



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Gestão

Área de especialização | Recursos Humanos

Dissertação

Recrutamento e Seleção do Trabalhador Tatuado em Portugal

Filipe André Frade Pastor

Orientador(es) | Paulo Fernando Lopes Resende da Silva

Évora 2023



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Gestão

Área de especialização | Recursos Humanos

Dissertação

Recrutamento e Selecção do Trabalhador Tatuado em Portugal

Filipe André Frade Pastor

Orientador(es) | Paulo Fernando Lopes Resende da Silva

Évora 2023



A dissertação foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Ciências Sociais:

Presidente | Maria de Fátima Oliveira (Universidade de Évora)

Vogais | Paulo Fernando Lopes Resende da Silva (Universidade de Évora) (Orientador)
Ricardo Fortes da Costa (Universidade de Lisboa - Instituto Superior de Economia e Gestão) (Arguente)

«Ce qu'il y a de plus profond en l'homme, c'est la peau»

Paul Valéry

Resumo

O carácter marginal da tatuagem, lenta e progressivamente converteu-se num fenómeno de massas, inserindo-se em novos contextos sociais e profissionais, refletindo novas tendências e realidades. O objetivo deste trabalho é diagnosticar em que medida a tatuagem é condicionante à contratação do trabalhador, por parte das empresas de recrutamento e seleção, procurando contribuir através do estudo exploratório descritivo, para a compreensão do fenómeno crescente da tatuagem permanente em Portugal, avaliando a existência (ou não) de preconceito com relação à tatuagem e se esta influência a decisão de contratação de um profissional e quais as implicações desta escolha pessoal, na vida profissional. Este estudo revelou por um lado, que, no mercado laboral, os indivíduos ostensivamente tatuados sem distinção pelo seu grupo de pares e por outro lado, que assistimos de facto a uma mudança de paradigma, com as empresas de recrutamento e seleção a colocarem a tónica na inclusão e diversidade, sendo a tatuagem olhada cada vez mais como uma opção pessoal e identitária, demarcando-se do estigma que sempre lhe esteve associado.

Palavras-chave:

Tatuagem; Recrutamento; Seleção; GRH

Abstract

“Recruitment and Selection of the Tattooed Worker in Portugal”

The marginal character of tattooing has slowly and progressively turned into a mass phenomenon, inserting itself in new social and professional contexts, reflecting new trends and realities. The objective of this work is to diagnose the extent to which tattooing is a constraint on the hiring of workers by recruitment and selection companies, seeking to contribute, through descriptive exploratory study, to the understanding of the growing phenomenon of permanent tattooing in Portugal, evaluating the existence (or not) prejudice against tattooing and whether this influences the decision to hire a professional and what are the implications of this personal choice in professional life. This study revealed, on the one hand, that, in the labor market, individuals ostensibly tattooed without distinction by their peer group and, on the other hand, that we are in fact witnessing a paradigm shift, with recruitment and selection companies placing the emphasis in inclusion and diversity, with the tattoo being seen more and more as a personal and identity option, demarcating itself from the stigma that has always been associated with it.

Keyword:

Tattoos; Recruitment; Selection; GRH

Agradecimentos

Agradeço a meus pais, meus filhos e esposa, pela imensa paciência e por nunca deixarem de acreditar em mim. Um agradecimento especial ao meu orientador, Professor Doutor Paulo Resende da Silva pela imensa consideração em aceitar um estudo e uma temática nos antípodas do seu ser e ainda assim, ter sido incansável e disponível ao longo de todo este percurso e por isso meu sincero obrigado.

ÍNDICE

Índice de Figuras	9
Índice de Quadros	9
Índice de Tabelas	9
Índice de Gráficos.....	9
Listagem de Abreviaturas ou Siglas	12

CAPÍTULO 1 INTRODUÇÃO 13

1.1 Enquadramento do Tema e Justificações da Escolha.....	14
1.2 Formulação do Problema e dos Objetivos.....	15
1.2.1 Objetivo Geral.....	16
1.2.2 Objetivos Específicos.....	16
1.3 Metodologia.....	17
1.4 Estrutura do Trabalho.....	18

CAPÍTULO 2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA..... 19

2.1 Tatuagem: Considerações Históricas.....	19
2.2 Tatuagem e Identidade.....	24
2.3 Simbologia e Significado.....	26
2.4 Tatuagem em Portugal	26
2.5 Gestão de Recursos Humanos	28
2.5.1 Políticas de Gestão de Recursos Humanos.....	32
2.5.2 Recrutamento e Seleção.....	33
2.6 Novos Perfis de Colaboradores	35
2.7 Tatuagem Vs Mercado de Trabalho.....	38

CAPÍTULO 3 METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO..... 40

3.1 Objetivos do Estudo.....	40
3.1.1 Objetivo Geral	
3.1.2 Objetivos Específicos	

3.2 Etapas do Processo de Investigação.....	41
3.3 Métodos de Investigação.....	42
3.4 Sujeitos de Estudo.....	42
3.5 Seleção da Amostra.....	43
3.6 Recolha e Tratamento de Dados.....	43
CAPÍTULO 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	46
4.1 Questionário Rede Social Linkdin.....	46
4.2 Análise das Entrevistas às Empresas de Recrutamento e Seleção.....	53
5. CONCLUSÕES.....	58
5.1 Considerações Gerais.....	58
5.2 Limitações ao Estudo.....	60
5.3 Indicações e Investigação Futura.....	60
BIBLIOGRAFIA	62
ANEXOS	66
Anexo I – Despacho n.º 10654/2021 - Primeira alteração ao Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana (Despacho n.º 10393/2010) em aditamento, artigo 46º-A, relativo aos adornos e arte corporal (tatuagem).	
Anexo II – Aviso n.º 10201-A/2022 – Procedimento Concursal PSP para Admissão ao Curso de Formação de Agentes	
Anexo III - Guião entrevista empresas de Recrutamento e Seleção.	
Anexo IV - Matriz de análise de conteúdo das entrevistas.	

Anexo V- Pré-teste Questionário aplicado via Linkdin.

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura nº 1: Pintura de nativa Kadiwéu.	19
Figura nº 2: Praxis de Gestão Estratégica de Recursos Humanos.	28
Figura nº 3: Modelo Teórico de GRH.	29
Figura nº 4: Proposta de Tipologia GRH.	30

ÍNDICE DE QUADROS

	Pág.
Quadro nº 1: Três Dimensões do Contributo das PGRH nas Organizações.	27
Quadro nº 2: Processo de Recrutamento, Seleção e Colocação.	32

ÍNDICE DE TABELAS

	Pág.
Tabela nº 1:	54
Empresas de Recrutamento e Seleção Entrevistadas	

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Análise de Resultados

	Pág.
Gráfico nº 1:	44
Indivíduos com Tatuagem Permanente	
Gráfico nº 2:	45
Probabilidade de Realizar Tatuagem Permanente	
Gráfico nº 3:	45
Probabilidade de Realizar Tatuagem em Parte Visível do Corpo	
Gráfico nº 4:	46
Indivíduos Tatuados Respondentes- Número de Tatuagens	
Gráfico nº 5:	47
Indivíduos Tatuados Respondentes- Localização Corporal das Tatuagens	
Gráfico nº 6:	47
Indivíduos Tatuados Respondentes- Escolha de Local Não Visível Socialmente	

Gráfico nº 7:	48
Indivíduos Tatuados Respondentes- Escolha de Local Visível Socialmente	
Gráfico nº 8:	49
Indivíduos Tatuados Respondentes- Probabilidade Tatuar Novamente	
Gráfico nº 9:	49
Existência ou Não de Indivíduos tatuados no Local de Trabalho	
Gráfico nº 10:	50
Promoção da Igualdade no Local de Trabalho	
Gráfico nº 11:	46
Reação dos Respondentes Perante Colegas de Trabalho Ostensivamente Tatuados	

LISTAGEM DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

GRH- Gestão de Recursos Humanos

ASAE- Autoridade de Segurança Alimentar e Económica

CAE- Código de Atividade Económica

INE- Instituto Nacional de Estatística

GNR- Guarda Nacional Republicana

PSP- Policia de Segurança Publica

CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO

Um dos maiores desafios organizacionais e porventura o de maior complexidade, reside na capacidade das organizações gerarem vantagens competitivas, não apenas numa perspectiva de prosperidade e lucro financeiro, mas igualmente no sentido da sua sobrevivência e perenidade, o que nem sempre se avizinha fácil, devido em parte à volatilidade da conjuntura, originada pela massificação e globalização das economias. O fenómeno da globalização, agudizou-se graças em parte a sucessivas crises, desde o aumento da dívida soberana nomeadamente nos países do sul da Europa, ou a fatores geopolíticos como a escalada nuclear na Coreia do Norte ou o emergir da China como superpotência. De facto esta evolução sem paralelo na história contemporânea, este choque político, social e económico, tem levado ao aumento da pressão competitiva entre as empresas, que passaram a funcionar à escala global e a ter que lidar com as exigências da multiculturalidade. Novas culturas e novas formas de transação e consumo, passaram a condicionar e a gerir a forma de trabalhar das organizações (Gonçalves, S., Palma, P. & Lopes, M., 2021) O diferencial competitivo, assenta hoje não tanto na capacidade tecnológica, mas no capital humano, nos melhores ativos, na sua adaptabilidade, versatilidade, e competência.

Esta ultima, contudo, não é estanque, não se restringe aos conhecimentos técnicos, ela inclui atitudes e comportamentos, formas de ser e estar que se traduzem por vezes em traços identitários marcantes, como é o caso da tatuagem, uma das expressões culturais mais presentes na nossa sociedade e ao mesmo tempo fonte de potencial discriminação no local de trabalho. Na realidade, a tatuagem está hoje em voga e é cada vez mais evidente o número de indivíduos tatuados, ainda que e apesar da sua crescente aceitação, é olhada com alguma desconfiança e estigma, sendo cada vez maior o número de jovens trabalhadores tatuados, a desempenharem as mais diversas funções a nível profissional, o que levanta por vezes barreiras na hora do recrutamento e seleção.

Lato senso, para a maioria das empresas e organizações, a imagem dos seus colaboradores é fundamental, pois invariavelmente, contribuem para a boa (ou má) imagem da instituição. As políticas relativas à tatuagem no local de trabalho, variam entre e dentro das indústrias, mas com muitas empresas a colocarem a tónica nos compromissos com a diversidade e a inclusão, as tatuagens tornam-se cada vez menos problemáticas.

As políticas relativas à tatuagem nos empregos de colarinho azul e arte não são chocantes, mas a visão cada vez mais tolerante dos líderes nas indústrias corporativas, educacionais e médicas é surpreendente. Segundo os dados da Skyinfo (2016) só nos Estados Unidos, existem mais de 45 milhões de pessoas com pelo menos uma tatuagem, sendo que 37% dos gestores de recursos humanos, considera as tatuagens como o terceiro atributo físico mais provável de limitar a progressão na carreira. Sendo uma realidade recente em Portugal, e verificada a parca ou inexistente produção académica a este nível, a dissertação a desenvolver no âmbito do Curso de Mestrado em Gestão-Especialização em Recursos Humanos, consiste fundamentalmente no estudo desta nova realidade, no que respeita ao recrutamento e seleção do trabalhador tatuado em Portugal.

1.1. Enquadramento do Tema e Justificações da Escolha

Contribuíram para a escolha deste tema, primeiramente, o fator pessoal, de afetividade e de identidade com a tatuagem, parte integrante do meu processo identitário. Na base da motivação, estiveram ainda fatores pessoais e de relacionamento socio-afetivo com um dos estúdios de tatuagem da região Alentejo, do qual fui proprietário durante quatro anos e onde recolhi um sem fim de relatos e histórias de vida ao nível pessoal e profissional de pessoas tatuadas, que permitiram tecer um quadro e confirmar que assistamos de facto a uma nova realidade em Portugal, que pela sua natureza e carácter marginal e de rutura, não se encontra devidamente estudado do ponto de vista académico, em particular no que respeita à gestão de recursos humanos e às políticas de recrutamento e seleção do trabalhador tatuado.

Os recursos são no fundo, a principal fonte de estabilidade de qualquer organização (Armstrong, 2006, p.30) e o desenvolvimento de processos de recrutamento e seleção são fundamentais para a renovação do tecido cultural e identitário das organizações, contribuindo igualmente para a sua visibilidade e atratividade perante o mercado de trabalho.

A gestão de recursos humanos deveria ser considerada como uma filosofia, sobre como as pessoas deveriam ser gerenciadas, sustentada por um número de teorias relativas ao comportamento das pessoas e organizações. Pode melhorar a eficácia organizacional através das pessoas, mas é, ou deveria ser, igualmente preocupada com a dimensão ética - como as pessoas devem ser tratadas de acordo com um conjunto de princípios morais e valores (Armstrong, 2006, p.35)

O maior contributo deste estudo vai precisamente nesse sentido de participar de um maior conhecimento e reflexão, particularmente no que toca às políticas de recrutamento e seleção do trabalhador tatuado, contribuindo assim para a desmistificação aquando destes processos.

1.2. Formulação do Problema e dos Objetivos

Sabemos hoje que o fator distintivo de qualquer empresa ou organização, independentemente do seu sector de atividade, reside, não no seu grau de desenvolvimento ou capacitação tecnológica, mas sim no seu capital humano, que se traduz no seu potencial de capacitação, mas igualmente na sua atratividade, na sua capacidade de atrair e reter talentos, capazes *per se*, de geral valor acrescentado para as organizações, o que se traduz inequivocamente na sua da competitividade. A grande maioria das empresas assegura que as pessoas são a fonte da sua vantagem competitiva. Cardon e Stevens (2004) citados por Matias, Alvaro & Sardinha, Raul (2008, p 289) referem que, atualmente vivem-se tempos de grande desenvolvimento tecnológico, sendo os recursos humanos que paradoxalmente trazem sucesso ou fracasso às organizações e em especial às mais empreendedoras

Os fatores de identificação e o sentimento de pertença e de construção identitária, por parte dos colaboradores das organizações, são de importância vital e traduzem de facto a necessidade premente de desenvolvimento de políticas concretas e de modelos de gestão de recursos humanos, capazes de acompanhar as rápidas mudanças, que trouxeram consigo a crescente popularidade da tatuagem e, apesar da forma como ainda é entendida dentro de alguns grupos sociais e profissionais, ganhou estatuto e principalmente visibilidade, que se traduz em alterações no mercado de trabalho, nomeadamente ao nível do recrutamento e seleção, particularmente em determinadas categorias profissionais ou instituições mais conservadoras.

A entrevista profissional sendo um dos principais métodos de seleção, tem como fim em si mesmo, avaliar a qualidade das respostas do entrevistado, no entanto, fatores externos podem influenciar o resultado final. Podemos afirmar em sentido lato, que a aparência tem um forte impacto no dinamismo de uma entrevista de seleção e se fatores como o vestuário ou o corte de cabelo ou barba, podem ter influência nesse processo, o corpo marcado, tatuado, influi certamente na hora da decisão.

De que forma esta imagem, esta semiótica do corpo é causadora de resistência ou interferência na hora de contratar? Mais, de que forma condiciona a progressão na carreira profissional ou o acesso a determinados cargos?

Tendo em conta esta nova realidade social, este estudo irá centrar-se por um lado, na análise das políticas e práticas de Recursos Humanos das principais empresas de recrutamento e seleção a nível nacional, no que diz respeito ao recrutamento e contratação do trabalhador tatuado e, por outro lado, irá incidir nos indivíduos portadores de tatuagens ostensivas, visíveis e expostas a situações de natureza pública e social, uma vez que são considerados os mais passíveis de estigmatização e ou discriminação, uma vez que tatuagens em zonas privadas, são na grande maioria do desconhecimento das empresas de recrutamento e seleção. Delimita-se assim portanto, o problema do presente estudo.

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo deste trabalho é diagnosticar em que medida a tatuagem é condicionante à contratação do trabalhador, por parte das empresas de recrutamento e seleção em Portugal.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Avaliar a existência (ou não) de preconceito com relação à tatuagem e se ela influencia (ou não) a decisão de contratação de um profissional.
- Analisar as práticas de gestão de recursos humanos no que respeita à contratação do trabalhador tatuado.

