

**FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQUISAS EM
CONTABILIDADE, ECONOMIA E FINANÇAS – FUCAPE**

GIACOMINA POSSATTI LEPAUS

**A RELAÇÃO ENTRE A DISCRIMINAÇÃO PERCEBIDA E A
SATISFAÇÃO NO TRABALHO: Um estudo com funcionários LGBT**

**VITÓRIA
2016**

GIACOMINA POSSATTI LEPAUS

**A RELAÇÃO ENTRE A DISCRIMINAÇÃO PERCEBIDA E A
SATISFAÇÃO NO TRABALHO: Um estudo com funcionários LGBT**

Dissertação apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), como requisito parcial para obtenção de título de Mestre em Administração de Empresas.

Orientador: Prof. Dr. Aridelmo José
Campanharo Teixeira

**VITÓRIA
2016**

GIACOMINA POSSATTI LEPAUS

**A RELAÇÃO ENTRE A DISCRIMINAÇÃO PERCEBIDA E A SATISFAÇÃO NO
TRABALHO: Um estudo com funcionários LGBT**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), como requisito parcial para obtenção de título de Mestre em Administração, na área de concentração: Estratégia e Governança Público Privada.

Aprovada em 08 de agosto de 2016.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr ARIDELMO JOSÉ CAMPANHARO TEIXEIRA
FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQUISAS EM CONTABILIDADE,
ECONOMIA E FINANÇAS – FUCAPE.

Prof. Dr BRUNO FELIX
FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQUISAS EM CONTABILIDADE,
ECONOMIA E FINANÇAS – FUCAPE.

Profa. Dra. MARCIA JULIANA D'ANGELO
FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQUISAS EM CONTABILIDADE,
ECONOMIA E FINANÇAS – FUCAPE.

**VITÓRIA
2016**

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela vida e força concedida para chegar até aqui.

À família, por todo o apoio durante esta trajetória.

À Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação – PRPPG, por todo suporte, apoio e preocupação com a formação dos servidores e pela oportunidade enriquecedora como pessoa e como profissional.

Ao Campus Itapina, por todo o incentivo e contribuições com o fornecimento de dados durante todo o curso.

Aos professores da FUCAPE, por todo o conhecimento repassado e pelo respeito aos alunos.

Ao orientador, professor Doutor Aridelmo José Campanharo Teixeira, pelas suas recomendações e orientações, essenciais para a realização deste trabalho.

Aos funcionários da FUCAPE, por toda a atenção e todo o profissionalismo.

Aos colegas do mestrado, em especial à Adriana Ribeiro Menegassi, pelos momentos de convivência, diálogos, parcerias e risos.

À Larissa Torezani Broetto, por toda ajuda na tradução dos textos da língua inglesa.

Aos respondentes da pesquisa, por terem contribuído para a realização deste trabalho.

A todos que contribuíram, de forma direta ou indireta, para que eu pudesse conquistar mais uma etapa em minha vida.

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo verificar a relação entre a discriminação percebida e a satisfação no trabalho dos funcionários LGBT. Para alcançar esse objetivo realizou-se uma pesquisa quantitativa, descritiva e com corte transversal. Participaram da pesquisa 176 funcionários das regiões Sudeste, Sul, Centro-Oeste e Nordeste do País. O instrumento aplicado foi um questionário composto pelas escalas da discriminação percebida no local de trabalho - WPDI e da Satisfação no Trabalho – EST. Os dados foram coletados no período de novembro a dezembro 2015 e foram analisados por meio da caracterização e análise da amostra, da regressão e, posteriormente, de testes de comparação de médias. De um modo geral, os resultados evidenciaram que os Funcionários LGBT que percebem discriminação no local de trabalho relatam menores níveis de satisfação no trabalho. Esses resultados sugerem que, funcionários LGBT femininos, não brancos e de instituições públicas percebem os maiores níveis de discriminação, quando comparados aos funcionários LGBT masculinos, brancos e de instituições privadas. O estudo apresenta algumas limitações e sugestões para pesquisas futuras e para a prática.

Palavras-chave: Orientação Sexual, Discriminação no Trabalho; Satisfação no Trabalho.

ABSTRACT

This study aims to determine verify the relationship between the perceived discrimination and the job satisfaction of LGBT employees. To achieve this goal we carried out a quantitative, descriptive and cross-sectional research. The participants were 176 employees in the Southeast, South, Midwest and Northeast regions of the country. The instrument used was a questionnaire composed of the scales of perceived discrimination in the workplace - WPDI and Job Satisfaction - EST. Data were collected in the period from November to December 2015 and were analysed through a characterization and sample analysis and regression and, subsequent, the mean comparison test. In general, the test results showed that the LGBT employees that perceive discrimination in the workplace report lower levels job satisfaction in work. This results suggest that, female, non-white, LGBT employees and from public institutions notice higher levels of discrimination, when compared to male, white employees and from private institutions. The study has some limitations and suggestions for future research and for practice.

Keywords: Sexual Orientation, Discrimination at Work; Job Satisfaction.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1 GESTÃO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES NO CONTEXTO LGBT	11
2.2 DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO	14
2.3 SATISFAÇÃO NO TRABALHO	20
2.4 HIPÓTESES	23
3 METODOLOGIA	29
4 ANÁLISE DOS DADOS	34
5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	41
6 CONCLUSÃO	44
7 REFERÊNCIAS.....	46
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO	53

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

As organizações apresentam uma diversidade de força de trabalho, tais como, a idade, o gênero, a nacionalidade, a etnia, a religião, a orientação sexual e as deficiências (VAN HOYE; LIEVENS, 2003; OZEREN, 2014). Compreende-se, por diversidade, o afastamento da identidade do homem branco, heterossexual e sem deficiências (NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014). Assim, os indivíduos gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros (GLBT) muitas vezes, enfrentam desafios na sociedade e nas organizações (OZEREN, 2014).

Na literatura internacional, vários pesquisadores identificaram a presença de tratamento discriminatório no ambiente de trabalho, a saber, diferenças salariais (ALLEGRETTO; ARTHUR, 2001; AHMED; ANDERSSON; HAMMARSTEDT, 2011; LAURENT; MIHOUBI, 2012), ocupação (ELMSLIE; TEBALDI, 2007) e dificuldades em manter-se no emprego (BADGETT et al., 2007).

No Brasil, os estudos relataram que funcionários LGBT vivenciam práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, tais como, situações constrangedoras, assédio moral, humor e da informalidade (MACIEL et al., 2008; IRIGARAY; FREITAS, 2011; IRIGARAY; SARAIVA; DE PÁDUA CARRIERI, 2010; IRIGARAY; FREITAS, 2013).

Nesse contexto, Ragins e Cornwell (2001) testaram um modelo de percepção da discriminação por orientação sexual em funcionários gays e lésbicas, e os resultados indicaram que a discriminação percebida estava associada com atitudes negativas de trabalho, tal como a queda do nível de satisfação no trabalho. Ragins e Cornwell (2001) sugerem replicar o estudo em profissionais de diferentes níveis de

qualificação, a ampliação da amostra no que diz respeito aos funcionários bissexuais e a inclusão de transgêneros.

Ainda, Drydakis (2015) realizou estudo sobre a relação entre a orientação sexual e a satisfação no trabalho, considerando funcionários heterossexuais e homossexuais. Os resultados indicaram que gays e lésbicas encontram-se menos satisfeitos no trabalho, de acordo com as medidas de pagamento total, perspectiva de promoção, respeito recebido pelo supervisor e satisfação total no trabalho (DRYDAKIS, 2015). A partir dos achados, Drydakis (2015) sugere novos estudos com uma abordagem transversal e reforça a necessidade de mais pesquisas nessa área.

