais... eu sei que isto são coisas minhas, não quer dizer que sejam verdade, isto são coisas que eu acho que eu é que tenho de trabalhar nisso, parto do princípio que é mais fácil falar com uma mulher do que com um homem, porque acho que um homem é sempre mais conservador, o que pode também não ser verdade... e acho sempre que se for uma pessoa com menor nível cultural tem tendência a ser mais homofóbica. Eu sinto-me mais à vontade com mulheres do que com homens heterossexuais, devido à sociedade em si, um homofóbico é sempre associado a um homem heterossexual, acho que inconscientemente ainda fazemos essa ligação na nossa cabeça... e o facto de ter um nível cultural mais baixo é porque eu acho que quem tem um nível cultural mais baixo é mais preconceituoso em relação a tudo, não só em relação à homossexualidade, acabam por ser sempre pessoas com mais dificuldade em aceitar a diferença... mas para além disso, tem de ser alguém que já manifestou comportamentos preconceituosos, alguém que está sempre a julgar tudo... porque há pessoas com baixo nível cultural que não são homofóbicas”*.

O **Participante 7** refere o sexo do recrutador, bem como a idade do mesmo “(...) o recrutador masculino consegue ser muito mais intransigente do que o perfil de uma recrutadora feminina, digamos assim. Talvez também pessoas mais velhas tenham uma dificuldade maior em se abstrair desta questão (...)”.

Note-se que, mediante a teoria da orientação sexual dominante, decisores com orientação heterossexual (dominante) tendem mais a adotar comportamentos discriminatórios para com as minorias, neste caso, homossexuais (Pratto et al., 1994) e, segundo Herek (2000), homens tendem a perceber a homossexualidade de forma mais negativa que mulheres.

Neste seguimento, o **Participante 2** explica, para além da idade e sexo do recrutador, o papel da religião “(...) Eu acho que o pior nesse sentido podem ser os homens mais velhos. Antigamente a religião estava mais enraizada na educação das pessoas (...) A parte de ser homem tem muito a ver com o facto de que aquilo que é mais feminino é visto como negativo na sociedade e acho que é por aí... alguns gestos mais femininos são vistos de forma negativa e acabam por ser mais os homens que têm mais esse tipo de pensamento, as mulheres acabam por ser mais abertas nesse sentido (...)”. Salienta-se que, segundo Rios (2002), no que concerne à tradição judaico-cristã, práticas homossexuais são condenadas em passagens da bíblia. Para além disso, o Participante refere ainda que homens tendem a ter pensamentos mais rígidos acerca de questões de género. Note-se o que é dito por Kite e Whitley (1996), ou seja, que a percepção de discriminação, no caso de o recrutador heterossexual ser homem é mais elevada.

Para além do salientado, o **Participante 7** explica ainda “(...) Estava a ter uma conversa há uns dias sobre a questão do recrutamento em que uma colega de RH dizia que acha completamente despropositado um recrutador ou uma recrutadora irem procurar uma pessoa nas redes sociais, isso é completamente anti ético, anti tudo! Porque aquilo que tu fazes na rede social não diz nada sobre ti... se queres ir jantar fora, se queres apanhar bebedeiras ao fim de semana e meter vídeos na tua rede social só a ti te diz respeito, porque é a tua vida pessoal, não é o que tu és enquanto colaborador de uma empresa... a única rede social que devem de facto verificar é o LinkedIn que é a rede social para esse efeito, o resto não... andar atrás das pessoas no Instagram, no Facebook é errado e... acho que os homens às vezes são capazes de ser mais incisivos nessa questão e não serem tão permissivos, enquanto as mulheres têm uma percepção completamente diferente e são muito mais predispostas a este tipo de situações do que um homem. Mas depois claro que depende do perfil de cada pessoa que está a recrutar”.

No seguimento do supracitado, segundo Bonsón et al. (2013), as redes sociais *online* têm vindo a ganhar popularidade, constituindo parte integrante nos processos de R&S e estratégias organizacionais, sendo que, de acordo com Statista (2020), a este nível, se destaca o LinkedIn, como um dos canais *online* cada vez mais utilizados. Note-se que, nas redes sociais, segundo Silva & Albuquerque (2019), fotografias comprometedoras podem levar a avaliações negativas por parte dos recrutadores, mesmo que o candidato possa ser considerado adequado pelas suas qualificações e competências. Assim, o que é partilhado

tende a influenciar a criação da imagem holística do candidato, segundo Kaura et al. (2020). O que é dito pelo Participante, vai ao encontro de Moura & Lopes (2014), sendo que os mesmos explicam que, num processo de R&S deve-se excluir julgamentos prévios baseados em questões não relacionadas com o exercício do trabalho.

Por sua vez, salienta-se o que é referido pelo **Participante 12** relativamente aos Recursos Humanos das empresas, bem como em relação a considerar que o que poderá estar mais na base de discriminação em processos de R&S poderá ser um perfil machista, tradicional *“Essa pergunta é difícil, porque eu acho que de certa forma os Recursos Humanos das empresas têm estado muito bem, porque eu acho que todas as empresas a que eu tenho ido e feito entrevistas, tenho apanhado sempre pessoas muito simpáticas, deixam sempre os candidatos à vontade... nem me lembro de ir a uma entrevista e me sentir intimidado no geral... Hum... mas um padrão mais machista, mais tradicional vai ter mais tendência para discriminar. Não tem necessariamente de ser um homem”*. Neste sentido, importa referir que avanços ao nível da promoção da diversidade têm sido feitos nas organizações. Destaca-se, por exemplo, a Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) que tem como missão a promoção da diversidade e inclusão nas organizações portuguesas, bem como na sociedade em geral (APPDI, 2020a). Relativamente à questão do machismo, também evidenciada pelo Participante, de acordo com Sousa et al. (2020), no caso de mulheres homossexuais, em contexto laboral, a discriminação associada à orientação sexual pode ser agravada pelo seu sexo. Por existirem organizações onde impera o machismo, por vezes, trabalhadoras lésbicas ocultam a orientação sexual, no sentido de minimizar a discriminação de que podem ser alvo.

O **Participante 1** refere a educação tradicional e pouca experiência de vida como fatores fulcrais que podem estar associados à discriminação *“Eu acho que posso encontrar uma pessoa jovem que tem uma educação católica, por exemplo, e se calhar vai discriminar primeiro do que aquela pessoa mais velha que já viu muita coisa e como tem tanta sabedoria e experiência de vida te pode aceitar mais rápido do que um novo que tem pouca experiência de vida e que teve uma educação rigorosa e tradicional... eu acho que depende muito... acho que acaba por não ter um grande padrão, mas uma relação entre experiência de vida e educação que a pessoa teve. Acho que na infância e assim rapazes mais novos podem discriminar mais, mas no mercado de trabalho acho que a discriminação não está tanto associada a ser homem ou mulher (...)”*.

Relativamente à associação da homossexualidade a um problema de saúde, segundo Clarke et al. (2010), a psicóloga Evelyn Hooker foi das primeiras pessoas a provar a não existência de problemas de saúde mental associados aos indivíduos homossexuais. No entanto, embora essa questão tenha sido desmistificada, note-se o testemunho do **Participante 15** relativamente ao pensamento de jovens *“(...) mas pessoalmente, já ouvi pessoas da minha idade, com mestrado em saúde, a dizerem que era um problema de saúde e era todo um grupo de rapazes e raparigas... foi relativamente há pouco*

tempo, portanto, sinceramente eu acho que é um mito acharmos que as gerações mais novas são completamente open-minded, acho que é mesmo só para nós nos sentirmos melhor. Eu acho que está melhor claramente, mais não seja por um motivo, a partir do momento em que a sociedade evolui e se torna muito mais público, o convívio obriga as pessoas a reforçarem ou a desmontarem os preconceitos (...)". Apesar do referido, o Participante explica que, no entanto, considera que homens a partir de 35/40 anos podem ter mais tendência a discriminar *"Mas de uma forma taxativa acho que sim, homens a partir dos 35/40 têm maior probabilidade de discriminarem"*.

6. Conclusão, Limitações e Sugestões de Futuros

Estudos

O presente estudo teve como principal objetivo explorar como candidatos homossexuais, residentes em Portugal, experienciam processos de Recrutamento & Seleção, tendo como foco entender se os mesmos já perceberam, em algum momento, terem sido alvo de discriminação por motivo de orientação sexual e/ou expressão de género.

Pelo facto de o contacto com os candidatos ter sido efetuado recorrendo a entrevistas por videochamada, foi possível explorar, de forma detalhada, as suas experiências de vida em geral, o seu crescimento, bem como o seu percurso profissional. Neste sentido, tentando perceber as dificuldades que os mesmos enfrentam por serem homossexuais e/ou não corresponderem, de alguma forma, ao padrão social definido para o sexo “masculino” e “feminino”.