Uma investigação é por definição, algo que se procura, um caminhar para um melhor conhecimento e deve ser aceite como tal, com todas as hesitações, os desvios e incertezas que isto implica. (Quivy & Campenhoudt, 1992). Uma vez que o objetivo da investigação é aumentar a compreensão de um dado fenómeno, o problema pode ser entendido como um obstáculo a ultrapassar, um vazio conceptual acerca do mesmo. Para resolver o problema, o investigador deve acrescentar /procura informação empírica que lhe permita retirar conclusões para trabalhos futuros. (Coutinho, 2015)

Este trabalho de investigação visa portando, construir uma base de conhecimento e estabelecer o ponto de partida para um estudo aprofundado de uma nova realidade social ainda muito pouco estudada em Portugal. Podemos pois afirmar que a utilidade de determinado estudo é a capacidade que tem de gerar teoria, descrição ou compreensão. (Bogdan & Biklen,1994)

1.3. Metodologia

Tendo em linha de conta a especificidade desta investigação e o carácter ainda um tanto ou quanto marginal que caracteriza a tatuagem e particularmente o trabalhador tatuado em Portugal e tendo em conta os objetivos estabelecidos, este estudo abarca duas diferentes mas complementares perspetivas: uma primeira de carácter bibliográfico, de enquadramento e que permitiu desenhar o referencial teórico que suporta o estudo, uma vez que as operações de leitura, visam essencialmente assegurar a qualidade da problematização (Quivy & Campenhoudt, 1992) e uma segunda constituída fundamentalmente por um trabalho de campo, de carácter exploratório descritivo, assente no discurso pessoal dos indivíduos portadores de tatuagens ostensivas e em locais visíveis do corpo de como estes são considerados pelos colegas de trabalho.

Tendo em conta a complexidade inerente a este estudo, entendeu-se portanto, que uma metodologia de investigação qualitativa ou interpretativa, seria a que mais fielmente traduzia esta nova realidade social em Portugal, uma vez que, o propósito da investigação qualitativa é compreender os fenómenos na sua totalidade e no contexto em que ocorrem, pelo que pode acontecer que só se conheça o foco do problema, depois de se começar a pesquisa ou trabalho de campo: à medida que se fazem observações e entrevistas vão sendo identificados os temas relevantes e padrões que se tornam a partir de então o foco da atividade do investigador e o alvo das observações mais intensas e sistematizadas. (Coutinho, 2015)

Importa assim, ao invés de medir, interpretar e compreender as experiências vivenciadas pelos sujeitos, particularmente aquando dos processos de recrutamento e seleção nas suas respetivas áreas profissionais, na medida em que a abordagem da investigação qualitativa exige que o mundo seja examinado com a ideia de que nada é trivial, que tudo tem potencial para constituir uma pista que nos permita estabelecer uma compreensão mais esclarecedora do nosso objeto de estudo. (Bogdan & Biklen,1994)

1.4. Estrutura do Trabalho

Este trabalho de investigação encontra-se substanciado em seis capítulos, a saber:

O primeiro capítulo estabelece o enquadramento do tema e a formalização da problemática sobre a qual recai o presente estudo, apresentando a pertinência e justificação para a escolha do mesmo, bem como os objetivos definidos, centrados na análise das políticas e práticas de Recursos Humanos das principais empresas de recrutamento e seleção a nível nacional, no que diz respeito ao recrutamento e contratação do trabalhador tatuado. Centra-se ainda na metodologia utilizada, bem como na caracterização dos sujeitos de estudo e na recolha de dados que permitirão alcançar os objetivos previamente definidos.

O segundo capítulo apresenta a revisão bibliográfica, bem como as considerações históricas que norteiam a evolução da tatuagem até aos dias de hoje, sua simbologia e significado, e análise na sociedade portuguesa. Apresentam-se ainda os conceitos fundamentais à temática em estudo, centrados fundamentalmente na gestão de recursos humanos e suas políticas e recrutamento e seleção, tecendo igualmente uma abordagem aos novos perfis de colaboradores e a correlação entre a tatuagem e o mercado de trabalho.

O terceiro capítulo apresenta a metodologia bem como os objetivos do estudo e as etapas do processo de investigação, métodos e sujeitos do estudo, seleção da amostra e a recolha de dados, consubstanciada no trabalho de campo e no caráter exploratório descritivo e na investigação qualitativa ou interpretativa.

O quarto capítulo procede à análise dos resultados, por um lado do questionário aplicado na rede social LinkedIn, e por outro lado, às entrevistas aos responsáveis das principais empresas de recrutamento e seleção, bem como na análise comparativa e descrição e discussão dos resultados obtidos.

O quinto e último capítulo, apresenta as considerações gerais e possíveis reflexões, limitações da investigação, bem como as indicações para futuras investigações e abordagens à temática em estudo.

CAPÍTULO 2 - REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 Tatuagem: Considerações Históricas

Em 1991 nos Alpes de Ötztal, localizados na fronteira entre a Áustria e a Itália, próximo à montanha Similaun e Hauslabjoch foi encontrado no gelo um corpo que se viria a revelar como possuidor da mais antiga tatuagem encontrada. Na realidade, o corpo viria a ficar conhecido como Ötzi, o “Homem de Gelo” e terá morrido durante o período Neolítico, com cerca de 30 a 45 anos de idade. Ötzi, apresentava 61 desenhos pelo corpo, nomeadamente linhas retas paralelas, concentrados particularmente nas pernas e braços.

Importa referir que na generalidade o carácter da tatuagem é finito pois esta “morre” e desaparece com quem a carrega, tornando difícil estabelecer o fio da história em torno da sua ancestralidade. Um dos primeiros propósitos de uma investigação, é gerar informação que possa contribuir para uma melhor compreensão do fenómeno social em estudo (Coutinho, 2015) como tal, importa antes de qualquer abordagem, entender a prática da tatuagem, não como um fenómeno dos dias de hoje, mas como uma prática ancestral, tão antiga quanto o próprio Homem, sendo estas práticas tidas como um dos atos mais «primitivos» da história da humanidade (Peixoto, 1990). O homem marca o corpo desde os seus primórdios, não existindo no entanto, um momento exato ou local específico onde terá nascido a tatuagem.

No entanto, o primeiro e mais significativo relato do passado da tatuagem, surge com as viagens marítimas, através de Marco Polo e da descrição das suas viagens pelo continente asiático, em que este dá conta no século XIII, do colorido da tatuagem na província de *Cancigu*, algures na Birmânia (Caruchet,1995). Também Cristóvão Colombo nos seus relatos fazia referência ao que hoje denominamos por *body modification* (que não inclui apenas a tatuagem, mas o piercing, escarificação e outras modificações corporais)

Em 1769 o capitão James Cook¹, em viagem pelo Taiti descobre a tatuagem no rosto e corpo dos nativos. Cook viria a retratar tal prática nos seus diários como “tattoo”, adaptação das palavras taitianas e samoanas “*tatau*” e “*tah-tah-tow*”, que significaria “bater”, residindo a crença que seria uma onomatopeia referente ao som dos

¹ Explorador, navegador e cartógrafo, capitão da Marinha Real Britânica mapeou em 1769 praticamente todo o litoral da Nova Zelândia é referido na bibliografia acerca do *body modification*, como o principal responsável pela ocidentalização da tatuagem.

instrumentos manuais rudimentares, elaborados com recurso a espinhas, osso e casca de tartaruga e um pequeno martelo de madeira, que faziam “ta-ta-ta-ta” e que os mestres utilizavam, para colocar sob a epiderme, pigmentos naturais representando uma forma de intervenção corporal, de marcação, utilizada pelos mais diversos povos. Desenhos simples de animais, andorinhas, centopeias entre outros, traduziam através de padrões tatuados nas costas e pernas principalmente, a força e o espírito da comunidade, sendo possível identificar pelos padrões desenhados, a que ilha ou floresta pertencia cada membro. As marcas funcionavam, portanto, como uma forma de decoração corporal, complexas mas consistentes, veiculando um sistema de signos que identificava, localizava e orientava socialmente os seus portadores, em conformidade com os códigos de comunicação definidos no contexto de sistemas socioculturais específicos. (Ferreira, 2008)

Durante essas expedições, Cook registou as suas observações no diário de bordo, acerca da modificação corporal, referindo que “*both sexes paint their bodies. Tattau as is called in their language*” (Skin Deep, 2011, p13)

Representava no fundo, “*frapper, faire une incision*”. (Borel,1992) e as marcas funcionavam, como formas de decoração corporal, complexas mas consistentes, veiculando um sistema de signos que identificava, localizava e orientava os seus portadores, em conformidade com códigos de comunicação definidos no contexto de sistemas socioculturais específicos. (Ferreira, 2008). Funcionavam portanto, como um sistema de signos e significados que norteava do ponto de vista social quem as ostentava, representando valores e rituais de passagem, comportamentos e acontecimentos como o nascimento ou a morte. O corpo era tido como uma matéria-prima flexível, maleável e transformável, uma espécie de plasticina dobrável e obedientemente aos desejos e vontades sociais. (Borel, 1992).

O processo de tatuagem, de acordo com M.W. Duckett no “Dictionnaire de la Conversation et la Lecture” de 1867, era descrito como:

“Impressão de desenhos na pele do corpo. Para isso, pica-se na pele, com o auxílio de um instrumento afiado, as figuras que se deseja e, a seguir, passa-se matéria colorida nas partes lesadas. Já se fala dessa prática na antiguidade entre vários povos ribeirinhos do Mar Negro; e ainda hoje existe entre os habitantes das ilhas do Oceano Pacífico, bem como entre muitas das ilhas da tatuagem como ornamento do corpo. Em suas várias formas, serve para distinguir os povos uns dos outros, bem como as classes, para lembrar a memória de eventos

memoráveis e notar as alianças feitas. Não é necessário ir até a Oceânia ou voltar à mais remota antiguidade para se ter uma ideia da tatuagem, pois em todos os tempos os soldados e marinheiros franceses e estrangeiros conheceram os meios para desenhar na pele figuras indeléveis; mas seu procedimento difere daquele dos chamados povos selvagens. O desenho é feito furando a pele até o sabugo com uma agulha. A parte desenhada é imediatamente coberta com pólvora reduzida a um pó impalpável; colocamos o pântano nele, e a explosão que faz as partículas de pó penetrarem na pele deixa gravado o desenho, que ali se mostra em uma cor azul, que nenhum ingrediente agora pode apagar”

Não sendo objetivo primeiro deste trabalho, a análise e estudo aprofundado do ponto de vista da antropologia, da história, evolução ou aplicação das mais diversificadas técnicas, importa ainda assim, referir o seu carácter global, tendo em conta a universalidade e abrangência das marcas corporais e técnicas, que vão desde o Tá Moko do Povo Maori, passando pelos povos indígenas Inuit do Canadá profundo ou pelos indígenas do Brasil como os Kadiwéu (ver figura 1) ou ao Tebori no Japão, cuja técnica tem origem no período *Edo* (1804-1868) e que consistia na utilização de várias agulhas presas na ponte de uma longa haste de bambu, madeira ou marfim, sendo esta pressionada apenas com uma mão contra a pele esticada pela mão livre, técnica que requeria enorme destreza e concentração. Sendo uma arte proibida por decreto imperial, os mestres tatuavam nas suas casas nas quais vivam os aprendizes, que nos primeiros cinco anos apenas observavam e preparavam as tintas feitas artesanalmente, chegando a levar dez anos o seu ciclo completo de aprendizagem.



Figura 1- Pintura de uma nativa Kadiwéu

Fonte: <https://brasil.mongabay.com/>

Berchon, citado por Lacassagne, Leblond e Lucas (2012), descreve o ato de tatuar como um conjunto de procedimentos mediante os quais, as matérias corantes vegetais ou minerais, são introduzidos por baixo da epiderme ou a profundidades variáveis e cujo resultado é uma coloração ou desenhos aparentes e de longa duração, embora não de todo indelével. Embora, *latu senso*, a origem da tatuagem resida na pré-história, disseminada por diversos povos, a sua entrada no mundo ocidental, deve-se em grande parte às expedições marítimas de James Cook no século XVIII, em especial, às ilhas do Pacífico, nomeadamente Nova Zelândia ou Aotearoa "*A Terra da Grande Nuvem Branca*" para o povo Maori.

Tendo o explorador regressado à Europa das suas viagens pelo Pacífico, marinheiros e marujos da sua tripulação, regressaram também eles com tatuagens, exibindo os seus corpos tatuados ao ocidente, uma tradição que passou a ser reconhecida e associada aos homens do mar.

Nesse processo de assimilação cultural, alguns dos marinheiros, eles próprios aprenderam a tatuar, introduzindo a tatuagem como prática corrente, que se disseminaria rapidamente pelos portos de toda a Europa.

Tendo em conta que o processo de importação ocidental das marcas corporais, a sua apropriação, localizou-se, em grande medida, dentro das culturas populares urbanas (Ferreira, 2008). O uso por vezes ostensivo da tatuagem, passou a ser visto como uma prática quase que exclusiva de alguns grupos sociais menos favorecidos como marinheiros, prostitutas e reclusos, estando na origem do estereótipo e do seu carácter marginal, bem como do estigma associado ao indivíduo tatuado, sendo especialmente na triste classe do homem delinvente que a tatuagem assume um carácter particular, e estranha tenacidade e difusão (Lombroso, 2007)

Também aos olhos da igreja cristã, particularmente, a modificação corporal e a tatuagem eram repudiadas e condenadas, por irem contra os ensinamentos da Bíblia, uma vez que Deus terá criado o homem à sua imagem e semelhança, não devendo o corpo ser modificado, desfigurado tendo sido inclusivamente banida da Europa na Idade Média.

Um ponto de viragem que viria contribuir para a maior disseminação da tatuagem, nomeadamente pelos portos de Nova Iorque, foi a invenção da primeira máquina de tatuar eléctrica, patenteada em 1891 pelo tatuador Samuel O'Reilly (Parry, 2006) baseada numa tipologia de caneta rotativa desenvolvida em 1875 por Thomas

Edison e que viria a tornar o processo mais célere e consequentemente mais popular e acessível a um maior número de pessoas.

O grande “boom” da tatuagem dar-se-ia partir dos anos 60 do século XX, havendo já um número significativo dos chamados “tattoo parlour” (Parry, 2006) e tatuadores em várias cidades espalhadas pelo mundo, colocando em marcha o desenvolvimento de novas técnicas, máquinas e instrumentos, que viriam a revolucionar o meio, levando posteriormente ao surgimento em 1976, no Texas, da primeira convenção internacional. Esta maior visibilidade da tatuagem teve influência nos movimentos contra cultura, assentes na irreverência de uma juventude que questionava o *status quo* e a ordem estabelecida.

Como prática milenar, se o ato de tatuar o corpo tem sido objeto de estudo de distintas áreas do conhecimento nomeadamente da psicanálise e da antropologia, também pela sua faceta marginal, cultivada por determinados grupos específicos, na qual ganhou crescente visibilidade, tem despertado o interesse de um vasto ramo de saberes tão dispare como a Medicina, a Psiquiatria, a Criminologia, a Psicologia que lhe mantiveram associado, um caráter de estigma ao longo da sua história.

A tatuagem foi deixando lenta e progressivamente o seu caráter marginal, sem nunca o ter abandonado de facto, no entanto, converteu-se num fenómeno de massas, inserindo-se em novos contextos sociais e profissionais, refletindo novas tendências e realidades. Isto estabelece uma rutura radical entre um dado biológico na sua brutalidade e uma conquista de cunho cultural. (Borel, 1992) A tatuagem conquistou diferentes classes sociais, e ganhou espaço nos meios de comunicação social (Oliveira, 2012) tendo inclusivamente nos últimos anos, programas televisivos que lhe são inteiramente dedicados (Miami Ink por exemplo, programa pioneiro na apresentação da tatuagem, processos, estúdios, tatuadores, etc.) surgindo nas redes sociais, tornando-se apanágio de cantores, rappers, jogadores de futebol e estrelas de cinema. Ganhou visibilidade, integrou a indústria do corpo, entrou na corrente *mainstream* e adquiriu estatuto de arte, afastando-se da posição marginal que a caracterizava e estabeleceu-se no centro da sociedade, adornando por vezes ostensivamente os corpos em distintas classes sociais e profissionais. A tatuagem distinguiu pois, em todos os lugares e em todas as épocas, os membros da mesma raça ou religião, de castas, de instituições e de sociedades (Peixoto, 1836 p. 111)

Perante a sua transversalidade social e económica, torna-se assim por demais evidente, a necessidade e relevância de olhar o ato de tatuar em si mesmo na atualidade, importando estudar e compreender os efeitos e as implicações ao nível profissional, nomeadamente aquando do recrutamento e seleção do individuo tatuado.

2.2 Tatuagem e Identidade

Segundo o título II, capítulo I, “Direitos, Liberdades e Garantias Pessoais”, artigo 26º da Constituição da Republica Portuguesa, “ a todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, á capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação”

O conceito de identidade é transversal à sociedade contemporânea e os aspetos que contribuem para a sua formação, podem ser compreendidos em distintas áreas do conhecimento tais como a filosofia, a sociologia ou a psicologia.