Entretanto, os alguns funcionários homossexuais masculinos de bancos públicos e privados acreditam que não são discriminados (GARCIA; DE SOUZA, 2010). Registra-se ainda, a pesquisa de Santos (2015) que indicou que o homossexual masculino, devido sua competência profissional e desempenho no ambiente organizacional, recebe promoção.

Em outras palavras, a remuneração, as condições de trabalho, os colegas e supervisores e a perspectiva de carreira afetam o nível de satisfação no trabalho (DUGGUH; AYAGA, 2014).

Este estudo insere-se no contexto de investigação da discriminação e da satisfação no trabalho. Dessa forma, é proposto o seguinte problema de pesquisa: Qual é a relação entre a discriminação percebida e a satisfação no trabalho dos funcionários LGBT?

Com o objetivo de responder ao problema de pesquisa previamente citado, este estudo teve o propósito de verificar a relação entre a discriminação percebida e a satisfação no trabalho dos funcionários LGBT. Não obstante o objetivo geral, este

trabalho ainda tem como objetivo específico, avaliar os níveis de discriminação percebida entre diferentes categorias.

No Brasil, apesar do aumento nos estudos sobre identidade sexual nas organizações, a homossexualidade, estes são iniciantes, por isso se faz necessário recorrer a artigos estrangeiros (Torma, 2013). Os estudos consideram as questões da homofobia, violência e masculinidade hegemônicas, e indicaram a escassez de pesquisas relacionadas ao tema satisfação no trabalho (CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014). Além disso, o homossexual masculino é estudado com maior frequência, o que sugere novos estudos com funcionários homossexuais femininos, travestis e transexuais (CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014).

Os resultados deste estudo contribuem com a produção de conhecimentos relacionados à gestão de pessoas, no que se refere aos funcionários LGBT, assim como o conhecimento das relações entre a discriminação e a satisfação no trabalho e a apresentação de resultados, que possam apontar e, possivelmente, reduzir as causas da insatisfação e, por fim, melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida dos funcionários.

Além desta introdução, este estudo está organizado da seguinte forma: no referencial teórico, apresentam-se a gestão da diversidade nas organizações no contexto LGBT, a discriminação no trabalho, a satisfação no trabalho e as hipóteses que associam discriminação no trabalho e satisfação no trabalho. Em seguida, são apresentadas as considerações metodológicas, a análise dos dados e discussão dos resultados. Por fim, a conclusão do estudo.

Capítulo 2

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GESTÃO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES NO CONTEXTO LGBT

A Heterogeneidade populacional é um fenômeno mundial, isto é, torna-se cada vez mais presente na sociedade e nos espaços organizacionais (PEREIRA; HANASHIRO, 2010). A Diversidade nas organizações aborda as diferentes características biográficas do indivíduo, tais como o gênero, a idade, a raça, a etnia, a orientação sexual, a religião, os portadores de deficiências e a estabilidade no emprego (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p.46). Somam-se as habilidades intelectuais e físicas do indivíduo (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p.48). A diversidade de mão de obra nas organizações traz benefícios, a saber, o incentivo à criatividade dos empregados e contribuição para melhorias no processo decisório da empresa (IRIGARAY; FREITAS, 2011).

O tema diversidade sexual é assunto importante e abrange aspectos, como políticas de diversidade, satisfação e bem-estar no trabalho (NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014). Reflete-se, como gestão da diversidade nas organizações, a possível inclusão de minorias consideradas "diferentes", ou seja, as minorias sexuais, em que se destacam os gays, as lésbicas, os bissexuais, os travestis e os transexuais (NETO; SARAIVA, 2015).

Estudo realizado por Fleury (2000), sobre gestão da diversidade em equipes no Brasil, identificou que, na área têxtil, o conceito de diversidade abordou o respeito pelas diferenças, e a prática de diversidade aconteceu por meio de programa com a inclusão dos temas sobre raça, gênero e homossexualidade. Já na área de

cosméticos, esse conceito representa uma força de trabalho diversificada, além de apresentar uma vantagem competitiva, e as práticas se deram por meio de políticas de recrutamento visando a uma força de trabalho diversificada e pelo desenvolvimento de oportunidades de carreira para todos os funcionários (FLEURY, 2000). Assim, a aplicação efetiva de programa de gestão da diversidade apresenta vantagens competitivas, tais como o aumento do nível de comprometimento, a retenção de talentos, a criatividade e a inovação (PINHEIRO; GOIS, 2013). A presença de políticas e práticas organizacionais que apoiam e valorizam a diversidade reflete em atitudes positivas de trabalho nos funcionários (RAGINS; CORNWELL, 2001).

No Brasil, há ausência da abordagem do tema diversidade nas escolas de administração, e existe a necessidade de integrar esse espaço com o cotidiano (PINHEIRO; GOIS, 2013). No ambiente organizacional, vale lembrar que, no passado, a questão da sexualidade era um aspecto privado do cidadão (PINHEIRO; GOIS, 2013). Soma-se a esse fato a não relevância do tema na definição das estratégias organizacionais (PINHEIRO; GOIS, 2013). Os valores filosóficos e culturais das organizações realçam a classificação homossexual e heterossexual (GARCIA; DE SOUZA, 2010). Posto que, as mudanças nesses valores podem ajudar na eliminação da discriminação (GARCIA; DE SOUZA, 2010).

A gestão eficaz da diversidade reconhece que o funcionário possui uma variedade de habilidades, competências e ideias (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p.38), soma-se a esse fato, a conscientização de todos, no que diz respeito às necessidades e diferenças dos outros, para a eliminação das formas de discriminação (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p.53). O papel do empregador é proporcionar um ambiente saudável, ofertar tratamento igualitário, de forma a

respeitar direitos e a personalidade de cada trabalhador (MEDEIROS, 2007).

Há uma complexidade no gerenciamento da diversidade, por parte dos gestores, a dificuldade na identificação de diferentes identidades, demandas e atendimento (PINHEIRO; GOIS, 2013). Além da limitação do funcionário em assumir sua condição para si e para a sociedade (PINHEIRO; GOIS, 2013). Assim, os líderes organizacionais têm como desafio, a gestão bem sucedida dessa força de trabalho (PEREIRA; HANASHIRO, 2010). Os relatos das mulheres homossexuais trazem à tona os aspectos relacionados à cultura local, aos colegas de trabalho abertos às diferenças e à presença da política de diversidade na empresa, os quais influenciam a percepção dos homossexuais quanto à discriminação por orientação sexual (IRIGARAY; FREITAS, 2011).

Apesar disso, no estudo de Costa, De Oliveira e Nogueira (2010), alguns participantes relatam, em seus discursos, que nunca perceberam qualquer tipo de discriminação nas organizações. Assim como, a pesquisa de Santos (2015) indicou a boa interação entre chefe e subordinados, e citou os investimentos da organização para com o funcionário e a delegação de autonomia.

No contexto social, os indivíduos LGBT sofrem com preconceitos e discriminações, fato que os torna excluídos da sociedade. A pesquisa Neto et al., (2014) indicou que, na vivência social, homossexuais não recebem aceitação dos pais em razão de sua condição, ao passo que a Igreja impõe um modelo de vida. Soma-se a esses fatos, o relato da lésbica evangélica, no estudo de Irigaray e Freitas (2011), que reforça a dificuldade em harmonizar os relacionamentos afetivos com a vida familiar e no convívio social, inclusive na igreja. Convém evidenciar que os travestis sofrem agressões físicas, manifestadas por meio de objetos, a saber,

latas, pedras e garrafas, e xingamentos, conforme aponta o estudo de Neto et al.,(2014).

Os indivíduos homossexuais e bissexuais tornam-se estigmatizados pela sociedade, e sua orientação sexual é considerada desvio de conduta moral (IRIGARAY; FREITAS, 2011). As pesquisas realizadas demonstram a presença da discriminação e das desigualdades por parte da sociedade contra os indivíduos gays, lésbicas e bissexuais (VAN DER STAR; BRÄNSTRÖM, 2015).

