

Discriminação no mercado de trabalho em Portugal: O caso das pessoas LGBTQIA+

Dissertação de Mestrado

Marisa Alexandra Casimiro Águas Bigodinho

Mestrado em

Ciências Económicas e Empresariais



Discriminação no mercado de trabalho em Portugal: O caso das pessoas LGBTQIA+

Dissertação de Mestrado

Marisa Alexandra Casimiro Águas Bigodinho

Orientadores

Professor Doutor José António Cabral Vieira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Ciências Económicas e Empresariais, com especialização em Gestão de Recursos Humanos.



RESUMO

A discriminação é vivenciada diariamente em diversos contextos e o mercado de trabalho não é uma exceção. Esta pode ocorrer por vários fatores, como a raça, etnia, o grau de deficiência, a identidade de género, a orientação sexual e expressão de género, entre outros. Embora muitos países, incluindo Portugal, tenham legislação contra a discriminação, situações de LGBTI-fobia no mercado de trabalho permanecem evidentes (Pichardo et al., 2019). Neste contexto, a presente dissertação pretende contribuir para a análise da discriminação no mercado de trabalho para com as pessoas LGBTQIA+ em Portugal, por meio de um inquérito quantitativo e qualitativo, abrangendo 94 participantes, tanto LGBTQIA+ como não LGBTQIA+, com experiência no mercado de trabalho em Portugal. Os resultados obtidos mostram que, apesar das proteções legais, a discriminação contra pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho português ainda persiste.

Palavras-chave: LGBTQIA+, discriminação, mercado de trabalho, Portugal.

ABSTRACT

Discrimination is experienced daily in various contexts and the labor market is no exception. It can occur due to several factors such as race, ethnicity, level of disability, gender identity, sexual orientation and gender expression, among others. Although many countries, including Portugal, have legislation against discrimination, situations of LGBTI-phobia in the labor market remain evident (Pichardo et al., 2019). In this context, the present dissertation aims to contribute to the analysis of discrimination in the labor market against LGBTQIA+ individuals in Portugal, through a quantitative and qualitative survey involving 94 participants, both LGBTQIA+ and non-LGBTQIA+, with experience in the portuguese labor market. The results obtained show that, despite legal protections, discrimination against LGBTQIA+ individuals in the portuguese labor market still persists.

Keywords: LGBTQIA+, discrimination, labor market, Portugal.

AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho final, dissertação, deve-se a um conjunto de pessoas, que sem elas seria praticamente impossível a concretização desta etapa académica.

Ao meu orientador, Professor Doutor José António Cabral Vieira, agradeço por aceitar fazer parte deste trabalho e por todo o seu apoio ao longo de todo este processo.

À minha família, cônjuge, irmãos e pais, obrigada por incentivarem-me, por não me deixarem desistir mesmo quando as coisas ficaram mais complicadas.

Aos meus amigos e colegas que fizeram sempre o possível para me ajudarem ao longo destas várias etapas.

Também um agradecimento ao corpo docente e não docente, da Faculdade de Economia e Gestão da Universidade dos Açores, que permitiram a realização deste mestrado.

Um agradecimento muito especial a todas as pessoas da comunidade LGBTQIA+, por disponibilizarem o seu tempo a responder e a divulgar o questionário desta dissertação. Também agradeço às restantes pessoas, que não LGBTQIA+, mas que também contribuíram para que este estudo fosse possível.

Por fim, espero que esta dissertação possa contribuir para a realização de mais estudos sobre a discriminação em Portugal, independentemente do tipo, mas que ajudem a preencher a lacuna existente nos estudos sobre as pessoas LGBTQIA+. Que incentive as pessoas em cargos de direção e decisão, nas organizações, a despender mais atenção a este tipo de acontecimentos, de forma a poderem contribuir para mudanças significativas que promovam a diversidade e, acima de tudo, a inclusão. Ao melhorarem os seus ambientes de trabalho, sem dúvida alguma, melhoram o desempenho das suas organizações, contribuindo assim também para uma sociedade melhor.

Muito obrigada a todos que tornaram esta dissertação possível!

ÍNDICE

RESUMO	i
ABSTRACT	ii
AGRADECIMENTOS.....	iii
LISTA DE TABELAS	v
LISTA DE ABREVIATURAS.....	vi
CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO II – REVISÃO DA LITERATURA.....	3
2.1 – Discriminação no mercado de trabalho.....	3
2.2 – Pessoas LGBTQIA+	5
2.3 – As pessoas LGBTQIA+ e o mercado de trabalho	7
2.4 – A criação de ambientes de trabalho inclusivos	17
CAPÍTULO III – ANÁLISE EMPÍRICA	22
3.1 – Breve apresentação do problema.....	22
3.2 – O questionário e a recolha dos dados.....	22
3.3 – Caracterização dos inquiridos	23
3.4 – Análise das respostas das pessoas LGBTQIA+	24
3.5 – Análise das respostas das pessoas LGBTQIA+ e não LGBTQIA+ que trabalharam com pessoas LGBTQIA+.....	27
3.6 – A Perceção sobre as pessoas LGBTQIA+ e a sua integração no mercado de trabalho.....	31
CAPÍTULO IV – CONCLUSÃO	34
REFERÊNCIAS	36
ANEXOS.....	41
LISTA DE ANEXOS.....	42

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Caracterização da amostra	24
Tabela 2. Distribuição das pessoas LGBTQIA+ entre assumidas e não assumidas	24
Tabela 3. Distribuição das pessoas LGBTQIA+ que sofreram ou não discriminação ...	25
Tabela 4. Conhecimento da legislação e apresentação de queixa, pessoas discriminadas	26
Tabela 5. Caracterização das pessoas e entidades que exerceram a discriminação.....	26
Tabela 6. Caracterização das pessoas LGBTQIA+ que sofreram discriminação.....	27
Tabela 7. Distribuição das pessoas LGBTQIA+ e Não LGBTQIA+, relativamente à assistência situações de discriminação.....	28
Tabela 8. Características das pessoas que sofreram discriminação	29
Tabela 9. Conhecimento da legislação e apresentação de queixa, pessoas que assistiram à discriminação.....	29
Tabela 10. Características das pessoas e entidades que exerceram discriminação	30
Tabela 11. Perceção sobre a integração das pessoas LGBTQIA+ e o mercado de trabalho	31
Tabela 12. Atitude face a recrutar, despedir e promover uma pessoa LGBTQIA+	32
Tabela 13. Existência de mecanismo para lidar com situações de discriminação.....	32

LISTA DE ABREVIATURAS

AMPLOS	– Associação de Mães e Pais pela Liberdade de Orientação Sexual e Identidade de Género.
Cis	– Pessoa cisgénero.
GSS	– <i>General Social Survey</i>
LGB	– Lésbica; <i>Gay</i> e Bissexual.
LGBT	– Lésbica; <i>Gay</i> , Bissexual e Trans.
LGBTI+	– Lésbica; <i>Gay</i> , Bissexual, Trans, Intersexo e + todas as outras identidades, expressões ou orientações sexuais que não forma designadas, assim como para algumas pessoas, aliados.
LGBTQ+	– Lésbica; <i>Gay</i> , Bissexual, Trans, <i>Queer</i> /Questionamento e + todas as outras identidades, expressões ou orientações sexuais que não forma designadas, assim como para algumas pessoas, aliados.
LGBTQI+	– Lésbica; <i>Gay</i> , Bissexual, Trans, <i>Queer</i> /Questionamento; Intersexo e + todas as outras identidades, expressões ou orientações sexuais que não forma designadas, assim como para algumas pessoas, aliados.
LGBTQIA+	– Lésbica; <i>Gay</i> , Bissexual, Trans, <i>Queer</i> /Questionamento; Intersexo; Assexual/Aleados e + todas as outras identidades, expressões ou orientações sexuais que não forma designadas, assim como para algumas pessoas, aliados.
ONU	– Organização das Nações Unidas.
RAA	– Região Autónoma dos Açores.

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

Diversos grupos sociais são afetados pela discriminação, incluindo as pessoas LGBTQIA+. A discriminação continua a ser uma questão bastante complexa e persistente, prejudicando as pessoas em diversas áreas da sua vida. Apesar da existência de legislação que proíbe atos de discriminação com base na identidade de género e orientação sexual em diversos países, nomeadamente em Portugal, muitas pessoas LGBTQIA+ ainda enfrentam desafios significativos ao longo das suas carreiras.

A discriminação laboral pode ser realizada de forma direta ou até mesmo praticada de forma indireta, através de práticas mais subtis, como piadas indiretamente relacionadas com o colaborador. Quando a discriminação restringe o acesso igualitário ao mercado de trabalho, pode levar a sérias limitações nomeadamente relacionadas com a subsistência das pessoas afetadas, prejudicando a sua segurança financeira e emocional. Estudos como os de Tatum (2018), mencionam que a discriminação está correlacionada negativamente com a satisfação laboral. Ou seja, quanto maior o nível de discriminação, ou quantos mais atos de discriminação uma pessoa presencia/sofre, menor será a sua satisfação laboral. Adicionalmente, Drydakis (2019) refere que existe cada vez mais pessoas a identificarem-se como *Queer*, intersexo e em questionamento. Deste modo, é perceptível que as organizações também podem sair afetadas quando permitem que ambientes hostis de discriminação sejam criados/contínuos, uma vez que tendem a reduzir a produtividade, aumentar a rotatividade e a diminuir a criatividade/ inovação dos seus colaboradores. Como tal, tornar-se relevante e necessário a existência de mais estudos que permitam analisar o impacto das pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho (Drydakis, 2019).

De modo a cumprir com o objetivo delineado na presente dissertação, contribuir para a análise da discriminação no mercado de trabalho para com as pessoas LGBTQIA+ em Portugal, a mesma contém dois capítulos. O Capítulo II – Revisão da Literatura, onde é abordado, primeiramente, a definição dos conceitos gerais, discriminação no mercado de trabalho e pessoas LGBTQIA+. Neste capítulo também são analisados os dados existentes das pessoas LGBTQIA+ no mercado trabalho, quer dados internacionais, quer nacionais, onde o último subcapítulo aborda a criação de ambientes de trabalho mais inclusivos. No que respeita ao Capítulo III – Análise Empírica, este é composto por seis subcapítulos, onde nos primeiros é apresentado o problema, o questionário, a respetiva recolha dos dados, e é também realizada a caracterização dos inquiridos. Posteriormente, os últimos

três subcapítulos analisam as respostas das pessoas LGBTQIA+; as respostas das pessoas LGBTQIA+ e das pessoas não LGBTQIA+, que trabalharam com pessoas LGBTQIA+; e por fim, a percepção sobre as pessoas LGBTQIA+ e a sua integração no mercado de trabalho. O objetivo deste último capítulo é contribuir com dados estatísticos adicionais para o entendimento sobre a forma como a discriminação afeta as pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho português. Por um lado, tentando compreender a frequência, os tipos de discriminação realizados, como por outro, analisar a forma como as empresas lidam com estas situações, que tipo de mecanismos e políticas internas são adotadas para que garantam a equidade e o respeito à diversidade.

Por último, no Capítulo IV são apresentadas as principais conclusões do presente estudo.

CAPÍTULO II – REVISÃO DA LITERATURA

Neste capítulo aborda-se primeiro os conceitos gerais, como a discriminação no mercado de trabalho e a definição das pessoas LGBTQIA+. Após a definição desses conceitos aborda-se, através de uma análise a vários estudos já realizados, os dados existentes das pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho, onde se aborda o paradigma internacional e o nacional, e por fim a criação de ambientes de trabalho inclusivos.

2.1 – Discriminação no mercado de trabalho

A discriminação é designada como sendo um fenómeno social complexo, que não tem uma solução enquanto não houver mudanças na mentalidade à escala global. Esta faz parte do dia-a-dia de vários cidadãos levando, muitas vezes, à privação dos direitos de quem sofre de atos discriminatórios (Bernardo et al., 2009).

A discriminação vem muitas vezes associada a um preconceito, que por vezes é proveniente de estereótipos, sendo assim é importante definir-se estes três conceitos. Bernardo et al. (2009), menciona que o preconceito pode ser formado sem que haja um fundamento sério/razoável, sendo uma atitude que provém de um pré-julgamento o que leva a que indivíduos avaliem de forma negativa/positiva objetos, pessoas/grupos sociais. Este é adquirido através do processo de socialização, onde muitas vezes é relacionado com realidades/grupos com os quais um indivíduo nunca teve contacto. Segundo Bernardo et al. (2009), a discriminação é a manifestação em forma de uma atitude/comportamento desse mesmo preconceito. Ocorrendo quando um indivíduo é tratado de forma positiva/negativa por pertencer a um grupo, ou até devido às suas características individuais. Bernardo et al. (2009) ainda, menciona que o estereótipo está associado à discriminação. Sendo este definido como ideias feitas devido à generalização/especificações, onde há uma ideia preconcebida de que todos os membros de um grupo agem da mesma forma e possuem as mesmas características.

Arrow (1973), refere que quando duas pessoas detém o mesmo nível de qualificação e são tratadas de forma diferente devido a alguma característica pessoal, que não está relacionada com a sua produtividade, por exemplo decorrente de diferentes níveis de educação ou outra característica produtiva, está-se perante uma discriminação no mercado de trabalho. Tal fenómeno tem sido constatado em vários estudos empíricos com

base em características como o sexo (Vieira et al., 2005), a raça (Yemane , 2020), a crença religiosa (Valfort,, 2010; Yemane, 2020), o grau de deficiência (Tudorache et al., 2013), a aparência física (Patacchini et al., 2015) e a orientação sexual (Weichselbaumer, 2003; Patacchini et al., 2015; Dernier & Waite, 2019), entre outras.

Segundo o portal da Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (2023) a discriminação é definida como sendo uma ação ou omissão no que respeita ao tratamento diferenciado, no sentido de inferioridade, para com um indivíduo ou grupo de indivíduos, pelo facto de estes pertencerem a uma determinada raça, sexo, origem étnica, orientação sexual, identidade de género, entre outros fatores.

A Organização das Nações Unidas (1948) na Declaração Universal dos Direitos Humanos declara, no seu artigo 1, que todos os seres humanos nascem livres e iguais no que diz respeito à dignidade e aos seus direitos. Esta declaração ainda reforça esta ideia com: "Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual protecção da lei. Todos têm direito a protecção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação." (ONU, 1948, Artigo 7º).

No que diz respeito à Constituição da República Portuguesa, no artigo 13.º- (Princípio da Igualdade), no nº1 é definido que: "Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei". Cumulativamente na Constituição da República Portuguesa (2005), artigo 26.º- (Outros direitos pessoais), refere que todos os cidadãos têm direito "à protecção legal contra quaisquer formas de discriminação."

O Código Penal Português, no artigo 240.º- (Discriminação e incitamento ao ódio e à violência), refere a discriminação como um ato que é punido por lei "com pena de prisão de 6 meses a 5 anos." Também o Código do Trabalho Português tem várias alusões à discriminação, como no seu artigo 3.º- (Relações entre fontes de regulação), nº 3- a), o artigo 15.º- (Proibição de discriminação), assim como o seu artigo 23.º- (Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação), onde é definida a discriminação direta e a indireta.