Através da recolha da informação e, posterior, análise dos resultados, foi possível concluir que todos os participantes consideram existir discriminação na sociedade em geral, embora tenha vindo a reduzir ao longo do tempo. No entanto, no que se refere à existência de discriminação, em específico, no mercado de trabalho, a opinião dos entrevistados não é tão homogénea. Neste caso, cerca de metade dos participantes afirmam que existe discriminação, por sua vez outra parte apresenta algumas dúvidas, não tendo uma visão tão “firme” como os anteriores e, por fim, há uma minoria que considera não existir discriminação no mercado de trabalho.

Apesar de, em geral, os candidatos considerarem que existe discriminação, cerca de 13% dos mesmos relatam ter percebido discriminação em processos de R&S, para além de 27% terem especificado episódios de discriminação em momentos posteriores à contratação. Salienta-se que o sentimento de discriminação por parte dos entrevistados teve um impacto negativo nos mesmos. Foi possível, ainda, compreender que o medo da discriminação pode levar os candidatos a esconder a sua verdadeira orientação sexual, por forma a evitar situações desagradáveis, o que leva à retração dos indivíduos e sentimento de não ser “100% ele próprio”.

Todos os entrevistados referiram o papel preponderante do visual do indivíduo na discriminação, dado que este é um sinal imediato da quebra dos padrões de “normalidade” de gênero, definidos pela sociedade. No entanto, é considerado que alguns aspetos associados ao visual já são mais aceites na atualidade. Dado que a identidade de gênero se trata de uma questão interna, por vezes difícil de identificar, a abordagem incidiu mais na questão da expressão de gênero, ou seja, aquilo que é visível aos outros.

No que concerne às fases em que os participantes consideram que a questão da discriminação pode ser mais evidente – pela sua experiência pessoal ou percepção geral – todos os entrevistados referiram a fase de entrevista individual – fase de maior exposição -, embora tenham sido salientadas por alguns participantes outras fases.

Por sua vez, relativamente aos comportamentos dos recrutadores que, pela experiência pessoal dos candidatos ou percepção geral, podem estar na base da percepção de discriminação, os participantes salientam um conjunto de atitudes, expressões que podem levar a considerar que estão a ser discriminados, variando desde olhares, a comentários por parte dos recrutadores.

No que concerne ao perfil dos recrutadores, os participantes focam diversas questões que podem influenciar a discriminação, sendo que as características mais salientadas foram: sexo masculino; heterossexualidade; recrutadores mais velhos; educação tradicional e influência da religião.

Note-se que, mediante a teoria da orientação sexual dominante, decisores com orientação heterossexual (dominante) tendem mais a adotar comportamentos discriminatórios para com as minorias, neste caso, homossexuais (Pratto et al., 1994) e, de acordo com Herek (2000), homens tendem a perceber a homossexualidade de forma mais negativa que mulheres. No entanto, apesar das características apontadas no parágrafo acima, os relatos dos participantes não foram consensuais. Por sua vez, no que concerne ao papel da religião, note-se que, segundo Rios (2002), práticas homossexuais são condenadas em passagens da bíblia. Neste sentido e, no seguimento dos relatos dos participantes, a religião pode levar à discriminação.

Acrescenta-se o papel que as vivências ao longo da infância, crescimento e apoio ou falta dele por parte de familiares e/ou amigos pode ter na evolução dos participantes enquanto pessoas, isto é, pode ter implicações negativas não só no momento, mas a longo prazo.

Neste sentido, a presente investigação permitiu explorar todo o processo evolutivo dos participantes, recolhendo histórias de vida diversas de forma próxima e detalhada, percebendo a maneira como os mesmos enfrentam e lidam com questões associadas à orientação sexual ou expressão de género. Adicionalmente, trouxe informações relevantes acerca da evolução do pensamento da sociedade e da percepção de diminuição da discriminação na atualidade, no entanto, salientando o medo de que, por ainda existir, possa prejudicar os candidatos homossexuais no contexto laboral. A nível geral, este estudo permitiu recolher informações que podem contribuir para o conhecimento do tema associado à discriminação em contexto laboral no mercado de trabalho português, procurando entender o pensamento e vivências de um dos lados envolvidos nos processos de Recrutamento & Seleção, neste caso, os candidatos homossexuais. Assim, a investigação conduzida pode trazer valor no sentido de contribuir para uma maior integração da comunidade homossexual (minoría sexual) na sociedade e, em específico, no mercado de trabalho, o que leva à promoção da diversidade e respeito pelas diferenças.

Apesar do cuidado ao nível de construção de guião e análise dos testemunhos, por forma a levar a cabo a investigação assegurando a qualidade, os resultados recolhidos devem ser tidos em consideração tendo em conta as limitações associadas ao estudo.

Dado que a literatura associada ao presente tema ainda é escassa, especialmente em Portugal, existiu a dificuldade em perceber quais os fatores que poderiam ser relevantes aprofundar no que concerne à discriminação por motivo de orientação sexual e/ou identidade de género. Neste seguimento destaca-se a impossibilidade de estudar com detalhe a influência que a área profissional, bem como a dimensão e estrutura hierárquica das organizações podem ter no que concerne à promoção ou não da diversidade no local de trabalho.

Para além do referido, dado que se trata de um estudo de carácter qualitativo, a recolha de informação acaba, por vezes, por apresentar incoerências, dado que algumas opiniões dos participantes evoluíram em sentido contrário ao longo do discurso, o que pode dificultar a sua análise com precisão. Acrescenta-se que o facto de terem sido realizadas entrevistas semiestruturadas, possibilita questionar os entrevistados acerca das suas respostas ou colocar

questões adicionais, sendo possível explorar os temas que se considere pertinentes. No entanto, dada a abrangência do tema, por vezes, esse aprofundamento pode não ter ido ao encontro das questões específicas apresentadas no estudo.

Por sua vez, no que concerne à recolha de testemunhos de candidatos, de acordo com Badgett (2009), a perceção de discriminação por parte dos participantes pode não ser uma medida totalmente fiável de discriminação efetiva, dado que determinados comportamentos e decisões de contratação por parte dos recrutadores podem levar a más interpretações de candidatos LGB, por exemplo. Neste sentido, foram colocadas questões para explorar os sentimentos de discriminação por parte dos participantes e entender o porquê de efetivamente considerarem que certos comportamentos ou expressões dos recrutadores foram discriminatórios.

Por fim, no que se refere à recolha de testemunhos da comunidade homossexual, o facto de esta não ter sido confrontada com a opinião dos recrutadores, não permite uma medida totalmente fiável da existência efetiva de discriminação. Neste sentido, torna-se fulcral que, no futuro, seja explorado, em contexto laboral português, a relação entre os testemunhos de candidatos, bem como de recrutadores, por forma a existir um cruzamento de dados.

Dados os testemunhos do presente estudo, uma questão que merece detalhe de investigação, relaciona-se com a discriminação no mercado de trabalho da comunidade trans, dado que as questões da aparência e padrões de género foram salientadas como tendo influência na discriminação. Neste sentido, a questão dos corpos binários assume particular relevância e passível de aprofundamento teórico. A par dos testemunhos, salienta-se a notícia indicada na revisão de literatura relacionada com um jovem transsexual ao qual foi negada a entrada no exército português por motivo de mudança de sexo (JN, 2020; RTP, 2020).

O impacto na vida adulta, especialmente enquanto profissional, das vivências ao longo do crescimento, constitui, de igual forma, uma questão pertinente, merecendo atenção em estudos posteriores.

Na verdade, embora, ao longo do tempo, se esteja a verificar uma evolução no que concerne ao respeito pelas diferenças, nomeadamente, associada à homossexualidade, ainda existem preconceitos relacionados com o que se desvia do padrão social de normalidade (Beleza, 2010), pelo que, na atualidade indivíduos homossexuais são alvo de discriminação

(Grunewald et al, 2020). Como tal, explorar o tema da discriminação associada, em geral, à comunidade LGBTI permite identificar os problemas e definir estratégias de mudança, adaptação e, acima de tudo, promover uma cultura organizacional assente na ausência de discriminação. O presente estudo procura sensibilizar a sociedade em geral e, em particular, os empregadores portugueses para que não subvalorizem o tema da discriminação associada à orientação sexual e/ou identidade de género, pois embora menor, ainda constitui uma realidade e o medo de ser alvo dela é algo presente na vida de muitos indivíduos. Assim, torna-se importante apostar na promoção da diversidade e inclusão, adotando práticas e políticas inclusivas para que o colaborador, desde o primeiro contacto com a organização, se sinta bem recebido, acolhido, respeitado e possa desempenhar o seu trabalho sem se privar de ser ele próprio.