Reforça-se a necessidade de parcerias entre as Universidades, os grupos de pesquisa e o poder público para apoiar os esforços voltados para o respeito à diversidade e ao indivíduo (SIQUEIRA et al., 2009). Importante reconhecer o papel da academia, de forma a compreender a realidade da minoria, assim como das empresas, quanto à elaboração e implementação de políticas e práticas organizacionais, e da sociedade, o de reconhecer a cidadania (IRIGARAY; FREITAS, 2013).

2.2 DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Estudo no Campo dos Direitos Humanos com os temas preconceito e discriminação em oposição aos homossexuais, bissexuais, travestis e transexuais demonstra a correlação entre os termos preconceito e discriminação (RIOS, 2007). O preconceito designa-se através das percepções mentais negativas, e a discriminação se demonstra por meio da efetivação do plano concreto do convívio social (RIOS, 2007). Como resultado, acarreta as transgressões aos direitos dos indivíduos ou grupos (RIOS, 2007).

A discriminação percebida é a percepção que o indivíduo tem de que é tratado de forma diferente, ou injustamente, em virtude de sua associação a um

grupo (SANCHEZ; BROCK, 1996). As percepções de discriminação afetam o desenvolvimento das habilidades do funcionário, as relações de trabalho, o desempenho e a satisfação no trabalho (MAYS; COLEMAN; JACKSON, 1996).

Por conseguinte, a interseccionalidade apresenta como propósito, o estudo dos sistemas múltiplos de subordinação, caracterizados pela discriminação composta, cargas múltiplas, ou como dupla ou tripla discriminação (CRENSHAW, 2012). A interseccionalidade trata de questões relativas ao isolamento e a hierarquização dos grandes eixos da diferenciação social, representadas pelas categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual (HIRATA, 2014). As pesquisas atuais manifestam interesse em estudar tais categorias, para proporcionar o avanço no conhecimento no que diz respeito à dinâmica e à interdependência das relações sociais, assim como na luta contra as múltiplas formas de opressão (HIRATA, 2014).

Por exemplo, a orientação sexual, definida pelo envolvimento durável, emocional, amoroso, e ou atração sexual por indivíduos do mesmo sexo, sexo oposto ou ambos os sexos, cuja categoria é dividida em três dimensões, a saber, a heterossexualidade, a homossexualidade e a bissexualidade (APA, 2008). A discriminação com base na orientação sexual classifica-se em formal, quais sejam, as dificuldades de carreira e as diferenças salariais, e a informal, tais como o assédio verbal, as piadas homofóbicas, a falta de aceitação e respeito pelos colegas e supervisor (CROTEAU, 1996).

Nas organizações, os sinais de discriminação são representados pela existência de tratamento desigual e pelo sentimento de desvalorização da identidade pessoal e social (HERRBACH; MIGNONAC, 2012). Em resumo, a discriminação no trabalho se opõe ao interesse da igualdade (DRYDAKIS, 2009). Não há teoria que

explique o fenômeno da discriminação, mas a existência de várias hipóteses (DRYDAKIS, 2009).

O quadro abaixo fornece definições e exemplos de algumas formas de discriminação nas organizações. Nota-se que a discriminação pode ocorrer, de várias maneiras, contra os funcionários e suas características biográficas.

QUADRO 1: FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

Tipo de discriminação	Definição	Exemplos
Políticas ou práticas discriminatórias	Atitudes tomadas por representantes da organização que negam oportunidades iguais de desempenho ou oferecem recompensas desiguais.	Os trabalhadores mais velhos podem ser o alvo preferencial de demissão pelo fato de serem mais bem remunerados e possuírem mais benefícios.
Assédio sexual	Investidas sexuais não desejadas e outras condutas físicas ou verbais de natureza sexual, as quais criam um ambiente de trabalho hostil ou ofensivo.	Pessoal de vendas de uma empresa que foi a casas de striptease usando dinheiro da empresa, chamou strippers para comemorar promoções no escritório.
Intimidação	Ameaças explícitas ou intimidações dirigidas a membros de grupos específicos de funcionários.	Funcionários negros em algumas empresas encontram nós corrediços pendurados em estações de trabalho.
Gozação e insultos	Piadas sobre estereótipos que vão longe demais	Funcionários de origem árabe foram questionados no trabalho se carregavam bombas ou se eram membros de alguma organização terrorista.
Exclusão	Exclusão de determinadas pessoas das oportunidades de trabalho, de eventos sociais, de discussões ou de orientação informal; pode não ocorrer intencionalmente.	Muitas mulheres na área de finanças afirmam que recebem tarefas profissionais periféricas ou trabalhos que não oferecem oportunidade de promoção
Incivilidade	Tratamento desrespeitoso, que inclui comportar-se agressivamente, interromper a pessoa ou ignorar suas opiniões.	Advogadas dizem que seus colegas do gênero masculino as interrompem frequentemente ou não dirige seus comentários a elas de maneira apropriada.

Fonte: Robbins, Judge, Sobral, 2010.

Estudo sobre o efeito da percepção geral dos funcionários hispânicos dos sexos masculino e feminino constatou que a discriminação percebida afeta a tensão e a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional (SANCHEZ; BROCK, 1996). Até mesmo os custos psicológicos elevados, como exemplo,

destacam-se a autoestima e autoimagem (ECCEL; SARAIVA; DE PÁDUA CARRIERI, 2015).

Day e Schoenrade (1997) consideram a presença de intolerância a funcionários gays e lésbicas na sociedade e no local de trabalho. A homofobia e heterossexismo reforçam o preconceito de gênero e são considerados como paradigmas da opressão presentes na sociedade (MAJIED, 2010). As manifestações de homofobia estão fortemente presentes no trabalho, relacionam-se aos postos de trabalho, a hierarquia de relações e aos salários (NARDI, 2007).

Estudos que evidenciam a discriminação com base na orientação sexual, com abrangência na contratação e nas situações de emprego (LEPPEL, 2009). No momento da contratação, e para se manter no emprego, as homossexuais femininas se limitam na forma de agir e se comportar, com base em comportamento socialmente feminino de gênero, tais como cabelo crescido e o andar feminino (DE PÁDUA CARRIERI; DE SOUZA; AGUIAR, 2014). Convém evidenciar que a ameaça de ser discriminado no local de trabalho força os funcionários gays e lésbicas a conservarem em segredo sua orientação sexual (DAY; SCHOENRADE, 1997). O estudo de Irigaray e Freitas (2011) identificou que, se percebida como homossexual pelos colegas de trabalho, a funcionária está sujeita às sanções sociais, tal como o isolamento, e muitas vezes tal funcionária adota uma estratégia defensiva de auto isolamento. Vale lembrar que as lésbicas não revelam sua identidade homossexual para não sofrerem retaliações ou perderem o emprego (DE PÁDUA CARRIERI; DE SOUZA; AGUIAR, 2014).

Convém evidenciar a pesquisa realizada por Da Silva et al. (2015), baseada na análise de desenhos de trabalhadores gays, confirma a complexidade dos estudos da sexualidade nas organizações. Sendo assim, a sexualidade é tratada por

meio de fofocas (DA SILVA et al., 2015). No estudo sobre as violências simbólicas e interpessoais vivenciadas na sociedade e no trabalho, dirigido a lésbicas, travestis e transexuais, identifica-se, nos relatos dos transexuais, que, ao revelarem sua condição no ambiente de trabalho, sofrem com piadas (DE PÁDUA CARRIERI; DE SOUZA; AGUIAR, 2014).