Contudo, apesar da referida declaração da ONU e da variada legislação que define e proíbe a discriminação, incluindo para com pessoas LGBTQIA+, sabe-se que a sociedade não acompanha a legislação. "As leis não mudam as mentalidades, as mentalidades são difíceis de mudar." (AMPLOS citada por Gato et al., 2022 a). Drydakis (2019), reforça esta ideia mencionando que apesar das leis contra a discriminação, trabalhadores *gays* e *lésbicas* são confrontados com várias dificuldades no mercado de trabalho, como sofrerem de assédio, insatisfação no trabalho e desigualdades salariais. O que confirma e

reforça a ideia da necessidade da existência de estudos que retratem a discriminação, “(...) os dados disponíveis convergem no sentido da permanência de situações de discriminação das pessoas LGBTI+, (...) Sinaliza-se a necessidade de mais estudos que aprofundem este diagnóstico no nosso país, sem esquecer a situação laboral das pessoas com identidades intersexo, plurissexuais ou não binárias e utilizando, sempre que possível, uma perspectiva interseccional.” (Gato et al., 2022 b),

2.2 – Pessoas LGBTQIA+

No que concerne a pessoas LGBTQIA+, o portal ABCLGBTQIA+ (2023) considera três conceitos distintos a saber: (i) a orientação sexual, que está relacionada com as pessoas que gostamos, com os nossos sentimentos de atração (sexual, afetiva e romântica), a qual pode estar relacionada com estas três atrações ao mesmo tempo ou com apenas uma delas; todas as pessoas possuem uma orientação sexual, que pode variar de indivíduo para indivíduo, sendo atualmente as mais conhecidas como heterossexualidade, homossexualidade, bissexualidade e a pansexualidade, (ii) identidade de género, experiência individual e íntima de género, pela qual todas as pessoas passam e que está relacionada com quem somos, que pode ou não corresponder ao género atribuído à nascença, à expressão de género adotada e à forma como sentimos o nosso corpo e (iii) expressão de género, que é forma como nos apresentamos/estamos na vida, através do vestuário, gestos, comportamentos, etc., que são considerados pertencentes a um determinado género pela sociedade.

A sigla LGBTQIA+ é um acrónimo que incide sobre diversas orientações sexuais, identidades de género e expressões de género. Desta forma, passa-se a explicar cada uma das letras da sigla, de uma forma sucinta, com o auxílio dos portais e autores: ABCLGBTQIA+ (2023); Feijó (2023); Jordão (2021); Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2023) e Rede ex aequo (2023). Assim, o “L” é para lésbica: “Mulher que se sente atraída, sexual, romanticamente e afetivamente, por pessoas do mesmo género.” (ABCLGBTQIA+, 2023). O “G” é de *gay* que tem o mesmo significado que o termo “lésbica”, mas no sentido de ser utilizado para homens. *Gay* é: “Homem que se sente atraído, sexual, romântica e afetivamente, por pessoas do mesmo género.” (ABCLGBTQIA+, 2023). É também reconhecido internacionalmente como um sinónimo para a palavra homossexual, embora a sua utilização como sinónimo de homossexualidade estar a entrar em desuso por ser considerado, por vários membros da

comunidade, como uma invisibilização, por exemplo das mulheres lésbicas. No que respeita à letra “B” esta é de bissexual, sendo a sua definição pessoas que se sentem atraídas sexualmente, romanticamente e afetivamente por pessoas do mesmo género ou género oposto, podendo ser por dois ou mais géneros. O “T” refere-se às pessoas trans, que consiste em pessoas que não se identificam com identidade de género e/ou expressão de género que lhes foi atribuída à nascença, servindo de termo guarda-chuva para outras identidades de género como pessoas não-binárias, que são pessoas “cuja identidade e/ou expressão de género vai para além do binómio masculino/feminino, podendo inclusivamente identificar-se com ambos ou com nenhum.” (ABCLGBTQIA+, 2023). O “Q” é de *Queer*/questionamento. *Queer* é uma palavra que no passado possuía uma conotação negativa, atualmente ela é utilizada, por alguns membros da comunidade como forma de resistência. É também utilizada, por algumas pessoas, como significado direto da sigla LGBTQIA+, e/ou, por outros membros da comunidade associada ao movimento de ativismo político inspirado na Teoria *Queer* e no pensamento de Judith Butler. Esta é uma teoria considerada por muitos como complexa e que causa alguma controvérsia, por considerar que nenhuma orientação sexual/identidade de género é adquirida à nascença, mas sim que todas as orientações sexuais/identidades de género são construções sociais. Questionamento, é literalmente o que a palavra indica, refere-se a todas as pessoas cujo a sua identidade de género e/ou orientação sexual ainda está em questionamento. O “I” representa as pessoas intersexo, são pessoas que clinicamente estão referenciadas como sendo masculinas e femininas ao mesmo tempo, as suas variações nas características sexuais, como órgão genitais, podem surgir à nascença ou ao longo da vida. “A” é a letra que representa as pessoas assexuais/aleadas. Assexuais são pessoas que podem sentir uma completa falta de interesse/desejo sexual, ou, podem sentir interesse/desejo sexual em circunstâncias específicas; umas podem sentir apenas atração romântica, enquanto outras não sentem qualquer atração romântica; e outras precisam de uma conexão emocional antes de sentirem qualquer tipo de atração. Aleados são todas as pessoas cujo a sua orientação sexual é a heterossexual e a sua identidade de género/expressão de género são correspondentes ao género atribuído à nascença, ou seja, pessoas não-LGBTQIA+ que apoiam as pessoas e causas LGBTQIA+;

Não desvalorizando, o “+”, que significa todas as identidades de género, orientações sexuais, expressões de género, que ainda não se encontram na sigla, como o exemplo do “P” de pansexual, e/ou que estão por definir e/ou a representação de aleados, por exemplo aquando da ausência do “A” como acontece no uso da sigla LGBT+.

2.3 – As pessoas LGBTQIA+ e o mercado de trabalho

Nos pontos anteriores, abordou-se a discriminação no mercado de trabalho e definiu-se o que são as pessoas LGBTQIA+. Deste modo, pode-se agora abordar os dados existentes sobre as pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Na verdade, a relação entre estas pessoas e o mercado de trabalho tem sido objeto de estudo por vários autores (Dowers et al, 2019; Gedro et al, 2013; Scheim e Bauer, 2015; Beauregard et al, 2016; Van Beek et al. 2016; Baker e Lucas, 2017; Webster et al, 2017; Reddy-Best, 2018; Resnick e Galupo 2018; Fosbrook et al. 2020) no que se segue, estudos ou relatórios nacionais e internacionais.

Sears & Mallory (2011) realizaram uma revisão de vários relatórios de estudos e, adicionalmente, apresentam dados do *General Social Survey* (GSS), relativamente aos trabalhadores LGBT nos Estados Unidos da América. Sears & Mallory (2011), apuraram que tanto pessoas LGBT como os seus colegas de trabalho, que não LGBT, sofreram/testemunharam a existência de discriminação no local de trabalho devido à orientação sexual ou identidade de género. De acordo com os resultados, 42% das pessoas LGB tiveram pelo menos uma experiência discriminatória no local de trabalho devido à sua orientação sexual e 27% das pessoas LGB tiveram pelo menos uma experiência discriminatória devido à sua orientação sexual, durante os últimos 5 anos anteriores ao estudo, sendo que 7% perderam os seus empregos. No que respeita às pessoas que são assumidas, no seu local de trabalho, os valores sobem, neste último caso, de 27% para 38%. Das pessoas que eram assumidas nos seus locais de trabalho, 56% sofreram de preconceito em alguma fase das suas vidas e 38% foram discriminadas durante os 5 anos anteriores ao estudo (Sears & Mallory, 2011). As pessoas trans, quando inquiridas separadamente, apresentam taxas mais elevadas de discriminação e assédio no trabalho, face às pessoas LGB. Em 2011, 78% relataram ter sofrido pelo menos uma forma de assédio/maus-tratos (Sears & Mallory, 2011).

Conron et al. (2021), realizaram um estudo mais pormenorizado sobre as pessoas LGBT no mercado de trabalho que espelha a persistência de situações discriminatórias. Estes autores dividem as ações de discriminação: em discriminação em si e assédio. A discriminação refere-se ao despedimento ou não contratação, não deixando de fora questões como a não promoção, a inexistência de aumentos salariais, a redução de horas de trabalho ou até a exclusão dos eventos empresariais. Por outro lado, o assédio é referente a atos verbais, físicos ou sexuais. Em algum momento das suas vidas 45,5% das

peças LGBT manifestam ter sofrido discriminação ou assédio no local de trabalho, devido à sua orientação sexual e/ou identidade de gênero, sendo que 31,1% experienciaram essas situações nos 5 anos, anteriores ao estudo.

Conron et al. (2021) referem ainda que o assédio foi a forma de discriminação mais comum, representando 37,7% face a 29,8% de discriminação em forma de despedimento ou não contratação. No que respeita à não contratação e ao despedimento Conron et al. (2021), concluem que, em termos de raça, comparando as pessoas LGBTQIA+ “brancas” com as de “cor”, estas últimas são mais afetadas pela incidência desse preconceito. Quando fazem distinção entre pessoas trans vs. pessoas cisgênero (pessoas que se identificam com o gênero designado à nascença), verificaram que as pessoas trans sofrem de maior discriminação, despedimento/não contratação, face às pessoas cisgênero (Cis) (Conron et al., 2021). Quanto ao assédio, estes autores verificaram que 20,8% das pessoas LGBT sofreram de assédio físico, onde se inclui “murros”, “pancadas” e “espancamento”, no local de trabalho. O assédio sexual foi reportado por 25,9% das pessoas LGBT, onde as pessoas trans são as mais visadas. No que respeita ao assédio verbal, este foi reportado por 30,7% das pessoas LGBT, sendo que, também aqui, as pessoas trans são as mais visadas (Conron et al., 2021).

No que concerne ao encontrarem-se “fora do armário” no local de trabalho (pessoas que assumem a sua orientação sexual e/ou identidade de gênero), 25,8% mencionaram não serem abertas sobre serem LGBT para nenhum dos seus colegas, 50,4% dizem não estar “fora do armário” para os seus supervisores (Conron et al., 2021).

No que respeita às pessoas LGBT “camuflarem-se” no mercado de trabalho, de forma evitar tanto o assédio como a discriminação, Conron et al. (2021), apuraram que as pessoas LGBT alteram os seus comportamentos, a sua aparência física, o modo como usam as casas de banho e evitam falar das suas famílias no local de trabalho. Conron et al. (2021), verificaram que algumas das pessoas inquiridas mencionaram “camuflarem-se” a pedido dos seus supervisores e colegas de trabalho, que solicitaram explicitamente para o fazerem. Onde foi também verificado que as pessoas LGBT trans, trans vs. Cis, são as que mais estão sujeitas a “camuflarem-se”.

No que respeita à taxa de retenção das pessoas LGBT, indicador esse que é bastante importante porque envolve o uso de recursos financeiros das organizações, em processos como os de recrutamento e seleção e até de formação dos seus colaboradores, 34,2% das pessoas LGBT despediram-se devido à forma como foram tratadas com base na sua orientação sexual e identidade de gênero (Conron et al., 2021).

E como o estudo de Conron et al. (2021), não reflete apenas números, mas também discriminação concreta de atos discriminatórios que as pessoas LGBT sofreram no mercado de trabalho, os depoimentos que se seguem são elucidativos de alguns dos atos de discriminação sofridos:

- ✓ “Porque sou *gay* e trans despediram-me e chantagearam-me para que saísse” – Homem preto, trans, *gay* de Nova Jersey;
- ✓ “O meu chefe descobriu que eu estava a namorar uma mulher e diminui as minhas horas, ao ponto de eu ter de demitir-me porque eu não estava a conseguir sobreviver” – Mulher dos povos originários americanos, Cis, bissexual do Illinois;
- ✓ “Eu sempre fui escalado para trabalhar com mulheres porque nenhum dos homens queria trabalhar comigo. Eu suponho que eles pensaram que eu iria tentar algo com eles. A pior parte é que eles nem me conheceram primeiro. Assim que souberam que eu era *gay*, eles excluíram-me” – Homem preto, Cis, *gay* do Alabama;
- ✓ “Fui espancado por um colega de trabalho e ... chamado de bicha e cuspidor” – Homem branco, Cis, *gay*, da Carolina do Norte;
- ✓ “Uma vez, outra mulher deu-me uma palmada no rabo, no trabalho, eu reporteii isso como assédio sexual. O meu supervisor ignorou o assunto porque “uma vez que sou bissexual talvez eu tenha gostado”. A colega que me deu a palmada riu-se devido a isso, com todos os meus colegas de trabalho. Eu tornei-me numa piada ambulante e depois do incidente outras colegas de trabalho começaram-me a dar palmadas no rabo” – Mulher dos povos originários americanos, Cis, bissexual do Michigan;
- ✓ “O meu chefe pedia-me sempre para participar de sexo a três, com ele e a sua mulher, apenas porque sou bissexual.” – Mulher preta, Cis, bissexual, do Oklahoma;
- ✓ “O presidente do último sítio em que eu trabalhei fazia sempre comentários obscenos sobre [o] sexo que eu poderia ter tido com a minha mulher, e o sexo que

ele queria ter com duas mulheres. Ele também vinha por trás de mim e massajava os meus ombros, ou esfregava a minha cabeça sempre que eu a rapava: “porque sabe bem”. Apresentei várias reclamações.” – Pessoa não binária, branca de uma minoria sexual, do Colorado;

- ✓ “Um gerente fechou-me numa arca (de uma rede nacional de *fast-food*) enquanto eu trabalhava e exigiu sexo.” – Mulher branca, Cis, bissexual do Arkansas;
- ✓ “Eu tive colegas de trabalho homens... a tocarem-me [e] em seguida disseram-me: “Se permitires, posso tornar-te heterossexual”, o que é obviamente muito ofensivo e assustador.” – Mulher preta, Cis, de uma minoria sexual, da Pensilvânia;
- ✓ “Mandaram-me despejar o lixo, porque era a minha obrigação. Então, um grupo de homens tentou violar-me... quando eu desisti de lutar por mim, eles bateram com minha cabeça no balde do lixo e chamaram-me nomes.” – Pessoa Trans, preta, lésbica, da Carolina do Norte;
- ✓ “Eu estava nos fundos, numa pausa do trabalho e um colega de trabalho homem, forçou-me fisicamente a fazer-lhe sexo oral (...)” – Homem latino, Cis, *gay*, da Pensilvânia;
- ✓ “O meu ex-chefe e colegas violaram-me para: “provar que não gosto de homens” ... eles nunca foram acusados de nada,” – Pessoa asiático-americana, não binária, bissexual, do Texas;
- ✓ “Eu estava na marinha, foi horrível, eu fui violada, agredida, insultada ... Eu nunca quero que isso aconteça novamente” – Mulher asiático-americana, Cis, bissexual da Flórida.

