

**DISCRIMINAÇÃO CONTRA PESSOAS LGBTI NO LOCAL DE TRABALHO:
EXPERIÊNCIAS DE PROFISSIONAIS PORTUGUESES/AS E BOAS
PRÁTICAS**

*Eixo Temático 35 – Violências Contra Pessoas LGBTI+: Reflexões a
partir da Pesquisa, da Prática Profissional e do Ativismo*

Sofia Neves ¹
Mafalda Ferreira ²
Edgar Sousa ³
Rodrigo Costa ⁴
André Lira ⁵
Joana Topa ⁶
Janete Borges ⁷
Cristina Pereira Vieira ⁸
Helena Rocha ⁹
Lourenço Silva ¹⁰
Paula Allen ¹¹

Resumo

As pessoas LGBTI enfrentam discriminação persistente no local de trabalho, que está associada a várias consequências negativas, como níveis mais baixos de bem-estar, progressão na carreira e produtividade. O nosso objetivo foi explorar a discriminação no local de trabalho com base na orientação sexual e/ou identidade de género, e identificar boas práticas organizacionais. As formas de discriminação relatadas incluem discursos homofóbicos, insegurança e impossibilidade de realizar um coming out. Apesar disto,

¹ Associação Plano i, Porto, Portugal; Universidade da Maia, Porto Portugal; Universidade de Lisboa, Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, Lisboa, Portugal;

² Associação Plano i, Porto, Portugal; Faculdade de Medicina, Universidade do Porto, Porto Portugal; Universidade de Lisboa, Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, Lisboa, Portugal;

³ Associação Plano i, Porto, Portugal;

⁴ Associação Plano i, Porto, Portugal; Universidade da Maia, Porto Portugal;

⁵ Associação Plano i, Porto, Portugal; Universidade da Maia, Porto Portugal; andrebalio1@gmail.com

⁶ Associação Plano i, Porto, Portugal; Universidade da Maia, Porto Portugal; Universidade de Lisboa, Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, Lisboa, Portugal;

⁷ Universidade da Maia, Porto Portugal;

⁸ Universidade de Lisboa, Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, Lisboa, Portugal; Universidade Aberta, Lisboa, Portugal;

⁹ Associação Plano i, Porto, Portugal;

¹⁰ Associação Plano i, Porto, Portugal;

¹¹ Associação Plano i, Porto, Portugal.

algumas organizações apresentam políticas inclusivas, contribuindo para a segurança e bem-estar das pessoas profissionais LGBTI.

Palavras-chave: LGBTI; Portugal; discriminação laboral

Introdução

Apesar dos avanços sociais e legais em relação aos direitos humanos das pessoas LGBTI em vários países, dados estatísticos e empíricos demonstram que esta comunidade ainda é afetada pela discriminação em quase todas as áreas de suas vidas (European Union Agency for Fundamental Rights [FRA], 2020; ILGA Portugal Association, 2020; Nogueira et al., 2010; Pereira, 2020; Rede Ex Aequo, 2020), sendo o trabalho um dos mais significativos (Comissão Europeia, 2015; FRA, 2020; Grilo, 2019; ILGA Portugal Association, 2020; Moleiro & Pinto, 2020; Pichardo et al., 2019; Nações Unidas, 2020; Sears et al., 2021).

Tendo por base a invisibilidade destas realidades em Portugal, realizámos um estudo qualitativo para melhor compreender a) a discriminação no local de trabalho com base na orientação sexual e/ou identidade de género e b) identificar boas práticas de promoção da igualdade e inclusão da comunidade LGBTI.

Metodologia

Relativamente a participantes, este estudo teve como critério de inclusão ser profissional de qualquer área da Administração Pública Central, empresas privadas e em coletivos e/ou associações LGBTI que intervêm direta ou indiretamente com pessoas LGBTI. Foram realizadas 14 entrevistas, com o objetivo de descrever e explorar a discriminação no local de trabalho com base na orientação sexual, identidade de género, expressão de género e/ou características sexuais, bem como identificar boas práticas de promoção da igualdade e inclusão. As nossas pessoas participantes apresentavam idades entre 25 e 55 anos. Sete pessoas (50%) identificaram-se como sendo do sexo feminino, cinco (35,7%) do sexo masculino e duas (14,3%) de outro sexo. Quanto à orientação sexual, seis (42,9%) eram heterossexuais, seis (42,9%) eram homossexuais, uma pessoa (7,1%) era bissexual e uma (7,1%) pansexual. Todas as pessoas participantes trabalhavam diretamente com pessoas LGBTI em Portugal, com sete (50%) a trabalhar

em ONG, quatro (28,6%) na área da educação da Administração Pública Central, duas (14,3%) em empresas privadas e uma (7, 1%) na área da saúde.