Vale lembrar que os estudos indicaram que colegas de trabalho possuíam aversão em trabalhar com funcionários gays e, no caso dos clientes, aversão em comprar produtos produzidos ou vendidos por funcionários gays (AHMED; ANDERSSON; HAMMARSTEDT, 2012). O estudo realizado por De Pádua Carrieri, De Souza; Aguiar, et al. (2014) indicou que os clientes, em geral, são preconceituosos com os homossexuais. Drydakis (2009) aborda a figura do empregador como responsável pela discriminação, ao fazer a distinção entre os funcionários heterossexuais e os homossexuais. Em seus estudos, Irigaray e Freitas (2011) apontaram que funcionários judeus realizam discurso homofóbico com seus colegas de trabalho homossexuais. Além disso, identificou-se que as lésbicas também discriminam outros indivíduos homossexuais (IRIGARAY; FREITAS, 2011). Por consequência, as questões raciais, sociais e etárias são causas da violência discriminatória em funcionários homossexuais (IRIGARAY; FREITAS, 2011).

No entanto, o estudo de Santos (2015) apontou que o funcionário homossexual masculino não sofre discriminação no setor, e ainda, relatam que os colegas consideram o lado profissional, independente da orientação sexual (SANTOS, 2015).

Na pesquisa realizada por Drydakis (2009), com a análise da relação entre a orientação sexual e salário, os resultados indicaram que funcionários homossexuais e bissexuais apresentaram-se em desvantagem no mercado de trabalho, ou seja,

com menores ganhos salariais, quando comparados aos funcionários heterossexuais. Além disso, a pesquisa identificou que funcionários homossexuais e bissexuais mais velhos, com menores níveis de escolaridade, atuantes no nível operacional, e os imigrantes apresentam-se como grupo de maior vulnerabilidade à intimidação no ambiente de trabalho (DRYDAKIS, 2009).

No Brasil, a permanência da cultura machista, na maioria das empresas de pequeno e médio porte, com efeito, torna o convívio com a diversidade sexual um grande tabu (PINHEIRO; GOIS, 2013). Os estereótipos e as relações de poder heterossexual apresentam consequência para travestis e transexuais, tal como a dificuldade de aceitação por colegas e superiores (NETO; SARAIVA, 2015). A superioridade da orientação heterossexual resulta em exclusão de indivíduos não-heterossexuais (IRIGARAY; SARAIVA; DE PÁDUA CARRIERI, 2010).

Em seus estudos, Ragins e Cornwell (2001) indicaram que a discriminação percebida estava associada com atitudes negativas de trabalho, tal como a queda do nível de satisfação no trabalho dos funcionários gays e lésbicas. De acordo com o estudo de Carpenter (2008), as mulheres homossexuais apresentam menor renda, maior chance de assédio e significativamente mais insatisfeitas com o trabalho, quando comparadas com as mulheres heterossexuais. Assim, sugere-se que os funcionários homossexuais que enfrentam discriminação se sintam menos satisfeitos com o trabalho (DRYDAKIS, 2012).

As organizações e os profissionais de Recursos Humanos devem estar atentos às percepções de assédio e discriminação no trabalho de seus funcionários (ENSHER; GRANT-VALLONE; DONALDSON, 2001). Para avaliar o impacto da percepção da discriminação, Ensher, Grant-Vallone e Donaldson (2001) sugerem que os profissionais da área de Recursos Humanos considerem a relação entre o

indivíduo e os colegas de trabalho, seu supervisor e a própria organização, visto que as percepções de discriminação afetam atitudes e comportamentos dos empregados e a saúde financeira das organizações (ENSHER; GRANT-VALLONE; DONALDSON, 2001).

2.3 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A satisfação no trabalho é o sentimento baseado em uma percepção individual a respeito de seu trabalho (CHAUDHURI; NASKAR, 2014). A Satisfação no trabalho representa, para o funcionário, o conjunto de experiências prazerosas no contexto organizacional (SIQUEIRA, 2008, p.267). Estudos realçam a importância de se conhecerem as determinantes da satisfação no trabalho dos funcionários. (DESANTIS; DURST, 1996).

Os trabalhadores são recursos-chave e ativos valiosos da organização (CHAUDHURI; NASKAR, 2014). O trabalho ocupa grande parte da vida dos indivíduos, e a satisfação com o trabalho faz parte da qualidade de vida (SCHNEIDER; VAUGHT, 1993). Por conseguinte, satisfação no trabalho apresenta benefícios, tais como funcionários comprometidos, responsáveis, produtivos e felizes (CHAUDHURI; NASKAR, 2014).

Os pesquisadores e gestores empresariais têm dedicado atenção ao tema satisfação no trabalho, ao longo do tempo (SIQUEIRA, 2008). No século XX, o termo satisfação no trabalho aproximou-se de processo motivacional, seguido por sentimento, atitude e emoções (SIQUEIRA, 2008). Ao passo que, no século XXI, o termo apresenta múltiplos conceitos e aborda o vínculo afetivo do indivíduo (SIQUEIRA, 2008). Apesar das mudanças ocorridas em sua concepção, as dimensões constitutivas, isto é, a satisfação com o salário, com os colegas de

trabalho, com a chefia, com as promoções e com o próprio trabalho mantiveram-se ao longo de décadas (SIQUEIRA, 2008). Tendo em vista a realização de pesquisas para desenvolver as definições do constructo satisfação no trabalho (DRYDAKIS, 2012) e seu conceito é complexo e multifacetado (DUGGUH; AYAGA, 2014). A satisfação no trabalho apresenta significados diferentes para cada indivíduo, assim, o termo pode ser resultado de várias de definições (SCHNEIDER; VAUGHT, 1993).

Robbins; Judge e Sobral (2010, p.70) consideram que a satisfação no trabalho pode manifestar-se como um sentimento positivo ou negativo com relação ao trabalho. Como exemplo, a política de reconhecimento e afirmação da diversidade sexual (BUTTON, 2001), O apoio da alta gerência (DAY; SCHOENRADE, 2000), o suporte organizacional (LAW et al., 2011) e a divulgação da orientação sexual pelo funcionário (GRIFFITH; HEBL, 2002) são fatores relacionados a maiores níveis de satisfação no trabalho. Oportuno se torna dizer que os valores organizacionais, as percepções de justiça, percepções de suporte e reciprocidade presentes no contexto sócio organizacional indicam um forte impacto na satisfação com o trabalho (SIQUEIRA, 2008).

O desempenho, o comportamento de cidadania organizacional, a satisfação dos clientes, assim como o absenteísmo, a rotatividade e os desvios de condutas são possíveis consequências da satisfação e insatisfação no local de trabalho (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p.79).

Os estudos que abordaram as questões da Diversidade nas empresas apontaram a relação entre a discriminação no trabalho e a satisfação no trabalho. Herrbach e Mignonac (2012), em seus estudos com 300 mulheres de uma empresa francesa de comunicações sobre a discriminação de gênero no local de trabalho, indicaram que as mulheres são impedidas de alcançar o sucesso na carreira por

motivo do tratamento diferenciado que recebem nas organizações. Vale lembrar que a satisfação com a carreira e a satisfação no trabalho são critérios de sucesso na carreira (HERRBACH; MIGNONAC, 2012). Ainda, o estudo com empregados australianos de uma organização de grande porte identificou que as mulheres percebem discriminação no trabalho (AUSTIN et al., 1987). Isso, conseqüentemente, exerce efeito negativo na satisfação com o trabalho (AUSTIN et al., 1987). Vale lembrar que o estudo com advogadas, realizado por Laband e Lentz, (1998) relatou que o assédio sexual de colegas, superiores e clientes demonstram impactos negativos para a satisfação na carreira e no trabalho.