Baker et al. (2017) concluem que apesar dos esforços crescentes levado a efeito no sentido de alterar a situação por várias entidades, os locais de trabalho continuam a ser locais desafiantes e difíceis para os trabalhadores LGBTQ e que a sua dignidade está ameaçada por uma série de desigualdades relativas à identidade que prejudicam a sua segurança. As ameaças específicas à segurança e à dignidade incluem danos sociais,

violações de autonomia, danos profissionais e danos físicos. Referem ainda que, para preservar a sua dignidade, envolvem-se em estratégias primárias de proteção da mesma: evitar danos através da procura de espaços seguros, desviar os danos através da gestão da identidade sexual ou compensar as desvalorizações da identidade.

Os dados apresentados no Relatório Anual 2018 Discriminação Contra Pessoas LGBTI+, da Associação Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual, Trans e Intersexo (ILGA Portugal, 2018), mostram que em 2018, em Portugal, dos 186 questionários validados, e das 156 repostas acerca da relação com as vítimas, 12,58% identificaram esta discriminação como sendo proveniente de colegas ou chefes de trabalho.

No que respeita ao local de ocorrência, das 173 respostas obtidas, 12,72% indicaram como tendo sido realizadas em local de trabalho. No que se refere ao tipo de situação de discriminação 9,83%, das 173 respostas obtidas, designa esta como tendo sido discriminação no trabalho, como por exemplo na contratação, progressão e despedimento. É importante ainda destacar o impacto que discriminação tem nas pessoas, como um todo. Este estudo divide o impacto da discriminação em três categorias: fisicamente; psicologicamente e socialmente. Para este efeito foi aplicada ainda uma escala tipo Likert: “valor 1 (não afetou) a 4 (afetou bastante), incluindo como opções “não sei” e “prefiro não especificar”. Das 161 repostas dadas, a resposta afetou bastante foi na componente psicológica que teve mais impacto, com 54,66% das respostas, logo em seguida foi a componente social com 36,06% pessoas e por último a categoria física com 19,98% de respostas (ILGA Portugal, 2018).

Em 2019, o Relatório Anual 2019 Discriminação Contra Pessoas LGBTI+ (ILGA Portugal, 2019), obteve um total de 171 denúncias. Das 125 respostas obtidas no campo da relação com a vítima, 6,67% das pessoas respondeu que a discriminação sofrida foi realizada por chefe ou colega de trabalho, em Portugal.

Quanto ao local onde a situação de discriminação ocorreu, com 161 repostas obtidas, 6,83% das pessoas respondeu local de trabalho. Das várias opções que são dadas quanto ao tipo de situação de discriminação sofrida, no mesmo questionário 3,73%, de um total de 161 respostas, respondeu discriminação no trabalho. O impacto nas vítimas, que é também dividido nas mesmas três categorias. Onde à semelhança do estudo anterior foi aplicada uma escala tipo Likert. Com 136 respostas a categoria em que as pessoas se sentiram bastante afetadas foi no campo psicológico 42,65%, logo em seguida o campo social 27,94% e por último o físico 16,18%. É de destacar que este relatório possui uma declaração de uma mulher lésbica sobre a discriminação sofrida no local de trabalho:

“Meu patrão ao descobrir que iria casar-me com uma mulher, começou com a discriminação”.

No Observatório da Discriminação contra Pessoas LGBTI+ em Portugal. Relatório Anual 2020-2022 (Aresta et al., 2023), que contou com um total de 469 denúncias, 118 referentes a 2020, 233 a 2021 e 118 a 2022, pode-se verificar que na questão da relação com as vítimas a resposta “é chefe ou colega de trabalho” obteve, num total de 94 respostas em 2020, 7,4% das repostas, 2021 com um total de 171 respostas, a percentagem desce para 3,5%, no ano de 2022 esta percentagem aumenta para 13,5%, face a um total de 96 repostas.

Como se pode verificar na questão do local da ocorrência, o “local de trabalho” tem um total de 116 repostas em 2020, 11,2% das pessoas, em 2021 com um total 226 respostas, 7,1% das pessoas, e com um total de 113 respostas em 2022, 14,2% das pessoas inquiridas. Quanto ao tipo de situação de discriminação, a opção “discriminação no trabalho (ex: contratação, progressão, despedimento)” foi escolhida pelas vítimas como tipo de discriminação, 6% das pessoas em 2020; em 2021 por 3,5% e em 2022 por 7,1%. É de salientar que nesta questão ainda existia a opção “bullying (na escola, no trabalho, ou noutro contexto)”, ainda que não permita apurar o percentual das respostas que se aplicam ao contexto “no trabalho”.

No que respeita ao impacto físico, psicológico e social que a discriminação teve nas vítimas, este estudo aplicou o mesmo conceito que os estudos anteriores, utilizando uma escala tipo Likert. Em 2020, com 96 repostas, em 2021 obteve 174 respostas e em 2022 com 174 respostas. Nos três anos, continua-se a verificar o mesmo padrão de resposta que nos relatórios anteriores, onde a resposta “afetou bastante” teve uma maior predominância na componente psicológica: 45,8% em 2020, 62,2% em 2021 e 51,5% em 2022; em seguida a componente social: 34,4% em 2020, 50,6% em 2021 e 33,33% em 2022; por fim a componente física: 15,6% em 2020, 26,4% em 2021 e 13,1% em 2022.

Com os 3 relatórios, 2 da ILGA Portugal (2018 e 2019) e um de Aresta et al. (2023), pode-se verificar que a resposta da discriminação ser proveniente de colegas ou chefes de trabalho do ano de 2018 para o ano de 2019 tem uma redução de quase metade, passando de 12,58% para 6,67%. Essa descida reverte-se voltando a existir uma ligeira subida em 2020 para 7,4%, em 2021 ela tem uma queda relativamente acentuada para mais de metade 3,5%, ainda assim em 2022 a sua subida também foi bastante significativa subindo quase 4 vezes mais, passando assim para 13,5%, com este ano a ultrapassar em termos percentuais os valores pré-pandémicos de 2018.

Como tal, deve-se ter em consideração que este último relatório apresenta resultados de uma época em que a pandemia Covid-19 afetou todo um paradigma social, mudando assim a nossa dinâmica social, nomeadamente a maneira de estarmos no mercado de trabalho. O que poderá justificar, por exemplo, a diminuição de denúncias da discriminação relacionada com o mercado de trabalho durante o ano de 2021. Sendo que a pandemia e as suas consequências sociais começam a ser mais predominantes, em Portugal, no final do primeiro trimestre de 2020, sentindo-se o seu impacto mais acentuado até finais de 2021. Com a adoção de medidas aplicadas às organizações, como por exemplo: alguns setores de atividade a pararem, levando a que as pessoas permanecessem em casa sem trabalharem por um determinado período, e posteriormente à obrigatoriedade do teletrabalho para alguns setores de atividade, levando a que as pessoas estivessem afastadas do ambiente social da organização, ainda que a trabalhar. Tal facto poderá ser ainda corroborado com o aumento significativo da discriminação associada ao mercado de trabalho no ano 2022, ano em que os impactos sociais provenientes da pandemia refletiam-se cada vez menos, com o mercado de trabalho cada vez mais próximo do seu funcionamento pré-pandémico, onde as pessoas passam a frequentar mais os seus locais de trabalho de forma presencial.

No sentido de se verificar melhor o caso português, apresentam-se mais dois estudos da ManpowerGroup (2023a e 2023b), com diferenças temporais entre os estudos realizados, com a participação de pessoas de 14 países nomeadamente europeus, onde existe dados específicos para Portugal.

ManpowerGroup (2023a), realizou um estudo em 2021 onde recolheu quase 4800 respostas em 14 países: Áustria, República Checa, Alemanha, Grécia, Hungria, Israel, Itália, Portugal, Romênia, Eslováquia, Espanha, Suíça, Turquia e Reino Unido. Em Portugal este mesmo estudo apurou que, apenas 41% das pessoas LGBTQI+ inquiridas, considerou haver abertura para assumirem a sua orientação sexual ou identidade de género em contexto laboral. Quando se verifica os valores do estudo global que considera os 14 países, 58% das pessoas inquiridas responderam sentirem-se confortáveis, percebe-se assim que as pessoas LGBTQI+ em Portugal consideram ter menos abertura para se assumirem. O estudo global mostra ainda que conforme se evolui na posição hierárquica de uma organização, maior é o à-vontade para se assumirem no trabalho.

De todas as pessoas inquiridas quer LGBTQI+, quer não LGBTQI+, 29,32% já testemunharam nas suas empresas algum tipo de discriminação relacionada com questões

de género e/ou orientação sexual. Dos profissionais LGBTQI+, 60% escutaram linguagem negativa para com a comunidade no local de trabalho, em que 60% das vezes esta era proveniente de líderes ou diretores das organizações. Estes valores não se alteram muito quando se olha para o estudo global, na verdade, apenas o percentual de profissionais que escutaram linguagem negativa é diferente, representado 59% das pessoas inquiridas. 20,24% dos inquiridos LGBTQI+ relataram que o facto de serem LGBTQI+ as condicionou no acesso a oportunidades de trabalho. Considerado o estudo na sua globalidade, refletindo o resultado dos 14 países, verifica-se que este percentual é mais alto, com 26% dos inquiridos a considerar que foram prejudicados. Neste sentido, pode-se pensar/especular, entre outras coisas, que ou houve menos discriminação em Portugal, quando comparado com o estudo global, ou a perceção dessa discriminação por parte das pessoas inquiridas foi menor em Portugal.

De todos os participantes 52% acham ser pertinente evitar a partilha do género ou orientação sexual no processo de recrutamento e seleção. Este percentual é superior, quando se compara com o estudo global, onde apenas 41% de todas as pessoas inquiridas consideram ser aconselhável evitar a partilha. Das pessoas LGBTQI+ 46%, em Portugal, dizem ter encoberto a sua orientação numa entrevista de emprego. Também as pessoas LGBTQI+ em Portugal apresentam um valor superior, face ao estudo global, onde apenas 39% das pessoas inquiridas dizem ter escondido a sua orientação numa entrevista de emprego. Tais resultados demonstram que os portugueses de uma forma geral são mais conservadores no que respeita a ocultarem o seu género ou a orientação sexual, durante o processo de recrutamento e seleção, como também especificamente as pessoas LGBTQI+ são mais conservadoras durante uma entrevista.

Para 62,35% das pessoas LGBTQI+ estar fora do armário tornou-as mais comprometidas, melhorando assim a sua produtividade. Este valor é semelhante ao valor apurado nos resultados para os 14 países. 85,16% de todos os inquiridos, em Portugal, concordam que os ambientes inclusivos contribuem para ideias mais inovadoras e consequentemente melhores resultados. Demonstrando assim que a diversidade é uma vantagem não só para as pessoas LGBTQI+, como para as organizações. Em Portugal este valor é superior quando comparado com os 14 países, onde este foi de 80%.

Não só as questões relacionadas com a evolução social, como as questões mais diretas ao mercado de trabalho como a produtividade, provenientes de ambientes mais inclusivos, mas também pelo facto de 36% das pessoas inquiridas, em Portugal, escolherem uma oferta de trabalho de acordo com as políticas de inclusão das

organizações, verifica-se o quão importante é para as organizações estarem cada vez mais empenhadas em criar ambientes realmente inclusivos, contribuindo para ambientes organizacionais menos discriminatórios.

ManpowerGroup (2023b), voltou a realizar um estudo onde recolheu mais de 5000 respostas em 14 países: Alemanha, Áustria, Bélgica, Espanha, Eslováquia, Grécia, Israel, Itália, Hungria, Portugal, Roménia, Suíça, Reino Unido e República Checa, o que permite fazer comparações da discriminação entre os dois períodos. Nesse sentido, o estudo verificou que os profissionais LGBTQIA+ em Portugal sentem-se com mais abertura para falar sobre a sua orientação sexual e identidade de género no trabalho, 41% das pessoas LGBTQI+ inquiridas em 2021, face a 44% das pessoas LGBTQIA+ inquiridas neste novo estudo. Embora a evolução signifique apenas 3%, este valor permite considerar a existência de um sinal de esperança, numa mudança na forma como as empresas estão a lidar com diversidade e inclusão. Ainda que o estudo de Aresta et al. (2023), em Portugal demonstre algo em sentido contrário, verificando-se nos seus estudos um aumento da discriminação no mercado de trabalho em 2022, como anteriormente mencionado.

No que respeita ao conforto para abertura da sua orientação sexual e/ou identidade de género no local de trabalho, os cargos mais altos da hierarquia mantêm-se como sendo os que permitem uma maior abertura para as pessoas LGBTQIA+, que ocupam esses mesmo cargos, manifestarem a sua orientação sexual/identidade de género. E se antes, no estudo da ManpowerGroup (2023a), tinha-se uma subida gradual deste grau de abertura conforme o grau de hierarquia subia, este novo estudo da ManpowerGroup (2023b), mostra que as pessoas que estão na base da pirâmide estão mais disponíveis para esta abertura, face às que se encontram a meio da pirâmide. O que poderá significar que as camadas mais jovens ao entrarem para as organizações estejam a “impor” mais a sua liberdade de serem quem são, independentemente de se encontrarem numa posição hierarquia mais “confortável” /estável para o fazerem ou não. Outro valor que demonstra ter havido evolução, embora passando apenas de 62,35% para 64%, é o valor das pessoas LGBTQIA+ que consideraram que estar fora do armário, no local de trabalho, torna-as mais produtivas.

O novo estudo indica que segundo as pessoas inquiridas “apenas 25% das empresas tem programas de diversidade e inclusão” ManpowerGroup (2023b). No entanto, no mesmo estudo 32% das empresas inquiridas dizem apoiar publicamente as pessoas LGBTQIA+, com comunicação/políticas claras. O que gera uma contradição que pode gerar várias linhas de raciocínio como, ou, não há uma ligação entre as pessoas que

estão empregadas e as empresas inquiridas, ou, a comunicação dessas políticas pelas empresas não é assim tão clara como estas pensam, ou, para as pessoas LGBTQIA+ estas políticas estão sobreavaliadas pelas organizações, e desta forma as pessoas LGBTQIA+ não as reconhecem como políticas efetivas de diversidade e inclusão, com impactos reais em contextos/ações práticas e não apenas teóricas. O estudo também indica que 50% dos profissionais da Geração Z dá preferência em trabalhar em organizações que se preocupem com a diversidade e inclusão.

Embora se verifique algumas melhorias, este estudo reforça a importância da construção de políticas e ambientes verdadeiramente diversos e inclusivos, que sejam reconhecidas pelas pessoas LGBTQIA+. Pois se por um lado 32% das organizações dizem implementar estas políticas de forma clara, por outro lado as pessoas reconhecem apenas 25% das empresas como tendo políticas deste género. E uma vez mais, considerando que 50% dos profissionais da Geração Z dá preferência a empresas que estejam preocupadas com a diversidade e inclusão, e que estas são parte da geração futura de talentos do mercado de trabalho, reforça-se assim a importância das organizações estarem alinhadas com as preferências por ambientes mais inclusivos e diversos, que contribuem para sociedades e ambientes organizacionais menos discriminatórios, e implementarem assim planos/políticas de diversidade e inclusão reais, de forma a não perderem vários talentos, inclusive das novas gerações.