Devido às medidas de segurança relacionadas à pandemia da COVID-19, as entrevistas foram realizadas online. Todas as pessoas participantes assinaram o Termo de Consentimento Informado. Na sequência das entrevistas, os dados recolhidos foram transcritos com o apoio do software NVivo, tendo sido posteriormente revistos por toda a equipa de investigação científica. A análise dos dados foi realizada por meio da análise de conteúdo temática (Bardin, 2002; Braun & Clarke, 2006; Oliveira et al., 2013), uma ferramenta útil para analisar os dados (Braun & Clarke 2006), das diferentes narrativas de experiências de vida, para as desmembrar em excertos e tratá-los descritivamente posteriormente.

Resultados e discussão

Os resultados da nossa investigação vão ao encontro do que tem vindo a ser demonstrado pela literatura nacional e internacional, visto que em Portugal tem sido evidente uma evolução relativa aos direitos das pessoas LGBTI nas últimas décadas (Bayrakdar & King 2021; ILGA Portugal Association, 2018; Moleiro et al., 2016; OCDE, 2020), embora as políticas públicas e privadas ainda precisem de alterações, no sentido de garantir às pessoas LGBTI uma vida livre de violência e de discriminação em todos os contextos (Comissão Europeia, 2015; FRA, 2020; Associação ILGA Portugal, 2020; Moleiro & Pinto, 2020; Pichardo et al., 2019; Nações Unidas, 2020).

Como esperado, de acordo com as experiências relatadas pelas pessoas participantes, as pessoas LGBTI ainda enfrentam diversas formas de discriminação no ambiente de trabalho. Alguns desses relatos, baseados em empregos anteriores, incluem formas de discriminação como discurso homofóbico, insegurança e/ou impossibilidade de realizar um *coming out* no local de trabalho. Este último fenómeno parece estar associado ao medo de demissão ou de sofrer outras consequências negativas, como trabalhar fora da área de residência. As pessoas participantes também relatam conhecer pessoas que preferem estar em situações de trabalho mais precárias, ao invés de ter um contrato de trabalho mais definido e fixo para, assim, não terem de comunicar à pessoa empregadora o seu estado civil, que revelaria a sua orientação sexual não heterossexual.

De facto, faltam políticas inclusivas e há evidências de que os/as colegas de trabalho muitas vezes não têm sensibilidade, formação ou qualificação suficientes para trabalhar com pessoas LGBTI. Este fenómeno torna-se evidente pelos relatos de insultos e escárnio que ocorrem nas organizações, que acontecem inclusivamente com as próprias pessoas clientes, bem como situações de confusão sobre a orientação sexual e identidade de género de algumas pessoas. Estes aspetos estão também evidenciados nas investigações realizadas por Pichardo et al. (2019), FRA (2020), Associação ILGA Portugal (2020), Sears et al. (2021) e Hudson-Sharp e Metcalf (2016).

Posto isto, as pessoas participantes sugerem algumas recomendações para as organizações portuguesas, nomeadamente nas burocracias associadas aos seus dados sociodemográficos, onde a indicação do seu estado civil pode colocar em causa a formalização de um contrato, preferindo assim trabalhar numa situação mais precária, de forma a evitar uma maior exposição social, como pode ser observado no seguinte excerto:

“Se eu me quiser casar com uma pessoa do mesmo sexo, tenho de dizer ao meu empregador. Conheço pessoas em cargos de liderança, de alto padrão social, em relacionamentos de não sei quantos anos, e que as pessoas não se casam, justamente porque têm medo de comunicar esse novo status ao empregador. Conheço pessoas que trabalham há anos como trabalhadores independentes porque são casados com pessoas do mesmo sexo e assim não precisam fazer esta revelação ao empregador. Se eles tivessem um contrato formal de trabalho, teriam de revelar. E, portanto, aqui já estamos a colocar algumas ou muitas pessoas LGBTI em situações muito mais precárias.” (P3, mulher cis, homossexual).