Por sua vez, estudo realizado por Ensher, Grant-Vallone e Donaldson (2001), com funcionários de diversas etnias e níveis operacionais, indicou a percepção da discriminação em níveis moderados dos supervisores, dos colegas de trabalho e da própria organização. Tais percepções afetaram atitudes e comportamentos no trabalho (ENSHER; GRANT-VALLONE; DONALDSON, 2001). Podemos citar o comprometimento organizacional, a satisfação no trabalho e o comportamento organizacional (ENSHER; GRANT-VALLONE; DONALDSON, 2001). Embora o estudo tenha se limitado a percepções de racismo e sexismo, Ensher, Grant-Vallone e Donaldson (2001) sugerem novos estudos que incluam a homofobia, entre outros. Sanchez e Brock (1996) realizaram estudo com funcionários latino-americanos de diversas organizações e identificaram que as percepções de discriminação salarial e de experiências de trabalho apresentaram impacto na satisfação com o trabalho.

Especificamente, em relação ao grupo LGBT, essa relação é apresentada no estudo de Neto et al., (2014), em que os homossexuais masculinos relataram que fofocas e falta de respeito por parte dos colegas de trabalho são atitudes que geraram insatisfação e um ambiente negativo. O estudo de Carpenter (2008), com

funcionárias heterossexuais e homossexuais, demonstrou que as lésbicas apresentavam maior dificuldade de conseguir emprego, renda inferior, maiores chances de serem assediadas sexualmente e mais insatisfação com o trabalho.

Por outro lado, o relato do homossexual masculino indicou boa interação entre funcionário e chefia e considerou ainda que a empresa o valoriza e lhe dá autonomia (SANTOS, 2015).

Conforme verificado por Drydakis (2015), os funcionários gays e lésbicas encontraram-se menos satisfeitos quando comparados aos heterossexuais, de acordo com as medidas de satisfação de trabalho, tais como a satisfação com pagamento total, satisfação com perspectivas de promoção, satisfação com respeito que recebe do supervisor e satisfação total com o emprego.

Neste estudo, ampliou-se o grupo de funcionários para gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros, e realizou-se um exame entre as percepções de discriminação no trabalho e as cinco dimensões da satisfação no trabalho: Satisfação com os colegas, Satisfação com o salário, Satisfação com a chefia, Satisfação com a natureza do trabalho e Satisfação com as promoções.

2.4 HIPÓTESES

A partir da revisão de literatura, este tópico buscou identificar, de acordo com os estudos anteriores, as possíveis hipóteses relacionadas à discriminação e a satisfação no trabalho.

No campo do comportamento organizacional, a satisfação no trabalho é uma das variáveis mais estudadas (SCHNEIDER; VAUGHT, 1993). Schneider e Vaught (1993) consideram que os estudos realizados buscaram medir o nível de satisfação dos funcionários e identificar as causas de sua satisfação ou insatisfação. Sendo

assim, é questão importante para os gestores e psicólogos (DUGGUH; AYAGA, 2014).

As características da satisfação no trabalho, tais como a remuneração, as condições de trabalho, os colegas e supervisores e a perspectiva de carreira afetam o nível de satisfação no trabalho (DUGGUH; AYAGA, 2014). Pesquisas anteriores ressaltam que a percepção da discriminação dos supervisores, os colegas de trabalho e a própria organização afetam a satisfação no trabalho (ENSHER; GRANT-VALLONE; DONALDSON, 2001).

No contexto da orientação sexual, o estudo de Drydakis (2015) concluiu que os funcionários gays e lésbicas encontram-se menos satisfeitos no trabalho quando comparados aos funcionários heterossexuais, e mostrou a existência de uma relação entre a orientação sexual e a satisfação no trabalho. Apesar disso, o estudo de Santos (2015) demonstrou boa interação entre o funcionário homossexual masculino e chefia.

A discriminação percebida por funcionários gays e lésbicas associa-se com atitudes negativas de trabalho, tal como a queda do nível de satisfação no trabalho (RAGINS; CORNWELL, 2001). O estudo de Carpenter (2008) indicou que as mulheres homossexuais apresentaram menor renda, maiores chances de assédio e mais insatisfação com o trabalho, quando comparadas com as mulheres heterossexuais. Portanto, sugere-se que funcionários homossexuais que enfrentam discriminação se reportam menos satisfeitos com o trabalho (DRYDAKIS, 2012). Sendo assim, propõe-se que:

H1 - Funcionários LGBT que percebem discriminação no local de trabalho estão mais propensos a relatar menores níveis de satisfação no trabalho.

Atribui-se à discriminação uma variedade de características, tais como a etnia, o sexo, a idade, a religião, a orientação sexual e a deficiência (FOYNES; SHIPHERD; HARRINGTON, 2003). Os indivíduos LGBT percebem que a discriminação pode ser expressa por meio de forma física, psicológica ou preterições (COSTA; DE OLIVEIRA; NOGUEIRA, 2010). Até mesmo exposta por meio de atitudes negativas dos cidadãos e das desvantagens presentes no mercado de trabalho (AHMED; ANDERSSON; HAMMARSTEDT, 2012).

Verificam-se atitudes discriminatórias contra gays e lésbicas no momento da contratação e no exercício do emprego (AHMED; ANDERSSON; HAMMARSTEDT, 2012). Admite-se que existem preconceitos e maior hostilidade para com os homossexuais masculinos do que com as lésbicas (AHMED; ANDERSSON; HAMMARSTEDT, 2012).

De acordo com o estudo de Irigaray e De Freitas (2011), existe a percepção de funcionárias lésbicas, como alvo de processos discriminatórios, nas relações de trabalho. A saber, o estudo de Costa, De Oliveira e Nogueira (2010) apresentou relatos de mulheres lésbicas e bissexuais, que reforçaram o sentimento de discriminação existente em função do gênero.

Apesar disso, o estudo de Peplau e Fingerhut (2004) indicou que as funcionárias lésbicas ganham salários tão altos ou mais altos do que as funcionárias heterossexuais.

O estudo realizado por De Oliveira et. al., (2010) verificou que as mulheres apresentam maior percepção da discriminação, em função da orientação sexual, quando comparadas aos homens. Dessa forma, o estudo concluiu que há uma elevada percepção de discriminação em função da orientação sexual e da identidade de gênero (DE OLIVEIRA et. al., 2010).

Espera-se que as mulheres apresentem maior probabilidade de discriminação, baseada em suas percepções de gênero, quando comparadas aos homens (LEVIN et al., 2002). Diante disso, sugere-se que:

H2 - Funcionários LGBT femininos percebem maiores níveis de discriminação no local de trabalho, quando comparados aos funcionários LGBT masculinos.

A discriminação racial é um fenômeno pertencente aos espaços sociais e econômicos da sociedade (JACCOUD, 2008). Mays, Coleman e Jackson (1996) sugerem que a discriminação racial percebida pela a força de trabalho não está na contratação, mas, sim nas situações de emprego. Para Guimarães (1999) os estudos que abordam as desigualdades raciais apresentam a possibilidade de agregação dos dados de cor em dois grupos, isto é, brancos e não brancos.

Podemos citar os discursos da maioria das entrevistadas no estudo de Irigaray e De Freitas (2011) os quais evidenciaram que as causas da violência moral no local de trabalho estão relacionadas às questões raciais. O processo discriminatório, ocorrido no local de trabalho com as funcionárias lésbicas, pode ser amenizado em virtude da cor branca da pele (IRIGARAY; DE FREITAS, 2011).

Espera-se que as mulheres percebam maior discriminação étnica do que de gênero (LEVIN et al., 2002). Somam-se a esse fato, os resultados do estudo de Levin et al., (2002), o qual indicou que, para as mulheres negras e latinas, a discriminação étnica percebida no ambiente de trabalho, explicou uma parcela significativa da discriminação. Soma-se, a esse fator, o estudo com recrutas da marinha, indicando que, os indivíduos de raça negra apresentaram maiores níveis de discriminação racial, quando comparados aos indivíduos brancos (FOYNES; SHIPHERD; HARRINGTON, 2003).