Os vários estudos apresentados neste capítulo mostram a existência de discriminação no mercado de trabalho, da mais diversa, para com pessoas LGBTQIA+. Estes estudos também espelham as consequências negativas da existência desta discriminação. Não só para a sociedade como um todo, mas também para contribuição negativa dos resultados individuais das organizações, provocado pelos ambientes hostis de discriminação que levam a que as pessoas LGBTQIA+ se sintam, por exemplo, mais stressadas e menos produtivas. Alguns destes estudos indicam uma diminuição da discriminação, no contexto do mercado nacional, enquanto outros estudos mostram um aumento. No entanto, também espelham que as novas gerações estão cada vez mais criteriosas na escolha das organizações para as quais submetem as suas candidaturas, fazendo essa escolha muitas vezes olhando para as políticas de inclusão e diversidade das organizações. O que facilmente nos permite concluir que é necessário as organizações estarem realmente empenhadas na criação, implementação, execução e monitorização das políticas de inclusão e diversidade, de forma que estas tenham uma aplicação prática e incisiva, de modo a não estarem apenas escritas numa “folha de papel”.

2.4 – A criação de ambientes de trabalho inclusivos

A discriminação é algo que é muito difícil de acabar, pois teria de haver mudanças na cultura e na mentalidade à escala global (Bernardo et al., 2009; Van Beek et al, 2016), embora este seja um processo em curso e objeto de preocupação que tem levado à adoção de medidas inclusivas por parte das organizações no que concerne às pessoas LGBTQIA+ (Fosbrook et al., 2020). Na verdade, a discriminação para com pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho pode afetar toda uma sociedade, nomeadamente os resultados das organizações (Beauregard et al, 2016). Nesse sentido, importa averiguar as estratégias adotadas pelas organizações a fim de criarem ambientes de trabalho verdadeiramente mais inclusivos, mas não sem antes abordar-se as consequências da discriminação e do silenciamento.

Sears & Mallory (2011), concluíram que a discriminação contra pessoal LGBT tem impacto negativo na saúde, salários, nas oportunidades de emprego, produtividade e na satisfação com o trabalho. Outros estudos que relacionam a orientação sexual e a satisfação no trabalho indicam que, em média, países como o Canadá, Grécia, Suécia e Estados Unidos da América, pessoas *gays* e lésbicas têm níveis mais baixos de satisfação no trabalho, face às pessoas heterossexuais (Drydakis, 2019). Colaboradores, *gays* e lésbicas, podem ter níveis de satisfação no trabalho afetados devido aos altos níveis de *bullying* e assédio, além do preconceito que sofrem relativamente a ganhos, promoções e aumento de responsabilidades. (Badgett et al., 2007; Drydakis, 2015; Sears & Mallory, 2011).

Segundo Drydakis (2019), organizações preocupadas realmente com a diversidade talvez queiram criar ambientes em que as pessoas *gay* e lésbicas possam sentir-se relaxadas e abertas, para que se sintam realmente pertencentes e valorizadas, independentemente da sua orientação sexual (Badgett et al., 2007; Sears & Mallory, 2011). Deste modo pode aplicar-se a mesma linha de raciocínio para as pessoas com identidades de género/expressão de género diferentes daquelas que lhes foram atribuídas à nascença. Uma vez que, o esforço emocional de manter em segredo algo tão importante, que faz parte das suas vidas, poderá causar para estas pessoas ansiedade, *stress*, e insatisfação profissional. Como tal, políticas que sejam bem claras e que se aplicam a todos os indivíduos, independentemente de orientações sexuais/identidades de

género/expressões de género, poderão aumentar a satisfação com o emprego (Badgett et al., 2007; Sears & Mallory, 2011).

Menezes et al. (2018), reforça esta ideia mencionado de que as pessoas até podem obter uma “vantagem” escondendo quem elas são. Mas esta omissão tem um custo muito alto como o sofrimento constante e como o facto de não se sentirem parte de um todo. Estando constantemente a exercer um esforço para esconderem quem realmente são dos outros, levando a consequências que lhes provoca danos na saúde psicológica e física (Ferreira & Siqueira, 2007).

A importância de ter um trabalho na vida em sociedade é fundamental, o que significa que impossibilitar/restringir o acesso de pessoas LGBTQIA+ ao mercado de trabalho, simplesmente devido à sua orientação sexual e/ou identidade de género, é sentenciá-las à morte social. Podendo ser considerado como uma forma de oprimi-las socialmente, impossibilitando e restringindo-as ao acesso a certos direitos que possuem (Nardi, 2007).

Assim é facilmente perceptível que as organizações são parte fundamental na vida das pessoas que vivem dentro de uma sociedade capitalista. Não só pelo impacto financeiro que têm, como no impacto social (não financeiro) que podem causar, ajudando a construir sociedades mais/menos intolerantes à diversidade. Com isto, seria importante que as organizações se preocupassem em criar ambientes diversificados e inclusivos. Ambientes que permitam as pessoas LGBTQIA+ estarem mais seguras, para se sentirem pertencentes às organizações para as quais trabalham (Cowan, 2011). Uma vez que, as pessoas LGBTQIA+ não vão deixar de existir e o mais provável é viverem numa dissonância emocional e camufladas através da heteronormatividade nas organizações, de modo a não sofrerem maiores consequências. Assim, as empresas sujeitam-se a ter piores resultados por não se empenharem em ter políticas de diversidade e inclusão. Esta perceção é facilmente compreensível considerando que em 2021 59% das pessoas LGBTQIA+ em Portugal não se sentiam confortáveis em partilhar sua orientação sexual e/ou identidade de género com os seus colegas (ManpowerGroup, 2023a). Embora tenha-se verificado uma ligeira diminuição nos novos estudos da ManpowerGourp (2023b) viu-se que as novas gerações escolhem organizações pelas suas políticas de inclusão e diversidade. Além de que Drydakis (2019), menciona as pessoas *gay* e lésbicas que conseguem estar fora do armário, em ambientes de trabalho mais seguros e diversos são mais produtivas, criativas, comprometidas e leais, obviamente por se sentirem mais confortáveis e seguras (Sears & Mallory, 2011). Naturalmente, que este paradigma mais positivo para as pessoas LGBTQIA+ leva a melhorias dos resultados das organizações, por possuírem melhores

ambientes de trabalho. Segundo Chiavenato (2014), a satisfação no trabalho constitui um pilar fundamental para o sucesso das organizações, pois impulsiona a motivação e a produtividade, construindo-se assim ambientes organizacionais mais positivos, levando a um impacto positivo na retenção de talentos, conduzindo a resultados positivos no que respeita às componentes financeiras das organizações.

Considerando tudo o que já foi mencionado até aqui, ao longo dos vários capítulos, é facilmente perceptível que as organizações que não se empenhem em ter políticas de diversidade e inclusão, que realmente funcionem na prática e não sejam para “inglês ver”, estão em desvantagem competitiva com as que trabalham e conseguem criar ambientes realmente inclusivos. Deste modo, seria importante que as organizações olhassem para a criação de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos, como uma prioridade nos seus planos/políticas. As organizações necessitam analisar as suas políticas de recrutamento e progressão de carreira de forma a assegurarem a igualdade de oportunidades e devem “discutir” os assuntos como o assédio (Drydakis, 2019).

Grenier e Hixson-Vulpe (2017) desenvolveram um documento com sugestões para a criação de ambientes mais inclusivos. É importante esclarecer que ter diversidade nos locais de trabalho não significa que estes são realmente inclusivos. A diversidade apenas significa que os locais de trabalho têm pessoas de diferentes *backgrounds*. Já ter ambientes inclusivos vai além disso, é a criação de ambientes onde as diferenças não são vistas como um problema, mas sim como uma vantagem competitiva para as organizações (Grenier e Hixson-Vulpe, 2017).

É importante reconhecer que não existem repostas certas, uma fórmula mágica, sobre qual é a melhor estratégia adotar porque estamos a falar de pessoas. Mas, deve-se ter no mínimo noções/políticas base que depois poderão ser adotadas e adaptadas conforme cada situação (Grenier e Hixson-Vulpe, 2017). Nesse sentido, as propostas aqui esplanadas, são exemplos de algumas meras sugestões, que podem contribuir para ambientes verdadeiramente mais inclusivos. Contudo, isso não significa que vão ser possíveis de aplicar em todas as organizações, ou, que irão produzir efeitos imediatos.

Se as organizações estão realmente comprometidas com a inclusão e com o combate à discriminação nas suas organizações, devem colocar a inclusão na sua visão e políticas internas. As políticas de não discriminação e assédio devem ser claras e abrangentes, incluindo explicitamente as questões relacionadas com a orientação sexual, identidade e expressão de género. Devendo ficar bem claro que elas são proibidas dentro da dinâmica organizacional (Grenier & Hixson-Vulpe, 2017). Nestas políticas ainda podem

consciencializar para o facto de que a discriminação e o incentivo ao ódio são crime em Portugal, (Código Penal Português, artigo 240.º). Estas políticas devem estar disponíveis a todos, em todas as plataformas de comunicação das organizações, e serem periodicamente revistos para garantir que estejam atualizadas.

A formação é indispensável, principalmente quando se trata de uma temática com a qual não se tem muito contacto/conhecimento. Esta formação deve incidir fundamentalmente sobre camadas superiores da hierarquia, por assumirem lugares de liderança. No entanto, deve incidir sobre o departamento responsável pelas várias questões da gestão de talentos, nomeadamente as pessoas responsáveis pelos processos de recrutamento e seleção. Sempre que possível, devem envolver todos os elementos da organização, (Grenier & Hixson-Vulpe, 2017).

No processo de recrutamento e seleção, no que diz respeito à criação de anúncios as organizações devem fazer uso da linguagem inclusiva. Invés de atribuírem um género, podem escrever todo o texto em linguem sem género. Exemplo: “Procura-se M/F” pode ser substituído por: “Procura-se talento” e também pode ser adicionada uma frase de incentivo em que se convida todas as pessoas que preencham os requisitos para a função a submeter a candidatura, independentemente “do género, idade, etnia, orientação sexual, invalidez, etc” (ILGA Portugal, 2024). No momento das entrevistas, as organizações devem tentar ao máximo ter uma equipa o mais diversa possível, de modo a ser um espelho real da diversidade na organização. Desta forma, é também mais provável que cada elemento se foque em diferentes aspetos e os possíveis preconceitos diminuam (Grenier e Hixson-Vulpe, 2017; ILGA Portugal, 2024)

Ambientes neutros, linguagem inclusiva e wc. Ao construir as políticas de inclusão, as organizações devem usar uma linguagem inclusiva sempre que possível. Quando atribuição de género é indispensável, devem recorrer à utilização do género neutro (Grenier e Hixson-Vulpe, 2017). É importante reconhecer que a língua portuguesa, ao contrário da inglesa, apresenta muitas atribuições de género. Contudo, na comunicação para o coletivo organizacional deve-se usar linguagem inclusiva/neutra, sem atribuição de género. Se necessário, deve-se usar o género neutro. Na comunicação mais direta para um grupo menor, deve-se questionar as pessoas sobre a forma como preferem ser tratadas. Isto não significa substituir a terminologia das palavras por X ou @, pois a oralidade dessas palavras tornar-se-ia impossível em alguns casos, nesses casos recomenda-se a utilização do sistema de linguagem “Elu” (Pita, 2024; Grenier e Hixson-Vulpe, 2017; ILGA Portugal, 2024). No que respeita às casas de banho, estas devem evitar a utilização

de simbologia que remeta a qualquer tipo de género. Devem também passar a ser de utilização universal, onde tanto sanitas como urinóis, caso existam, são separados por cabines individuais com porta. Desta forma evita-se qualquer tipo de constrangimento com a referência a géneros (Grenier e Hixson-Vulpe, 2017; ILGA Portugal, 2024).

“Tu não consegues mudar o que não consegues medir” (Grenier e Hixson-Vulpe, 2017). Estes autores, realçam a importância de se medir as políticas e os programas implementados através, por exemplo, de questionários. Deve-se apelar à participação de todos os elementos da organização, de forma não obrigatória e garantindo 100% da confidencialidade dos participantes. Desta forma pode-se medir a situação das organizações, ajudando a compreender se as pessoas LGBTQIA+ estão satisfeitas com as normas implementadas, e perceber também qual é a postura das demais pessoas da organização.

Envolver a comunidade LGBTQIA+ na construção das várias políticas. Se se quer criar ambientes mais inclusivos é fundamental trazer para discussão, das várias medidas de inclusão a adotar no ceio da organização, não só os líderes desta, mas também as pessoas da comunidade LGBTQIA+. (Grenier e Hixson-Vulpe, 2017). As organizações devem através dos seus talentos internos que façam parte da comunidade LGBTQIA+, e que estejam “fora do armário”, e/ou através de organizações de direitos humanos, nomeadamente as LGBTQIA+, desenhar as várias medidas de inclusão a adotar.

CAPÍTULO III – ANÁLISE EMPÍRICA

3.1 – Breve apresentação do problema

Neste ponto do trabalho pretende-se contribuir, através de uma análise empírica, para uma melhor compreensão da discriminação no mercado de trabalho em Portugal, particularmente no que concerne às pessoas LGBTQIA+. Na verdade, embora a problemática da discriminação no mercado de trabalho tenha recebido uma grande atenção por parte dos investigadores, nomeadamente no que concerne à discriminação das mulheres em relação aos homens em Portugal, a existência de tal fenómeno em relação às pessoas LGBTQIA+ é muito mais limitada. Para esse efeito, uma vez que não existem microdados oficiais e acessíveis sobre esta temática, mas somente dados agregados e já trabalhados expressos, em alguns, embora poucos, estudos, revistos no ponto 2.3, recorreu-se à realização de um questionário para o propósito do presente trabalho.

3.2 – O questionário e a recolha dos dados

Para efeito de recolha dos dados foi elaborado um inquérito no qual, além da caracterização sociodemográfica do inquirido e se era ou não uma pessoa LGBTQIA+, efetuaram-se um conjunto de questões referentes ao fenómeno da discriminação relativamente a estas pessoas. O questionário foi previamente aprovado pela Comissão de Ética da Universidade dos Açores. Os inquiridos foram também, previamente informados, antes de aceitar participar, que o inquérito deveria ser preenchido por pessoas que estivessem ou já tenham estado no mercado de trabalho e que tenham 18 ou mais anos. Foram também informados que os dados recolhidos seriam apenas utilizados para efeitos da realização de uma dissertação de mestrado e tinha o objetivo de analisar a discriminação no mercado de trabalho para com pessoas LGBTQIA+, quer no acesso ao emprego, quer na sua permanência e evolução de carreira, em Portugal. Além disso foram informados de que a resposta ao questionário era voluntária e anónima e que durante o preenchimento das respostas podiam, em qualquer momento, recusar a sua participação ou interromper o seu preenchimento e nenhum dado seria guardado. O inquérito foi realizado através da plataforma *Google Forms*, e divulgado entre 20 de agosto de 2024 a

11 de setembro de 2024 através das redes sociais e junto de algumas associações relacionadas com as pessoas LGBTQIA+, o mesmo registou 94 respostas válidas de pessoas que afirmaram já ter trabalhado ou estar a trabalhar.