7. Bibliografia

- Almeri, T.; Martins, K. & de Paula, D. (2013). O uso das redes sociais virtuais nos processos de recrutamento e seleção. *Educação, Cultura e Comunicação*, 4(8), 77-94.
- APA (2020). American Psychological Association. Disponível em: <https://www.apa.org/>. Acesso em: 27/11/2020.
- APPDI (2020a). Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão. Disponível em: <https://www.appdi.pt/appdi/>. Acesso em: 29/01/2021.
- APPDI (2020b). Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão. Disponível em: <https://www.appdi.pt/carta-portuguesa-para-a-diversidade/>. Acesso em: 29/01/2021.
- Araújo, L. & Garcia, A. (2009). *Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional*. 2.ed, São Paulo: Atlas. ISBN 978-85-224-5602-4.
- Bäckström, B. (2008). *Metodologia das ciências sociais: métodos quantitativos*. Universidade Aberta.
- Badgett, M. V. (2009). Bias in the workplace: Consistent evidence of sexual orientation and gender identity discrimination 1998-2008. *Chi.-Kent L. Rev.*, 84, 559.
- Bailey, J., & Wallace, M. (2013). Are Gay Men and Lesbians Discriminated Against When Applying for Jobs? A Four-City, Internet-Based Field Experiment. *Journal of Homosexuality*, 60(6), 873–894.
- Bagagli, B. (2017). Orientação sexual na identidade de gênero a partir da crítica da heterossexualidade e cisgeneridade como normas. *Letras escreve*, 7(1), 137-164.
- Bagagli, B. (2013). Máquinas discursivas, ciborgues e transfeminismo. *Gênero*, 14(1): 11-27.
- Beleza, T. & Melo, H. (2010). “Discriminação e contra-discriminação em razão da orientação sexual no direito português”. *Revista do Ministério Público*, (123), 5-57.
- Blashill, A. & Powlishta, K. (2009). Gay stereotypes: The use of sexual orientation as a cue for gender-related attributes. *Sex Roles*, 61, 783–793.
- Bohlander, G.; Snell, S. & Sherman, A. (2005). Administração de Recursos Humanos. *São Paulo: Pioneira Thomson Learning*.

- Bonsón, E. & Bednarová, M. (2013). Corporate LinkedIn practices of Eurozone companies. *Emerald Group Publishing Ltd*, 37(6), 969-984.
- Borges, D. (2020). Discriminação, o que é? Definição, principais tipos e como acontece? Disponível em: <https://conhecimentocientifico.r7.com/discriminacao/>. Acesso em: 05/11/2020.
- Brown, V. R., & Vaughn, E. D. (2011). The writing on the (Facebook) wall: The use of social networking sites in hiring decision. *Journal of Business and psychology*, 26(2), 219-225.
- Burr, C. (1993). Homosexuality and biology. *The Atlantic Monthly*, 271(3), 47-65.
- Buscatto, M., & Fusulier, B. (2013). Presentation. "Masculinities" challenged in light of "Feminine" occupations. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 44(44-2), 1a-19a.
- Calile, O. (2019). A homossexualidade e as Representações Sociais: uma revisão de literatura. *Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades*, 13(20), 18-43.
- Careersmart (2020). Which Jobs do men and woman do? Occupational Breakdown by Gender. Disponível em: <https://careersmart.org.uk/occupations/equality/which-jobs-do-men-and-women-do-occupational-breakdown-gender>. Acesso em: 30/01/2021.
- Carneiro, N. (2009). *Homossexualidades: Uma psicologia entre ser, pertencer e participar*. Porto: LivPsic.
- Campenhoudt, L. V., & Quivy, R. (1992). *Manual de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Gradiva, 194.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*, 3. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiavenato, I. (2008). *Recursos Humanos: o capital humano nas organizações*, 8, 92-107, São Paulo: Atlas.
- Clarke, V., Ellis, S., Peel, E. & Riggs, D. (2010). *Lesbian, gay, bisexual, trans and queer psychology: An introduction*. Cambridge University Press.
- Creswell, J. (2014). *A concise introduction to mixed methods research*. SAGE publications.

CT (2019). *Código do Trabalho*. Edições Almedina. ISBN 978-972-40-8189-2.

Copelli, L., Soveral, R. T. (2017). Seminário Acadêmico de Direito IMED: Temas contemporâneos. *Editora deviant*.

Costa, W. & Pires, J. (2015). SEXUALIDADE E TRABALHO: discriminação e o preconceito sofrido pelos homossexuais no ambiente de trabalho. *QUALIA: a ciência em movimento*, 1(1), 78-105.

Cunningham, G. B. (2019). *Diversity and inclusion in sport organizations: A multilevel perspective*. Routledge.

Daymon, C., & Holloway, I. (2010). Métodos de pesquisa qualitativa em relações públicas e comunicações de marketing. Routledge.

Diaz, R. M., Ayala, G., Bein, E., Henne, J., & Marin, B. V. (2001). The impact of homophobia, poverty, and racism on the mental health of gay and bisexual Latino men: findings from 3 US cities. *American journal of public health*, 91(6), 927.

EFE (2019). OCDE: Pessoas LGBT têm menos acesso ao trabalho e ganham menos 4%. Disponível em: <https://www.efc.com/efe/portugal/mundo/ocde-pessoas-lgbt-tem-menos-acesso-ao-trabalho-e-ganham-4/50000444-3936173>. Acesso em: 20/12/2020.

Fasoli, F., & Hegarty, P. (2020). A Leader Doesn't Sound Lesbian!: The Impact of Sexual Orientation Vocal Cues on Heterosexual Persons' First Impression and Hiring Decision. *Psychology of Women Quarterly*, 44(2), 234-255.

Fidalgo, A. & Carneiro, J. (2016). Desenvolvimento Tecnológico – *O impacto da tecnologia nos processos de recrutamento e seleção*. Cielo – Novos Desafios para o mundo do trabalho. Universidade Católica Portuguesa.

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2016). *Professionally speaking: challenges to achieving equality for LGBT people*; Luxemburgo.

Flick, U. (2005). Métodos qualitativos na investigação científica. Lisboa: Monitor.

Fosslien, L., & Duffy, M. W. (2019). *No hard feelings: The secret power of embracing emotions at work*. Penguin.

Forbes (2016). Get Ready For Generation Z. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/causeintegration/2016/11/28/get-ready-for-generation-z/?sh=4dd30b6d2204>. Acesso em: 13/04/2021.

Fortin, M. (2009). Fundamentos e etapas do processo de investigação. Loures: Lusodidacta

Gramigna, M. (2002). Modelo de competência e gestão dos talentos. São Paulo: Makronbooks.

Gross, L., Aurand, S. K., & Addressa, R. (2000). The 1999-2000 Study of Discrimination and Violence Against Lesbian Women and Gay Men in Philadelphia and the Commonwealth of Pennsylvania: The Philadelphia Lesbian and Gay Task Force. *Philadelphia: Philadelphia Lesbian and Gay Task Force*.

Grunewald, W., Convertino, A. D., Safren, S. A., Mimiaga, M. J., O’Cleirigh, C., Mayer, K. H., & Blashill, A. J. (2020). Appearance discrimination and binge eating among sexual minority men. *Appetite, 156*, 104819.

Hall, J., & LaFrance, B. (2012). “That’s gay”: Sexual prejudice, gender identity, norms, and homophobic communication. *Communication Quarterly, 60*(1), 35-58.

Healey, J. (2014). *Sexual orientation and gender identity*; The Spinney Press: Australia.

Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women’s ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues, 57*, 657– 674.

Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The lack of fit model. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior, 5*, 269 - 298. Greenwich, CT: JAI Press.

Henry J. Kaiser Family Foundation (2001). *Inside-Out: A Report on the Experiences of Lesbians, Gays and Bisexuals in America and the Public’s Views on Issues and Policies Related to Sexual Orientation*. Disponível em: <https://www.kff.org/hiv aids/poll-finding/new-surveys-on-experiences-of-lesbians-gays/>. Acesso em: 20/02/2020.

Herek, G. M. (2009). Hate Crimes and Stigma-Related Experiences Among Sexual Minority Adults in the United States: Prevalence Estimates from a National Probability Sample. *Journal of interpersonal violence, 24*(1), 54-74.

- Herek, G. M. (2000). Sexual prejudice and gender: Do heterosexuals' attitudes toward lesbians and gay men differ? *Journal of Social Issues*, 56(2), 251–266.
- Ipsos (2018). Generation Y (Millennials). Disponível em: <https://www.ipsos.com/en-nl/generation-y-millennials>. Acesso em: 13/04/2021.
- JN (2020). Exército trava acesso de jovem transexual. Disponível em: <https://www.jn.pt/nacional/exercito-trava-acesso-de-jovem-transexual--13116609.html>. Acesso em: 19/12/2020.
- JN (2018). Gay "não pode ser vigilante de internato de jovens rapazes", diz especialista em Direito. Disponível em: <https://www.jn.pt/nacional/gay-nao-pode-ser-vigilante-de-internato-de-jovens-rapazes-diz-especialista-em-direito-10087076.html>. Acesso em: 20/12/2020.
- Junior, A., D. (2015). O princípio da igualdade e o direito de ser diferente nas uniões homoafetivas. RJLB. Faculdade de Direito, da Universidade Clássica de Lisboa.
- Kaura, J., Arianayagamb, S., & Singhc, P. (2020). The Usage of Social Media Networks as a Tool by Employers to Screen Job Candidates. *European Journal of Social & Behavioural Sciences, The*, 29(3), 3225.
- Kenoby (2020). Como fazer a análise do fit cultural de um candidato? Disponível em: <https://kenoby.com/blog/fit-cultural/>. Acesso em: 07/02/2021.
- Kite, M. E., & Whitley, B. E. (1996). Sex differences in attitudes toward homosexual persons, behaviors, and civil rights: a meta-analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(4), 336 – 353.
- Koehler, S. (2013). Homofobia, cultura e violências: a desinformação social. *Interações*, 9(26), 129-151.
- Kuabara, P. S. S., & Sachuk, M. I. (2012). Apontamentos Iniciais Sobre a Gestão da Diversidade: Dilemas e Significados. *Revista Cesumar–Ciências Humanas e Sociais Aplicadas*, 17(1).