Com base nessas ideias, pressupõe-se que:

H3 - Funcionários LGBT não brancos percebem maiores níveis de discriminação no local de trabalho, quando comparados aos funcionários LGBT brancos.

As relações ocorridas nos contextos de amizade, assim como, familiar e local de trabalho reforçam a multidimensionalidade da discriminação (DE OLIVEIRA FERREIRA; SOUZA; MOREIRA, 2015). Nas organizações de trabalho, os homossexuais do sexo masculino perceberam diversas formas de preconceito e assédio referente à sua orientação sexual (DE OLIVEIRA FERREIRA; SOUZA; MOREIRA, 2015). De modo geral, o estudo de Garcia e De Souza (2010) relatou discriminações diretas e indiretas nos bancos públicos e privados, direcionadas a funcionários homossexuais masculinos.

A pesquisa realizada por De Oliveira Ferreira; Souza e Moreira (2015) indicou que homossexuais do sexo masculino declaram que no espaço organizacional privado, sofreram violência moral, caracterizada por meio de ações, gestos e palavras. Os principais motivos dessa violência são as expressões de discriminação indireta, tais como, piadas, condições de trabalho inferiores, a exclusão de participação nos grupos informais, as dificuldades de crescimento na carreira e as dificuldades de contratação de homossexuais, por gerentes de bancos privados. (GARCIA; DE SOUZA, 2010). No estudo de Irigaray e Freitas (2013) com homens homo e bissexuais, que atuam no setor privado, evidenciou que, as políticas organizacionais não concedem às relações homoafetivas os mesmos benefícios sociais que os casais heterossexuais têm direito. Além disso, apresentou menores chances de promoção e exclusão social (IRIGARAY; FREITAS, 2013).

O estudo realizado por De Pádua Carrieri; De Souza e Aguiar (2014) indicou a dificuldade de contratação no setor privado, e considerou que a principal alternativa para os transexuais é o concurso público. Apesar da alternativa, não significar que o transexual esteja livre da discriminação (DE PÁDUA CARRIERI; DE SOUZA; AGUIAR, 2014).

No setor público, o sofrimento do funcionário gay, associa-se ao estereótipo construído socialmente (DE OLIVEIRA FERREIRA; SOUZA; MOREIRA, 2015). O estudo de Garcia e De Souza (2010) indicou deficiência dos normativos, quanto aos reais direitos no que diz respeito ao casamento homoafetivo nos bancos públicos. Além disso, relatou que a sexualidade influenciou no atraso na primeira promoção no banco público e ainda, à exclusão de homossexuais do convívio social em locais informais (GARCIA; DE SOUZA, 2010).

Apesar disso, nos estudos de Santos (2015) considerou que no setor público, o ambiente é tranquilo e os indivíduos homossexuais se sentem mais seguros, sendo assim, homossexualidade não é motivo para demissão do funcionário.

Diante disso, propõe-se que:

H4 - Funcionários LGBT de instituições públicas percebem maiores níveis de discriminação no local de trabalho, quando comparados aos funcionários LGBT de instituições privadas.

Capítulo 3

3 METODOLOGIA

Este estudo buscou verificar a relação entre a discriminação percebida e a satisfação no trabalho dos funcionários LGBT. Para a obtenção dos resultados, foi realizado um estudo de natureza quantitativa, descritiva e transversal. Conforme Hair Jr. et al., (2005), na abordagem quantitativa, utilizam-se os dados numéricos que representam características da questão estudada e proporcionam a análise estatística.

A natureza descritiva visa à descrição de alguma situação através da mensuração de uma atividade, e, frequentemente, os estudos descritivos são usados para testar hipóteses (HAIR JR. et al., 2005). O instrumento de coleta de dados utilizado neste estudo foi o questionário.

Consideraram-se, como referência populacional, os profissionais LGBT que atuam no mercado de trabalho. Era necessário que esse público utilizasse o email ou a rede social Facebook para responder ao questionário, que resultou em 176 respostas.

Para a mensuração da discriminação percebida no local de trabalho, foi utilizado o questionário estruturado e validado por James, Lovato e Cropanzano (1994). Originalmente, o WPDI (Workplace Prejudice / Discrimination Inventory) foi desenvolvido para ser utilizado como instrumento de medida para o levantamento de itens de preconceito e discriminação no local de trabalho. Tal escala trata-se de um inventário em que o indivíduo avalia as percepções de experiências sobre o preconceito e a discriminação no trabalho, relacionados aos grupos étnicos ou raciais, de acordo com duas dimensões: as percepções globais (4 itens: questões: 2,

6, 8 e 13) e as percepções específicas (11 itens: questões: 1, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 12, 14 e 15). As questões 3, 6, 10 e 15 são reversas, ou seja, uma resposta 7 é na verdade uma resposta 1, considerando a necessidade de inverter a resposta do indivíduo, pois a questão está formulada, muitas vezes, na forma negativa. Assim, totalizam-se 15 itens que indicam a frequência da resposta em uma escala do tipo *Likert*, variando de 1, para “discordo totalmente”; 2, para “discordo parcialmente”; 3, para “discordo”; 4, para “indiferente”; 5, para “concordo”; 6, para “concordo parcialmente”; e 7, para “concordo plenamente”. As pontuações mais elevadas indicam experiências de percepção de preconceito/discriminação no local de trabalho.

Estudiosos apresentaram interesse em estudar a percepção de discriminação em outro público-alvo. Logo, Ragins e Cornwell (2001), no estudo sobre a percepção da discriminação por orientação sexual com uma amostra de funcionários gays e lésbicas, aplicaram a escala da discriminação no local de trabalho (JAMES; LOVATO; CROPANZANO, 1994) e substituíram os termos referentes à origem racial e étnica pelos termos de orientação sexual. Nesse estudo, realizou-se tal substituição dos termos, e o processo de tradução e adaptação da escala para a língua portuguesa realizou-se por uma especialista aculturada na língua inglesa e na portuguesa, certificada pela universidade de Cambridge, com o objetivo de garantir a coerência das perguntas.

Para avaliar a satisfação no trabalho, foi utilizado o questionário estruturado de Satisfação no Trabalho baseado na Escala de Satisfação no Trabalho – EST de Siqueira (2008). A Escala foi construída e validada no Brasil e possui uma forma completa com 25 itens e uma forma reduzida com 15 itens. Para essa pesquisa, optou-se pela forma mais curta. Apresenta-se com base numa visão

multidimensional de satisfação, assim, constitui-se de cinco dimensões: Satisfação com os colegas (3 itens: questões: 16,19 e 29); Satisfação com o salário (3 itens: questões: 18, 21 e 26); Satisfação com a chefia (3 itens: questões: 25, 27 e 30); Satisfação com a natureza do trabalho (3 itens: questões: 20, 23 e 28) e Satisfação com as promoções (3 itens: questões: 17, 22 e 24), totalizando 15 itens que compõem a versão reduzida da EST. Os itens foram avaliados da seguinte forma pelos respondentes: 1, para “totalmente insatisfeito”; 2, para “muito insatisfeito”; 3, para “insatisfeito”; 4, para “indiferente”; 5, para “satisfeito”; 6, para “muito satisfeito” e 7, para “totalmente satisfeito”. A pontuação total do questionário é o resultado da soma de todos os pontos das frequências que foram respondidas em cada dimensão. A versão reduzida da escala de Siqueira (2008), para a mensuração da satisfação, é a mais utilizada no Brasil (DEMO; DE REZENDE MARTINS; ROURE, 2013).

Adicionalmente aos questionários foram inseridos os itens relacionados às questões demográficas, dados como idade, sexo, orientação sexual, raça/etnia, escolaridade, setor e ramo de atuação nível hierárquico, renda familiar e Estado que reside, os quais caracterizaram a amostra.