3.3 – Caracterização dos inquiridos

Das características das pessoas inquiridas sabe-se que 86,20% são colaboradores/trabalhadores no que concerne à situação perante o emprego, como se pode verificar através da Tabela 1. Caracterização da amostra. A idade mais predominante é 25-30 anos, com 26,60% do total de pessoas inquiridas. No que respeita às habilitações literárias completas 40,40% dos inquiridos detém licenciatura. Quanto à identidade de género “Mulher Cis” foi a que obteve a maioria das respostas com 64,80% do total. Por fim, no que diz respeito à orientação sexual com 42,60% das respostas: Heterossexual. Devido à diversidade e quantidade reduzida de respostas, a resposta outras identidades, considera a soma das pessoas que responderam: Em questionamento; Género-fluido; Mulher Trans e Homem Trans. Sendo assim sabe-se, através das respostas obtidas sobre a orientação sexual, que 53,30% das pessoas inquiridas são pessoas LGBTQIA+, uma vez que não se deve assumir que a resposta “Prefiro não dizer” tem como significado direto serem pessoas LGBTQIA+.

Refira-se que, embora no questionário se explicasse o que era identidade de género e cada uma das identidades de género estarem “listadas” no próprio, pela possibilidade de poderem responder outra identidade de género, face às que estavam “listadas”, obteve-se duas repostas que escreveram Mulher. Desta forma, assumindo que são pessoas Cis, foram contabilizadas nas respostas de “Mulher Cis”.

Tabela 1. Caracterização da amostra

Situação Perante o Emprego:		Habilitações Literárias:	
Colaborador/Trabalhador	86,2%	Até ao 4º ano	-
Estudante	6,4%	Do 5º ano ao 6º ano	-
Desempregada	4,3%	Do 7º ano ao 9º ano	3,2%
Empregador	3,2%	Do 10º ano ao 12º ano	35,1%
		Licenciatura	40,4%
		Mestrado	17,0%
		Doutoramento	4,3%
Idade:		Identidade de Género:	
18 - 20 anos	3,2%	Mulher Cis	64,8%
21 - 24 anos	14,9%	Homem Cis	18,1%
25 - 30 anos	26,6%	Não Binário	8,5%
31 - 34 anos	19,1%	Prefiro não dizer	3,2%
35 - 40 anos	8,5%	Outras Identidades	4,3%
41 - 44 anos	10,6%		
45 - 50 anos	12,8%	Orientação Sexual:	
51 - 60 anos	3,2%	Lésbica	16,0%
mais de 60 anos	1,1%	Gay	16,0%
		Bissexual	14,9%
		Pansexual	6,4%
		Heterossexual	42,6%
		Prefiro não dizer	4,3%

3.4 – Análise das respostas das pessoas LGBTQIA+

Das 94 pessoas inquiridas 55,30% (52 pessoas) responderam ser LGBTQIA+, como é possível verificar na Tabela 2. Distribuição das pessoas LGBTQIA+ entre assumidas e não assumidas, 80,85% são assumidas no local de trabalho. Das pessoas que indicaram uma razão para serem assumidas, entre as várias hipóteses, escolheram: “(...) é fundamental para saber se os valores da organização/empresa estão alinhados com os meus.”, o que reflete a importância de as organizações olharem para as questões relacionadas com as pessoas LGBTQIA+.

Tabela 2. Distribuição das pessoas LGBTQIA+ entre assumidas e não assumidas

Total de respostas ao inquérito	94		
% Pessoas LGBTQIA+	55,30%	Não assumidas	19,15%
		Assumidas	80,85%

Das pessoas LGBTQIA+, 51,90% responderam não ter sofrido qualquer discriminação. A Tabela 3. Distribuição das pessoas LGBTQIA+ que sofreram ou não discriminação, mostra ainda que 48,10% (25 pessoas) que sofreram discriminação, 68% destas mencionaram que o cargo que ocupavam aquando da discriminação foi o de: Outro (Técnico(a), operador(a), etc.).

Tabela 3. Distribuição das pessoas LGBTQIA+ que sofreram ou não discriminação

Sofreu discriminação?	Não	51,90%		
	Sim	48,10%	Outro (Técnico(a), operador(a), etc.)	68%

No que respeita ao tipo de discriminação sofrida, onde as pessoas inquiridas poderiam escolher mais do que um tipo de discriminação, 72% mencionaram que a mesma foi indireta “(...) Piadas e/ou bocas sem me serem diretamente direcionadas”.

Quando convidados a descrever melhor a situação, os relatos foram: “Num estabelecimento de ensino uma pessoa abordou-me com uma conversa onde relacionou a homossexualidade a atos praticados por seitas e pedofilia. Relacionado com questões religiosas e o facto de os homossexuais serem "coisas" do Diabo.”; “Ter que ouvir o habitual comentário do "já não se pode dizer nada, mas aqui entre nós" seguido de comentários homofóbicos/transfóbicos, ou ter de ouvir teorias da conspiração de que "há mais gays hoje em dia por causa da soja" ou que "as crianças hoje em dia têm medo de se trocar nos balneários porque os gays metem-se a olhar" e ainda “Colegas de trabalho que quando souberam que fazia ativismo começaram a menosprezar e a invalidar as minhas experiências de vida”.

Das pessoas que mencionaram ter sofrido de discriminação a totalidade respondeu saber que a discriminação pela orientação sexual e identidade de género é proibida pelo Código de Trabalho e é crime em Portugal. Contudo, na Tabela 4. Conhecimento da legislação e apresentação de queixa, pessoas discriminadas, verifica-se que apenas 8% fizeram queixa ao departamento responsável e 56% escolheu, como um dos vários motivos para não fazer queixa, o facto de não ter provas concretas e o medo de sofrer represálias foi a segunda maior razão para a inexistência de queixa, com 40% de respostas.

Tabela 4. Conhecimento da legislação e apresentação de queixa, pessoas discriminadas

Conhecimento das leis contra discriminação	100%	
Queixa	8%	
Motivo para não fazer queixa	Não ter provas concretas	56%
	Medo de represálias	40%

No que respeita às características das pessoas e das entidades que exerceram discriminação, tem de se considerar que os inquiridos poderiam responder com mais do que um tipo de característica sobre a mesma situação, quando as questões de discriminação foram realizadas por mais do que um autor. Assim como o ano, caso tivesse ocorrido em diversos períodos. No que diz respeito ao tipo de entidade empregadora e região onde esta operava, apenas poderiam selecionar uma hipótese. Assim pode-se verificar que, através da Tabela 5. Caracterização das pessoas e entidades que exerceram discriminação, 68% das situações de discriminação foram exercidas por colegas de trabalho, 40% das pessoas que exerceram discriminação tinham entre 45 e 50 anos, 44% possuíam uma escolaridade entre o 10º e 12º ano, 72% eram, no que respeita ao género, Homens Cis e, no que respeita à orientação sexual 84% identificaram-se como heterossexuais, sendo que 56% dos casos ocorreram em entidades privadas e as duas regiões do país com mais frequência de discriminação foi Lisboa e Região Autónoma dos Açores (RAA).

Tabela 5. Caracterização das pessoas e entidades que exerceram a discriminação

Exercida por	Colegas de trabalho	68%
Idade	45-50 anos	40%
Escolaridade	Do 10º ano ao 12º ano	44%
Género	Homem Cis	72%
Orientação Sexual	Heterossexual	84%
Ano Discriminação	2022	48%
Entidade Empregadora	Privada	56%
Região do País	Lisboa	36%
	RAA	28%

Das pessoas LGBTQIA+ que sofreram discriminação, representadas na Tabela 6. Caracterização das pessoas LGBTQIA+ que sofreram discriminação, com 25 respostas face ao total, sabe-se que 68% ocupavam o cargo de “Outro (Técnico(a), operador(a), etc)”, 32% tinha idade entre 31 e 34 anos, 44% possuía uma licenciatura, 44% eram do género “Mulher Cis”, no que respeita à orientação sexual 32% das pessoas responderam ser “Lésbica”, e também 32% responderam ser “Gay”.

Tabela 6. Caracterização das pessoas LGBTQIA+ que sofreram discriminação

Cargo ocupado	Outro (Técnico(a), operador(a), etc)	68%
Idade	31-34 anos	32%
Escolaridade	Licenciatura	44%
Género	Mulher Cis	44%
Orientação Sexual	Lésbica	32%
	Gay	32%

3.5 – Análise das respostas das pessoas LGBTQIA+ e não LGBTQIA+ que trabalharam com pessoas LGBTQIA+

Das 94 pessoas que responderam ao questionário, 89,40% (84 pessoas) mencionaram ter trabalhado com pessoas LGBTQIA+. Na Tabela 7. Distribuição das pessoas LGBTQIA+ e Não LGBTQIA+, relativamente à assistência a situações de discriminação, pode-se verificar que 54,76% eram pessoas LGBTQIA+ (46 pessoas). Das pessoas LGBTQIA+ 56,52% dizem ter assistido a situações de discriminação. Ao contrário das pessoas LGBTQIA+, as pessoas não LGBTQIA+ que representam 45,24% das 84 pessoas inquiridas, 65,80% menciona não ter assistido a situações de discriminação para com pessoas LGBTQIA+. Assim 46,42% (cerca de 39 pessoas), face ao total de pessoas inquiridas que trabalharam com pessoas LGBTQIA+, respondeu ter presenciado atos de discriminação para com pessoas LGBTQIA+.

Considerando que as pessoas inquiridas poderiam escolher mais do que um tipo de discriminação, sabe-se que 56,41% respondeu ter assistido a casos de discriminação: “Indireta - Piadas e/ou bocas sem serem diretamente direcionadas à pessoa” e “Direta - Psicológica (ex.: agressão verbal como: piadas diretamente relacionadas; conversas inconvenientes)”.

Tabela 7. Distribuição das pessoas LGBTQIA+ e Não LGBTQIA+, relativamente à assistência situações de discriminação

Total de respostas	94				
% Pessoas que trabalharam com pessoas LGBTQIA+	89,40%	Pessoas LGBTQIA+	54,76%	Assistiu a casos de discriminação	56,52%
		Pessoas Não LGBTQIA+	45,24%	Não assistiu a casos de discriminação	65,80%

Quando sugerido que descrevessem a situação obteve-se os seguintes relatos: “Ouço muitas vezes comentários não a ninguém específico, mas de colegas que são ignorantes aos nossos problemas como pessoas do espectro *queer*, e que tornam invisível entidades que não sejam cisgénero (bocas tipo homem que não é homem ou homem que nasceu mulher). Sinto a falta da iniciativa das empresas em terem sessões de esclarecimento sobre estas questões tão humanas, especialmente pessoal dos Recursos Humanos.” e “Dois funcionários estavam a falar em público que não iam ficar com o funcionário por ter trejeitos muito afeminados e que não queriam pessoas assim por ser um restaurante tradicional.”

Relativamente às características das pessoas que sofrem discriminação, que pode ser verificado na Tabela 8. Características das pessoas que sofreram discriminação, 84,62% ocupavam o cargo de Outro (Técnico(a), operador(a), etc), o intervalo de idades com maior incidência é o dos 20-24 anos com 28,2% das pessoas, e dos 25-30 anos, também, neste caso, com 28,2% das pessoas. No que concerne às habilitações académicas das pessoas discriminadas, 41% situava-se entre o 10º ano ao 12º ano de escolaridade. No que respeita ao género da pessoa discriminada, 28,2% eram “Homem Cis”, e também “Não sei”. Por fim no que respeita à orientação sexual, 53,8% de pessoas que sofreu discriminação eram “Gay”.

Tabela 8. Características das pessoas que sofreram discriminação

Cargo ocupado	Outro (Técnico(a), operador(a), etc)	84,60%
Idade	20-24 anos	28,20%
	25-30 anos	28,20%
Escolaridade	Do 10º ano ao 12º ano	41,00%
Género	Homem Cis	28,20%
	Não Sei	28,20%
Orientação Sexual	<i>Gay</i>	53,80%

Das pessoas que mencionaram ter assistido à discriminação 97,40% respondeu saber que a discriminação pela orientação sexual e identidade de género é proibida pelo código de trabalho e é crime em Portugal. Contudo, na Tabela 9. Conhecimento da legislação e apresentação de queixa, pessoas que assistiram à discriminação, também se pode verificar que apenas 17,90% fizeram queixa ao departamento responsável. Das pessoas que não fizeram queixa, 46,90% escolheu como um dos vários motivos para não fazer queixa o facto de não ter provas concretas.

Tabela 9. Conhecimento da legislação e apresentação de queixa, pessoas que assistiram à discriminação

Conhecimento das leis	97,40%
Queixa	17,90%
Motivo para não fazer queixa: Não havia provas	46,90%

Questionado às pessoas que fizeram queixa sobre qual tinha sido a atitude do Departamento de Recursos Humanos/pessoa(s)/departamento responsável, obtiveram-se respostas como: “Repreensão”, “Nenhuma”, “Foi razoável”, “Nenhuma, registaram a queixa e pronto”, “Desvalorização do sucedido”.

Refira-se ainda que 57,1% das pessoas responderam à questão: “Sortiu algum resultado?”, com: “Não, durante um tempo acalmou, mas tudo voltou ao mesmo”. Ao considerarmos as respostas a estas duas questões, talvez se deva considerar que ainda existe a necessidade de se abordar esta temática, para que deste modo ajude-se as pessoas

responsáveis a tomar decisões que contribuam para ambientes de trabalho mais saudáveis e inclusivos.

Relativamente às características das pessoas que exerceram discriminação, tem de se considerar que os inquiridos poderiam responder com mais de um tipo de característica sobre a mesma situação, quando as questões de discriminação em si foram realizadas por mais do que um autor. Assim como o ano, caso tivesse ocorrido em diversos períodos. No que diz respeito ao tipo de entidade empregadora e região onde operava, apenas poderiam selecionar uma hipótese. Como se pode ver na Tabela 10. Características das pessoas e entidades que exerceram discriminação, 79,50% das situações de discriminação foram exercidas por colegas de trabalho, o intervalo de idades com maior incidência com 46,20% das respostas tinha entre 31 e 34 anos, 41% das pessoas respondeu desconhecer a escolaridade de quem praticou tais atos, sendo que 56,40% respondeu que o género dos autores como “Homem Cis” e 69,20% como sendo heterossexuais. No que respeita ao ano em que ocorreu a discriminação 30,8% respondeu ter ocorrido em 2022. Quando questionadas sobre a entidade empregadora, 56,40% das pessoas responderam que as situações ocorreram em entidades privadas. Sendo que as duas regiões do país em que as pessoas inquiridas referenciaram ter presenciado mais atos de discriminação foram: Lisboa com 56,40% das respostas e RAA com 15,40%.