No contexto social, se antigamente se referia ao género, estado civil ou profissão do individuo, na atualidade este conceito esbate-se.

O conceito de identidade vem sofrendo alterações ao longo do tempo, visto que, anteriormente, referia-se à profissão, ao género, à idade e ao estado civil do indivíduo (Philips, 2003). Entretanto, atualmente, este conceito é superficial para explicar a complexidade da identidade contemporânea. Neste sentido, uma das valiosas contribuições para o entendimento do conceito de identidade foi reportado por Tomaz Tadeu da Silva (2000), ao considerar que as identidades são fabricadas por meio da marcação da diferença. “Essa marcação ocorre tanto por meio de sistemas simbólicos de representação quanto por meio de formas de exclusão social. A identidade, pois, não é o oposto da diferença: a identidade depende da diferença” Em inúmeras sociedades, as marcas corporais são associadas a ritos de passagem em diferentes momentos da existência ou então são vinculadas a significados precisos dentro da comunidade. (Le Breton,1999) Podemos invariavelmente constatar que natureza humana e cultura são indissociáveis, causando no que diz respeito ao corpo e à sua modificação, no mínimo, o desconforto aos olhos da sociedade, regida por normas e regras que nem sempre se coadunam com tal prática. Longo foi no entanto o caminho, que a expressão dos corpos tatuados adquiriu, tal como a sua função.

A história da humanidade tem caminhado lado a lado com a construção da identidade quer do homem enquanto indivíduo, quer em referência ao sentido de grupo de pertença. Em finais do séc. XIX inícios de Séc. XX era para os estudiosos, nomeadamente no campo da psicanálise, comparada à heráldica, pois seria através dessas marcas que os clãs, as famílias e os indivíduos se distinguiam e demarcavam uns dos outros, tendo sido registadas como uma necessidade diferenciadora dos sistemas grupais, conferindo-lhe particularmente nas classes sociais mais abastadas, uma marca de herança, de linhagem de sangue. A marca é no entanto um limite simbólico, que desenhado sobre a pele, fixa um batente na busca de significado e identidade, é uma espécie de assinatura de si, pela qual o indivíduo se afirma na identidade escolhida (Le Breton: 1999)

O carácter permanente da tatuagem, conferiu-lhe por outro lado uma carga simbólica negativa, tendo sido utilizada na marcação das vítimas da inquisição, de pecadores ou de escravos. No Japão a tatuagem servia para identificar e criminalizar os criminosos, sendo estes marcados no braço ou no rosto, tendo esta prática terminado apenas no século XVII.

Mais recentemente, foi utilizada numa das maiores atrocidades cometidas na história da humanidade, sob forma de números tatuados nos judeus, ciganos e homossexuais, nos campos de concentração Nazi, tendo-lhe atribuído desta forma, neste contexto particular, uma conotação e carga negativa, surgindo esta como sinónimo de punição, de castigo, de dor e humilhação do homem pelo homem.

Apesar deste capítulo negro da história e ainda que muito conotada com a criminalidade e com o sistema penitenciário, a tatuagem nos últimos anos, converteu-se e tornou-se símbolo de sofisticação devido à influência em grande parte das redes sociais e *mass media* que contribuíram inequivocamente para a mudança de paradigma, vendo hoje o seu estatuto elevado à condição de “Arte”.

Se em parte manteve o seu estatuto *underground* e para alguns continua a ser sinónimo de rebeldia e de afirmação, para muitos é hoje uma forma intrínseca de adorno e de expressão, tornando-se a pele hipertatuada, uma forma de encenação identitária utilizada para escapar e combater a indiferença e o anonimato característicos da vivência urbana. (Marqueti & Funari: 2015 p.111)

Este *modus vivendi* dos grandes meios urbanos e o estilo de vida demasiado rápido, cosmopolita, aliado a sociedades extremamente visuais em que os interesses se renovam a cada dia, propiciam a banalização do indivíduo, do corpo e da sua própria identidade, ditando a necessidade dos indivíduos se reapropriarem do seu corpo e de criarem uma identidade que os diferencie dos demais, capaz de os singularizar e evidenciar do ponto de vista social.

2.3 Simbologia e Significado

O lugar da tatuagem, e sobretudo o número, são de grande importância antropológica, porque provam a vaidade instintiva (Lombroso, 2007) e esta resulta por vezes da tendência que temos para sermos diferentes perante o outro, mas também do impulso natural, parte da condição humana, para assinalar eventos importantes, no intuito de transmitir ideias ou valores, de celebrar ou homenagear alguém, surgindo por norma associadas a momentos específicos e marcantes da vida, como o nascimento de um filho ou a perda de um ente querido. Em contexto grupal surge como forma de potenciar o sentimento de pertença a uma classe, religião ou grupo, no entanto fora deste contexto específico, tatuagens semelhantes terão diferentes representações ou significados tantos quantos os indivíduos que as ostentam, tendo em conta o seu carácter subjetivo.

2.4 Tatuagem em Portugal

No final do século XIX, o médico italiano, Cesare Lombroso, considerado o pai da medicina criminal, desenvolveu uma teoria científica, afirmando que quem tinha tatuagens tinha uma predisposição maior para cometer crimes, contribuindo para o crescente interesse dos especialistas em torno das tatuagens. Fato constatado e positivo é que os dementes, em grande parte, demonstram tendência à tatuagem, a par de outras tendências estabelecidas, como a insensibilidade à dor, o cinismo, a vaidade, falta de senso moral, preguiça, carácter impulsivo. (Lombroso, 2007, pag 5) Esta teoria teve igualmente eco em Portugal. Rodolfo Xavier da Silva, diretor do Instituto de Medicina Legal de Lisboa, dedicou-se afincadamente ao estudo da tatuagem, recolhendo sensivelmente entre 1910 e 1940, retalhos de pele tatuada, retirados dos cadáveres de

criminosos, construindo o maior acervo em Portugal, que acompanhados de registos da altura, permitiram construir o retrato sociocultural da prática da tatuagem e de quem as fazia em Portugal no início do século XX.

O estereótipo do tatuado português, assentava no indivíduo do sexo masculino, com um tipo de vida muito típico, boémio e associado à marginalidade e à criminalidade, com detenções mais ou menos frequentes e apesar de serem proibidas nas prisões, as tatuagens eram feitas entre os reclusos recorrendo geralmente a uma simples agulha presa a um pau e posteriormente recorrendo a máquinas rudimentares, quando estavam vários reclusos num mesmo compartimento e na grande maioria das vezes como forma de ocupar o tempo ou por imitação. Sendo parca a produção literária, acerca do tema concretamente em Portugal, uma das primeiras abordagens, foi publicada pelo arqueólogo e etnólogo Rocha Peixoto, intitulado *A Tatuagem em Portugal*, na Revista de Ciências Naturais e Sociais, publicação da Sociedade Carlos Ribeiro em 1893 e classificava as tatuagens por categorias, nomeadamente emblemas profissionais, amorosos e eróticos, religiosos, metáforas e fantasistas e inscrições, apontando o ingresso na armada ou exército, bem como a permanência nas cadeias, como ponto de partida para a prática da tatuagem, particularmente nos indivíduos do sexo masculino, sendo diminuta a prática entre o sexo feminino, remetendo-se muitas vezes para as inscrições de carácter amoroso.

A década de 1960 e 1970 revelou-se fértil no que diz respeito à tatuagem, potenciada pela guerra colonial, revelando-se um tempo sem paralelo até então, uma vez que esta prática estava intimamente ligada à criminalidade, ao presidio e à prostituição. A célebre frase “amor de mãe” terá porventura sido das mais tatuadas por soldados portugueses durante a guerra que por revolta, por fé ou pelos camaradas tombados, marcavam o seu corpo.

Apesar da “democratização” da tatuagem, em Portugal, não há atualmente legislação específica que enquadre o exercício da atividade, tendo proliferado a abertura de estúdios nos últimos anos, ficando as condições de higiene das instalações, esterilização de agulhas e outros materiais à consideração do profissional. Ao contrário do que acontece no Reino Unido, país que proíbe a tatuagem em menores de 18 anos, em Portugal os menores podem tatuar-se, se tiverem autorização parental.

Em 2018, dados do INE indicavam que as “atividades de tatuagem e similares” movimentavam quase 4,8 milhões de euros, com 593 empresas registadas nesta área. Importa referir, que apenas há 13 anos foi criado o código de atividade económica (CAE) ligado à atividade de tatuagem, ficando a fiscalização a cargo da ASAE.

2.5 Gestão de Recursos humanos

A Gestão de Recursos Humanos (GRH) encontra-se intimamente ligada à vida das organizações e instituições, tendo a ser considerada como chave para a mudança organizacional. O desenvolvimento dos recursos humanos, têm por objetivo proporcionar maiores conhecimentos e habilidades à população, oferecendo maiores e mais amplas oportunidades de aperfeiçoamento da sua capacidade produtiva, sempre em serviço das pessoas (Brejon, 1968). As pessoas são um fator chave para o sucesso organizacional e o impacto da gestão destas, tem sido demonstrado empiricamente em inúmeros trabalhos de investigação (Cunha et al, 2020).

A sua função inicial, assente na Gestão de Pessoal (GP) orientada para tarefas administrativas, capacitada para recrutar, formar e satisfazer as necessidades, mais prementes, rapidamente evoluiu, assumindo na atualidade um papel preponderante na visão e implementação estratégica das organizações, de acordo com o seu *core business*, chamando a si os processos de gestão das pessoas no seio dessas mesmas organizações, colocando a tónica no planeamento, monitorização e assertividade na distribuição dos colaboradores, por atividades que agreguem valor acrescentado, diferenciado e que sejam garante de fator de competitividade.

A emergência do paradigma da competitividade, veio «relembrar» aos órgãos de gestão, a importância das pessoas, tendo progressivamente tomado consciência de que, em larga medida esta mesma competitividade, depende da disponibilidade dos seus ativos qualificados e da sua capacidade de envolvimento, nos projetos empresariais (Cunha et al 2020).

As políticas e práticas de gestão de pessoas ou de recursos humanos são definidas como o conjunto de princípios, regras, métodos e procedimentos, que em termos globais têm origem na visão, missão e cultura da organização e, em termos específicos, nos planos estratégicos e de negócio, formando assim o contexto típico através do qual os colaboradores são geridos no seio das organizações (Moura, 2000, p. 26).As pessoas deixaram de ser vistas como simples recursos com determinadas

competências para executar tarefas e alcançar os objetivos da organização, para passarem a ser consideradas pessoas na verdadeira acessão da palavra: com valores, atitudes, aspirações objetivos individuais. (Sousa, Duarte, Sanches & Gomes, 2012)

Apesar dos inúmeros estudos e conceitos relacionados, não existe consensualmente apenas uma definição que enquadre o conceito de GRH, existindo pelo contrário múltiplas definições. Para fins do estudo em causa, assumir-se-á a definição de Amstrong (2006) que define GRH enquanto abordagem estratégica e coerente da gestão dos bens mais valiosos de uma organização – as pessoas que nela trabalham e que de forma individual e coletivamente contribuem para o alcançar dos seus objetivos. (ver quadro1)

Neste contexto, as práticas de GRH, podem ajudar as organizações em três dimensões:

Quadro 1- Três dimensões do contributo das práticas de GRH nas organizações

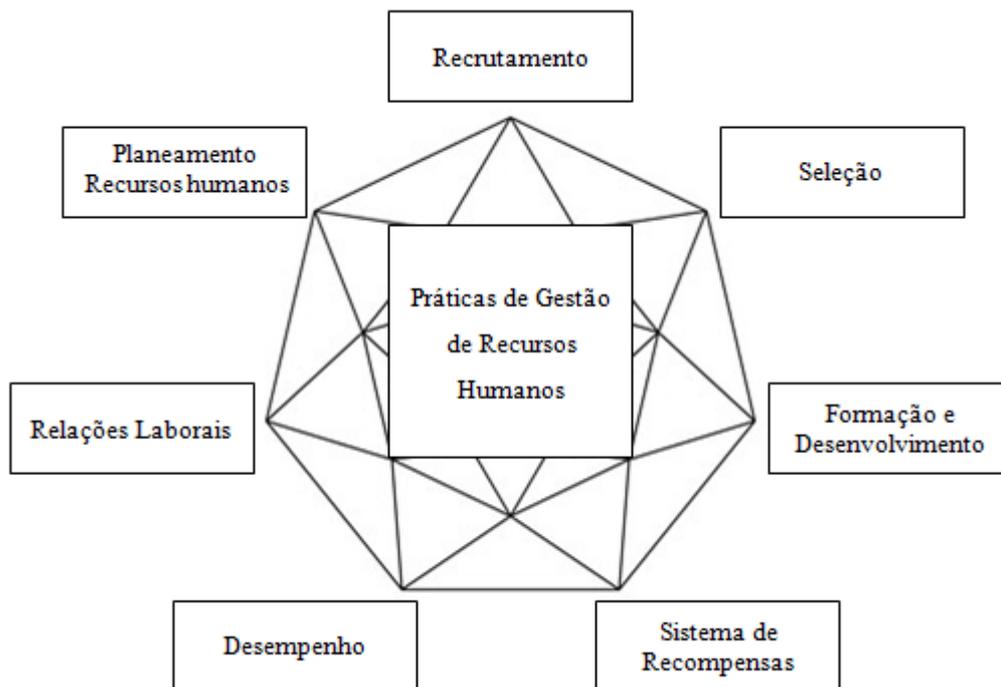
Capacitação, atração e retenção de talento	Estímulo comportamental	Sistema de recompensas
Melhorar a capacidade das organizações na atração e retenção do capital humano com as competências técnicas e comportamentais, que mais se adequem aos seus objectivos, através da implementação de processos de recrutamento e seleção mais robustos.	Alinhar comportamentos e objetivos estratégicos da organização a longo prazo, através do desenvolvimento de competências e planos de carreira, que possibilitem aos colaboradores, uma perspectiva de evolução profissional futura.	Desenvolvimento de sistemas de remuneração associados ao desenvolvimento de competências individuais, ao desempenho das equipas e da organização como um todo.

Fonte: elaborado pelo próprio, adaptado de (Sousa, M. et al, 2012 p. 8)

Podemos pois definir GRH, como um conjunto de atividades ao nível organizacional, que assentam na otimização do contributo humano para o alcance dos objetivos estratégicos definidos pelos dirigentes organizacionais, tendo em conta todo o conjunto de fatores condicionantes, internos e externos à organização (Silva, 2018)

As práticas de GRH traduzem em si mesma, sete dimensões agregadoras, com o objetivo de gerir o fator humano, como recurso estratégico, parte indissociável da estratégia global de qualquer organização. A saber:

Figura 2- Praxis de Gestão Estratégica de Recursos Humanos

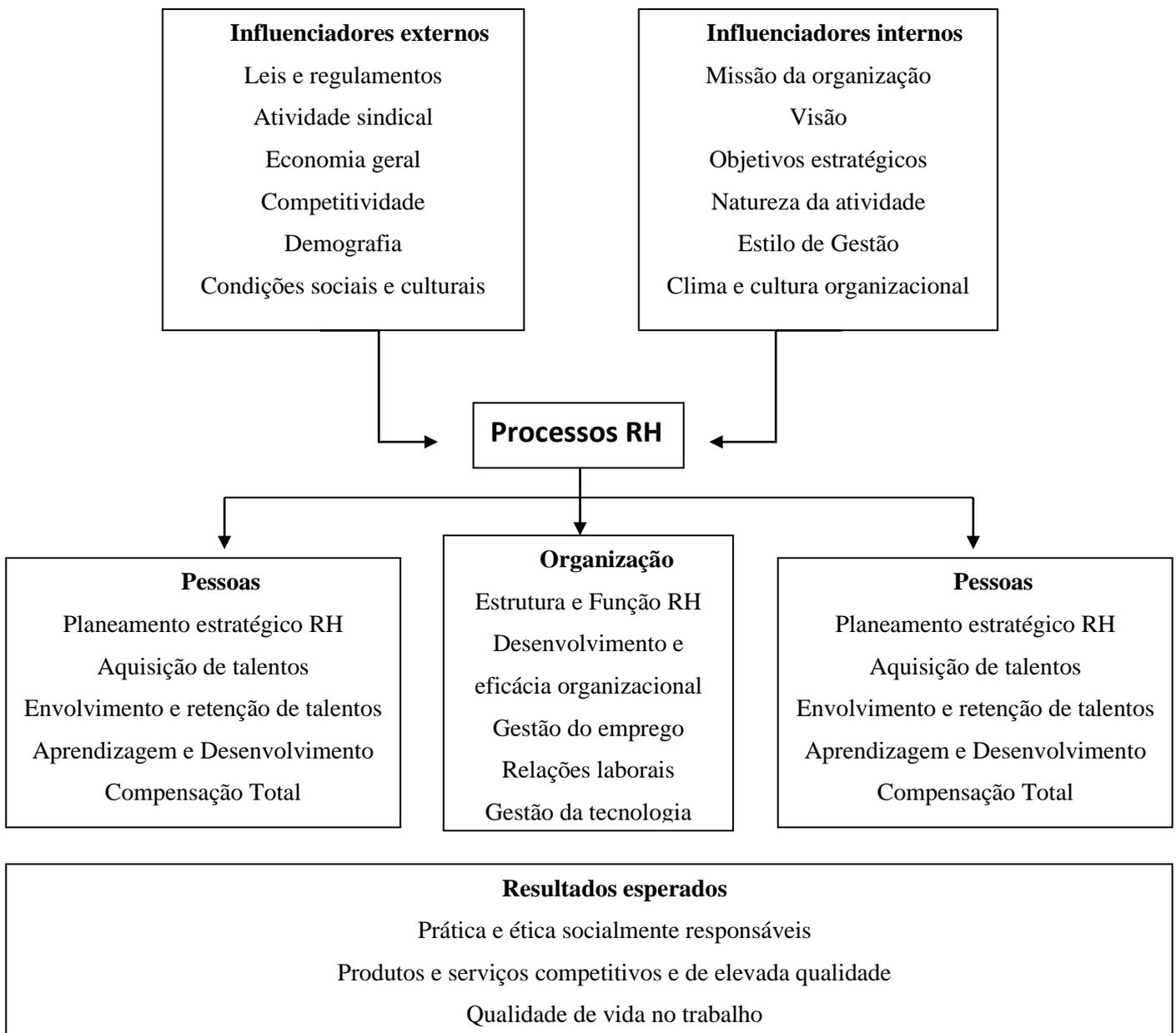


Fonte: elaborado pelo próprio, adaptado de (Sousa, M. et al, 2012 p.15)

É comum afirmar-se que GRH é simultaneamente um conjunto de conhecimentos e simultaneamente uma atividade, estruturando-se cada um em estreita interdependência. O conceito é de facto tão abrangente, que aportar este num modelo teórico, ajuda a confinar a complexidade num conjunto de elementos, que têm na sua diversidade e interdependência as suas principais características.