Antes da aplicação do questionário, cinco indivíduos foram escolhidos para pré-testar a linguagem da escala da discriminação percebida no local de trabalho, com o objetivo de verificar a adequação das questões à população escolhida. Obteve-se, assim, o entendimento de todas as questões.

Optou-se pela aplicação do questionário, utilizando ferramentas de questionário on-line, do “Google Docs”, para criação do questionário. As ferramentas “e-mail” e a rede social “Facebook” foram utilizadas para envio dos questionários aos respondentes. A opção por pesquisar por meio dessas ferramentas leva em conta a

possibilidade de abrangência de um grande número de profissionais atuantes nos mais variados Estados do Brasil, além da proteção do anonimato dos participantes. Criou-se uma conta no facebook, na qual foram adicionadas organizações e lideranças da sociedade civil que se relacionam em torno das pessoas LGBT, tais como Associação, Instituto, ONG, Centro de Convivência, Movimento e Núcleo de Promoção de várias regiões do país. O *link* da pesquisa também foi enviado por email para os endereços acima e para indivíduos conhecidos da pesquisadora, totalizando 73 indivíduos e organizações para os quais o *link* da pesquisa foi enviado.

O texto de apresentação do questionário orientou que, caso o indivíduo não se enquadrasse no grupo LGBT, não seria necessário o preenchimento de tal instrumento, e finalizou-se agradecendo o seu acesso.

A coleta de dados foi realizada por meio da técnica “bola de neve”, da qual os participantes iniciais indicam novos participantes, fato que favorece o aumento no número de respondentes (BALDIN; MUNHOZ, 2011).

Dos 73 indivíduos e organizações para os quais o *link* da pesquisa foi enviado, houve um retorno de 176 questionários.

Podemos classificar a pesquisa sendo de corte transversal, o qual descreve os elementos em um dado ponto no tempo (HAIR JR. et al., 2005). A coleta teve início no dia 03 de novembro de 2015, e término no dia 17 de dezembro 2015.

Após a coleta dos dados, realizou-se as análises quantitativas. Para isso, utilizou-se medidas de proporção (percentuais), confiabilidade da amostra, regressão e estatística descritiva. Inicialmente, para caracterizar o perfil da amostra que representava os profissionais LGBT atuantes no mercado de trabalho nesta pesquisa, utilizou-se as medidas de proporção. A seguir, para identificar se há

associação entre a discriminação e a satisfação no trabalho de funcionários LGBT, foi utilizada a técnica estatística de regressão, para estimar a relação entre as variáveis discriminação e satisfação no trabalho. Como etapa final da análise de dados, realizou-se as estatísticas descritivas, por meio dos testes de comparação de médias de respostas de indivíduos alocados em gênero, raça e instituição para o constructo discriminação no trabalho. Os dados coletados foram analisados com o auxílio do software SPSS Statistics.

Capítulo 4

4 ANÁLISE DOS DADOS

Apresenta-se, nesta etapa, a análise dos dados, objetivando responder ao objetivo deste estudo. Inicialmente, apresentam-se a caracterização e a análise da amostra. Em seguida, apresenta-se e analisa-se a regressão, e, por fim, foram realizados testes de comparação de médias de respostas de indivíduos. A análise focou em conhecer a amostra composta por profissionais LGBT que atuam no mercado de trabalho.

A tabela 1 apresenta um resumo da Característica da amostra.

TABELA 1: RESUMO DA CARACTERÍSTICA DA AMOSTRA

Característica da amostra		
Variáveis	Frequência	
	Absoluta (n)	Percentual (%)
Gênero		
Masculino	125	71
Feminino	51	29
Idade		
Até 25 anos	50	28,4
25 a 30 anos	39	22,1
31 a 35 anos	32	18,1
36 a 40 anos	19	10,7
Acima de 40 anos	36	20,4
Orientação Sexual		
Homossexual	142	80,7
Bissexual	28	15,9
Transexual	2	1,1
Travesti	4	2,3
Etnia		
Amarela (de origem oriental)	2	1,3
Branca	101	57,38
Parda	53	30,11
Negra	19	10,79
Vermelha (origem indígena)	1	0,56
Grau de Escolaridade		
Ensino Fundamental	4	2,3
Ensino Médio ou Técnico	38	21,6
Ensino Superior	65	36,9
Pós-graduação	51	29

Mestrado	13	7.4
Doutorado	4	2.3
Pós-doutorado	1	0.6

Tipo de Instituição

Pública	96	54.5
Privada	80	45.5

Ramo de Atuação

Produtos de consumo, Varejo	9	5.1
Finanças, Seguro, Imobiliário	3	1.7
Tecnologia da informação	14	8
Energia, Utilitários, Mineração	1	0.6
Máquinas, Construção naval, Fabricação, Aeroespacial	1	0.6
Construção, Engenharia	2	1.1
Serviços	40	22.7
Transporte	1	0.6
Farmacêuticos, Dispositivos médicos, Saúde	10	5.7
Produtos químicos, Agricultura	0	0
Outros	95	54

Nível Hierárquico

Diretoria	8	4.5
Gerência	14	8
Supervisor	38	21.6
Auxiliar	56	31.6
Operacional	60	34.1

Renda Familiar

Até 3 salários mínimos	57	32.4
De 3 a 10 salários mínimos	99	56.3
De 10 a 20 salários mínimos	17	9.7
Acima de 20 salários mínimos	3	1.7

Local de Residência

Bahia	6	3.4
Ceará	1	0.6
Distrito Federal	1	0.6
Espírito Santo	74	42
Goiás	3	1.7
Mato Grosso	1	0.6
Mato Grosso do Sul	8	4.5
Minas Gerais	20	11.4
Paraná	13	7.4
Pernambuco	5	2.8
Rio de Janeiro	6	3.4
Rio Grande do Norte	1	0.6
Rio Grande do Sul	3	1.7
Santa Catarina	18	10.2
São Paulo	14	8
Sergipe	2	1.1

Fonte: Elaborada pelo autor, com base nos dados coletados.

Observando-se os resultados da tabela 1, distingue-se o perfil dos respondentes, notando-se as seguintes características: a maioria dos respondentes

é do gênero masculino, o que representa 71% da amostra válida (176 participantes) em relação ao público feminino, que representa 29% do total dos participantes (51 respostas). Em relação à idade dos respondentes, encontra-se maior concentração de idade de até 25 anos, com 28,4% ou 50 respondentes. Quanto à orientação, a grande maioria declarou-se homossexuais, representando 80,7% ou 142 respondentes. A cor branca obteve a predominância com 57,38% (101 respondentes). Quanto ao nível de escolaridade, 36,9% do total dos participantes possui ensino superior. A predominância de 54.5 %, ou 96 respondentes, atuando no setor público. Sobre o ramo de atuação dos participantes, a pesquisa aponta que 54%, ou 95 respondentes, indicaram a opção outros. A grande maioria dos participantes da pesquisa atua no nível operacional, com 34.1%, ou 60 respondentes. Em relação à renda familiar, encontra-se maior concentração de renda variando entre 3 a 10 salários mínimos, que representa 56,3% do total dos participantes (99 respostas). Por fim, sobre o Estado em que residem, a maior parte está no Espírito Santo, com 42% do total dos participantes (74 respostas).

Por modo do Alfa Cronbach verificou-se a consistência das medidas do questionário e avaliou-se a confiabilidade dos constructos. Os valores do coeficiente variam entre 0 e 1, indicando maior confiabilidade os indicadores com medidas mais altas (HAIR et. al., 2005). Obtiveram-se os seguintes índices: discriminação percebida no local de trabalho com alpha de Cronbach = 0,84; e satisfação no trabalho = 0,95.