Lee, H., Park, J., Choi, B., Yi, H., & Kim, S.-S. (2019). Association between Discrimination and Depressive Symptoms Among 2,162 Lesbian, Gay, and Bisexual Adults in South Korea: Does Community Connectedness Modify the Association? *Journal of Homosexuality*, 1–18.

Lemes, A.; Weschenfelder, G., & na Cesuca, U. (2015). A influência das redes sociais virtuais nos processos de recrutamento e seleção. *Gestão Contemporânea: Revista de negócios do CESUCA*, 2(3), 19-39.

UCDAVIS (2020). LGBTQIA Resource Center Glossary. Disponível em: <https://lgbtqia.ucdavis.edu/educated/glossary>. Acesso em: 06/05/2021.

Lima, F., Castro, B., Maués, S., Oliveira, A., & Raposo, A. (2016). Processo de Recrutamento & Seleção na Empresa AP Empreendimentos. CIAIQ2016, 3. Disponível em: <http://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2016/article/view/953>. Acesso em: 07/11/2020.

Lipu, M. & Siibak, A. (2019). “Take it down!”: Estonian parents’ and pre-teens’ opinions and experiences with sharenting. *Media International Australia*, 170(1), 57-67.

Mallory C. (2019). Discrimination Against LGBT People in Kansas. Disponível em: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-discrimination-ks/>. Acesso em: 21/02/2021.

Meyer E. (2019). What Is Diversity, Inclusion and Belonging? Nasdaq. Disponível em: <https://www.nasdaq.com/articles/what-is-diversity-inclusion-and-belonging-2019-10-21>. Acesso em: 29/01/2021.

Moleiro, C. & Pinto, N. (2015). Sexual orientation and gender identity: review of concepts, controversies and their relation to psychopathology classification systems. *Frontiers in psychology*, 6: 1-6.

Moura, G. & Lopes, P. (2014). O preconceito e a discriminação de transgêneros no processo de recrutamento e seleção de pessoal: uma revisão bibliográfica. *Anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Resende, RJ, Brasil, XI*.

Nehemiah, A., Roberts, S. E., Song, Y., Kelz, R. R., Butler, P. D., Morris, J. B., & Aarons, C. B. (2020). Looking Beyond the Numbers: Increasing Diversity and Inclusion Through Holistic Review in General Surgery Recruitment. *Journal of Surgical Education*.

- Nogueira, C. & Oliveira, J. (2010). Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género. Vol. 8, 310. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- OIT (2013). VIH e Sida e direito do trabalho: Um manual para juizes e profissionais da área jurídica. OIT: Genebra.
- Oliveira, D. (2020). Identidade de Género e Sexualidade nna Contemporaneidade: um Paralelo Acerca do Pensamento Filosófico de Foucault. *Pesquisa e Prática em Educação Inclusiva*, 3(5), 1-8.
- Pacheco, W, Barbosa, J, Reis, P, Silva, E. & Abreu, I. (2014) *O Impacto da Gestão da Diversidade nas Relações Raciais no Ambiente organizacional: Um fator Critico de Sucesso*. Brasil: Simpósio de Excelência em Gestão Tecnológica.
- Pichler, S. & Holmes IV, O. (2017). An investigation of fit perceptions and promotability in sexual minority candidates. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 36(7), 628-646.
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67 (4), 741–763.
- Qu, S. Q., & Dumay, J. (2011). The qualitative research interview. *Qualitative research in accounting & management*, 8(3), 238-264
- Reis, E., Melo, P., Andrade, R., & Calapez, T. (2018). Estatística aplicada. *Lisboa: Edições Sílabo*.
- Reis, F. L. (2010). Recrutamento, Seleção e Integração. *Lisboa: Editora RH*.
- Rice, C. E., Fish, J. N., Russell, S. T., & Lanza, S. T. (2021). Sexual Minority-related Discrimination across the Life Course: Findings from a National Sample of Adults in the United States. *Journal of Homosexuality*, 1–17.
- Rios, R. (2007). O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea*, 27-48.

- Rios, R. (2002). *O princípio da igualdade e a discriminação por orientação sexual: A homossexualidade no direito brasileiro e norte-americano*, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais.
- Robbins, S. (2005). *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Prentice Hall.
- RTP (2020). Jovem vê entrada no exército vedada por condição transexual. Disponível em: https://www.rtp.pt/noticias/pais/jovem-ve-entrada-no-exercito-vedada-por-condicao-transexual_v1281322. Acesso em: 19/12/2020.
- Santos, B. (2003). Introdução: para ampliar o cânone do reconhecimento, da diferença e da igualdade. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (org.); *Reconhecer para libertar: Os caminhos do cosmopolitanismo multicultural*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Santos, K.; Ribeiro, M.; Queiroga, D.; Silva, I. & Ferreira, S. (2020). O uso de triangulação múltipla como estratégia de validação em um estudo qualitativo. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25, 655-664.
- Sheehan, E., Bennett, R. L., Harris, M., & Chan-Smutko, G. (2020). Assessing transgender and gender non-conforming pedigree nomenclature in current genetic counselors' practice: The case for geometric inclusivity. *Journal of genetic counseling*, 29(6), 1114-1125.
- San Francisco Bay Guardian & Transgender Law CTR. (2006). Good Jobs NOW! A Snapshot of the Economic Health of San Francisco's Transgender Communities. *San Francisco: Transgender Law Center*.
- Silva, A., & da Silva Albuquerque, J. (2019). As redes sociais como ferramenta de recrutamento e seleção. *Business Journal*, 1(1), 18-35.
- Silva, A. & Pinto, J. (2005). *Metodologia das Ciências Sociais*. Porto: Edições Afrontamento.
- Soares, D. (2000). O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho - Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negra., IPEA: Brasília.
- Sousa, A. (2014). O princípio de igualdade no Estado de direito. *Polis: Revista de Estudos Jurídico Políticos*, (13/16), 181-195.
- Sousa, S., Matos, F., Mesquita, R., Henriques, M. & Cardoso, A. (2020). Discriminação Positiva e Discriminação Negativa de Pessoas com Sexualidade não-normativa no Contexto Laboral. *New Trends in Qualitative Research*, 4, 96-111.

Souza, E., Silva, J., & Santos, C. (2017). Representações de docentes acerca da diversidade sexual e homofobia. *Estudos Feministas*, 25(2), 519-544.

Statista. (2020). *LinkedIn - Statistics & Facts*. Disponível em: <https://www.statista.com/topics/951/linkedin/>. Acesso em: 13/01/2021.

Tinoco, R. (2004). Histórias de vida: um método qualitativo de investigação. *Psicologia. com. pt. O portal dos psicólogos*.

Van Hoye, G. & Lievens, F. (2003) The effects of sexual orientation on hirability ratings: An experimental study. *Journal of Business and Psychology*, 18(1), 15-30.

Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour economics*, 10(6), 629-642.

Anexos

Anexo I – Guião de Entrevista

Introdução

- Agradecer a disponibilidade para colaborar no estudo
- Explicar os objetivos e motivação do estudo
- Garantir anonimato

Boa tarde, o meu nome é Joana Alves, sou estudante da Faculdade de Economia da Universidade do Porto e encontro-me a frequentar o Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos.

A pesquisa que me encontro a realizar é no âmbito da minha dissertação, que tem como objetivo perceber as experiências de candidatos homossexuais associadas ao processo de Recrutamento & Seleção.

Na base da motivação para este tema está o facto de analisar se os preconceitos acerca dos indivíduos que não correspondem ao conceito daquilo que é tido como natural e normal permanecem ou não.

Saliento que será assegurado o anonimato associado às informações recolhidas e tratamento de dados.

Desde já agradeço a disponibilidade demonstrada.

GRUPO 1: Dados Sociodemográficos

1. Qual a sua idade?
2. Qual a sua naturalidade?
3. Quais as suas habilitações?
4. Há quanto tempo se encontra no mercado de trabalho?
5. Para que áreas/funções já mandou candidatura/esteve em processos de R&S e não foi selecionado? Porquê?
6. Quantos empregos já teve?
7. Em que áreas/funções esteve/está empregado?
8. Quais os motivos de candidatura às diferentes funções?
9. Como foi o percurso até entrar no mercado de trabalho?
10. Como percebeu que a sua orientação sexual era homossexual?
11. Como foi vivenciada essa situação? (pela sua família, amigos, trouxe sofrimento...)
12. Tem algum familiar também homossexual?
13. No seu caso pessoal, considera que a generalidade das pessoas ao falarem/conviverem consigo acabam por perceber a sua orientação sexual? Porquê?
14. Como vivencia a sua orientação sexual no seu contexto de trabalho? Expressa livremente a sua orientação sexual ou restringe-se nesse assunto?