Gonçalves, S., Palma, P. & Lopes, M., (2021) desenvolveram um modelo conceptual teórico de GRH, que espelha a diversidade das interdependências que lhe conferem a perspetiva de sistema:

Figura 3- Modelo teórico de GRH



Fonte: Gonçalves, S., Palma, P. & Lopes, M., (2021) p.101

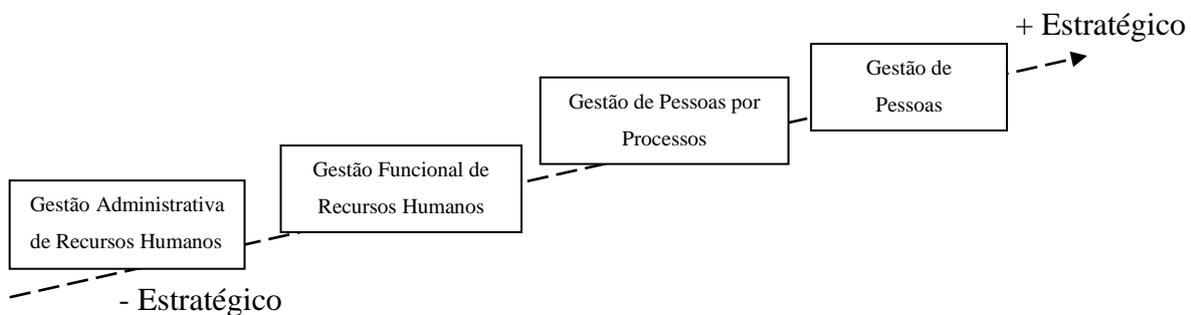
A gestão de pessoas refere-se então às políticas, práticas e sistemas que influenciam o comportamento, as atitudes e o desempenho dos membros da organização, no sentido de potenciar a sua competitividade e consequentemente a capacidade de aprendizagem da organização (Cunha et al 2020)

2.5.1 Políticas de Gestão de Recursos Humanos

O *modus operandi* e cultura organizacional, estão no cerne das políticas de gestão, que no fundo correspondem a regras e padrões mais ou menos mutáveis, com vista à gestão de funções e cargos, assegurando que sejam desempenhadas de acordo com os objetivos traçados pelas organizações. As políticas e práticas de gestão de pessoas ou de recursos humanos são definidas como o conjunto de princípios, regras, métodos e procedimentos, que em termos globais têm origem na visão, missão e cultura da organização e, em termos específicos, nos planos estratégicos e de negócio, constituindo assim o contexto típico através do qual os colaboradores são geridos no seio das organizações (Moura, 2000, p. 26).

Assente nesse mesmo plano estratégico, Sousa, M. et al, (2012) elabora um quadro de referência, apresentando uma tipologia de GRH, tipificando do menos estratégico, para o mais estratégico, a saber:

Figura 4 – Proposta de tipologia de GRH



Fonte: (Sousa, M. et al, 2012 p.19)

As políticas são essenciais ao funcionamento das organizações uma vez que se assumem como orientação primordial para a tomada de decisão e estabelecem fronteiras em torno das decisões assegurando aos responsáveis, um quadro preciso para que estes tomem as decisões que se mostrem necessárias e de modo a que as mesmas sejam coerentes com os objetivos da organização (Moura, 2009).

Enquadrado que está o conceito de GRH que norteia esta dissertação, importa aprofundar os conceitos de recrutamento e seleção, pedra basilar deste trabalho de investigação.

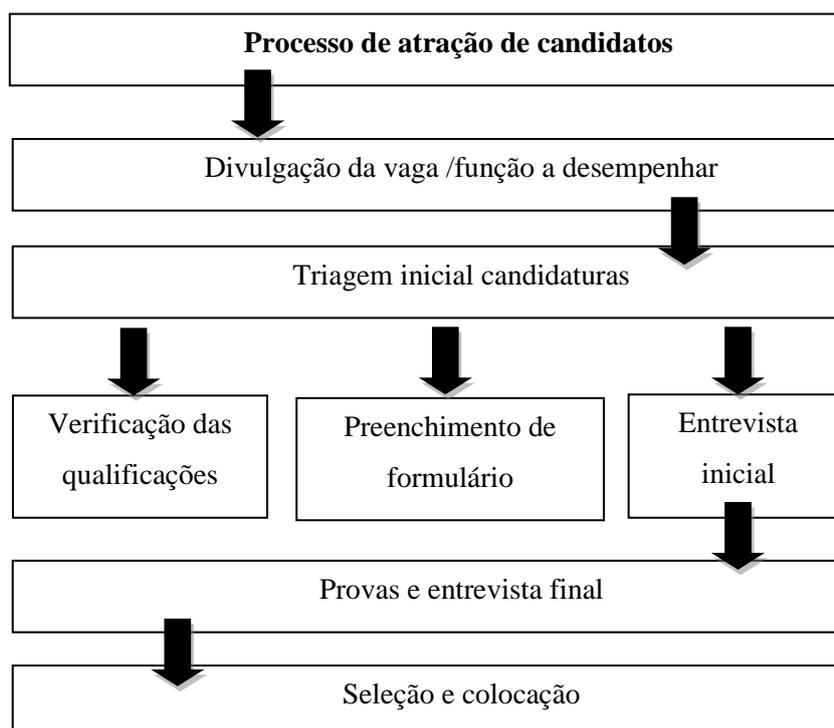
2.5.2 Recrutamento e Seleção

Atendendo aos processos de gestão estratégica de recursos humanos, podemos colocar a tónica no pressuposto, de que o capital humano é essencial, constituindo-se como uma mais-valia, assim seja o investimento na sua formação e desenvolvimento. Não há no entanto, como em nenhum outro processo de gestão, uma *one-best way*. A seleção deverá ser entendida como um meio para a organização se capacitar dos meios humanos necessários, a fim de poder alcançar os seus objetivos e superar as suas necessidades. A admissão de pessoas não deverá ser motivada por uma necessidade do momento, mas sim enquadrada estrategicamente. Cunha citado por Caetano & Vala (2007, p.268) refere que pessoas têm que ser entendidas como um recurso estratégico de importância primordial para o funcionamento e desenvolvimento das organizações.

Não sendo objetivo deste trabalho a abordagem às diferentes políticas de recursos humanos, nem analisar modos de atuação, é contudo impensável abordar as políticas de recrutamento e seleção de forma isolada e descontextualizada. Contudo, são dois conceitos que tradicionalmente, são distinguidos. O recrutamento é visto como o atrair dos potenciais candidatos, enquanto a seleção diz respeito a todo o processo, desde a convocação dos pretensos candidatos, até à decisão última de admissão (Caetano & Vala, 2007)

Independentemente da fase de recrutamento, ser entendida como parte do processo de seleção ou como um processo distinto, esta fase está intimamente relacionada com atração de candidatos, (ver quadro2) processo desencadeado pelas empresas ou organizações no sentido de atrair os indivíduos que reúnem condições para desempenhar a função pretendida.

Quadro 2- Processo de recrutamento, seleção e colocação



Fonte: Elaborado pelo próprio. Adaptado de (Caetano & Vala, 2007, p. 269).

O avanço da tecnologia e da chamada “sociedade da informação”, têm vindo a introduzir paulatinamente, uma profunda reorganização das formas de produção e organização do trabalho, potenciando novos estilos de vida e novos laços sociais. Esta reorganização é no fundo portadora de oportunidades ao nível da gestão e organização das empresas, do conteúdo dos empregos, do espectro de categorias socioprofissionais, da divisão do trabalho e da gestão do fator humano enquanto esteio da competitividade. (Caetano, António & Vala, Jorge, 2007) Assistimos de facto a uma emergência de novas formas de atividade, à distância, assentes no teletrabalho ou trabalho em rede, constituindo a face mais visível da mudança de paradigma em curso, fomentando um maior equilíbrio entre vida pessoal e familiar, uma maior autonomia do trabalhador, gerando oportunidades de realização pessoal e profissional. Faz sentido portanto falar em novos perfis de colaboradores, no sentido lato, na medida em que cada vez menos importam os atributos físicos, e a ação concentra-se nas competências e novos perfis profissionais. Autodisciplina, capacidade de organização, espírito de iniciativa, Auto motivação, elevada competência técnica, capacidade de adaptação, polivalência fazem cada vez mais parte do léxico das organizações em mudança.

As organizações tendem a tornar-se mais ágeis e flexíveis, mais abertas com menor escala hierárquica e descentralizadas no seu poder de decisão, colocando a tónica na aprendizagem e construção organizacional, na inovação e comunicação e na mudança do *mind set* no que diz respeito à sua própria cultura (Sousa, M. et al, 2012).

A ocupação dos diferentes postos de trabalho que fazem parte da vida diária de uma organização, cabe à área ou departamento de Recrutamento e Seleção tendo por base a descrição de cargo ou função existente e o perfil do profissional pretendido, sendo indispensável basear essa seleção na competência técnica e na qualificação profissional dos candidatos, mas também nos aspetos que atendem à personalidade do candidato. Minimizar o risco de insucesso nos processo de recrutamento, tornou-se prioridade na área de RH.

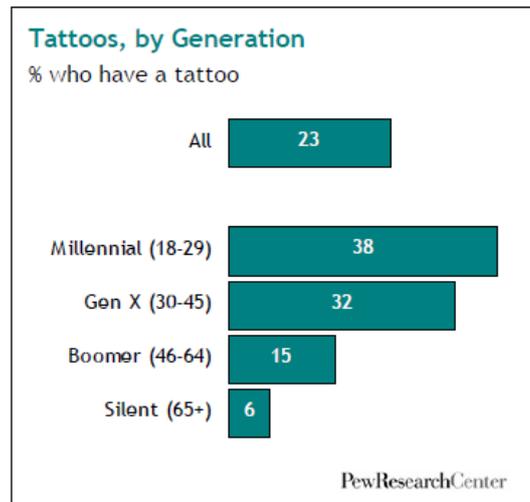
2.6 Novos perfis de colaboradores

Temos assistido nos últimos anos a uma rápida e volátil globalização com reflexo direto nas movimentações e migrações além-fronteiras, o que contribui para uma maior diversidade cultural e para uma liberdade de expressão traduzida em traços identitários distintos, muitas vezes patentes na pele pela utilização ostensiva da tatuagem. No campo organizacional poderá surgir como uma oportunidade de gestão da diversidade cultural, contudo o uso de marcas corporais continua a não ser socialmente pacífico (Ferreira, 2008) tendo repercussão igualmente ao nível profissional.

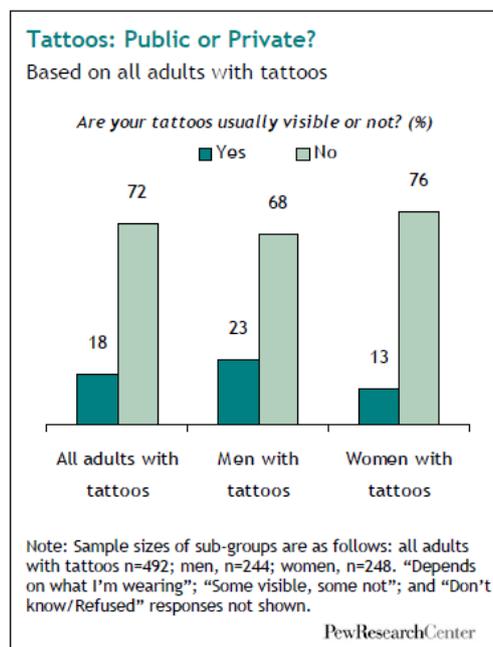
O Pew Research Center (PRC) de Washington classifica como geração Y os nascidos entre 1980 e 1996 e se a geração X foi concebida na transição para um admirável novo mundo tecnológico, a geração Y foi a primeira verdadeiramente nascida neste meio, pautando-se esta geração por ser mais diversificada étnica e racialmente. Se esta geração do ponto de vista educacional e tecnológico se apresenta como uma das mais bem capacitadas gerações, nomeadamente no que diz respeito à utilização das plataformas digitais e das redes sociais, por outro lado, apresentam-se igualmente, segundo o estudo realizado nos Estados Unidos, *Millennials- A Portrait of Generation Next* (2010) do PRC, como uma geração com elevada capacidade de autoexpressão.

Quase quatro em cada dez têm uma tatuagem e para a maioria dos que têm, uma não é suficiente: cerca de metade das pessoas com tatuagens têm de duas a cinco e 18%

têm seis ou mais) afirmando 70% que as suas tatuagens estão escondidas sob as roupas. A tatuagem tornou-se uma espécie de marca registrada desta geração com quatro em cada dez (38%) a terem pelo menos uma. Os da geração X, 32% afirmam ter pelo menos uma, apenas 15% nos baby boomers e 6% nos Silents.



in Pew Research Center (2010). *Millennials- A Portrait of Generation Next*, p.64



in Pew Research Center (2010). *Millennials- A Portrait of Generation Next*, p.65

A maioria dos adultos desta geração (70%), afirmam perentoriamente que as suas tatuagens por norma não estão visíveis. Podemos afirmar seguramente que em matéria de mercado laboral, estamos perante um novo tipo de colaborador, preparado tecnologicamente para mercados e plataformas emergentes, com um grau de educação superior, uma tendência impulsionada em grande parte pelas demandas de uma economia moderna baseada no conhecimento e em muitos dos casos, tatuado. Fruto de serem a primeira geração a crescer num contexto digital, pendem menos para o individualismo, trabalham e aprendem em rede, de forma colaborativa e numa lógica sem fronteiras, habituados a contextos multiculturais. As empresas e as organizações, terão de facto que ir mais além, pois responder às exigências de mercado por si só já não basta: têm que conseguir antecipar as exigências e necessidades às quais terão que dar resposta. A necessidade central das organizações passa pela sua flexibilidade organizacional e pela sua capacidade de inovação. No atual contexto de elevada competitividade e rápida mudança, o papel das pessoas nas organizações, assume um novo protagonismo, uma vez que é delas que dependem em grande parte as novas valências organizacionais. Os trabalhadores das empresas pós capitalistas, são valorizados fundamentalmente pela sua elevada capacidade de adaptação e conhecimento do qual são detentores (Gonçalves, S., Palma, P. & Lopes, M., 2021)

Em Portugal não existem estudos empíricos sobre esta nova realidade, nomeadamente no que diz respeito ao recrutamento e seleção do indivíduo tatuado e qual a sua integração no mercado de trabalho. Se o objetivo de um processo de seleção, é colocar a pessoa certa na vaga certa, não se trata de encontrar o melhor profissional, mas o profissional que melhor se encaixa no cargo, função ou departamento. Importa pois compreender esta realidade, que estereótipos e preconceitos se constroem e se de facto este aspeto constitui uma barreira à contratação, e à progressão na carreira e que políticas existem ao nível das empresas ou departamentos de RH. A produção teórica existente sobre a estigmatização dos indivíduos tatuados no mercado de trabalho em Portugal, é praticamente inexistente e este trabalho visa essencialmente contribuir para reflexão teórica.