Tabela 10. Características das pessoas e entidades que exerceram discriminação

Exercida por	Colegas de trabalho	79,50%
Idade	31-34 anos	46,20%
Escolaridade	Desconhecida	41,00%
Género	Homem Cis	56,40%
Orientação sexual	Heterossexual	69,20%
Ano Discriminação	2022	30,80%
Entidade Empregadora	Privada	56,40%
Região do País	Lisboa	56,40%
	RAA	15,40%

3.6 – A Percepção sobre as pessoas LGBTQIA+ e a sua integração no mercado de trabalho

As 94 pessoas que responderam ao inquérito, tanto as LGBTQIA+, como não LGBTQIA+ e quer tenham sofrido ou não, ou tenham assistido ou não a atos de discriminação, foram questionadas acerca do que pensam das pessoas LGBTQIA+ e a sua inserção no mercado de trabalho. Da Tabela 11. Percepção sobre a integração das pessoas LGBTQIA+ e o mercado de trabalho, retira-se que 56,4% dos inquiridos responderam: “Concordo totalmente, a diversidade é importante, é uma vantagem competitiva”, o que permite concluir que a maioria das pessoas inquiridas reconhece positivamente a integração de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho.

Tabela 11. Percepção sobre a integração das pessoas LGBTQIA+ e o mercado de trabalho

Discordo	1,10%
Discordo completamente, são modernices.	1,10%
Indiferente - Iguais a todas as outras	30,90%
Concordo	9,60%
Concordo, no que respeita à orientação sexual, mas se for pessoa Trans/não binária, já não acho muito bem.	1,10%
Concordo totalmente, a diversidade é importante, é uma vantagem competitiva	56,40%

Das 94 pessoas inquiridas 18,1% exerce/exerceu cargo que envolve direta/indiretamente o recrutamento e seleção (contratação) de pessoas, como se pode verificar através da Tabela 12. Atitude face a recrutar, despedir e promover uma pessoa LGBTQIA+. A estas pessoas foram colocados alguns cenários hipotéticos como: “Está em causa a contratação de uma pessoa. Existem duas altamente elegíveis à vaga, uma é Cis Hétero outra é LGBTQIA+, ambas têm qualificações e experiência profissional idênticas. Contrataria a pessoa LGBTQIA+?”, sendo que a totalidade dos inquiridos responderam que “Sim”. A segunda questão apresentava o seguinte cenário: “Após contratar uma pessoa, se soubesse que esta é LGBTQIA+, faria algo para a despedir ou não renovar contrato?”, à qual 100% das pessoas inquiridas responderam que “Não”. E,

por fim: “Dificultaria a progressão de carreira de uma pessoa LGBTQIA+?”, onde também 100% das pessoas responderam que “Não”.

Tabela 12. Atitude face a recrutar, despedir e promover uma pessoa LGBTQIA+

		Contrataria a pessoa LGBTQIA? - Sim	100%
Cargo de recrutamento e seleção de pessoas	18,10%	Se soubesse que a pessoa é LGBTQIA+ faria algo para a despedir/não renovar contrato? - Não	100%
		Dificultaria a progressão de carreira de uma pessoa LGBTQIA+? - Não	100%

Ao observar-se a Tabela 13. Existência de mecanismo para lidar com situações de discriminação, que reflete as respostas das pessoas inquiridas acerca da existência de mecanismos para lidar com situações de discriminação para com pessoas LGBTQIA+, nas empresas em que trabalham, apenas 26,6% responderam existir tais mecanismos, face a 50% que respondeu: “Não sei, não tenho conhecimento”. Desta forma, pode-se concluir que maioria das empresas, ou não têm qualquer tipo de mecanismo, ou que até podem ter, mas não os divulgam de forma abrangente.

Tabela 13. Existência de mecanismo para lidar com situações de discriminação

Sim	26,60%
Não	17,00%
Não, não está interessada em ter	6,40%
Não sei, não tenho conhecimento	50,00%

Das 25 respostas que explicitam os mecanismos adotados, podem destacar-se as seguintes: “Palestras sobre igualdade de género e sensibilização para a inclusão”; “A empresa tem formações e *webinars* com regularidade, sobre esse tema”; “Questionários / canal de denúncia”; “Tem um provedor e uma secção para a comunidade LGBT.”; “Grupo de inclusão Out @ IN para a comunidade LGBTQIA+”; “Pride Guild (grupo de

trabalhadores envolvidos em tomadas de decisões e processos para melhorar as condições de trabalho das pessoas LGBTQIA+) e políticas específicas para estas pessoas (ex: baixas médicas para transição de género).”; “Incentivo à denúncia em casos de assédio, independentemente do tipo e garantia de salvaguarda dos direitos” e “Existe uma política interna específica, faz parte do *onboarding* também, há uma formação anual sobre o tema e um grupo interno de diversidade e inclusão bem como diversas actividades ao longo do ano.”.

CAPÍTULO IV – CONCLUSÃO

O presente estudo permitiu uma análise sobre a discriminação enfrentada pelas pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho em Portugal. Apesar dos avanços a nível da legislação, como a Constituição da República Portuguesa e o Código do Trabalho, verifica-se uma disparidade significativa entre o enquadramento legal e as práticas cotidianas das organizações.

Os resultados obtidos através do inquérito, realizado para elaboração desta dissertação, confirmam que os diversos estudos internacionais já evidenciavam que a discriminação no mercado de trabalho para com pessoas LGBTQIA+ é uma realidade generalizada, afetando negativamente ambas as partes, quer trabalhadores, quer empregadores. O inquérito elaborado para esta dissertação revelou que 48,10% das pessoas LGBTQIA+, em Portugal, relataram ter sofrido de discriminação em contexto laboral. Este resultado está em conformidade com os dados internacionais mais recentes, abordados nesta dissertação, como os de Conron et al. (2021), onde foi demonstrado que 45,5% das pessoas LGBT manifestaram ter sofrido discriminação/assédio no local de trabalho. Em Portugal, os resultados mostram que uma parte significativa dos inquiridos mencionou que essa discriminação ocorre de forma mais subtil, manifestando-se muitas vezes de forma indireta através de piadas, comentários depreciativos ou microagressões. O que torna também estas práticas difíceis de serem denunciadas pela falta de provas, que combinado com o medo de represálias, leva ao perpetuar de um ciclo de silêncio e de inação. Estudos como o de Sears & Mallory (2011), demonstram que a discriminação afeta negativamente, entre outros fatores, a saúde, produtividade e satisfação com o trabalho. Deste modo não é difícil de entender que nenhuma das partes, trabalhador e empregador, saem a ganhar com a existência de ambientes hostis nos locais de trabalho. Se por um lado prejudica o bem-estar do trabalhador, por outro lado, compromete também o desempenho organizacional, com possíveis consequências que podem afetar a produtividade e a retenção de talentos. Adicionalmente, a maioria dos inquiridos, 56,40%, independentemente de serem ou não LGBTQIA+, reconheceram a diversidade como uma vantagem competitiva. Refletindo assim uma mentalidade mais progressista alinhada com as novas gerações, que como mencionado nos estudos da Manpower (2023a e 2023b), 36% das pessoas inquiridas em Portugal escolheram uma oferta de trabalho de acordo com as políticas de inclusão das organizações e 50% dos profissionais da Geração Z dá

preferência a trabalhar em organizações que se preocupem com a diversidade e inclusão. Nesse sentido, é fácil de entender que as organizações devem ter mecanismos que ajudem a combater a discriminação no mercado de trabalho, criando mecanismos verdadeiramente inclusivos, como a criação de uma plataforma para denúncias anônimas. Onde perante qualquer denúncia, as organizações, devem ter uma ação concreta que espelhe o devido respeito e atenção em apurar todas as circunstâncias. Uma vez que, só desta forma não ficam omissas, nem compactuam, com quaisquer atos de discriminação, quer sejam praticados para com pessoa LGBTQIA+, quer sejam praticados para com qualquer outro tipo de pessoas. Caso contrário, não só são cúmplices de atos que são tidos legalmente como proibidos, e em alguns casos considerados crime, como também contribuem para que se crie vários problemas sociais para com as vítimas, consequentemente para toda a sociedade. Em última análise, se as organizações não têm esta visão mais humana, o que é de lamentar pois são pessoas que trabalham com e para pessoas, devem no mínimo refletir que as suas organizações ao serem cúmplices de tais atos estão também elas a ser prejudicadas, ao não estarem a maximizar os seus talentos. Dado que, estudos internacionais indicam que a diversidade melhora a criatividade, inovação e o desempenho das organizações. (Sears & Mallory, 2011; Chiavenato, 2014; Grenier & Hixson-Vulpe, 2017). Desta forma a diversidade e inclusão devem estar na ordem/agenda do dia das organizações, quer seja como uma visão humanística, quer seja como uma visão de estratégia organizacional.

Contudo, é importante mencionar que o número de respostas obtidas no inquérito foi limitado, o que afeta a fiabilidade dos dados. Considerando que Portugal apresenta uma lacuna significativa na produção de investigação sobre esta temática, torna-se essencial a existência de mais estudos sobre esta temática. Adicionalmente, estes estudos deveriam ser realizados ao longo de vários anos, permitindo assim monitorizar a evolução da discriminação e avaliar o impacto das políticas inclusivas nas organizações. Desta forma, seria possível identificar quais são as políticas governamentais que têm reais efeitos positivos, e quais as políticas adotadas pelas organizações que estão a ser efetivamente eficazes, permitindo contribuir para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes de modo a contribuir para o combate da discriminação.

REFERÊNCIAS

- ABCLGBTQIA+. (2023). *ABCLGBTQIA+ Aprender faz parte*. Orientação Sexual. Identidade de Género. Expressão de Género. Lésbica. Gay. Bissexual. Trans. *Queer*. Intersexo. Assexual. Pansexual. <https://abclgbtqia.com/>
- Aresta, A., Fernandes, T., Nunes, L. C., & Segundo, D. S. A. (2023). *Observatório da Discriminação contra Pessoas LGBTI+ em Portugal. Relatório Anual 2020-2022*. ILGA Portugal.
- Arrow, K. J. (1973). The Theory of Discrimination. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in Labor Markets* (pp. 3-33). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Associação Portuguesa de Apoio à Vítima. (2023). *Intervenção. Discriminação*. <https://vm.apav.pt/uavmd/index.php/pt/intervencao/discriminacao>
- Badgett, M. V. L., & Franks, J. (2007). *Sexual Orientation Discrimination: An International Perspective*. Routledge.
- Baker, S. J., & Lucas, K. (2017). Is it safe to bring myself to work? Understanding LGBTQ experiences of workplace dignity. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34(2), (pp. 133-148).
- Beauregard, T. A., Arevshatian, L., Booth, J. E., & Whittle, S. (2016). Listen carefully: Transgender voices in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(5), (pp. 857-884).
- Bernardo, S., Correia, A., Dias, G., Santos, G., & Torres, P. (2009). A Discriminação sob o olhar da Educação Social. *Actas das II Jornadas de Educação Social*. Escola Superior de Educação – Instituto Politécnico de Bragança.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações* (4ª ed.). Manole.
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2023). *Glossário*. <https://www.cig.gov.pt/bases-de-dados/glossario/>
- Conron, K. J., Flores, A. R., Mallory, C., & Sears, B. (2021). *LGBT people's experiences of workplace discrimination and harassment*. UCLA School of Law, Williams Institute.
- Cowan, K. (2011). *Preventing the Bullying and Harassment of Gay Employees*. Stonewall

- Dernier, N. & Waite, S. (2019). Sexual Orientation at Work: Documenting and understanding wage inequality. *Sociology Compass*, 13(4), (pp. 1-17).
- Dowers, E., White, C., Kingsley, J., & Swenson, R. (2019). Transgender experiences of occupation and the environment: A scoping review. *Journal of Occupational Science*, 26(4), (pp. 496-510).
- Drydakis, N. (2015). Effect of Sexual Orientation on Job Satisfaction: Evidence from Greece. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 54:1 (pp. 162-187).
- Drydakis, N. (2019). *Sexual orientation and labor market outcomes*. IZA World of Labor, 111v2.
- Feijó, M. (2023). *LGBTQIAP+: Entenda o que significa cada letra da sigla*. Minha Vida. <https://www.minhavidade.com.br/materias/materia-22048>
- Ferreira, R. C., & Siqueira, M. V. S. (2007). *O gay no ambiente de trabalho: Análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas* (Dissertação de mestrado). Universidade de Brasília.
- Fosbrook, B., Pichette, J., & Kaplan, S. (2020). *Transitioning Employers: A survey of policies and practices for trans inclusive workplaces*. Rotman School of Management. University of Toronto.
- Gato, J., Ramalho, N., Saleiro, S. P., & Santos de Menezes, M. (2022 a). *Estudo nacional sobre necessidades das pessoas LGBTI e sobre a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de gênero e características sexuais*. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Gato, J., Ramalho, N., Saleiro, S. P., & Santos de Menezes, M. (2022 b). *Estudo nacional sobre necessidades das pessoas LGBTI e sobre a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de gênero e características sexuais*. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Gedro, J., Mizzi, R. C., Rocco, T. S., & Loo, J. V. (2013). Going global: Professional mobility and concerns for LGBT workers. *Human Resource Development International*, 16(3), (pp. 282-297).
- Grenier, A. & Hixson-Vulpe, J. (2017). *Beyond Diversity: An LGBT Best Practice Guide for Employers*. Great Place to Work and Pride at Work Canada. <https://prideatwork.ca/programs/resources/>.