GRUPO 2: Perceção Geral

15. Na atualidade, considera que existe discriminação associada à orientação sexual?
16. Se sim, que razões o levam a crer que a discriminação associada à orientação sexual ainda constitui uma realidade presente na sociedade?
17. E, em específico, no mercado de trabalho? Porquê?
18. Considera que aspetos visuais como a aparência, vestuário, maneirismos, por exemplo, tendem a influenciar a discriminação? Porquê?

GRUPO 3: Discriminação em Função da Orientação Sexual e/ou Identidade de Género no R&S

19. Sente-se confortável e costuma expressar livremente a sua orientação sexual em processos de R&S?
20. Por que motivo expressou/não expressou?
21. Já sentiu ter sido alvo de discriminação em processos de R&S em função da sua orientação sexual?

Na eventualidade de uma resposta afirmativa à questão anterior, a entrevista continuará a sequência. Se a resposta for negativa, avançar para o GRUPO 4.

22. Fez algo para evitar revelar a sua orientação sexual? (por exemplo, no vestuário, no discurso, ocultou informação...)
23. Como é que o(s) recrutador(es) se apercebeu(ram) da sua orientação sexual?
24. Que tipo de experiências ou de situações se lembra a este propósito? (a fase, as pessoas envolvidas...)
25. O(s) recrutador(es) era(m) homem(ns) ou mulher(es)?
26. Percebeu qual poderia ser a orientação sexual do(s) responsável(eis) de recrutamento?
27. Como é que a discriminação foi sentida?

GRUPO 4: O Processo de R&S

28. Em que fase(s) do processo considera que a questão de discriminação pode ser/é mais evidente?
29. Qual(ais) o(s) comportamento(s) por parte dos recrutadores que considera poder(em) ser a causa da perceção de discriminação?
30. Considera que existem características dos recrutadores que tendem a influenciar a perceção de discriminação?

Conclusão

- Agradecer pela contribuição

Anexo II – Entrevista Exemplificativa

Participante 15

Qual a tua idade?

28.

Qual a tua naturalidade?

Ovar.

Quais são as tuas habilitações?

Neste momento tenho o mestrado e estou no 1º ano do doutoramento.

Há quanto tempo te encontras no mercado de trabalho?

Eu entrei em 2015.

Lembraste de áreas/funções para as quais já tenhas mandado candidatura/estiveste em processos de R&S e não tenhas sido selecionado? Porquê?

Lembro-me de algumas sim... a minha licenciatura é em Ciências da Comunicação com especialidade em Jornalismo e pronto, eu na altura enviei uma série de candidaturas para lugares relacionados com Jornalismo, sobretudo em Lisboa, porque eu fui um ano para Lisboa quando acabei a licenciatura para fazer o mestrado, entretanto não gostei e mandei para lá candidatura seja para Jornalista de jornal seja de rádio, essencialmente para essas duas áreas e nunca consegui ser selecionado para nenhum, a não ser depois para estágio não remunerado, era sempre o que depois ofereciam.

Essencialmente não davam *feedback*, cerca de 90% das candidaturas não me deram *feedback* sobre o motivo, as que me davam, por norma, estava relacionado com a falta de experiência. Mais recente foi para departamento de Marketing em empresas e aí as que não fui selecionado, por norma dizem sempre que é porque há um candidato com um perfil mais adequado para o que é pretendido e que então não fui selecionado por causa disso.

Quantos empregos já tiveste?

6 que tenho no meu currículo. Já tive mais, mas depois não coloquei, porque deixaram de ser relevantes.

Em que áreas/funções já estiveste/estás empregado?

Então, o mais antigo foi um estágio de 3 meses numa rádio, foi a minha primeira experiência profissional, depois aí pelo meio tive coisas que não coloco no CV que foi trabalhar na reposição de um supermercado e também fazer um estágio não remunerado num jornal, portanto trabalhava há semana nesse jornal e ao fim de semana no supermercado.

Depois saí desses sítios e comecei, entretanto, a trabalhar na área de Marketing numa empresa de mobiliário de luxo. Foi nessa altura que eu deixei de trabalhar em Comunicação e Jornalismo e passei a ir para o Marketing e para Assessoria. Depois, no final desse ano saí e depois inscrevi-me para estágio internacional, fui selecionado e fui trabalhar para Moçambique como Assessor de Comunicação numa sociedade de advogados. Depois regresssei e fui trabalhar na área de Marketing para uma agência de Marketing e depois saí para ir para onde eu estou agora e subi de cargo, entretanto, também na área de Marketing e sou formador também em Marketing, Escrita Criativa e Criatividade, uma espécie de segundo trabalho.

Quais os motivos de candidatura a estas diferentes funções?

Olha, em Jornalismo, as experiências iniciais era porque queria ganhar experiência em Jornalismo e, portanto, a minha grande motivação foi essa e “tudo o que viesse à rede era peixe”, era esse o pensamento! Depois percebi que o Jornalismo era, efetivamente, uma área muito complicada, em termos de precariedade e em termos de oportunidades de trabalho, então comecei a dedicar-me ao Marketing e a empresa de mobiliário surgiu porque eles são uma empresa que contrata muitas pessoas sem experiência. Depois, Moçambique surgiu porque eu sempre quis ou trabalhar numa empresa portuguesa que me permitisse ir para fora ou então ir, efetivamente, para fora e ter essa experiência e surgiu Moçambique. Naquele estágio não escolhemos o país para onde vamos, escolhemos a área em que trabalhamos, mas o país são eles que decidem e depois aceitamos ou não, se não aceitarmos perdemos a vaga, então aqui a motivação foi, sobretudo, ter experiência internacional. Depois quando regresssei, esta parte, sobretudo aquilo que eu faço, é um bocadinho isso, se não tivesse a pandemia, praticamente todos os meses ia para algum sítio, portanto é giro essa parte e é

aquilo que eu gosto e mesmo estando em Portugal, a minha língua de trabalho é o inglês... e a formação é porque gosto muito de dar formação, quero muito ser professor universitário um dia, por isso é que também estou a fazer o doutoramento, por isso a motivação também é um bocadinho essa, ganhar experiência.

E na altura quando fui para reposição foi basicamente porque fui “casmurro”, eu estava a fazer o estágio de segunda a sexta, mas como não era remunerado continuava a estar dependente dos meus pais e senti a necessidade de ter pelo menos dinheiro para pagar os jantares fora e os cafés, foi basicamente por isso.

E o teu percurso até entrares no mercado de trabalho, como foi? Infância, adolescência... Fala-me um pouco das tuas experiências... Também a nível da tua orientação sexual.

Eu nasci em Ovar e depois fui com 4 meses para a Suíça com os meus pais, vivi lá até aos 6 anos de idade e regresssei por causa de ir para a escola e na altura não sabia falar português, eu vivi na parte francesa e falava francês e alemão... entretanto, então, regresssei para aprender a língua e desde então que tenho vivido em Portugal.

Aos 7 anos o meu irmão mais velho faleceu num acidente de carro e isso provocou aqui um grande reboço... isto é relevante depois para a forma como é vivida a adolescência e o assumir a orientação sexual, acabou aqui por ser um obstáculo...

A infância foi relativamente tranquila, apesar do que aconteceu... foi uma infância que eu acredito que foi uma boa infância e feliz dentro dos possíveis, portanto não há razões de queixa... entretanto, quando cheguei à adolescência, eu era um aluno relativamente fraco, sempre fui um aluno de 3, não achava muita piada à escola, nunca percebia muito bem qual era o objetivo de andar na escola e depois no secundário é que a coisa mudou um bocado... no secundário fui para humanidades e aí senti que era muito mais a “minha cena” e comecei, efetivamente, a ser um bom aluno e a partir do 10º ano entrei sempre nos quadros de mérito, fui sempre dos melhores alunos, deu-me muito mais gozo... a adolescência foi um período muito conturbado, sobretudo pela questão da orientação sexual, porque foi aqui um bocadinho o saber quem era, mas tentar ser o que não era, ou seja, passei por aquela fase do “se calhar consigo não ser e consigo ser heterossexual ou pelo menos fingir”. Pronto, tive uma namorada e tudo mais, foi uma experiência que obviamente correu mal e depois continuei a fingir, ou seja, o que acontecia é que eu não fingia que era hétero depois do namoro ter acabado, o que eu fazia era adotar o silêncio, ou seja, nunca disse que era hétero