2.7 Tatuagem VS Mercado de Trabalho

Na sua obra “O Homem Delinvente”, Cesar Lombroso deixava a indicação de que seria útil, particularmente à antropologia, pesquisar a causa pela qual se mantinha nas classes baixas e nas criminosas, um uso tão pouco vantajoso e até prejudicial, como o da tatuagem. A realidade porém é hoje bem diferente, estando dispersa esta prática por toda a franja da sociedade, e com reflexo bastante significativo em indivíduos detentores de grau académico e das mais diversas classes sociais e profissionais. Se historicamente era associada a alguma marginalidade e criminalidade, o que constituía um estigma para o seu portador, é nos dias de hoje vista cada vez menos com esse carácter, no entanto o preconceito em relação aos indivíduos tatuados tem maior expressão e visibilidade, principalmente no mercado de trabalho.

Em carreiras profissionais mais elitistas ou conservadoras, como medicina ou direito, a tatuagem pode ser conotada como sinal de irresponsabilidade de quem a ostenta e associada a uma menor competência profissional, contribuindo para uma maior dificuldade no acesso ou progressão nas carreiras profissionais, o que leva muitos dos indivíduos a tatuar em locais corporais mais pessoais ou fáceis de esconder.

No caso das forças de segurança pública, encontrava-se especificada a proibição de ostentação de tatuagem, nomeadamente a GNR, que já no ano de 2021 alterou o seu Regulamento Geral de Serviço (ver anexo I), bem como as condições de acesso à formação de novos guardas, passando a autorizar aos seus militares, no seu artigo 46º A *“tatuagens exceto abaixo da linha do cotovelo, pescoço e cabeça”*. Antes era totalmente proibida a arte corporal. A proibição total, remete-se às tatuagens que contenham símbolos ou palavras de natureza partidária, rúcica, extremista, sexista ou que instiguem ou incentivem a violência. No caso da PSP, o Despacho 52/GDN/2020, relativamente às regras de aprumo, apresentação e uso do uniforme e traje civil dos elementos da PSP, destaca que são *“proibidas em qualquer parte do corpo as tatuagens que contenham símbolos, palavras ou desenhos de natureza partidária, extremista, rúcica ou que incentivem à violência”, (...)* *tatuagens visíveis no braço, acima da linha do cotovelo e nos pés até 10 centímetros acima da linha do tornozelo, devendo as outras, em outros locais do corpo serem tapadas por uma peça de uniforme ou alternativa por uma manga ajustada de cor neutra ou uma calça justa, sendo avaliada esta condição nos procedimentos concursais, nomeadamente no ponto 15.3 do Curso de Formação de Agentes (ver anexo II).*

A rejeição de candidatos a emprego por serem portadores de tatuagens, constitui uma situação ilegal, salvo raras exceções, como questões de higiene e segurança por exemplo e remetem para situações de discriminação, puníveis por lei, mas que no entanto se revelam difíceis de provar. Importa então mais do que nunca, compreender esta mudança de paradigma, no respeito ao recrutamento e seleção do indivíduo tatuado, o que nos remete para este estudo em si mesmo. Importa pois, à luz deste trabalho de investigação, fazer a ponte entre recrutamento e seleção e o enviesamento provocado pelos processos de seleção, nomeadamente no que toca aos indivíduos tatuados, levando a que os decisores formem juízos de valor, crenças infundadas e erros comuns na hora de selecionar um candidato. *“Os candidatos fisicamente mais atraentes, têm mais possibilidades de serem selecionados num processo de seleção e de virem a obter um salário superior. Naturalmente, poucas pessoas se atreveram a argumentar que beleza corresponde a competência e desempenho. A beleza da cara beneficia o seu dono- mas não necessariamente quem o contrata”* (Gonçalves, S., Palma, P. & Lopes, M., 2021 p.153)

CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

3.1 Objetivos do Estudo

O objetivo norteia e manifesta a intenção do investigador ao longo do trabalho e pretende-se com este estudo compreender a realidade social do trabalhador ostensivamente tatuado, e de que forma esta condição implica repercussões ao nível profissional, nomeadamente no que respeita ao seu recrutamento e seleção.

3.1.1 Objetivo Geral

O objetivo deste trabalho de investigação é diagnosticar em que medida a tatuagem é condicionante à contratação do trabalhador, por parte das empresas de recrutamento e seleção em Portugal.

3.1.2 Objetivos Específicos

- Avaliar a existência (ou não) de preconceito com relação à tatuagem e se ela influencia (ou não) a decisão de contratação de um profissional.
- Analisar as práticas de gestão de recursos humanos no que respeita à contratação do trabalhador tatuado.

Uma vez que o objetivo da investigação é aumentar a compreensão de um dado fenómeno, os objetivos são fundamentados na problemática identificada, visando portando, construir uma base de conhecimento e estabelecer o ponto de partida para um estudo aprofundado de uma nova realidade social ainda muito pouco estudada em Portugal, procurando gerar teoria e compreensão de fenómenos tão particulares como o da tatuagem.

3.2 Etapas do processo de Investigação

O processo de investigação tem como objetivo proporcionar informação para a determinação de um problema ou resposta a questões complexas e neste caso procurar responder a questões trazidas à luz de uma nova e crescente realidade, em torno do indivíduo ostensivamente tatuado. Esta investigação passa pelas seguintes etapas:

- Questões de partida

Constituem a primeira etapa do procedimento científico, funcionando como fio condutor de toda a investigação. Com esta pergunta, o investigador tenta exprimir o mais exatamente possível, aquilo que procura saber (Quivy & Campenhoudt, 1992). Neste caso concreto as perguntas de partida são: A tatuagem é uma condicionante à decisão de contratação de um trabalhador? A tatuagem influencia a progressão na carreira? Existe preconceito com relação à tatuagem no local de trabalho? Que práticas em relação ao trabalhador tatuado por parte das empresas de recrutamento e seleção?

- Exploração

Elaboração do enquadramento teórico, fundamentado pela revisão do estado da arte e análise da bibliografia considerada pertinente para a temática em estudo, fundamentada pelos autores em estudo.

- Problemática

Problema exposto pelas questões de partida, bem como, pelos objetivos alinhados para o presente estudo. É objetivo principal da presente dissertação diagnosticar em que medida a tatuagem é condicionante à contratação do trabalhador, por parte das empresas de recrutamento e seleção em Portugal.

- Construção

No sentido de procurar responder ao presente estudo e com vista à recolha de dados, procedeu-se à construção de um questionário aplicado na rede social LinkedIn, precedido de pré-teste, constituído por uma série ordenada de questões, procurando recolher informação de factos sociais e profissionais em torno do indivíduo tatuado.

Esta recolha de dados consistiu ainda por outro lado, num guião e consequente entrevista semi-estruturada de carácter exploratório, constituída por questões norteadas pelos objetivos do presente estudo, junto dos responsáveis das empresas de recrutamento e seleção,

- Análise e Discussão dos Resultados

Análise qualitativa e quantitativa dos gráficos gerados com base no questionário aplicado na rede social LinkedIn e da análise decorrente da entrevista exploratória e posterior discussão dos resultados obtidos.

- Conclusões

Elaboração das considerações gerais, sugestões, limitações ao estudo e propostas de investigação futura.

3.3 Métodos de Investigação

Método, será numa palavra, genericamente, todo o processo racional para chegar a um determinado fim (Sousa, 2005) Neste estudo em concreto e tendo em conta o ainda carácter marginal do tema de estudo, optou-se pela investigação de carácter exploratório, uma vez que o seu objetivo é, proceder ao reconhecimento de uma dada realidade pouco estudada e levantar hipóteses de entendimento dessa realidade procurando assim criar uma maior familiaridade entre o pesquisador e a temática pesquisada (Carmo & Ferreira 2008, p.19)

3.4 Sujeitos do estudo

Esta investigação visou debruçar-se por um lado sobre a perspetiva dos indivíduos, trabalhadores de diferentes sectores de atividade e como é encarado e percecionado o trabalhador tatuado, as suas experiências, vivências e condicionantes no local de trabalho, por outro lado, incide sobre os responsáveis pelo recrutamento e seleção das empresas de recursos humanos, numa tentativa clara de compreender se existe uma política ou regulamento no que concerne à contratação do indivíduo tatuado em Portugal. A saber:

Tabela1 - empresas de Recrutamento e Seleção entrevistadas

Nome	Empresa /Entidade	Natureza	Política referente à tatuagem
Entrevistado 1	Michael Page	Privada	Não
Entrevistado 2	Adecco	Privada	Não
Entrevistado 3	Kelly	Privada	Não

3.5 Seleção da Amostra

Podemos considerar como crucial, a correta seleção da mostra, para a investigação a realizar, para que os resultados reflitam a realidade estudada. Tendo em conta a especificidade do presente estudo a técnica de amostragem recaiu sobre o tipo não probabilístico por bola de neve, tendo como universo de estudo os 163 respondentes ao questionário, através rede social LinkedIn. Este tipo de amostra, é particularmente útil ao investigador, quando este pretende apenas estudar determinados elementos pertencentes à população, de características bem recortadas (Carmo & Ferreira, 2008). Por forma a validar o questionário, aplicou-se o pré-teste com 12 respondentes aleatórios, da qual não viriam a resultar alterações ao mesmo, derivado das indicações positivas.

3.6 Recolha e Tratamento de Dados

Tendo em conta que a investigação qualitativa se debruça essencialmente, sobre a compreensão das problemáticas do ponto de vista dos indivíduos ou grupos, esta abordagem visa particularizar e compreender a singularidade e complexidade dos fenómenos associados ao recrutamento e seleção do trabalhador tatuado, por um lado do seu ponto de vista, por lado pela perspectiva e entendimento das empresas de recrutamento. Como tal, a recolha de dados incidiu primeiramente numa exaustiva pesquisa bibliográfica, complementando essa coleta de dados com um inquérito por questionário aplicado na rede social LinkedIn, plataforma de excelência para recrutadores e possíveis futuros colaboradores, por forma a obter uma visão mais abrangente do

fenómeno e compreender como o uso ostensivo da tatuagem, em ambiente laboral, potencia a possível estigmatização dos sujeitos.

Por outro lado, a recolha de dados ocorre, recorrendo à técnica da entrevista semiestruturada junto dos responsáveis das empresas de recrutamento e seleção, por considerar que esta estimula e incentiva os indivíduos entrevistados a refletirem sobre a temática em estudo, permitindo um determinado grau de liberdade, revelando-se fundamental quando se precisa/deseja mapear práticas, crenças, valores e sistemas classificatórios de universos sociais específicos, mais ou menos bem delimitados, em que os conflitos e contradições não estejam claramente explicitados (Duarte, 2004)

Como instrumento de recolha de dados, recorreu-se como já foi anteriormente referido, ao inquérito por questionário, processo que permite a comparação de dados suscetíveis dessa mesma comparação, uma vez que se trata de colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representativos de uma população, uma serie de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões (...) ou outro ponto que interesse os investigadores (Quivy & Campenhoudt, 1998, p.188).

O questionário assenta em dois tipos de questões. Por um lado nas questões abertas, de resposta direta, por outro lado utiliza a escala de LIKERT, escala de resposta psicométrica, nas questões 6, 7 e 9 e de 1 a 5 (1-não considero fazer; 2-pouco provável fazer; 3-provável fazer; 4-muito provável fazer; 5-não sei), procedendo-se posteriormente a uma análise estatística descritiva e à expressão gráfica dos dados recolhidos.

A análise e tratamento de dados, assentou no Microsoft Forms (elaboração do questionário) e no Microsoft Excel para análise dos dados recolhido e elaboração de gráficos. A recolha complementar de dados, realizou-se mediante entrevista semiestruturada aos responsáveis de 3 empresas de recrutamento e seleção, após elaboração do guião de entrevista e da respetiva matriz de análise de conteúdo. (ver anexo III e IV - guião de entrevista e matriz de análise)

Numa primeira fase, foi desenvolvido um questionário com aplicação na rede social LinkedIn, por ser vocacionada para o mercado de trabalho e constituir-se como uma importante ferramenta de recrutamento. Este questionário foi antecedido de um pré-teste (ver anexo V) e pelo correspondente relatório de validação do mesmo.

As questões colocadas incidiram sobre uma amostra de 163 participantes respondentes através daquela rede social. O questionário foi realizado através do Microsoft Forms, tendo sido os dados *a posteriori* gerados em Excel, tendo sido realizada uma análise estatística descritiva simples, uma vez que o objetivo deste questionário era perceber qual a percentagem de indivíduos tatuados e quais destes estariam ostensivamente tatuados. Era igualmente objetivo deste questionário perceber como os respondentes vêem os indivíduos tatuados no seu posto de trabalho. Os dados recolhidos permitem estabelecer uma linha de visão, não extrapolada para a generalidade da população, uma vez que se trata de uma realidade pouco estudada, carecendo de estudo sociológico mais exaustivo.

A entrevista é utilizada para recolher dados descritivos na linguagem do próprio sujeito, permitindo ao investigador desenvolver intuitivamente uma ideia sobre a maneira como os sujeitos interpretam aspetos do mundo, Bogdan & Biklen (2010) e é este o método privilegiado para a recolha de dados, colocando a tónica na comunicação bilateral entre investigador e indivíduos objeto deste estudo. O guião da entrevista desenvolvido (ver anexo5), esteve na origem das entrevistas realizadas junto de três das principais empresas de recursos humanos a operar em Portugal, estando alinhada com vista à validação dos objetivos deste trabalho de investigação, delineando questões encadeadas, por forma obter a maior quantidade possível de informação, optando como tal, pela entrevista semi-estruturada, uma vez que as entrevistas e os métodos complementares ajudam especialmente o investigador a ter um contacto com a realidade vivida pelos atores sociais (Quivy & Campenhoudt, 1992). As empresas selecionadas foram a Miachel Page pelo seu *core business* direcionado para cargos executivos, a Kelly Service por estar mais direcionada para as áreas técnicas e a Adecco por ser uma empresa de carácter mais generalista. Esta seleção, visou no fundo obter uma maior abrangência quer de mercado, quer de sectores de atividade.

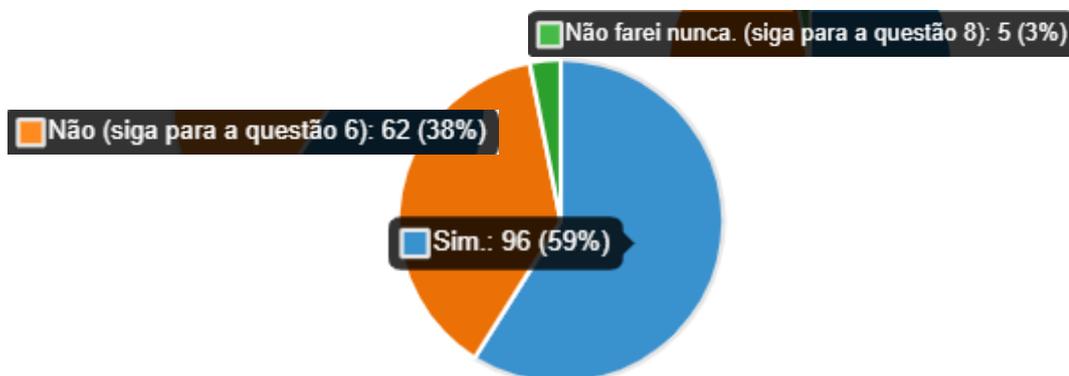
Foi igualmente desenvolvida uma matriz de análise de conteúdo, dividida em cinco colunas, agrupando os trechos mais importantes da entrevista em tema, categorias, sub-categorias, indicadores e unidades de registo. Importa salientar que a coluna “tema”, se divide em duas questões primordiais e às quais as entrevistas procuram dar resposta, nomeadamente no que diz respeito às empresas de recrutamento e seleção, se por um lado existe política relativamente aos candidatos tatuados e por outro, se as próprias empresas-cliente possuem política relativa à contratação (ou não) do potencial candidatos a contratar.