- Jordão, P. (2021). *Veja o que cada letra da sigla LGBTQIAP+ significa*. iG Queer. <https://Queer.ig.com.br/2021-02-11/veja-o-que-significa-cada-letra-da-sigla-lgbtqiap.html>
- ILGA Portugal. (2024). *E-learning Diversidade e Inclusão Módulo 3. LGBTQI+-friendly política de RH*. https://ilga-portugal.pt/files/uploads/2021/09/PREVENT_Elearning_Modulo-3_PT-1.pdf
- ILGA Portugal. (2018). *Relatório anual 2018: Discriminação contra pessoas LGBTI+*. https://ilga-portugal.pt/ficheiros/pdfs/observatorio/ILGA_relatorio_discriminacao_2018_jun19.pdf
- ILGA Portugal. (2019). *Relatório anual 2019: Discriminação contra pessoas LGBTI+*. https://ilga-portugal.pt/ficheiros/pdfs/observatorio/ILGA_Relatorio_Discriminacao_2019.pdf
- ManpowerGroup. (2023a). *Diversity at Work 2021*. <https://www.manpowergroup.pt/estudos/diversity-at-work-2021>
- ManpowerGroup. (2023b). *Diversity at Work*. <https://www.manpowergroup.pt/estudos/diversity-at-work-2022>
- Menezes, M. S., de, Oliveira, A. C., & de, Nascimento, A. P. L. (2018). *LGBT e Mercado de Trabalho: Uma Trajetória de Preconceitos e Discriminações*. ConQueer.
- Nardi, H. C. (2007). Nas Tramas do Humano: Quando a Sexualidade interdita o trabalho. In F. Pocahy (Ed.), *Rompendo o Silêncio: Homofobia e Heterossexismo na sociedade Contemporânea*, (pp. 63-71). Nuances.
- Organização das Nações Unidas. (1948). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*.
- Patacchini, E., Ragusa, G., & Zenou, Y. (2015). Unexplored Dimensions of Discrimination in Europe: Homosexuality and Physical Appearance. *Journal of Population Economics*, 28, (pp. 1045-1073).
- Pita, A. (2024). *Linguagem neutra e linguagem inclusiva*. Et al. Académica da Madeira diário eletrónico. (2024). <https://et-al.pt/2022/11/08/linguagem-neutra-e-linguagem-inclusiva>

- Pichardo, I., Alonso, M., Puche, L., & Muñoz, O. (2019). *Guia ADIM LGBTI Inclusão da diversidade sexual e identidade de género em empresas e organizações*. Universidad Complutense Madrid.
- Portugal. (2009). Código do Trabalho. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. (Versão consolidada até 16 de outubro de 2023). Diário da República, n.º 30, Série I. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>
- Portugal. (1995). Código Penal Português. Decreto-Lei n.º 48/95. (Versão consolidada até 16 de outubro de 2023). Diário da República n.º 63, Série I-A. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1995-34437675>
- Portugal. (1976). Constituição da República Portuguesa. VII Revisão Constitucional (2005). (versão consolidada em 16 de outubro de 2023). Diário da República, n.º 155, Série I-A. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei-constitucional/1-2005-243729>
- Reddy-Best, K. L. (2018). LGBTQ Women, Appearance Negotiations, and Workplace Dress Codes. *Journal of Homosexuality*, 65(5), (pp. 615-639).
- Rede ex aequo. (2023). *Apoio e saúde. Questões. Glossário LGBTI*. <https://rea.pt/apoio/questoes/glossario-lgbt>
- Resnick, C. A., & Galupo, M. P. (2018). Assessing Experiences With LGBT Microaggressions in the Workplace: Development and Validation of the Microaggression Experiences at Work Scale. *Journal of Homosexuality*, 66(10), (pp. 1380-1403).
- Scheim A.I. & Bauer G.R. (2015). Sex and Gender Diversity Among Transgender Persons in Ontario, Canada: Results From a Respondent-Driven Sampling Survey. *The Journal of Sex Research*, 52(1), (pp. 1-14).
- Sears, B., & Mallory, C. (2011). *Documented evidence of employment discrimination & its effects on LGBT people*. UCLA, The Williams Institute.
- Tatum, A. K. (2018). Workplace climate and satisfaction in sexual minority populations: An application of social cognitive career theory. *Journal of Counseling*.
- Tudorache, L. A., Folostina, R., Tutunea, J., & Sima, H. (2013). Disability as a risk factor on the access to labor market. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 5(1), (pp. 130-135).
- Valfort, M. A. (2020). Anti-Muslim discrimination in France: Evidence from a field experiment. *World Development*, 135, 105022.

- Van Beek, L., Cancedda, A., & Scheele, C. (2016). *The Business Case for Diversity in the Workplace: Sexual orientation and gender identity*. European Commission: Directorate-General Justice and Consumers.
- Vieira, J., Cardoso, A.R., & Portela, M. (2015). Gender segregation and the wage gap in Portugal: an analysis at the establishment level. *Journal of Economic Inequality*, 3, (pp. 145-168).
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2017). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management*, 57(1), (pp. 193-210).
- Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour Economics*, 10(6), (pp. 629-642).
- Yemane, R. (2020). Cumulative disadvantage? The role of race compared to ethnicity, religion, and non-white phenotype in explaining hiring discrimination in the US labour market. *Research in Social Stratification and Mobility*, 69, 100552.

ANEXOS

LISTA DE ANEXOS

Inquérito através de questionário.....	43
--	----

Pessoas LGBTQIA+ e o Mercado de Trabalho

O presente inquérito visa à realização do projeto final: dissertação, no âmbito do curso de Mestrado em Ciências Económicas e Empresarias, com o ramo de especialização em Gestão de Recursos Humanos, da Universidade dos Açores, intitulada: "**Discriminação no mercado de trabalho em Portugal: O caso das pessoas LGBTQIA+.**".

É destinado a pessoas que estejam ou já estiveram no mercado de trabalho e que tenham 18 ou mais anos. Os dados recolhidos serão apenas utilizados para efeitos de estudos académicos e têm o objetivo de analisar a discriminação no mercado de trabalho para com pessoas LGBTQIA+, quer no acesso ao emprego, quer na sua permanência e evolução de carreira, em Portugal.

A resposta a este questionário é voluntária e anónima. Durante o preenchimento das respostas pode, em qualquer momento, recusar a sua participação ou interromper o seu preenchimento e nenhum dado será guardado. Logo que submeta o questionário as suas respostas serão registadas de forma anónima e por isso deixarão de estar acessíveis.

Grata pela sua participação.

Caso necessite de mais esclarecimentos ou informações adicionais, não hesite em contactar-me através de:

Marisa Bigodinho | 20182496@uac.pt | Universidade dos Açores

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Termo de Aceitação *

Marcar tudo o que for aplicável.

Ao carregar seguinte está a concordar com estas condições.

2. É trabalhador ou já foi trabalhador? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

Pessoas LGBTQIA+ no Mercado de Trabalho

Por simplificação, pessoas LGBTQIA+ são pessoas cujo a sua orientação sexual não é a heterossexual e/ou a sua identidade de género não corresponde à atribuída à nascença.

Por uma questão de simplicidade, não se considera pessoas aliadas, nesta fase do questionário.

Glossário para esta questão:

Orientação Sexual - Relacionado com quem a pessoa gosta e por quem sente atração afetiva, romântica e/ou sexual. Sendo a heterossexualidade, homossexualidade, bissexualidade e pansexualidade, algumas das possíveis orientações sexuais.

Heterossexual - Pessoa que sente atração romântica, física, afetiva e/ou sexual por pessoas de sexo/género oposto.

Identidade de Género - Relacionada com quem somos, como nos identificamos, sendo uma experiência individual e única de género, pela qual todos nós passamos. Relacionada com a forma com que nos sentimos em relação ao nosso corpo. Que pode ou não ser igual à atribuída à nascença.

3. É pessoa LGBTQIA+? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não *Avançar para a pergunta 22*

4. No seu trabalho sabem que é LGBTQIA+? *

Em caso de não estar a trabalhar no momento, responda como costuma agir nesta situação.

Pode selecionar mais do que uma opção.

Marcar tudo o que for aplicável.

- Não
- Não, não quero contar por medo de discriminação/represálias e desaconselho a que o façam.
- Não, não me sinto confortável em partilhar essa parte de mim
- Não, não acho que lhes diga respeito
- Não, não altera em nada a minha produtividade/desempenho
- Sim
- Sim, é fundamental para saber se os valores da organização/empresa estão alinhados com os meus
- Sim, acho fundamental por questão de equilíbrio emocional e evitar a dissonância cognitiva
- Sim, é fundamental para a minha produtividade/desempenho

5. Já alguma vez sofreu discriminação no mercado de trabalho por ser pessoa LGBTQIA+, quer direta ou indiretamente? *

Entenda-se que o preconceito pode ser direto como uma ação clara e óbvia e indireto como uma ação que acontece mas que pode ser considerada mais "subtil" e discreta.

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não *Avançar para a pergunta 22*

6. Que cargo ocupava aquando da discriminação *

Marcar apenas uma oval.

- CEO/Diretor(a)-geral
- Chefia/Diretor(a) de Departamento
- Outro (Técnico(a), operador(a), etc)
- Outra: _____

7. Tipo discriminação sofrida? *

Entenda-se direta como uma ação clara e óbvia e indireta como uma ação que acontece mas que pode ser considerada mais "subtil" e discreta.

Pode seleccionar mais do que uma opção, caso tenha sofrido mais do que um tipo de discriminação.

Marcar tudo o que for aplicável.

- Direta - Física (ex.: agressão física)
- Direta - Psicológica (ex.: agressão verbal como: piadas diretamente direccionadas; conversas inconvenientes)
- Direta - Disseram claramente que não me contratariam por ser LGBTQIA+
- Direta - Disseram claramente que não me renovavam contrato devido a ser LGBTQIA+
- Direta - Disseram claramente que me iriam despedir por ser LGBTQIA+
- Direta - Disseram claramente que não me progrediam na carreira por ser LGBTQIA+
- Direta - Não me trataram pelo meu nome
- Direta - Não respeitaram os meus prenomes
- Direta - Não respeitaram a minha expressão de género
- Indireta - Piadas e/ou bocas sem me serem diretamente direccionadas
- Indireta - Processo de recrutamento e seleção - não passou a contrato por ser LGBTQIA+
- Indireta - Não renovaram contrato de trabalho quando souberam que eu era LGBTQIA+ alegando factos incoerentes
- Indireta - Despediram-me quando souberam que eu era LGBTQIA+ alegando factos incoerentes
- Indireta - Impedimento de progressão de carreira, tinha capacidades e habilitações mas quando tive oportunidade de progredir, apesar de ser a pessoa mais indicada, não fui seleccionada, por ser LGBTQIA+
- Indireta - Remuneração (Base, bónus, etc.) diferente para pessoas com qualificações e experiência de trabalho semelhantes, o que difere é eu ser LGBTQIA+ e outra pessoa não
- Outra: _____

8. Se quiser, descreva melhor a situação:

9. Sabia que a discriminação pela orientação sexual e identidade de género é proibida pelo código de trabalho e é crime em Portugal? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

10. Fez queixa ao departamento responsável? *

Marcar apenas uma oval.

Sim *Avançar para a pergunta 12*

Não

11. Porque é que não fez queixa? *

Pode selecionar mais do que uma opção, caso tenha tido mais de que um motivo para não fazer queixa.

Marcar tudo o que for aplicável.

Não sabia que podia fazer queixa

Medo de represálias

Por dissuasão/ameaça

Não tinha provas concretas

Ninguém queria testemunhar o que aconteceu

Achei que não valia a pena

Outra: _____

Avançar para a pergunta 14

12. Qual foi a atitude do Departamento de Recursos Humanos/pessoa(s)/departamento responsável? *

13. Sortiu algum resultado? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, não houveram mais situações
- Não, durante um tempo acalmou, mas tudo voltou ao mesmo
- As coisas agravaram
- Deixei de trabalhar com aquela equipa/chefe
- Despediram-me
- Despedi-me
- Outra: _____

14. A discriminação foi realizada por: *

Pode selecionar mais do que uma opção, quando a discriminação foi realizada por diversos autores.

Marcar tudo o que for aplicável.

- Patroa(ão)
- CEO/Diretor(a)-geral
- Chefes/Diretoras(es) de departamento
- Colega(s) de trabalho
- Outra: _____

15. Idade do(s) autor(es)? *

Pode selecionar mais do que uma opção, quando a discriminação foi realizada por diversos autores.

Marcar tudo o que for aplicável.

- Menos 16
- 16 - 19 anos
- 20 - 24 anos
- 25 - 30 anos
- 31 - 34 anos
- 35 - 40 anos
- 41 - 44 anos
- 45 - 50 anos
- 51 - 60 anos
- mais de 60 anos

16. Habilitações literárias do(s) autor(es) *

Pode selecionar mais do que uma opção, quando a discriminação foi realizada por diversos autores.

Marcar tudo o que for aplicável.

- Até ao 4º ano
- Do 5º ano ao 6º ano
- Do 7º ano ao 9º ano
- Do 10º ano ao 12º ano
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento
- Desconhecidas

17. Género do(s) autor(es) *

Glossário para esta questão:

Mulher Trans - Pessoa que não se identifica com o género atribuído à nascença, identificando-se como mulher

Homem Trans - Pessoa que não se identifica com o género atribuído à nascença, identificando-se como homem

Não Binário - Pessoa que não se identifica com o sistema binário feminino/masculino.

Mulher CIS - Pessoa que foi designada à nascença como mulher e se identifica como tal.

Homem CIS - Pessoa que foi designada à nascença como homem e se identifica como tal.

Pode seleccionar mais do que uma opção, quando a discriminação foi realizada por vários autores.

Marcar tudo o que for aplicável.

Mulher Trans

Homem Trans

Mulher Cis

Homem Cis

Não binário

Não sei

Outra: _____

18. Orientação Sexual do(s) autor(es) *

Glossário para esta questão:

Lésbica - Mulher que se sente atraída romanticamente, afetivamente, fisicamente e/ou sexualmente por outras mulheres

Gay - Homem que se sente atraído romanticamente, afetivamente, fisicamente e/ou sexualmente por outros homens

Bissexual - Pessoa que se sente atraída romanticamente, afetivamente, fisicamente e/ou sexualmente, por dois ou mais géneros.

Pansexual - Pessoa que se sente atraída romanticamente, afetivamente, fisicamente e/ou sexualmente, por outras pessoas independentemente da orientação sexual, identidade de género e/ou expressão de género das mesmas.

Heterossexual - Mulher ou Homem que se sente atraída(o) romanticamente, afetivamente, fisicamente e/ou sexualmente por pessoas do sexo/género oposto.

Pode selecionar mais do que uma opção, quando a discriminação foi realizada por diversos autores.

Marcar tudo o que for aplicável.

- Lésbica
- Gay
- Bissexual
- Pansexual
- Heterossexual
- Não sei
- Outra: _____

19. Ano da Discriminação *

Pode selecionar mais do que uma opção, quando a discriminação foi realizada em diversos períodos.

Marcar tudo o que for aplicável.

- Antes de 2018
- 2018
- 2019
- 2020
- 2021
- 2022
- 2023
- 2024/decorrer

20. A entidade empregadora onde sofreu a discriminação é? *

Marcar apenas uma oval.

- Pública - Administração Pública (Ex.: Segurança Social, Finanças , Juntas de Freguesias...)
- Pública - Justiça (Ex.: Tribunais, Ministério Público...)
- Pública - Serviços Saúde (Ex.: Hospitais, Centros de Saúde...)
- Forças Armadas - (Marinha, Força Aérea, Exército)
- Forças de Segurança - (PSP, GNR, Polícia Marítima, Polícia Municipal,...)
- Serviços de Segurança - (SIS, PJ,...)
- Pública/Privada
- Privada
- Privado - Serviços de Saúde (Ex.: Hospitais, Centros de Saúde...)
- Privado - Serviços de Justiça (Ex.: Advogados)
- ONG
- Outra: _____

21. Qual a região do país em que operava a entidade empregadora aquando da discriminação? *

Região onde aconteceu a discriminação.

Marcar apenas uma oval.

- Norte
- Centro
- Lisboa
- Setúbal
- Alentejo
- Algarve
- Região Autónoma dos Açores
- Região Autónoma da Madeira

22. Já trabalhou com pessoas LGBTQIA+? *

Marcar apenas uma oval.

Sim *Avançar para a pergunta 23*

Não *Avançar para a pergunta 44*

23. Já assistiu a discriminação para com pessoas LGBTQIA+, quer direta ou indiretamente? *

Entenda-se direta como uma ação clara e óbvia e indireta como uma ação que acontece mas que pode ser considerada mais "subtil" e discreta.

Marcar apenas uma oval.

Sim *Avançar para a pergunta 24*

Não *Avançar para a pergunta 44*

24. Cargo ocupado pela pessoa discriminada *

Marcar apenas uma oval.

CEO/Diretor(a)-geral

Chefia/Diretor(a) de Departamento

Outro (Técnico(a), operador(a), etc)

Outra: _____

25. Idade da pessoa discriminada *

Marcar apenas uma oval.