Por outro lado, quando questionadas sobre boas práticas e iniciativas positivas no local de trabalho, várias pessoas participantes relataram experiências positivas em organizações portuguesas em que trabalharam ou trabalham atualmente. Estas formas de boas-práticas vão desde a celebração do *Pride Month*, criando um ambiente seguro para mais de 11.000 pessoas, além da decoração da loja e/ou empresa, para a preparação de eventos LGBTI para clientes. Além disso, algumas empresas e organizações privadas foram relatadas como tendo políticas e códigos de conduta inclusivos para questões LGBTI e igualdade. Outras instituições ainda, possuem um comitê sobre questões de género, o que sugere uma não tolerância à discriminação. Deste modo, as pessoas que se

identificam com estas questões sentem-se seguras para falar sobre as mesmas, e os comportamentos discriminatórios são evitados. Outras boas práticas que também se destacam são a articulação com associações LGBTI, para contratação de pessoas pertencentes a esta comunidade. O contacto direto com a coordenação e administração também é essencial, visto que permite uma maior atenção e entendimento das necessidades do coletivo LGBTI dentro das organizações e uma maior ação dos/as superiores em situações de injustiça social e discriminação. Nesse contexto, a legislação é um fator fulcral, pois ajuda a garantir maior igualdade entre as pessoas LGBTI e a restante sociedade. Na opinião das pessoas participantes, a implementação de legislação deve ser acompanhada de fiscalização, de forma a garantir a sua eficácia. Nesse sentido, as pessoas entrevistadas relatam uma lacuna entre o que a legislação indica e as práticas reais no ambiente de trabalho, devido à falta de fiscalização da aplicação legal, como pode ser observado a seguir:

“É importante falar sobre a questão da legislação, eu realmente acho que qualquer legislação, começando pela constituição, deveria incluir expressões como orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, então, a partir daqui todas as pessoas LGBTI+ estariam englobadas. Essa menção deve ser expressa em todas as legislações onde isso já existe, não basta apenas indicar um artigo a falar sobre isso se todos os outros artigos abaixo não o mencionam, para que as pessoas realmente entendam a aplicabilidade da lei.” (P2, homem trans, heterossexual)

Todas estas boas práticas e iniciativas acabam por ter um impacto na diminuição de comportamentos discriminatórios contra esta minoria social, além de contribuir para tornar os ambientes de trabalho mais seguros e *LGBTIfriendly*, permitindo um maior bem-estar desta comunidade no seu local de trabalho (e.g., “Senti-me muito mais realizada num trabalho onde eu pude ser eu mesma”, P4, pessoa demisexual não binária, bissexual) e, conseqüentemente, em variadas dimensões de suas vidas. Estes resultados vão ao encontro de investigações anteriores, que demonstram que organizações com políticas e práticas positivas relativamente a temáticas LGBTI relatam menos situações de discriminação LGBTI-fóbica e maiores níveis de perceção de tratamento igualitários e justos (Button, 2001; Lloren & Parini, 2017). Estes fatores estão, por sua vez, associados à aceitação da revelação da orientação sexual das pessoas colaboradoras

(Button, 2001), bem como a melhores experiências e dinâmicas das mesmas, originando mais sentimentos de bem-estar no local de trabalho (Lloren & Parini, 2017).

Apesar destes aspetos positivos, houve uma menção de práticas e atividades aparentemente inclusivas para a comunidade LGBTI de uma empresa específica, realizadas outros motivos subjacentes que não a promoção da inclusão e da igualdade, ou seja, aumentar os lucros através destas campanhas - esse fenômeno tem sido apelidado de pinkwashing, uma junção de “pink” e “whitewashing” que se refere à promoção da inclusividade LGBTI de uma empresa na tentativa de ser percebida como progressiva e tolerante (Falco & Gandhi, 2020). Pinkwashing é geralmente associado ao capitalismo arco-íris, ou rosa, que conota a prática de empresas criarem produtos ou organizarem atividades especificamente comercializadas para a população LGBTI, a fim de capitalizar o seu poder de compra (Yeh, 2018).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, apesar das boas práticas institucionais referidas, os resultados desta pesquisa demonstram que a violência e discriminação que ocorrem contra as pessoas LGBTI continua a ser especialmente evidente, especialmente em relação às pessoas trans e não binárias que não são *cispassing*. Deste modo, é essencial garantir uma promoção efetiva dos direitos LGBTI na sociedade em geral, com especial enfoque nos locais de trabalho onde as pessoas estabelecem relações interpessoais importantes e passam a maior parte do tempo. Uma perspectiva de gênero e queer sobre os vários flagelos que as sociedades atuais enfrentam permite uma visão e compreensão mais abrangente e informada das vulnerabilidades vivenciadas pelas pessoas LGBTI e deve resultar em mudanças efetivas, não apenas a nível institucional, mas também social.

As organizações portuguesas devem, portanto, assegurar que não ocorre qualquer forma de discriminação, quanto à orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero ou características de gênero. Para que exista uma verdadeira integração no mercado de trabalho, é fundamental garantir que a mesma ocorra de forma não discriminatória e imparcial, pelo que se deve reforçar o trabalho em rede entre as organizações, criando mais oportunidades para populações minoritárias e não representativas, como é o caso da comunidade LGBTI .