CAPÍTULO 4 - Análise de resultados

4.1 Questionário Rede Social Linkdin

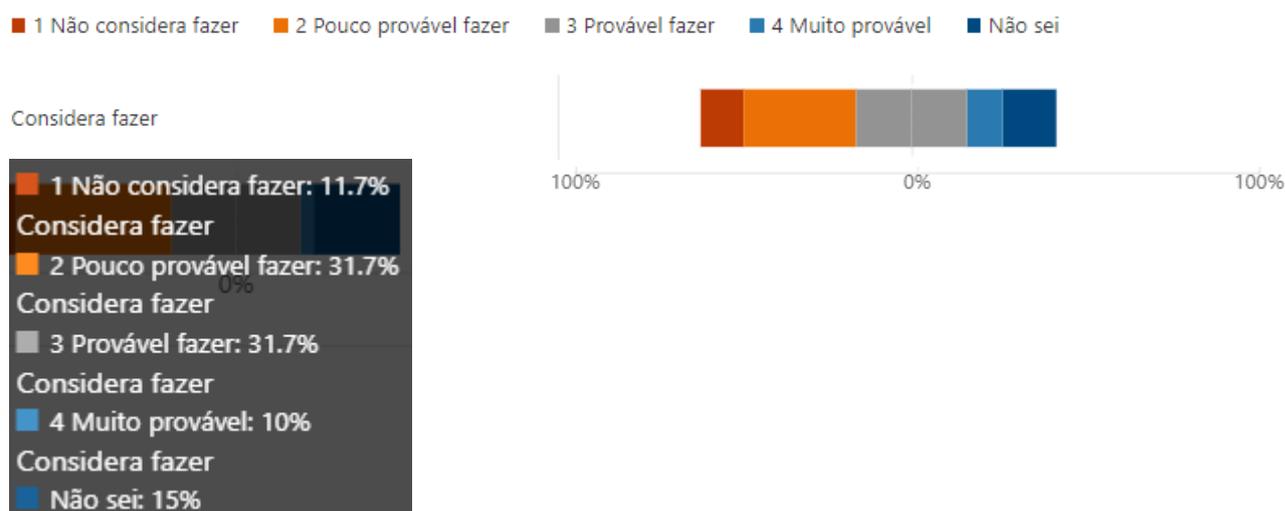
Como anteriormente descrito, o questionário foi aplicado na rede social Linkdin, por considerar ser um ponto de encontro entre recrutadores e potenciais colaboradores, independentemente do sector de atividade ou âmbito de atuação das empresas ou organizações. As questões colocadas incidiram sobre uma amostra de 163 participantes respondentes. A primeira questão prendia-se com o facto do respondente, ter ou não tatuagem. Na questão “Já fez alguma tatuagem?”, de forma expressiva podemos salientar que 96 (59%) do total de respondentes, já realizaram algum tipo de tatuagem de carácter permanente, caindo para 62 (38%) o número de inquiridos que não nunca fez nenhuma tatuagem. Do total de inquiridos, apenas 5 (3%) responde que nunca fará uma tatuagem.

Gráfico 1- indivíduos com tatuagem permanente



Importava igualmente nesta questão, perceber, daqueles que nunca fizeram uma tatuagem, qual a percentagem que equacionava ou não fazer e em que parte do corpo, respondendo à questão 6, bem como aqueles que indiscutivelmente não farão qualquer tatuagem.

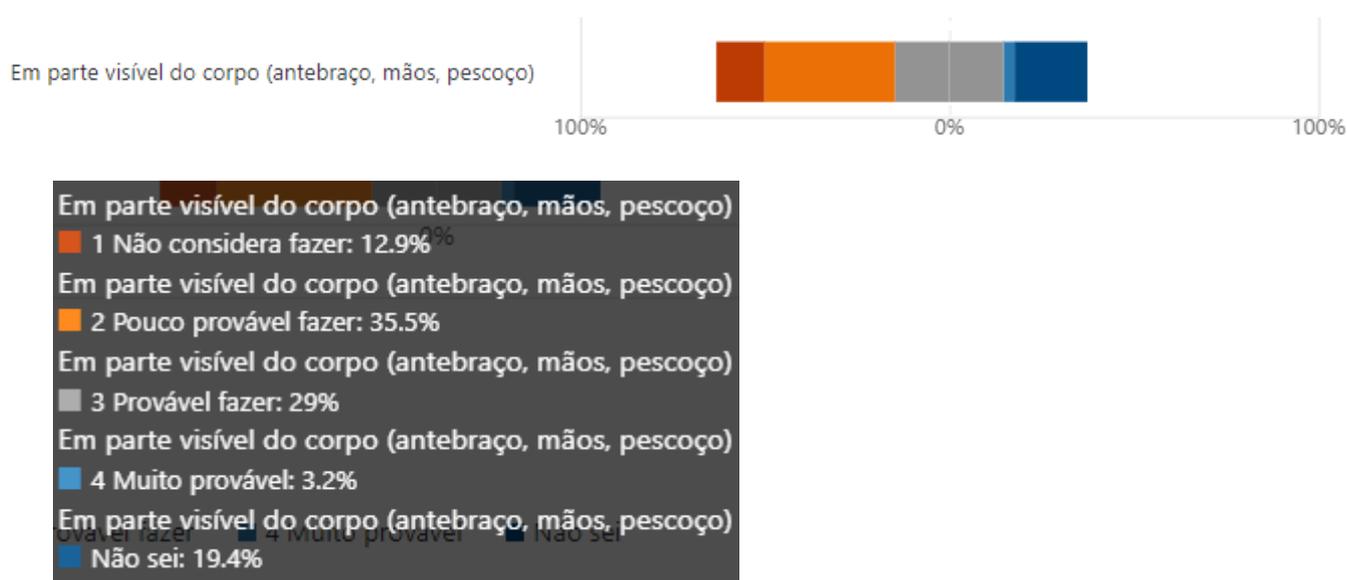
Gráfico 2- Probabilidade de realizar uma tatuagem permanente



Dos indivíduos que nunca se tatuaram, importa destacar por um lado, que 11,7% não considera fazer qualquer tatuagem, subindo para 31,7%, a percentagem de indivíduos que considera pouco provável a sua realização. Igualmente 31,7% dos indivíduos considera provável a realização de uma tatuagem de carácter permanente, caindo para 10 % os que consideram muito provável que tal aconteça.

Importa referir que 15% dos indivíduos não sabe ainda se irá ou não fazê-lo. Quanto à localização corporal para realização da tatuagem, questão relevante para este estudo, foi abordada igualmente na questão 6.

Gráfico 3- probabilidade de realizar tatuagem em parte visível do corpo



Importa referir que 29% dos indivíduos respondentes, considera como provável, a realização de uma tatuagem em parte visível do corpo, nomeadamente antebraço, mãos ou pescoço, locais que podem de facto influenciar na hora do recrutamento e seleção e gerar impacto nas dinâmicas do mercado de trabalho.

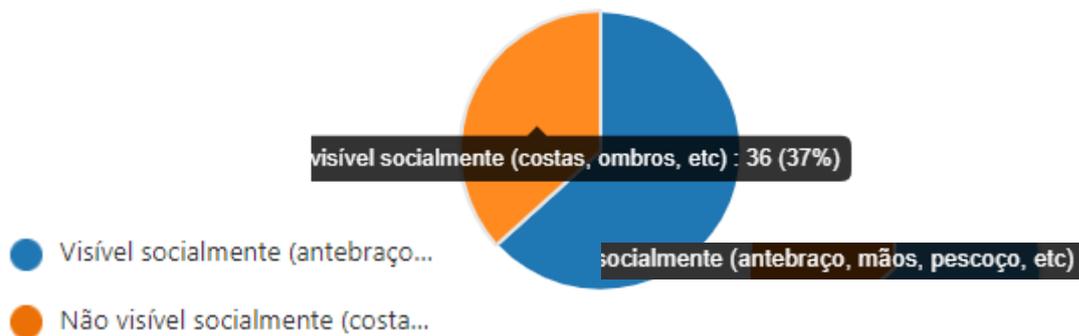
Tendo em linha de conta o propósito deste estudo, importava compreender e caracterizar igualmente os respondentes tatuados, nomeadamente o número de tatuagens, corporal e socialmente visíveis ou não, importando compreender o porquê da escolha a nível de localização corporal. Como foi possível verificar na questão 1, ilustrada pelo gráfico 1- indivíduos com tatuagem permanente, comprova-se no que ao número de tatuagens diz respeito, que 25 (26%) dos indivíduos respondentes tatuados têm apenas uma tatuagem. Sobes para 39 (40%), o número de indivíduos que responderam ter entre duas a cinco tatuagens, tendo 34 (35%) afirmado possuir mais de cinco.

Gráfico 4- Indivíduos tatuados respondentes- número de tatuagens



Procurou-se nas questões 3 e 4, abordar a localização corporal da tatuagem ou tatuagens, visíveis ou não socialmente, indo ao encontro dos motivos que estiveram na origem da escolha. Dos 96 respondentes, como já tendo feito uma tatuagem, sobressai o facto de 37% dos indivíduos o terem feito em local não visível socialmente, resultando 63% de indivíduos com tatuagens em locais do corpo visíveis socialmente, como antebraço, mãos, pescoço, etc.

Gráfico 5- Indivíduos tatuados respondentes- localização corporal das tatuagens



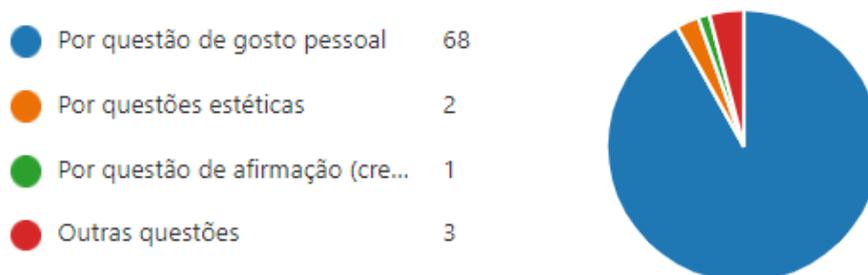
Importava para o presente estudo compreender os motivos pelos quais se optou pela realização de tatuagem em parte visível ou não visível socialmente e se a questões profissionais e laborais estiveram na base dessas mesmas escolhas.

Gráfico 6- Indivíduos tatuados respondentes- escolha de local não visível socialmente



Evidencia-se o facto de 9 dos respondentes (20%), terem optado por fazer as tatuagens em local não visível socialmente, enunciando questões de ordem profissional na base dessa decisão. A opção pessoal, foi enumerada por 37 indivíduos, o que corresponde a 80% dos respondentes. Das questões que estiveram na origem da escolha da tatuagem em local visível socialmente destacam-se as seguintes constantes no gráfico 7.

Gráfico 7- Indivíduos tatuados respondentes- escolha de local visível socialmente



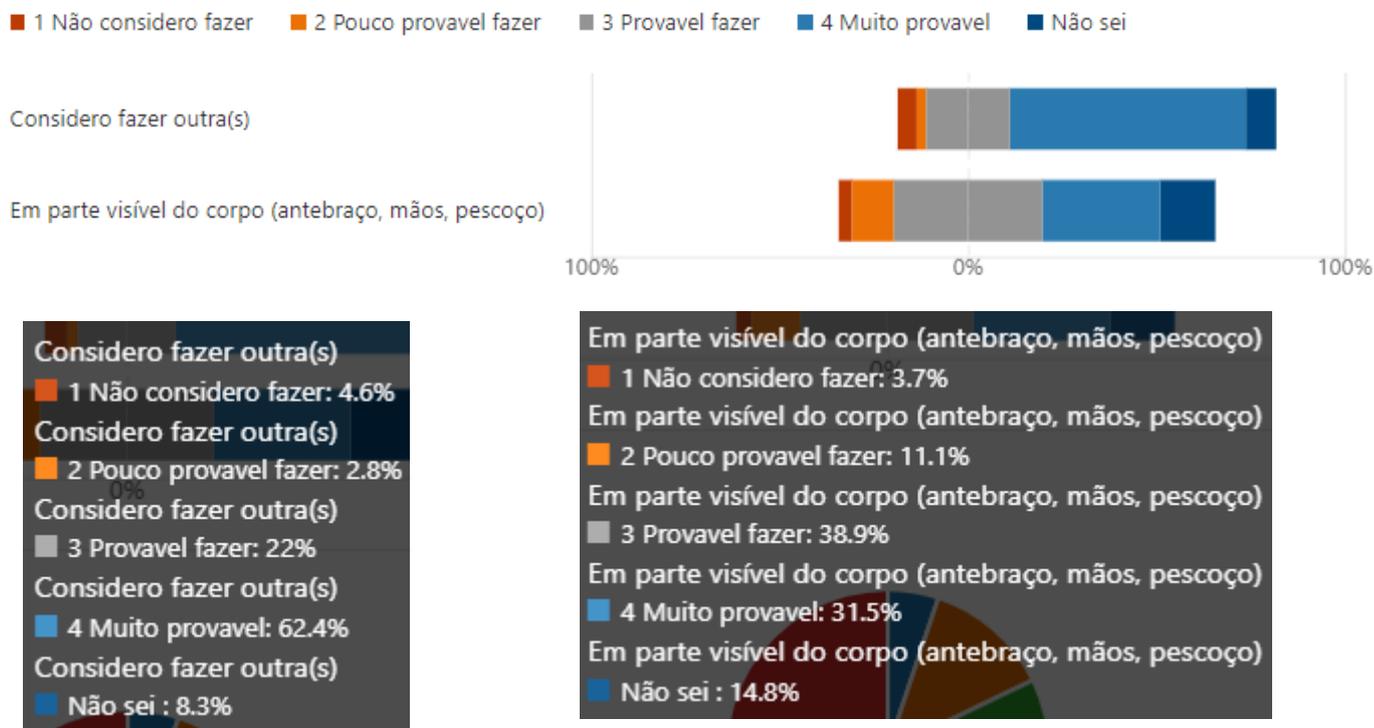
As questões de gosto pessoal, estiveram de facto na génese da escolha do local do corpo onde foram realizadas as tatuagens, neste caso visíveis socialmente, tendo sido apontada como a principal razão por 68 dos indivíduos respondentes (92%). Apenas 2 (3%) apontaram as questões estéticas como fundamento para a escolha do local a tatuar, 1(1%) por questões de afirmação, credo, religião ou outra e 3 (4%) por outras razões não especificadas.

Interessa ainda ressaltar o resultado da questão 7 do questionário, relativa aos indivíduos que já fizeram alguma tatuagem de carácter permanente. Foi colocada a questão no sentido de perceberem qual a probabilidade destes indivíduos se voltarem a tatuar e se considerariam fazer-lo em parte socialmente visível do seu corpo. Num total de 109 respondentes tatuados, sobressai na leitura dos dados recolhidos, o facto de 62,4% dos indivíduos, considerarem realizar uma nova tatuagem.

Quanto à possível futura escolha do local corporal para o fazer, 38,9% considera provável fazer-lo em parte visível do corpo, considerando 31,5% mesmo como muito provável.

Podemos pois constatar que as questões de índole profissional, não se afiguram como um entrave aos olhos dos indivíduos já tatuados, na hora de escolher do ponto de vista corporal, o local para novas tatuagens.

Gráfico 8- Indivíduos tatuados respondentes- probabilidade de tatuar novamente e em que parte do corpo



Estando este estudo centrado nas dinâmicas de recrutamento e seleção dos indivíduos tatuados, procurando compreender esta nova realidade social, importa igualmente compreender a realidade laboral dos respondentes ao questionário e se no seu local de trabalho têm colegas ostensivamente tatuados ou não, elaborando-se para tal uma questão orientada nesse sentido.

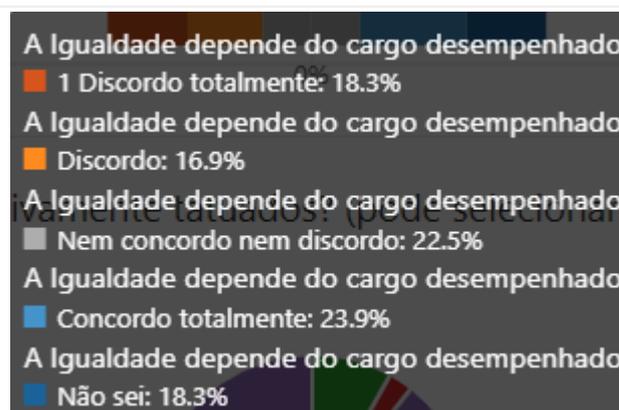
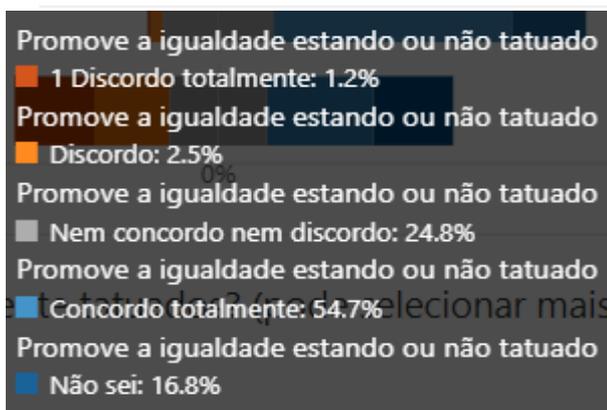
Gráfico 9- Existência ou não de indivíduos tatuados no local de trabalho



Conferindo 157 respondentes a esta questão, sobressai o facto dos valores entre a percepção de colegas tatuados de forma discreta e colegas tatuados de forma ostensiva no local de trabalho ser muito idêntica. A não existência de colegas tatuados (6%) ou desconhecimento relativamente aos colegas detentores de tatuagem (13%) representam apenas 19% do total de respondentes, refletindo hoje a nova realidade do mercado de trabalho, indo ao encontro da pertinência deste mesmo estudo.