nem disse que era gay, o que fiz foi não comentar, seja uma rapariga seja um rapaz, fosse bonito fosse feio, decidi ser tipo uma “Suíça”, não dizia nada sobre isso. Quando fui para a faculdade, mantive na mesma essa postura, entretanto eu entrei em Ciências da Comunicação e tive sempre essa postura... só quando fui para Moçambique é que decidi, efetivamente, começar a tornar o assunto num assunto... nunca tinha falado disso com rigorosamente ninguém! Fui para Moçambique com a decisão de que passaria a ser completamente claro em relação a isso, foi um bocadinho uma experiência de laboratório, se em Moçambique corresse mal, também era do outro lado do mundo, por isso depois regressava a Portugal e estava tudo bem, foi esse o pensamento... sendo que em Moçambique não é propriamente o melhor país para se fazer esse teste, porque ainda existe uma série de leis que não são propriamente as mais adequadas, as pessoas ainda têm um posicionamento muito complicado em relação a isso, embora já existam algumas associações, ainda é uma coisa muito complicada e, portanto, ainda assim eu decidi que lá seria o que era, sem grandes restrições e foi a partir daí e quando regresssei foi quando eu decidi começar a contar e a falar sobre o assunto e isto foi um processo que demorou desde setembro até janeiro do ano seguinte e em janeiro foi quando disse aos meus pais... depois a partir daí decidi começar a assumir sem qualquer tipo de problema e hoje em dia isso já não é um assunto com as pessoas, as pessoas sabem não porque eu conto, mas porque faz parte da minha vida e a certa altura vão perceber, já ultrapassei a fase de contar e de lidar e tudo mais... isso está fechado, pelo menos para mim... não está fechado enquanto relação, por exemplo, com os meus pais... isso acabou por mudar a relação que temos, mas de mim para o mundo já é um assunto fechado!

E mesmo tendo-te “assumido” contigo próprio mais tarde, na altura da escola, em alguma ocasião sofreste com isso?

Sim, por exemplo, do 5º até ao 9º ano... o que é que aconteceu no meu caso, eu não assumia, mas as pessoas não são parvas, então o que acontecia era que... era relativamente fácil, claro que depende da pessoa e estas generalizações são sempre injustas, mas é relativamente fácil perceberes, porque, por exemplo, se não dizes que uma rapariga é gira ou feia, se não participas neste género de conversas, à partida as pessoas começam a desconfiar e depois porque há gestos, há olhares, há o que quer que seja e as pessoas vão percebendo... portanto, sim, do 5º ao 9º ano acho que foi a parte mais complicada. Depois do 10º ano acho que nunca tive qualquer tipo de

situação e depois na universidade não tive nada sobre isso... do 5º ao 9º ano houve aquela fase do *bullying*, das bocas, das piadas e foi sempre por aí, foi o *bullying* mais psicológico e emocional, físico nunca houve nada!

E como percebeste qual seria a tua orientação sexual?

Eu... basicamente é desde que eu me lembro! Aquilo que eu sinto é que é a partir do momento em que tu tens consciência daquilo que será... eu acho que não é uma consciência de uma orientação sexual, é uma consciência de uma atração sexual ou de uma atração física, a partir do momento em que isso começa a acontecer, eu percebo que aquilo que eu tenho é uma atração física por pessoas do mesmo sexo e não pelo sexo oposto... depois aquilo que acontece é que tu entras aqui numa espécie... dependendo do meio onde tu cresces e da educação que tens e, pelo menos foi a minha grande dificuldade, que é gerir aquilo que tu sabes ou aquilo que tu sentes com aquilo que te é dado como educação e aí faz com que o processo seja mais longo. Mas em termos de consciência de atração sexual, desde o princípio que tenho consciência daquilo que é.

Como foi vivenciada a questão da orientação sexual? Pela tua família, amigos, trouxe sofrimento?

Olha, foi bastante dramático na realidade, foi muito complicado... eu comecei por contar aos meus amigos, por ter consciência que estaria seguro... comecei a contar a pensar que seria uma grande novidade e praticamente todos os meus amigos disseram “ah, pronto já sabíamos e estás fixe em relação a isso”, e na altura fiquei muito chocado, porque achei que ia contar uma novidade que seria o caos a acontecer, mas afinal não... isso só aconteceu depois com os meus pais que foram apanhados um bocadinho de surpresa... com os meus amigos já toda a gente sabia e, portanto, foi uma coisa relativamente simples. O que aconteceu foi que, apesar de ter sido uma coisa relativamente simples, passou a ser um assunto, ou seja, a partir do momento que eu conto, as pessoas à minha volta, os meus amigos neste caso aceitaram relativamente bem, mas passou a ser um assunto, ou seja, “quando é que contas aos teus pais?”, “como é que tu estás?”, “como estás a lidar com isto?”, “porque é que nunca contaste?”, ou seja, começou a haver aqui uma série de conversas e aquela questão de me gerir a mim próprio, de lidar comigo... foi mais complicado lidar comigo do que com as pessoas à minha volta, porque de repente comecei-me a tornar intolerável, impaciente em relação a olhares, bocas... se até aos 25 me estava a “borrifar”, a partir dos

25 tornei-me impaciente sobre tudo e comecei a ter imensas discussões, imensos “bater de frente” com as pessoas... houve uma fase em que tive, efetivamente, de recorrer a ajuda psicológica, em que decidi ir-me embora, afastar-me de toda a gente, estar na minha vidinha... foi uma fase complicada, sobretudo logo a seguir a contar... esta fase foi bastante conturbada, porque foi ter de gerir tudo e, no meu caso, o mais complicado foi ter de me gerir a mim próprio, porque a partir do momento em que conto, parece que começo a ter perceção de que é muito mais difícil viver em sociedade, então tive de fazer esta gestão... eu acho que é mais difícil viver em sociedade depois de assumires... a partir do momento em que assumires, é muito mais fácil viveres contigo e mais difícil viver em sociedade... até te assumires, é mais difícil viveres contigo e mais fácil viveres em sociedade, é a perceção que eu tenho...

Relativamente à minha família, digamos que não foi propriamente uma receção calorosa... do lado da família paterna, não tenho qualquer tipo de interação, decidi cortar... com a minha família materna, é relativamente mais simples, todas as pessoas sabem, é um não assunto... no caso dos meus pais, eles decidiram não falar sobre isso, ou seja, eles sabem que eu sou, eu não minto, eu tenho namorado, eles sabem, é assumido, é transparente, mas eles preferem não falar sobre isso.

Que saibas, tens algum familiar que também seja homossexual?

(pausa) Que eu saiba, não.

No teu caso pessoal, consideras que a generalidade das pessoas ao falarem/conviverem contigo acabam por perceber a tua orientação sexual?

Nesta fase sim, porque eu a partir do momento em que tenho uma relação, inevitavelmente digo “ai, o meu namorado qualquer coisa”, então à partida as pessoas conseguem perceber o que isso significa. Até ter uma relação, o que acontecia é que se alguém me perguntasse “então tens namorada?”, eu dizia “não, não tenho namorada”. Se não houvesse este tipo de comunicação tão frontal, há aquilo a que se chama das ideias pré-feitas e nós, a certa altura, acabamos sempre por encaixar em alguma delas... imagina, quais é que são as ideias pré-feitas em que eu encaixo...provavelmente o facto de poder ter alguns gestos que podem ser mais femininos e que as pessoas podem associar, embora eu tenha amigos que têm exatamente esses gestos ou às vezes mais que eu e são heterossexuais, mas ainda assim há sempre esse *match* entre ideias pré-feitas... a questão, por exemplo, de associar alguns gestos,

não gostar de futebol e gostares de moda e teres mais amigas do que amigos, então as pessoas começam a desconfiar e, portanto, eu sinto que quando falo sobre isso, as pessoas na generalidade que interagem comigo, pelo menos já desconfiam.

**Como consideras que vivencias a tua orientação sexual no teu contexto de trabalho?
Expressas livremente a tua orientação sexual ou restringes-te nesse assunto?**

Neste momento, nem sequer penso nisso! Neste momento, o que é é, as pessoas que gostarem ótimo, as pessoas que não gostarem também está tudo bem, desde que não me faltem ao respeito...

E na empresa em que estou, toda a gente sabe.

Na atualidade, consideras que existe discriminação associada à orientação sexual?

Sim.

E que razões te levam a crer que existe?

Bom, primeiro os estudos, eu costumo estar relativamente atento aos inquéritos feitos pela Comissão Europeia e pela ILGA Europa, em que realmente revela que ainda continua a existir discriminação, por isso essas conclusões de estudos para mim são as mais evidentes e depois também alguns artigos científicos em que falam muito sobre isso, nomeadamente no Recrutamento & Seleção, no mercado de trabalho, as relações que se fazem entre homens hétero e homens homo, homens e mulheres, mulheres e homens gay... os estudos claramente indicam que ainda existe... e depois as discussões que existem na sociedade sobre algumas polémicas que vão acontecendo, sinto às vezes que sou um bocadinho “alien”, porque às vezes nem percebo qual é a discussão, mas elas continuam a existir... e depois a vivência pessoal... em que 2 ou 3 dias na rua nos permite perceber automaticamente que existe discriminação!

Queres-me dar alguns exemplos das discussões que me falaste?