- Bardin, L. (2002). *Análise de conteúdo* [Content analysis]. Edições 70.
- Bayrakdar, S., & King, A. (2021). LGBT discrimination, harassment and violence in Germany, Portugal and the UK: A quantitative comparative approach. *Current Sociology*, 00113921211039271. <https://doi.org/10.1177/00113921211039271>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Button, S. B. (2001). Organizational efforts to affirm sexual diversity: A cross-level examination. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 17-28. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.17>
- European Commission. (2015). *Eurobarometer – Discrimination in the EU in 2015*. European Commission.
- Falco, A., & Gandhi, S. (2020). The rainbow business. *Eidos*, 9(1), 104-107. <https://xaviers.edu.in/ojs3/index.php/eidos/article/view/109>
- FRA. (2020). *A long way to go for LGBTI equality*. Publications Office of the European Union.
- Grilo, R. (2019). *Discrimination in the recruitment process in the Portuguese labor market based on homosexual sexual orientation: the perception of the candidates*. Master's Thesis, University of Porto.
- Hudson-Sharp, N., & Metcalf, H. (2016). Inequality among lesbian, gay bisexual and transgender groups in the UK: a review of evidence. *London: National Institute of Economic and Social Research*.
- ILGA Europe. (2020). *COVID-19 impacts on LGBTI communities in Europe and Central Asia: A rapid assessment report*. ILGA Europe.
- ILGA Portugal Association. (2018). *National study on the school environment: Young LGBTI+ 2016/2017*. ILGA Portugal Association.

ILGA Portugal Association. (2020). *Annual report 2019: Discrimination against LGBTI+ people*. ILGA Portugal Association.

Lloren, A., & Parini, L. (2017). How LGBT-supportive workplace policies shape the experience of lesbian, gay men, and bisexual employees. *Sexuality Research & Social Policy*, 14(3), 289–299. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s13178-016-0253-x>

Moleiro, C., & Pinto, N. (2020). Legal gender recognition in Portugal: a path to self-determination. *International Journal of Gender, Sexuality and Law*, 1(1), 218–240. <https://doi.org/10.19164/ijgsl.v1i1.991>

Moleiro, C., Pinto, N., Oliveira, J. M., & Santos, M. H. (2016). *Domestic violence: best practices in support of LGBT victims: Guide to good practices for professionals in victim support structures*. The Commission for Citizenship and Gender Equality.

Nogueira, C., Oliveira, J. M., Almeida, M. V., Costa, C. G., Rodrigues, L., & Pereira, P. (2010). *Study on discrimination based on sexual orientation and gender identity. Gender studies collection 8*, edited by Conceição Nogueira and João Manuel Oliveira. Commission for Citizenship and Gender Equality.

Oliveira, M., Bitencourt, C., Teixeira, E., & Santos, A. C. (2013). Thematic content analysis: Is there a difference between the support provided by the MAXQDA® and NVivo® software packages. In *Proceedings of the 12th European Conference on Research Methods for Business and Management Studies* (pp. 304-314).

Organization for Economic Co-operation and Development. (2020). *Over the rainbow? The road to LGBTI inclusion: How does Portugal compare?* OECD Publishing.

Pereira, H. (2020). Psychosocial dynamics of LGBT youth after global political equality in Portugal. *Psicologia, Saúde & Doença*, 21(3), 687-697. <https://doi.org/10.15309/20psd210312>

Pichardo Galán, J. I., Alonso, M., Puche Cabezas, L., & Muñoz, Ó. (2019). ADIM LGBTI Guide: Inclusion of sexual orientation and gender identity diversity in businesses and organisations.



VIII Seminário Corpo, Gênero e Sexualidade

IV Seminário Internacional
Corpo, Gênero e Sexualidade

IV Luso-Brasileiro Educação
em Sexualidade, Gênero,
Saúde e Sustentabilidade

Rede Ex Aequo. (2020). *LGBTI education project report 2019*. Rede Ex Aequo.

Sears, B., Mallory, C., Flores, A. R., & Conron, K. J. (2021). LGBT people's experiences of workplace discrimination and harassment.

United Nations. (2020). *COVID-19 and the human rights of LGBTI people*. The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights.

Yeh, L. (2018). *Pink capitalism: Perspectives and implications for cultural management*. University of Barcelona. https://www.ub.edu/cultural/wp-content/uploads/2018/03/Ensayo-personal_Prospectiva-ii_Lorenzo_JunzuanYe.pdf

IMPORTANTE:

Após publicados, os arquivos de trabalhos não poderão sofrer mais nenhuma alteração ou correção.

Após aceitos, serão permitidas apenas correções ortográficas. Os casos serão analisados individualmente.