Tendo em conta esta nova e crescente realidade, era fundamental entender a empresa ou organização para os quais trabalham os respondentes e se estas promovem a igualdade / mobilidade laboral, ou se dependerá do cargo ou função a desempenhar, constituindo a tatuagem um “entrave” à progressão na carreira profissional.

Gráfico 10- Promoção da igualdade no local de trabalho dos respondentes

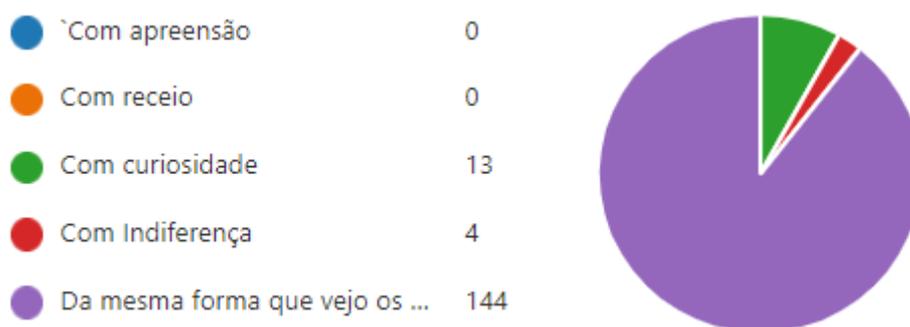


Destaca-se nesta questão 9 do inquérito por questionário, a elevada percentagem (54,7%) de indivíduos que percebe a empresa ou organização para as quais trabalha, como sendo promotora da igualdade entre indivíduos tatuados e não tatuados, não estabelecendo portanto diferenciação em termos profissionais ou de mobilização interna. Contudo, 23,9% dos respondentes afirma que essa mesma igualdade depende

do cargo ou função a desempenhar. Num estudo futuro, importaria compreender qual a tipologia de função ou cargo, aos quais o uso ostensivo da tatuagem pode constituir um entrave à progressão na carreira dentro dessas mesmas organizações.

Se a questão 9 procurava compreender a forma como os respondentes percecionam as políticas de equidade da sua entidade empregadora relativamente aos indivíduos tatuados, a questão 10 centrou-se nos indivíduos respondentes e na forma como estes veem os seus pares ostensivamente tatuados.

Gráfico 11- Reação dos respondentes perante colegas de trabalho ostensivamente tatuados



4.2 Análise das Entrevistas às Empresas de Recrutamento e Seleção

Importava neste conjunto de questões, partir do geral para o particular, procurando obter uma visão o mais ampla possível das políticas de recrutamento e seleção, no que diz respeito aos indivíduos tatuados. Como tal, a primeira questão centra-se na política interna de cada uma das empresas e da aprovação de candidatos com estas características. Fica bem patente, que a não existência de política específica relativamente ao uso da tatuagem por parte dos candidatos, é um traço comum às três empresas de recrutamento e seleção. A responsável da Kelly Services, refere que “a organização para a qual trabalho não dispõe de uma política relativa a este tema”: Refere ainda que a empresa “não considera a necessidade de regular esta questão, por

se tratar de uma opção pessoal e estilo próprio de cada indivíduo(..)aceitam-se candidatos pelo seu know-how, pela experiência profissional relevante para a função para as quais são recrutados” Também o responsável da Miachel Page remete para o facto da empresa não deter uma política específica relativa ao uso da tatuagem, referindo que *“aceitamos candidatos com ou sem tatuagem, sem restrições ao nível de género, religião, filiação partidária, orientação sexual, limitações físicas (ou cognitivas), etc”*

Também a Adecco no papel da sua responsável, refere que *“não existe qualquer norma relativa a tatuagens na empresa. Internamente temos vários colegas que possuem tatuagens não sendo este, naturalmente, um motivo de exclusão”*.

Nesta primeira questão, fica patente o facto de as empresas não possuírem políticas específicas que delimitem o acesso dos candidatos tatuados, procurando pelo contrário estabelecer políticas inclusivas.

A responsável da Adecco, refere ainda que *“no entanto, como realizamos recrutamentos para várias empresas clientes, estes mesmos clientes poderão ter algumas políticas às quais poderemos ter de nos adaptar”*, o que nos remete para a segunda questão da entrevista, se enquanto responsável de RH, contrata indivíduos ostensivamente tatuados, ou se esse critério fica a cargo da empresa cliente. Para esta responsável de RH, *“as tatuagens são, para mim, algo muito pessoal (...) claro que ao realizamos tatuagens temos de ter noção das consequências”* porque na realidade e no que respeita às empresas cliente, podem ser de facto um entrave à contratação, uma vez que *“as tatuagens no rosto ou zonas visíveis poderão ser sensíveis, principalmente quando se trata de posições de contacto com cliente. Por norma, deixamos um pouco ao critério dos nossos clientes”*. Já para a responsável da Kelly Services, desde que *“o candidato detenha perfil pessoal e profissional requisitado pelo cliente, será sempre considerado no processo”*, indo ao encontro da política estabelecida igualmente pela Miachel Page, onde para o seu responsável, será de contratar o indivíduo ostensivamente tatuado, se *“for elegível em termos técnicos, académicos, de experiência e perfil pessoal / comportamental”* Este referiu ainda que, se as empresas cliente estabelecerem estes critérios, *“nós transmitiremos que não faremos triagem com base nestes pressupostos específicos”* ficando patente a crescente preocupação com as políticas de inclusão.

Era de todo pertinente, nomeadamente através do guião de entrevista desenvolvido, obter informações concretas que permitissem ter uma visão em relação às empresas que solicitam serviços de recrutamento e seleção, de qual ou quais as condicionantes estabelecidas por estas, nomeadamente no que respeita a não aceitar candidatos ostensivamente tatuados. Nesta terceira questão, o responsável da Miachel Page referiu que *“em 14 anos de experiência profissional no mercado de Recrutamento e Seleção, nunca senti este tipo de discriminação / pressão por parte de clientes para qualquer posição”*. Sem uma referência temporal, no entanto, também a responsável da Kelly Services referiu que não têm recebido ofertas de empregos solicitadas por clientes que exponham este critério em específico, referindo o facto das empresas de recrutamento e seleção poderem efetivamente recusar trabalhar com empresas cliente que vão contra os princípios da inclusão e não discriminação, presentes na Constituição da Republica Portuguesa, referindo inclusivamente a importância de monitorizar estes clientes e processos, que possam eventualmente assentar em pressupostos discriminatórios. *“Temos a liberdade de recusar uma oferta com este tipo de interferência, atendendo ao facto de sermos uma empresa inclusiva e que ressalva elevados padrões de moral e ética. No âmbito do recrutamento que as nossas equipas realizam diariamente, o staff tem a plena noção dos nossos valores e nesse sentido criámos uma espécie de lupa às solicitações externas, que nos permitem monitorizar todos os processos, para que estejamos cientes que nenhum deles é trabalhado com base em fatores e critérios discriminatórios”*. Ainda relativamente a empresas clientes, a Adecco no papel da sua responsável, refere que há algumas empresas, ligadas a determinados sectores de atividade, nomeadamente os que envolvem contacto com o publico, revelam reservas na contratação sendo *“habitualmente, a área da banca e seguros, áreas por norma mais tradicionais, são reticentes a tatuagens em zonas visíveis. Já as áreas do IT, nomeadamente as software houses, não evidenciam qualquer reticência neste tema”*.

Era igualmente relevante, compreender se na hora de contratar, os responsáveis destas empresas de recrutamento e seleção, tinham em linha de conta o facto de o individuo estar tatuado ou se existiria uma correlação direta com a função a desempenhar. No seguimento da resposta à questão anterior, a responsável da Adecco voltou a frisar a questão dos sectores de atividade e o tipo de empresa cliente, como ponto fulcral na hora de sinalizar determinado candidato, referindo que *“depende muito da função a contratar bem como da tipologia de cliente (banca, seguros, indústria) e*

até mesmo do nosso interlocutor. Tratando-se de alguém mais tradicional, ou com mais idade, poderá não compreender a tatuagem como um gosto pessoal e prefere não avançar com o candidato, mesmo ele sendo extremamente válido". No que se refere à Kelly Services e à Miachel Page, ambos os responsáveis são perentórios em afirmar que esta é de facto uma "não questão", uma vez que não é sequer considerada na hora de contratar, deixando bem patente a importância da inclusão. Este último, reforça que, para além de não ser sequer um critério no momento de avaliação de uma possível candidatura, *"evoluímos bastante em termos de mentalidade de regulação deste tipo de características físicas, no processo de avaliação de candidaturas. Hoje, vivemos na era do Diversity & I inclusion. As empresas estão a levar muito a sério esta temática"*.

Fundamental, era igualmente compreender, de uma forma mais pessoal, como reagem perante o indivíduo ostensivamente tatuado, aquando da realização de uma entrevista de recrutamento e seleção, uma vez que esta mesma reação pode ditar ou não a contratação destes mesmos indivíduos.

Esta questão reuniu relativo consenso, tendo os responsáveis da Miachel Page e da Kelly Services referindo que a tatuagem faz parte do traço distintivo de cada indivíduo, e como tal não um elemento discriminatório no âmbito do recrutamento e seleção de candidatos, reagindo, segundo o responsável da Miachel Page *"perfeitamente normal, exatamente igual (e com o mesmo profissionalismo) que, perante um indivíduo que não tenha qualquer tatuagem"*. Apesar da responsável da Adecco, referir a título pessoal que *"não reage"* remetendo novamente para a questão do gosto pessoal, salientando que os indivíduos ostensivamente tatuados têm a percepção que isso poderá ter consequências a nível pessoal e profissional. *"Caso venha a contactar com alguém com tatuagens no rosto, por exemplo, farei essa menção ao nosso cliente no momento de envio de relatório de avaliação, deixando ao critério do mesmo a prossecução ou não do candidato no processo de recrutamento"*.

A última questão desta entrevista, vai precisamente ao encontro das possíveis consequências ao nível profissional, da utilização ostensiva da tatuagem. Interessava de facto compreender em que medida, na visão dos responsáveis pelas três organizações de recrutamento e seleção, a tatuagem condicionava o acesso / progressão na carreira.

Na opinião da responsável da Adecco, não será de todo um entrave à progressão na carreira, mas *"à entrada em alguns sectores de mercado, infelizmente, ainda acredito que sim"*, indo ao encontro do já anteriormente referido.

Na realidade, a tatuagem, o ato livre e determinado pelos indivíduos de se tatuarem ostensivamente, não define em absoluto a ética profissional dos mesmos. Na ótica da responsável da Kelly Services de facto, “ *a tatuagem, sejam ostensiva ou disfarçada, não define a qualidade profissional de um individuo. Já a tatuagem mental do preconceito pode ser um aspeto limitador a qualquer individuo que queira evoluir*”. Já para o responsável da Miachel Page, a tatuagem ostensiva “*não constitui qualquer barreira à progressão na carreira*”, reforçando a ideia já explicita anteriormente de que, “*são as competências, qualidades e motivações que influem na progressão profissional*”, em detrimento do facto de ser ou não portador de tatuagens ostensivas, colocando a tónica nos perfis e experiencias profissionais de cada individuo. Ressalta no entanto a importância da apresentação individual se adequar à função ou posição dentro das estruturas. “*A apresentação global do individuo deve adaptar-se à posição e organização. Mas a apresentação global do individuo é bem mais vasta que a existência de tatuagem ostensiva*”.

5. CONCLUSÕES

5.1 Considerações Gerais

O traço distintivo de qualquer organização, assenta hoje no que podemos denominar como "capital humano", na sua versatilidade, capacidade de adaptação e competências. Estas últimas não se podem evidentemente reduzir às "hard skills" aos conhecimentos técnicos e científico. As denominadas "soft skills", as atitudes e comportamentos, estão mais do que nunca presentes na hora de recrutar colaboradores.

Mas, se as gerações anteriores, Baby Boomers e Geração X, valorizavam a progressão na carreira e a estabilidade, as presentes gerações, Millennials e Geração Z, particularmente esta última, de perfeitos nativos digitais, constitui a geração mais instruída e simultaneamente com maior nível de autoexpressão, onde os traços identitários como a tatuagem, estão bem presentes.

Vista como um símbolo de marginalidade e rebeldia, a tatuagem saiu dos becos e portos de marinheiros, converteu-se e ganhou para si o estatuto de arte, profissionalizou-se e remeteu-se a novos contextos sociais e profissionais, desconstruindo quase por completo a imagem construída no passado.

O presente trabalho de investigação, teve como objetivo, diagnosticar em que medida a tatuagem se revela condicionante (ou não) à contratação do trabalhador, por parte das empresas de recrutamento e seleção, sendo o maior contributo deste estudo, o conhecimento e reflexão, no que respeita às políticas de recrutamento e seleção do trabalhador tatuado, contribuindo assim para a desconstrução desta realidade social. Procurou-se através do inquérito por questionário desenvolvido e aplicado na rede social LinkedIn, analisar e compreender como é visto pelos seus pares o indivíduo tatuado no mercado de trabalho. Revelador desta nova realidade, 59% do total de 163 participantes respondentes, são portadores de tatuagem, o que espelha bem o crescente fenómeno, salientando que apenas 3% afirmou não pretender realizar nunca qualquer tipo de modificação corporal desta natureza.

Relevante para o estudo, foi abordar a localização corporal da tatuagem ou tatuagens e se ocorreriam motivações pessoais ou profissionais na base desta escolha, sobressaindo que, 63% dos indivíduos as apresentem em locais do corpo visíveis socialmente, como antebraço, mãos, pescoço, etc. e apenas 20%, a terem optado por fazer as tatuagens em local não visível socialmente, enunciando preocupações de ordem profissional, o que de alguma forma é elucidativo de uma maior abertura, ainda que com algumas reservas, nomeadamente em mercados ou indústrias mais conservadoras.

Revelador da abrangência e amplitude desta nova realidade, particularmente no mercado laboral, é a reação dos respondentes perante colegas de trabalho ostensivamente tatuados, em que 144 dos 163 respondentes afirma ver os seus pares profissionais, exatamente da mesma forma, que aqueles que o não estão, sendo revelador da equidade e igualdade que se vai estabelecendo.

Por outro lado, importava “medir o pulso” do lado das entidades empregadoras, se essa igualdade faz eco na política de recrutamento e seleção das empresas de recursos humanos e quais as implicações que a modificação corporal pode eventualmente ter na progressão de carreira. Através das entrevistas realizadas aos responsáveis de três das maiores empresas a operar em Portugal, sobressai de facto a igualdade e o compromisso com a inclusão. Não sendo por parte das empresas de recrutamento um elemento discriminatório *per se*, mas há o reconhecimento de que em determinados sectores de atividade, mais tradicionais e conservadores, de colarinho branco ou atendimento direto ao público, a tatuagem pode ainda ser um entrave à contratação ou progressão na carreira.

É de destacar o compromisso que os responsáveis das três empresas respondentes, denotam para com a inclusão, recusando em alguns casos, trabalhar com empresas cliente que não demonstrem essa mesma preocupação e grau de comprometimento para com a integração e inclusão, recusando qualquer tipo de discriminação que possa eventualmente existir, assumindo que vivemos hoje na era do *diversity & inclusion* e que as empresas estão comprometidas com essas políticas. Importa ainda referir, que nenhuma das três empresas representadas neste estudo, possui qualquer tipo de política referente à utilização de tatuagem por parte dos indivíduos candidatos, considerando inclusivamente que se trata de uma matéria que não carece de

ser regulada, por ser um elemento individual distintivo, residindo a preocupação inerente, sim, com as capacidades profissionais, experiência e *know how* desses mesmos candidatos, devendo o mercado de trabalho ter em consideração a competência e profissionalismo dos indivíduos e não a aparência física, que não se remete obviamente apenas ao aspeto da tatuagem ostensiva.