Sim, olha uma muito recente tem a ver com a doação de sangue, ou seja, eu sou dador de sangue desde que andei na faculdade, desde os 18 anos e agora há pouco tempo um rapaz de Arquitetura em Lisboa foi negado de dar sangue por ser gay... isso já me aconteceu uma vez quando decidi dizer ao senhor que era, tinha para aí uns 27 anos... eu dou sangue desde os 18 anos e nunca houve qualquer tipo de problema,

no ano passado quando disse ao médico, ele decidiu que não era adequado dar... agora já foi alterado e a ILGA está a trabalhar nisso... mas para mim a doação de sangue é das questões mais evidentes quando a orientação sexual está no mesmo “saco” que a prostituição, dependência de drogas, relações sexuais não protegidas... acho que é uma questão bastante evidente... e depois também as questões da masculinidade que ainda existem e são discutidas muito, que revelam a masculinidade tóxica que está, na minha opinião, relacionada diretamente com a forma como nós continuamos a achar que um homem é um homem, ou seja, um homem está diminuído a partir do momento em que não gosta de mulheres e, portanto, isso é para já um erro e depois um claro sintoma da discriminação que ainda existe na sociedade.

E relativamente à tua vivência?

Por exemplo, no trabalho já tive 2 episódios, nunca em Recrutamento & Seleção, sempre pós... por exemplo, o que eu me lembro de quando trabalhava no jornal, eu fiz o estágio e na altura depois chamaram-me para saber se eu queria ficar e o dono do jornal disse “apesar de seres como és, queremos que fiques”... na altura eram conversas de corredor, eu acho que as pessoas falavam entre elas mas eu não contei nada.

Na altura eu respondi “apesar de ser como sou, não quero ficar!”, não ia ficar num sítio assim...

Depois aconteceu agora no sítio onde eu estou, aí sim as pessoas todas sabem e um colega uma vez perguntou-me se eu tinha nascido assim ou se tinha nascido normal... e foi a única vez que eu senti falta de respeito e na altura chamei o meu chefe e chamei o meu patrão e disse que se voltasse a acontecer me ia embora porque não ia tolerar esse tipo de comentários, depois a pessoa pediu-me desculpa e disse que não queria dizer aquilo... e às vezes isso acontece, ou seja, às vezes as pessoas são más e muitas vezes não têm noção do que estão a dizer, depois quando se tentam explicar acabam por meter os pés pelas mãos... mas sim, isso aconteceu no ano passado e a primeira foi em 2016.

Na rua, a partir do momento em que temos um namorado, a coisa torna-se mais evidente e as pessoas acham que têm o direito de... eu estou-me um bocadinho a borrfifar se as pessoas concordam ou não concordam, isso é a opinião delas... mas

depois acham que têm o direito de o expressar e, portanto, normalmente, existem sempre os olhares e os risinhos, os comentários entre elas... se forem adolescentes, acho que... por exemplo, no fim de semana aconteceu estar a passear de mão dada, passarem por nós e chamarem-nos “bichas”, portanto, sim, 2 ou 3 dias na rua, sendo claramente livre, é relativamente fácil dizer que existe discriminação e as pessoas que dizem que não há... por acaso isso é das coisas que mais me tira do sério e gostava de lhes dar só 1 mês a viver isso e claramente iam perceber que estão a ser umas verdadeiras idiotas quando dizem que não há.

Relativamente aos casos que me falaste no trabalho, as duas situações aconteceram com homens?

Sim.

E como vivenciaste essas situações?

Na primeira, o que aconteceu foi que me vim embora, disse de forma educada que agradecia a oportunidade mas que não aceitava, apesar de ser como sou e a pessoa percebeu que estava a recusar por causa do comentário... sobretudo fico revoltado, estupefacto, não estou à espera... em 2016 estaria porque ainda estávamos num processo, mas hoje em dia já parto do princípio que as pessoas estão um bocadinho mais evoluídas, mas, por exemplo, agora o mais recente, o que aconteceu foi que não fiz de conta que não ouvi, ou seja, não gostei, disse-lhe que ia dizer ao meu chefe, disse ao meu chefe, ele chamou-nos e eu disse que se voltasse a acontecer que não iria voltar a admitir e essa, por norma, é a atitude que eu tenho... se for na rua, estou-me um bocadinho a borrar, se for em contexto profissional ou familiar, aí figurativamente eu dou um murro na mesa e as pessoas têm de decidir se querem continuar com essa postura ou não e eu depois tomo uma decisão conforme o que as pessoas decidirem.

Nesta empresa em que estás, houve alguma repreensão para a pessoa que teve esse comentário?

Sim! Foi chamada à atenção, a pessoa também pediu desculpa, automaticamente fez a meia culpa, tentou remediar a situação, mas foi uma chamada de atenção basicamente que aconteceu... e eu também não queria que houvesse outra coisa para

além disso, o importante era mostrar que não ia tolerar isso... foi sobretudo isso que eu quis mostrar e que acho que ficou bastante evidente...

No seguimento do que me falaste acerca da discriminação que sofreste no mercado de trabalho, há algo que querias acrescentar neste sentido? Ou seja, para além das tuas vivências, há mais razões que te levem a acreditar que existe discriminação, em específico, no mercado de trabalho?

Essencialmente essas que falamos... depois, eu neste momento estou numa posição em que sou eu que recuto e, portanto, eu sinto que, por exemplo, quando somos alguns envolvidos e quando vou a entrevistas, por norma, não tenho tendência a olhar para esse tipo de pormenores ou fazer comentários, mas existem pessoas que no final acabam por dizer “ah, aquele rapaz parecia-me gay!”. Ou seja, eu acho que isso nunca foi um critério de exclusão ou seleção no nosso caso, até porque muitas vezes as decisões passam por mim e isso tenho a certeza que nunca foi, mas às vezes são feitas essas observações, sim.

Consideras que aspetos visuais como a aparência, vestuário, maneirismos, por exemplo, tendem a influenciar a discriminação? Porquê?

Ah, sim, claramente! Porque a certa altura... no meu caso, eu sinto que os maneirismos às vezes “atraioam-me” e depois a questão da roupa também pode ser... eu noto em relação aos meus colegas que são praticamente todos heterossexuais, somos só 3 pessoas que não, digamos que estamos devidamente assinalados, não pela empresa, mas porque estamos os 3 relativamente confortáveis com isso, todos nós temos maneirismos e acabamos por, em termos de roupa, chamar mais à atenção... ou seja, eu sinto que sou muito mais extrovertido naquilo que uso, nas cores que uso... não que ande de lantejoulas ou saltos altos, mas, por exemplo, fui a primeira pessoa que foi de calças rasgadas para a empresa e isso depois acaba por preencher os requisitos que as pessoas têm na cabeça sobre os homens que são gays e depois é uma bola de neve.

Em específico, na tua experiência a nível de R&S, sentes-te confortável e costumavas expressar livremente a tua orientação sexual?

Eu acho que nunca disse, por acaso... não é por não me sentir confortável, mas por não perceber a relevância... eu quando entrevisto pessoas não pergunto com quem é que elas vão para a cama, então também não percebo porque é que alguém me há-de perguntar...

Não me parece particularmente útil para o trabalho que vou desempenhar, nunca foi dito mais por relevância da informação... e se alguém me perguntar, eu recusar-me-ei a dizer, não por vergonha ou medo, mas porque se alguém me pergunta isso numa entrevista é um sítio onde não quero ficar, porque claramente há algum problema de separação de vida pessoal e profissional. Questões muito pessoais, não enfatizo.

Relativamente aos maneirismos etc, até ao momento em que me assumi... tentava ser mais controlado, a partir do momento em que me assumi, simplesmente deixei de pensar nisso. Aquilo que eu noto é que não há um exagero em relação ao antes e ao depois, no sentido em que, de repente, pelo facto de as pessoas saberem, não me tornei com muito mais maneirismos ou o que quer que seja... mas não tenho qualquer tipo de travão nisso.

Já me falaste um pouco desta questão, mas nunca sentiste então ter sido alvo de discriminação em processos de R&S em função da tua orientação sexual?

Em processos de Recrutamento & Seleção nunca me senti alvo de discriminação, porque, por exemplo, no meu CV não tenho nenhum indício, por isso é mais difícil as pessoas numa primeira leitura perceberem e depois em entrevistas eu, efetivamente, nunca o disse... nunca tive perceção de discriminação... curiosamente as minhas entrevistas têm sido feitas por mulheres e acredito que também tem alguma influência, continuo a acreditar que sim...

Em que fase(s) do processo de R&S consideras que a questão de discriminação pode ser/é mais evidente?

(pausa) Quando eu estou atento à forma como as pessoas leem currículos, eu fico sempre muito chocado com os critérios que as pessoas usam... por aquilo que vou percebendo, as pessoas não querem saber do currículo em si, as pessoas olham para a foto e olham o resto na diagonal e se sentirem empatia chamam, se não sentirem arrumam para o lado e, portanto, isso já é uma forma de discriminação... mas eu acho que assim em termos mais lógicos, talvez seja na entrevista presencial, um a um, recrutador e candidato... porque é onde tu te expões mais, a partir do momento em que tens uma entrevista com uma pessoa... numa dinâmica de grupo, por exemplo, da experiência que eu tenho é que estás mais recatado, são 4, 5, 10 pessoas e, portanto, como são muitas pessoas, tu acabas por estar mais retraído naquilo que dizes, a não ser que sejas muito extrovertido, mas, por norma, as pessoas não são assim... e em entrevista, como és sozinho, estás nervoso, mas estás mais exposto, tens

uma pessoa a olhar para ti e não está com a atenção dispersa por 5 pessoas ou 10 e, portanto, eu acho que aumenta a probabilidade de discriminação.