- Menos 16
- 16 - 19 anos
- 20 - 24 anos
- 25 - 30 anos
- 31 - 34 anos
- 35 - 40 anos
- 41 - 44 anos
- 45 - 50 anos
- 51 - 60 anos
- mais de 60 anos

26. Habilitações literárias da pessoa discriminada *

Marcar apenas uma oval.

- Até ao 4º ano
- Do 5º ano ao 6º ano
- Do 7º ano ao 9º ano
- Do 10º ano ao 12º ano
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento
- Desconhecidas

27. Género da pessoa discriminada *

Glossário para esta questão:

Mulher Trans - Pessoa que não se identifica com o género atribuído à nascença, identificando-se como mulher

Homem Trans - Pessoa que não se identifica com o género atribuído à nascença, identificando-se como homem

Não Binário - Pessoa que não se identifica com o sistema binário feminino/masculino.

Mulher CIS - Pessoa que foi designada à nascença como mulher e se identifica como tal.

Homem CIS - Pessoa que foi designada à nascença como homem e se identifica como tal.

Marcar apenas uma oval.

Mulher Trans

Homem Trans

Mulher Cis

Homem Cis

Não binário

Não sei

Outra: _____

28. Orientação Sexual da pessoa discriminada *

Glossário para esta questão:

Lésbica - Mulher que se sente atraída romanticamente, afetivamente, fisicamente e/ou sexualmente por outras mulheres

Gay - Homem que se sente atraído romanticamente, afetivamente, fisicamente e/ou sexualmente por outros homens

Bissexual - Pessoa que se sente atraída romanticamente, afetivamente, fisicamente e/ou sexualmente, por dois ou mais géneros.

Pansexual - Pessoa que se sente atraída romanticamente, afetivamente, fisicamente e/ou sexualmente, por outras pessoas independentemente da orientação sexual, identidade de género e/ou expressão de género das mesmas.

Heterossexual - Mulher ou Homem que se sente atraída(o) romanticamente, afetivamente, fisicamente e/ou sexualmente por pessoas do sexo/género oposto.

Marcar apenas uma oval.

Lésbica

Gay

Bissexual

Pansexual

Heterossexual

Não sei

Outra: _____

29. Que tipo discriminação assistiu? *

Entenda-se direta como uma ação clara e óbvia e indireta como uma ação que acontece mas que pode ser considerada mais "subtil" e discreta.

Pode selecionar mais do que uma opção, em caso de mais do que um tipo de discriminação.

Glossário para esta questão:

Trans - Pessoa cuja identidade e/ou expressão de género com que se identifica não é igual com a que lhe foi designado à nascença;

Não Binária - Pessoa cuja identidade e/ou expressão de género não se enquadra no sistema binário, masculino/feminino, pode-se identificar com ambos ou com nenhum dos dois.

Expressão de Género - Características visíveis para outras pessoas (ex.: como a maneira de se vestir) que sugerem a pertença a um determinado género, que pode ou não ser o género com que a pessoa se identifica.

Marcar tudo o que for aplicável.

- Direta - Física (ex.: agressão física)
- Direta - Psicológica (ex.: agressão verbal como: piadas diretamente direcionadas; conversas inconvenientes)
- Direta - Disseram claramente que não iriam contratar a pessoa por ser LGBTQIA+
- Direta - Disseram claramente que não iriam renovar o contrato da pessoa devido a esta ser LGBTQIA+
- Direta - Disseram claramente que iriam despedir a pessoa por ser LGBTQIA+
- Direta - Disseram claramente que não iriam progredir a pessoa na carreira por ser LGBTQIA+
- Direta - Não trataram a pessoa pelo seu nome (ex.: pessoas Trans)
- Direta - Não respeitaram os prenomes da pessoa (ex.: pessoas Trans)
- Direta - Não respeitaram a expressão de género da pessoa
- Indireta - Piadas e/ou bocas sem serem diretamente direcionadas à pessoa.
- Indireta - Processo de recrutamento e seleção - a pessoa não foi selecionada por ser LGBTQIA+
- Indireta - Não renovaram contrato de trabalho quando souberam que a pessoa era LGBTQIA+
- Indireta - Despediram a pessoa LGBTQIA+ quando souberam que esta era LGBTQIA+ alegando factos incoerentes
- Indireta - Impedimento de progressão de carreira, a pessoa tinha capacidades e habilitações mas quando teve oportunidade de progredir, apesar de ser a pessoa mais indicada, não foi selecionada por ser LGBTQIA+
- Indireta - Remuneração (Base, bónus, etc.) diferente para pessoas com qualificações e experiência de trabalho semelhantes, o que as difere é a pessoa ser LGBTQIA+ e a outra não.

Outra: _____

30. Se quiser, descreva melhor a situação:

31. Sabia que a discriminação pela orientação sexual e identidade de género é proibida pelo código de trabalho e é crime em Portugal? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

32. Foi feita queixa ao departamento responsável? *

Marcar apenas uma oval.

Sim *Avançar para a pergunta 34*

Não

33. Porque é que não foi feita queixa? *

Pode seleccionar mais do que uma opção, caso tenha tido mais de que um motivo para não fazer queixa.

Marcar tudo o que for aplicável.

Não sabia que podia fazer queixa

Medo de represálias

Por dissuasão/ameaças

Não havia provas concretas

Ninguém queria testemunhar o que aconteceu

Achei que não valia a pena

Não foi comigo, não me quis meter

Pessoa que sofreu a discriminação pediu para que não o fizesse

Outra: _____

Avançar para a pergunta 36

34. Qual foi a atitude do Departamento de Recursos Humanos/pessoa(s)/departamento responsável? *

35. Sortiu algum resultado? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, não houveram mais situações
- Não, durante um tempo acalmou, mas tudo voltou ao mesmo
- As coisas agravaram
- A pessoa deixou de trabalhar com aquela equipa/chefe
- A pessoa deixou de trabalhar naquela empresa
- Outra: _____

36. A discriminação foi realizada por: *

Pode selecionar mais do que uma opção, quando a discriminação foi realizada por diversos autores.

Marcar tudo o que for aplicável.

- Patroa(ão)
- CEO/Diretor(a)-geral
- Chefes/Diretoras(es) de departamento
- Colega(s) de trabalho
- Outra: _____

37. Idade do(s) autor(es)? *

Pode seleccionar mais do que uma opção, quando a discriminação foi realizada por diversos autores.

Marcar tudo o que for aplicável.

- Menos 16
- 16 - 19 anos
- 20 - 24 anos
- 25 - 30 anos
- 31 - 34 anos
- 35 - 40 anos
- 41 - 44 anos
- 45 - 50 anos
- 51 - 60 anos
- mais de 60 anos

38. Habilitações literárias do(s) autor(es) *

Pode seleccionar mais do que uma opção, quando a discriminação foi realizada por diversos autores.

Marcar tudo o que for aplicável.

- Até ao 4º ano
- Do 5º ano ao 6º ano
- Do 7º ano ao 9º ano
- Do 10º ano ao 12º ano
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento
- Desconhecidas

39. Género do(s) autor(es) *

Glossário para esta questão:

Mulher Trans - Pessoa que não se identifica com o género atribuído à nascença, identificando-se como mulher

Homem Trans - Pessoa que não se identifica com o género atribuído à nascença, identificando-se como homem

Não Binário - Pessoa que não se identifica com o sistema binário feminino/masculino.

Mulher CIS - Pessoa que foi designada à nascença como mulher e se identifica como tal.

Homem CIS - Pessoa que foi designada à nascença como homem e se identifica como tal.

Pode seleccionar mais do que uma opção, quando a discriminação foi realizada por vários autores.

Marcar tudo o que for aplicável.

Mulher Trans

Homem Trans

Mulher Cis

Homem Cis

Não binário

Não sei

Outra: _____

40. Orientação Sexual do(s) autor(es) *

Glossário para esta questão:

Lésbica - Mulher que se sente atraída romanticamente, afetivamente, fisicamente e/ou sexualmente por outras mulheres

Gay - Homem que se sente atraído romanticamente, afetivamente, fisicamente e/ou sexualmente por outros homens

Bissexual - Pessoa que se sente atraída romanticamente, afetivamente, fisicamente e/ou sexualmente, por dois ou mais géneros.

Pansexual - Pessoa que se sente atraída romanticamente, afetivamente, fisicamente e/ou sexualmente, por outras pessoas independentemente da orientação sexual, identidade de género e/ou expressão de género das mesmas.

Heterossexual - Mulher ou Homem que se sente atraída(o) romanticamente, afetivamente, fisicamente e/ou sexualmente por pessoas do sexo/género oposto.

Pode selecionar mais do que uma opção, quando a discriminação foi realizada por diversos autores.

Marcar tudo o que for aplicável.

- Lésbica
- Gay
- Bissexual
- Pansexual
- Heterossexual
- Não sei
- Outra: _____

41. Ano da Discriminação *

Pode selecionar mais do que uma opção, quando a discriminação foi realizada em diversos períodos.

Marcar tudo o que for aplicável.

- Antes de 2018
- 2018
- 2019
- 2020
- 2021
- 2022
- 2023
- 2024/decorrer

42. A entidade empregadora onde foi exercida a discriminação é? *

Marcar apenas uma oval.

- Pública - Administração Pública (Ex.: Segurança Social, Finanças , Juntas de Freguesias...)
- Pública - Justiça (Ex.: Tribunais, Ministério Público...)
- Pública - Serviços Saúde (Ex.: Hospitais, Centros de Saúde...)
- Forças Armadas - (Marinha, Força Aérea, Exército)
- Forças de Segurança - (PSP, GNR, Polícia Marítima)
- Serviços de Segurança - (SIS, PJ ...)
- Pública/Privada
- Privada
- Privado - Serviços de Saúde (Ex.: Hospitais, Centros de Saúde...)
- Privado - Serviços de Justiça (Ex.: Advogados)
- ONG
- Outra: _____

43. Qual a região do país em que operava a entidade empregadora aquando da discriminação? *

Região onde aconteceu a discriminação.

Marcar apenas uma oval.

- Norte
- Centro
- Lisboa
- Setúbal
- Alentejo
- Algarve
- Região Autónoma dos Açores
- Região Autónoma da Madeira

44. O que pensa das Pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho? *

Glossário para esta questão:

Orientação Sexual - Relacionado com quem a pessoa gosta e por quem sente atração afetiva, romântica e/ou sexual. Sendo a heterossexualidade, homossexualidade, bissexualidade e pansexualidade, algumas das possíveis orientações sexuais.

Trans - Pessoa cuja identidade e/ou expressão de gênero com que se identifica não é igual com a que lhe foi designado à nascença;

Não Binária - Pessoa cuja identidade e/ou expressão de gênero não se enquadra no sistema binário, masculino/feminino, pode-se identificar com ambos ou com nenhum dos dois.

Marcar apenas uma oval.

- Discordo
- Discordo completamente, são modernices.
- Indiferente - Iguais a todas as outras
- Concordo
- Concordo, no que respeita à orientação sexual, mas se for pessoa Trans/não binária, já não acho muito bem
- Concordo totalmente, a diversidade é importante, é uma vantagem competitiva.

45. Atualmente você é? *

Marcar apenas uma oval.

- Colaborador/Trabalhador
- Empregador
- Desempregado
- Estudante

46. Exerce/exerceu cargo que envolve direta/indiretamente o recrutamento e seleção (contratação) de pessoas? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Avançar para a pergunta 47*
- Não *Avançar para a pergunta 50*

47. Está em causa a contratação de uma pessoa. Existem duas altamente elegíveis à vaga, uma é CIS Hétero outra é LGBTQIA+, ambas têm qualificações e experiência profissional idênticas. Contrataria a pessoa LGBTQIA+? *

Glossário para esta questão:

CIS Hétero - pessoa que se identifica com o género com que nasceu e que gosta de pessoas de sexo/género oposto.

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

48. Após contratar uma pessoa, se soubesse que esta é LGBTQIA+, faria algo para a despedir ou não renovar contrato? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

49. Dificultaria a progressão de carreira de uma pessoa LGBTQIA+? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

50. A sua entidade empregadora tem mecanismos/sistemas/procedimentos para lidar com situações de discriminação para com pessoas LGBTQIA+? *

Marcar apenas uma oval.

Sim *Avançar para a pergunta 51*

Não *Avançar para a pergunta 52*

Não, não está interessada em ter *Avançar para a pergunta 52*

Não sei, não tenho conhecimento *Avançar para a pergunta 52*

51. Que mecanismo/sistemas/procedimentos adota? *

52. Qual é a sua idade? *

Marcar apenas uma oval.

- 18 - 20 anos
- 21 - 24 anos
- 25 - 30 anos
- 31 - 34 anos
- 35 - 40 anos
- 41 - 44 anos
- 45 - 50 anos
- 51 - 60 anos
- mais de 60 anos

53. Quais são as suas habilitações Literárias Completas *

Marcar apenas uma oval.

- Até ao 4º ano
- Do 5º ano ao 6º ano
- Do 7º ano ao 9º ano
- Do 10º ano ao 12º ano
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

54. Qual é a sua identidade de género *

Glossário para esta questão:

Mulher Trans - Pessoa que não se identifica com o género atribuído à nascença, identificando-se como mulher

Homem Trans - Pessoa que não se identifica com o género atribuído à nascença, identificando-se como homem

Não Binário - Pessoa que não se identifica com o sistema binário feminino/masculino.

Mulher CIS - Pessoa que foi designada à nascença como mulher e se identifica como tal.

Homem CIS - Pessoa que foi designada à nascença como homem e se identifica como tal.

Marcar apenas uma oval.

- Mulher Trans
- Homem Trans
- Mulher CIS
- Homem CIS
- Não Binário
- Prefiro não dizer
- Outra: _____

55. Qual é a sua orientação sexual *

Glossário para esta questão:

Lésbica - Mulher que se sente atraída romanticamente, afetivamente, fisicamente e/ou sexualmente por outras mulheres

Gay - Homem que se sente atraído romanticamente, afetivamente, fisicamente e/ou sexualmente por outros homens

Bissexual - Pessoa que se sente atraída romanticamente, afetivamente, fisicamente e/ou sexualmente, por dois ou mais gêneros.

Pansexual - Pessoa que se sente atraída romanticamente, afetivamente, fisicamente e/ou sexualmente, por outras pessoas independentemente da orientação sexual, identidade de gênero e/ou expressão de gênero das mesmas.

Heterossexual - Mulher ou Homem que se sente atraída(o) romanticamente, afetivamente, fisicamente e/ou sexualmente por pessoas do sexo/gênero oposto.

Marcar apenas uma oval.

- Lésbica
- Gay
- Bissexual
- Pansexual
- Heterossexual
- Prefiro não dizer
- Outra: _____

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

UNIVERSIDADE DOS AÇORES
Faculdade de Economia e Gestão

Rua da Mãe de Deus
9500-321 Ponta Delgada
Açores, Portugal



2024

DM

Discriminação no mercado de trabalho em Portugal: O caso das pessoas LGBTQIA+

Marisa Alexandra Casimiro Águas Bigodinho