Este trabalho de investigação, procura contribuir para o debate sobre a temática que envolve o recrutamento e a progressão na carreira, de indivíduos ostensivamente tatuados, procurando desconstruir e desmitificar o estigma historicamente associado a esses indivíduos ou grupos.

5.2 Limitações ao Estudo

A principal limitação ao estudo, prende-se com o tema da investigação em si mesmo e a parca produção literária em torno da investigação de fenómenos sociais ditos "marginais". A segunda limitação identificada, é referente à composição da amostra do inquérito por questionário, uma vez que, tendo sido realizado via plataforma Linkdin, não permitiu obter resultados conclusivos relativamente a aspetos como a idade, sexo não permitindo conhecer a origem da amostra nem caracterizar de forma mais exaustiva os respondentes.

5.3 Indicações e Investigação Futura

Tendo em conta o fenómeno crescente da tatuagem e a mudança de paradigma, passando da marginalidade ao estatuto de arte, refletido no aumento generalizado de indivíduos tatuados no mercado de trabalho e tendo em conta a praticamente inexistente produção literária em torno do tema, particularmente no que respeita a toda a *praxis* em torno dos recursos humanos, sugere-se a realização de um estudo de maior amplitude e abrangência, recorrendo a amostras mais representativas, por forma a se obter uma visão detalhada desta realidade em Portugal.

Sugere-se igualmente o recurso a amostras equitativas e representativas de género por forma a obter uma visão mais ampla do fenómeno.

Importaria igualmente realizar um estudo mais alargado junto das empresas de recrutamento e seleção a operar em Portugal, contribuindo uma maior perceção do fenómeno da tatuagem enquanto processo de modificação corporal e que impacto pode eventualmente ter no ambiente corporativo, nomeadamente nas empresas de cariz mais conservador.

BIBLIOGRAFIA

Constituição da Republica Portuguesa, Edição Académica , 6ª Edição, Porto: Porto Editora

Aitken-Smith, Trent. (2016) *The Tattoo Dictionary – An A to Z Guide to the Secret Language of Tattoos*. London: Mitchell Beazley Publishers

Armstrong, Michael (2006). *Armstrong's Handbook Of human Resouce Management Practrice*. 11.ª Edição, Saxon Graphics Ltd. Derby, London and Philadelphia PA

Bogdan, Robert & Bklen, Sari (1994) *Investigação Qualitativa em Educação*, Porto: Porto Editora.

Borel, France (1992) *Le Vêtement Incarné- Les Métamorphoses du Corps*: Calmann-Lévy

Brejon, Moysés (1968) *Recursos Humanos, Ensino Técnico e Desenvolvimento*, Biblioteca Pioneira de Ciências Sociais, São Paulo: Livraria Pioneira

Caetano, António, Vala, Jorge (2007) *Gestão de Recursos Humanos- Contextos, Processos e Técnicas*, 3ª Edição, Lisboa: Editora RH

Carmo, Hermano, Ferreira, Manuela Maleiro (2008) *Metodologia da Investigação: Guia para autoaprendizagem* 2.ª Edição Universidade Aberta Lisboa, retirado de https://www.academia.edu/17585183/Metodologia_da_Investiga%C3%A7%C3%A3o em 22-11-2021

Caruchet, William, (1995) *Le tatouage ou le corps sans honte*. Paris: Éditions Séguier

Cascão, Ferreira, (2014) *Gestão de Competências, do Conhecimento e do Talento*, 1ª Edição, Lisboa: Edições Silabo

Coutinho, Clara (2015) *Metodologias de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática*, Coimbra: Editora Almedina.

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., Marques, C., Gomes, J. (2020). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*, 3ª Edição, Lisboa: Edições Sílabo

Ducket, M.W. (1867). *Dictionaire de la Conversation el la Lecture*. Libraire de Firmin Didot Frère, retirado de <https://books.google.pt> , em 10-02-2021

Duarte, Rosália (2004) Entrevistas em Pesquisas Qualitativas. *Educar*, n. 24, p. 213-225, retirado de <http://www.scielo.br/pdf/er/n24/n24a11.pdf> em 21-05-2018

Ferreira, Vítor (2008), *Marcas que Demarcam- Tatuagem, Body Piercing e Culturas Juvenis*, Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa

Gonçalves, S., Palma, P. & Lopes, M. (2021), *Encruzilhadas e Desafios da GRH*, Lisboa: Edições Sílabo

JOHNSON, B. (2002) - In AERA Division D: Measurement and Research Methodology Forum [online]. Southalabama, Nov. 19. Available from internet: . Consultado a 15 /10/2021

Lacassane, Alexandre; Le Blond; Lucas (2012) *Tatuajes de Criminales y Prostitutas*, Madrid: Errata Naturae Editores.

Le Breton, David. (2008) *Adeus ao Corpo: Antropologia e Sociedade*. São Paulo: Editora Papirus.

Le Breton, David. (2004) *Sinais de Identidade: tatuagens, piercings e outras marcas corporais*. Lisboa: Editora Miósotis.

Lombroso, Cesare (2007) *O Homem Delinquente, Coleção Fundamentos de Direito*, São Paulo: Editora Icone.

Marquetti, Flavia & Funari, Pedro. (2005). São Paulo: Intermeios- Casa de Artes e Livros.

Matias, Alvaro & Sardinha Rau (2008) *Avanços em Economia e Gestão do Turismo*, Lisboa: Instituto Piaget.

Moura, Estevão de, (2000). *Gestão dos Recursos Humanos* Influências e determinantes do Desempenho, 1.ª Edição. Lisboa: Edições Silabo.

Moura, Estêvão de, (2004). *Manual de Gestão de Pessoas*, 1.ª Edição. Lisboa: Edições Silabo.

Morse, Janice (2007) *Aspetos Essenciais de Metodologia de Investigação Qualitativa*, Coimbra: Formasau.

Parry, Albert (2006) *Secrets of a Strange Art*, LSC Communicaions, EUA

Peixoto, Rocha (1893) *A Tatuagem em Portugal*, in Revista de Sciencias Naturaes e Sociaes. Porto: Sociedade Carlos Ribeiro.

Pew Research Center (2010). *Millennials- A Portrait of Generation Next* , p.64, 65, retirado de <https://www.pewresearch.org/social-trends/2010/02/24/millennials-confident-connected-open-to-change/>), em 05-04-2021

Pires, Beatriz (2005), *O Corpo Como Suporte da Arte*, São Paulo: Editora Senac

Quivy, Raymond, Campenhoudt, Luc Van (1992) *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa: Edições Gradiva

Silva, Tomaz Tadeu et all, (2000) *Identidade e Diferença*, Petropolis: Editora Vozes

Silva, Vítor, (2018) *Dicionário de Gestão de Recursos Humanos*, 1ª Edição, Lisboa: Edições Silabo

Smith-Aitken, Trent, (2016) *The Tattoo Dictionary – A to Z Guide to the Secret Language of Tattoos*, London: Achette UK Company

Sousa, M, Duarte, T, Sanches, P, Gomes, J, (2012) *Gestão de Recursos Humanos- Métodos e Práticas*, Lisboa: Lidel Edições Técnicas.

Sousa, Gonçalo (2005) *Metodologia da Investigação, Redação e Apresentação de Trabalhos Científicos*, 3ª edição. Lisboa: Civilização Editora

Valéry, Paul (1933) *l'idee Fixe ou Deux Hommes a la Mer*, Edição Galimard

Veloso, Ana Luísa de Oliveira Marques. (2007). *O Impacto da Gestão de Recursos Humanos na Performance Organizacional*. Braga: Universidade do Minho. (Tese de Doutoramento),p.80, retirado de <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/7703> em 10-11-2021

ANEXOS

Anexo I

Despacho n.º 10654/2021 - Primeira alteração ao Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana (Despacho n.º 10393/2010) em aditamento, artigo 46º-A, relativo aos adornos e arte corporal (tatuagem).

Leitura Despacho n.º 10393/2010 ponto 11 do Artigo 46º

11 — Aos militares masculinos, quando uniformizados, não é permitido o uso de fios que sejam visíveis, de pulseiras e de anéis que, pela sua quantidade ou dimensão, ponham em causa a discrição própria do atavio militar, nem o uso de brincos, “piercings”, tatuagens ou outras formas de arte corporal que sejam visíveis. As unhas devem apresentar-

Aditamento Despacho n.º 10654/2021 pontos, 5, 6 e 9 do Artigo 46º-A

5 — Aos militares masculinos, quando uniformizados, não é permitido o uso de fios que sejam visíveis, de pulseiras e de anéis que, pela sua quantidade ou dimensão, ponham em causa a discrição própria do atavio militar, nem o uso de brincos, piercings, tatuagens ou outras formas de arte corporal abaixo da linha do cotovelo, no pescoço e cabeça.

6 — Aos militares femininos, quando uniformizados, não é permitido o uso de fios que sejam visíveis, de pulseiras e de anéis que, pela sua quantidade ou dimensão, ponham em causa a discrição própria do atavio militar, nem o uso visível de piercings, tatuagens ou outras formas de arte corporal abaixo da linha do cotovelo, no pescoço e cabeça. É permitido o uso de brincos iguais sem penden-

9 — São expressamente proibidos em qualquer parte do corpo os adornos e as tatuagens que ponham em causa o prestígio e a imagem da Guarda, que ponham em causa a ordem, a disciplina, a moral e a coesão e, nomeadamente, contenham símbolos, palavras ou desenhos de natureza partidária, extremista, sexista, rracica ou de incentivo à violência.

Anexo II

Aviso n.º 10201-A/2022 – Procedimento Concursal PSP para Admissão ao Curso de Formação de Agentes



ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Polícia de Segurança Pública

Direção Nacional

Aviso n.º 10201-A/2022

Sumário: Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento para a admissão ao Curso de Formação de Agentes (CFA), destinado ao ingresso na carreira de agentes de polícia e da banda de música da Polícia de Segurança Pública (PSP).

15.3 — Tatuagens e alterações corporais voluntárias

- a) São avaliadas as tatuagens existentes e outras formas de modificação corporal;
- b) São proibidas tatuagens nas mãos até à linha do pulso, no pescoço e cabeça, quando visíveis fazendo uso do uniforme;
- c) São proibidas, em qualquer parte do corpo as tatuagens que, nomeadamente, contenham símbolos, palavras ou desenhos de natureza partidária, extremista, rácica ou de incentivo à violência, a saber:

(1) Partidários/políticos: os adornos ou tatuagens representativas de organizações ou movimentos partidários, frases, *slogans* ou iconografia de carácter partidário ou político;

(2) Extremistas: os adornos ou tatuagens afiliados, descritivos ou simbólicos de filosofias, organizações ou atividades extremistas que identifiquem filosofias, grupos ou atividades que promovam o ódio ou a intolerância racial, de género ou étnica, defendam ou pratiquem a discriminação com base na raça, cor da pele, género, etnia, religião ou nacionalidade e encorajem a violência ou outros meios ilícitos de privação dos cidadãos dos seus direitos salvaguardados pela Lei.

d) São excluídos os candidatos que possuam tatuagens nos termos da alínea b) do presente número, exceto se os candidatos manifestarem formalmente a intenção de as remover e essa remoção ocorra, impreterivelmente, até final do concurso.

e) São excluídos os candidatos que possuam tatuagens nos termos da alínea c) do presente número.

Anexo III

Guião entrevista empresas de Recrutamento e Seleção.

“Tatuagem ostensiva e mercado de trabalho”

A tatuagem é uma arte milenar, mas é igualmente hoje um fenómeno social crescente e uma realidade cada vez mais presente em todos os sectores de atividade. Apesar da alteração do *status* da tatuagem, elevadas à categoria de arte, graças em parte à crescente profissionalização do tatuador, é ainda vista como disruptiva, marginal, podendo constituir-se *per se* como uma barreira na hora de recrutar ou contratar um trabalhador.

Integrada no estudo “Recrutamento e Seleção do Trabalhador Tatuado em Portugal”, que me encontro a desenvolver no âmbito da tese de Mestrado em Gestão- área de especialização de Recursos Humanos, ministrado pela Universidade de Évora, esta entrevista junto das principais empresas de Recrutamento e Seleção, visa contribuir para uma maior compreensão do fenómeno crescente da tatuagem permanente em Portugal e quais as implicações desta escolha pessoal, na vida profissional.

A organização para a qual trabalha possui uma política relativa ao uso da tatuagem? Aceita apenas candidatos sem tatuagem ou com tatuagem em locais não visíveis do corpo?

Enquanto responsável de RH, contrata indivíduos ostensivamente tatuados? Ou deixa esse critério à empresa cliente?

Ainda relativamente a empresas clientes, há alguma (s) que deixem claro não pretender aceitar candidatos tatuados?

Na hora de contratar, tem em linha de conta o facto de o individuo estar tatuado? Ou depende da função a desempenhar?

Quando realiza uma entrevista de recrutamento e seleção, como reage perante o individuo ostensivamente tatuado?

Considera que a tatuagem ostensiva possa constituir uma barreira à progressão na carreira dos indivíduos?

Obrigado

pela

atenção.

Filipe Pastor

Anexo IV

Matriz de análise de conteúdo das entrevistas.

TEMA	CATEGORIAS	SUB-CATEGORIAS	INDICADORES/ UNIDADES DE CONTEXTO	UNIDADES DE REGISTRO
Política da Empresa de Recrutamento e Seleção, relativamente aos candidatos tatuados	Empresa possui política particular em relação ao tema	Identificação dos candidatos ostensivamente tatuados	Condicionante ou não à contratação	“Políticas específicas em relação aos indivíduos tatuados”
	Empresa não possui política clara em relação ao tema	Novos contextos socioprofissionais	Alteração <i>status</i> da tatuagem (meios de comunicação, artistas, músicos, futebolistas, etc)	“Novos perfis de colaboradores”
		Formação académica dos candidatos	Evidente aumento do número de indivíduos tatuados	
		Experiência profissional dos candidatos	Foco no capital humano	“Sector de atividade ou cargo a desempenhar”
		Depende do setor de atividade /função a desempenhar	Tipologia da função a desempenhar	

Política da empresa cliente, quanto ao recrutamento de trabalhadores / colaboradores tatuados	Aceita candidatos tatuados	Novo perfil de colaboradores	Diversidade e cultura organizacional	“Compromisso com a diversidade e inclusão”
		Compromisso com a diversidade e inclusão	Vantagem competitiva em profissões consideradas “modernas”	
		Evidente aumento do número de indivíduos tatuados	Importância da formação e experiência profissional em detrimento do aspeto exterior	“Categorização profissional”
		Categoria profissional / função a desempenhar	Emprego de “colarinho branco” ou “colarinho azul”	
	Não aceita candidatos tatuados (fator de eliminação)	Condiciona ou não a progressão na carreira	Igualdade de acesso e/ ou mobilidade interna	“Imagem corporativa”
		Imagem do colaborador reflete a imagem da organização que representa	Não reflete a ética ou valores da empresa	
		Sector de atividade da empresa / organização	Imagem descuidada, pouco credível	

Matriz de análise de conteúdo – entrevista empresas de recrutamento e seleção

Anexo V

Pré-teste Questionário aplicado via Linkdin.

Relatório de validação de pré-teste / Questionário

“ Tatuagem ostensiva e mercado de trabalho”

Este relatório de validação do pré-teste, integra o estudo denominado “Recrutamento e Seleção do Trabalhador tatuado em Portugal”, que estou a desenvolver no âmbito da tese de Mestrado em Gestão- área de especialização de Recursos Humanos, ministrado pela Universidade de Évora, e visa contribuir para uma maior compreensão do fenómeno crescente da tatuagem permanente em Portugal e quais as implicações desta escolha pessoal, na vida profissional. Por forma a validar o questionário solicita-se que nos possa fazer um relatório sobre o mesmo, participando neste pré-teste, respondendo às seguintes 5 questões adicionalmente.

Como considera o tempo de resposta ao questionário?

Questionário bastante rápido de ser respondido.

As questões são claras e objetivas?

Sim, as questões são claras e objetivas.

Durante as respostas, surgiram dúvidas na compreensão das mesmas?

Nenhumas dúvidas, perguntas muito claras.

Considera que existe alguma questão pertinente em falta? Qual?

Por exemplo se o trabalhador já se sentir ameaçado por parte da entidade patronal, por ter tatuagens.

Que sugestão (ões) daria para complementar este inquérito?

No meu ponto de vista está simples, rápido e objetivo. Não adicionava mais nada.

Obrigado.