Qual(ais) o(s) comportamento(s) por parte dos recrutadores que consideras poder(em) ser a causa da percepção de discriminação?

Se forem coisas como, por exemplo, se me perguntares se eu tenho namorada e eu digo que tenho namorado e se levantar as sobrancelhas e olhar para baixo, eu se calhar penso “hum, vou ser um problema para esta pessoa”...

Agora, se não houver essa conversa tão clara... eu tenho um problema que se me entusiasmar muito mexo muito as mãos, torno-me muito expressivo com as mãos e, de repente, as pessoas não sabem muito bem se devem estar atentas ao que eu digo ou ao que eu estou a fazer com as mãos e, portanto, às vezes eu noto que há alguma tendência para dizer “ah, não mexa tanto as mãos” e eu acho que esse tipo de comentário, dependendo do tom que é usado, pode... não sei se é discriminação, mas pode ser estranheza e depois pode, eventualmente, gerar discriminação... acho que são assim mais esse tipo de comentários que vão sendo feitos.

Consideras que existem características dos recrutadores que tendem a influenciar a percepção de discriminação?

É complicado, porque a minha experiência é de discriminação, sobretudo, com homens... mas, pessoalmente, já ouvi pessoas da minha idade, com mestrado em saúde, a dizerem que era um problema de saúde e era todo um grupo de rapazes e raparigas... foi relativamente há pouco tempo, portanto, sinceramente eu acho que é um mito acharmos que as gerações mais novas são completamente *open minded*, acho que é mesmo só para nós nos sentirmos melhor.

Eu acho que está melhor claramente, mais não seja por um motivo, a partir do momento em que a sociedade evolui e se torna muito mais público, o convívio obriga as pessoas a reforçarem ou a desmontarem os preconceitos... a partir do momento em que há cada vez mais pessoas à vontade, depois há cada vez mais pessoas em contacto com essa realidade e esses preconceitos podem ser reforçados ou diminuídos e eu acho que tendem a ser diminuídos, pelo menos é a experiência que eu tenho... mas eu continuo a achar que é um mito essa ideia de que as gerações mais novas são muito mais mentalidade aberta, especialmente pela ausência de educação que existe nas escolas, ou seja, as escolas não

educam as pessoas para serem cidadãs, não há igualdade de género, não há educação sexual, não há cidadania global, não há orientação sexual, não há participação política, nenhuma das pessoas tem esse tipo de educação e, portanto, se não há educação nas escolas, estamos à espera que as pessoas sejam educadas em casa e essas crianças são educadas por pessoas que têm 40/50/60/70 anos e, portanto, isso não chega... aquilo que se diz sobre Portugal é que tem leis muito bonitas para uma sociedade que está muito atrás... e é isso que estou a sentir mesmo com as gerações mais novas.

Mas de uma forma taxativa acho que sim, homens a partir dos 35/40 têm maior probabilidade de discriminarem.

Anexo III – Sistema de Categorias Temáticas

Categorias de 1º nível	Categorias de 2º nível	Categorias de 3º nível
<p>Carreira (Na categoria "Carreira" enquadram-se as informações associadas a questões profissionais constituintes do percurso geral do participante)</p>	<p>Processos não concretizados (Na subcategoria "Processos não concretizados" enquadram-se áreas e/ou funções para as quais os participantes se candidataram mas não tiveram sucesso e os motivos associados à não contratação)</p>	
	<p>Percurso profissional (Na subcategoria "Percurso Profissional" enquadram-se as áreas e/ou funções nas quais os participantes tiveram algum tipo de experiência ao longo da vida, bem como as suas motivações para as diferentes áreas)</p>	<p>Áreas e/ou funções ("Áreas e/ou funções" referências dos participantes relativamente às áreas/funções nas quais estiveram/estão empregados)</p> <p>Motivações ("Motivações" referências dos participantes relativamente às motivações para as diferentes áreas e/ou funções nas quais estiveram/estão empregados)</p>
<p>Crescimento (Na categoria "Crescimento" enquadram-se as referências dos participantes relativamente à sua vida pessoal, bem como percurso escolar, constituindo, assim, o percurso prévio à entrada no mercado de trabalho)</p>	<p>A orientação sexual (Na subcategoria "A orientação sexual" inserem-se referências dos participantes relativamente à descoberta, forma de lidar e sofrimento associado ao tema da homossexualidade)</p>	<p>Descoberta ("Descoberta" referências dos participantes relativamente à altura/forma como se foram apercebendo da sua orientação sexual)</p> <p>Sofrimento ("Sofrimento" referências dos participantes relativamente a vivências no seu crescimento que causaram sofrimento)</p>
	<p>Reações de terceiros (Na subcategoria "Reações de terceiros" insere-se a forma como o tema da orientação sexual do participante foi sentido pelas pessoas próximas)</p>	<p>Reações de familiares ("Reações de familiares" referências dos participantes relativamente à reação por parte de familiares em relação à sua orientação sexual)</p> <p>Reações de amigos ("Reações de amigos" referências dos participantes relativamente à reação por parte de amigos em relação à sua orientação sexual)</p>
	<p>Perceções e identidade (Na subcategoria "Perceções e identidade" inserem-se informações dos participantes relativamente às perceções dos outros acerca da orientação sexual do participante após falar e/ou conviver com o mesmo)</p>	
<p>Discriminação (Na categoria "Discriminação" enquadram-se as referências dos participantes relativamente à sua perceção genérica e/ou vivências pessoais de discriminação em função da orientação sexual)</p>	<p>Perceção geral (Na subcategoria "Perceção geral" inserem-se as informações dos participantes referentes à sua perceção de existência de discriminação, bem como as razões inerentes)</p>	<p>A sociedade ("A sociedade" referências dos participantes relativamente à sua perceção sobre a existência ou não de discriminação na sociedade em geral)</p>
		<p>O mercado de trabalho ("O mercado de trabalho" referências dos participantes relativamente à sua perceção sobre a existência ou não de discriminação no mercado de trabalho)</p>

Categorias de 1º nível	Categorias de 2º nível	Categorias de 3º nível
	<p>Aspetos visuais (Na subcategoria "Aspetos visuais" inserem-se as informações dos participantes referentes à sua perceção ao nível da influência que aspetos visuais podem ter na discriminação)</p>	
	<p>Expressão (Na subcategoria "Expressão" inserem-se as informações dos participantes referentes à sua expressão ao nível da orientação sexual em contexto laboral)</p>	<p>Expressão após contratação ("Expressão após contratação" referências dos participantes relativamente à expressão da sua orientação sexual, assim como da sua identidade visual após contratação)</p> <p>Expressão ao nível de R&S ("Expressão ao nível de R&S" referências dos participantes relativamente à expressão da sua orientação sexual, assim como da sua identidade visual durante os processos de R&S)</p>
	<p>Vivências (Na subcategoria "Vivências" inserem-se as informações dos participantes referentes à sua vivência ao nível de discriminação em função da orientação sexual em contexto laboral)</p>	<p>Discriminação após contratação ("Discriminação após contratação" referências dos participantes relativamente a situações de discriminação ao nível da orientação sexual e/ou da sua identidade visual após contratação)</p> <p>Discriminação ao nível de R&S ("Discriminação ao nível de R&S" referências dos participantes relativamente a situações de discriminação ao nível da orientação sexual e/ou da sua identidade visual durante processos de R&S)</p>
	<p>Pessoas envolvidas R&S (Na subcategoria "Pessoas envolvidas R&S" inserem-se referências relativas às características das pessoas que estiveram envolvidas nas situações de discriminação vivenciadas pelos participantes)</p>	
<p>Opinião R&S (Na categoria "Opinião R&S" enquadram-se as referências dos participantes relativamente à sua perceção genérica e/ou baseada em vivências pessoais acerca de fatores que podem influenciar a perceção de discriminação em processos de R&S)</p>	<p>Fases (Na subcategoria "Fases" inserem-se as informações dos participantes referentes à sua perceção das fases dos processos de R&S onde a questão da discriminação será mais evidente)</p>	
	<p>Comportamentos de recrutadores (Na subcategoria "Comportamentos de recrutadores" inserem-se as informações dos participantes referentes à sua perceção dos comportamentos de recrutadores que podem contribuir para a perceção de discriminação por parte de candidatos)</p>	
	<p>Perfis de recrutadores (Na subcategoria "Perfis de recrutadores" inserem-se as referências dos participantes em relação aos perfis de recrutadores que tenderão a discriminar mais)</p>	

FACULDADE DE ECONOMIA