O resultado obtido através da Regressão é apresentado e analisado respectivamente nas tabelas 2 e 3.

TABELA 2: RESULTADOS REGRESSÃO

Modelo	R	R ²	R ² Ajustado	Erro padrão da estimativa	Alterações Estatísticas					Durbin- Watson
					Variação do R ²	Alteração do F	df1	df2	Alterações Sig. F	
1	,243 ^a	,059	,054	1,495	,059	10,911	1	174	,001	1,62

a) Preditor: Discriminação

b) Variável dependente: Satisfação

Método de estimação: Enter

Teste de validade:

-ANOVA: Significativo

-Teste de Aleatoriedade: Aceita a hipótese de aleatoriedade

-Teste de Aderência Kolmogorov-Smirnov: Aceita a hipótese de aderência a distribuição normal

-Teste de Homocedasticidade: Aceita a hipótese de homocedasticidade

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados coletados.

TABELA 3: COEFICIENTES ESTIMADOS DA VARIÁVEL DEPENDENTE SATISFAÇÃO

Modelo	Coeficientes não Padronizados		Coeficientes Padronizados	t	Sig.
	B	Erro Padrão	Beta		
Constante	4,752	,293		16,206	,000
Discriminação	-,272	,082	-,243	-3,303	,001**

***, ** e * indicam significância estatística a 1%, 5% e 10%, respectivamente.

Para variável dependente: Satisfação no trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados coletados.

A primeira hipótese propôs que Funcionários LGBT que percebem discriminação no local de trabalho estão mais propensos a relatar menores níveis de satisfação no trabalho. O resultado da tabela 3, mostra haver, para esta amostra uma relação negativa e significativa entre a discriminação e a satisfação no trabalho. A hipótese proposta de que, a percepção de discriminação proporciona menores níveis de satisfação no trabalho, não foi rejeitada a um nível de significância de 5%.

Os resultados dos testes de comparação de médias estão retratados nas figuras 1, 2 e 3, a seguir.

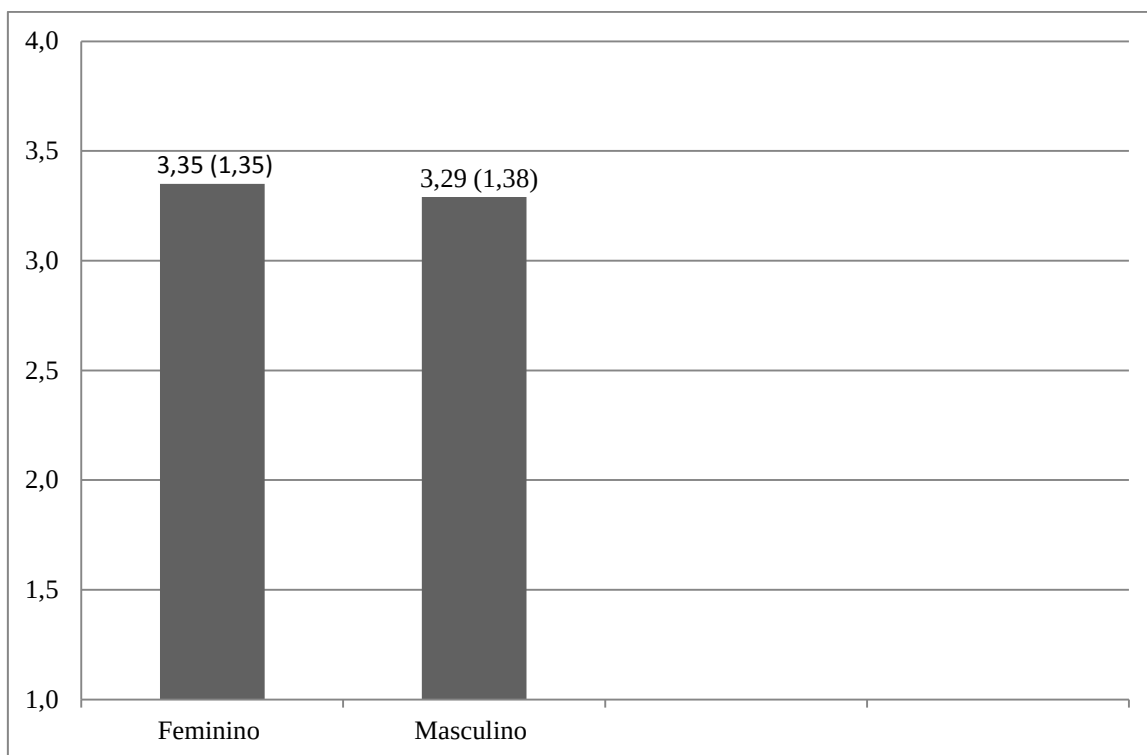


Figura 1: Médias e desvio padrão de Feminino e Masculino para a variável discriminação no trabalho.
Fonte: elaborado pela autora, com base nos dados coletados.

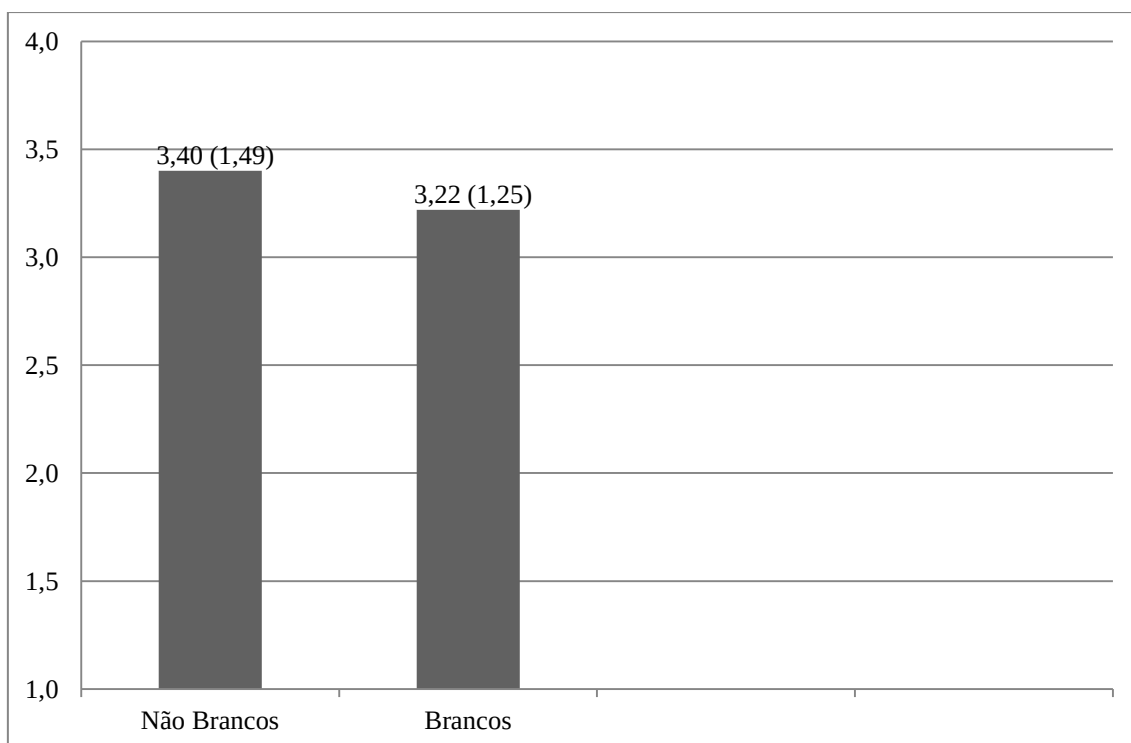


Figura 2: Médias e desvio padrão de não brancos e brancos para a variável discriminação no trabalho.

Fonte: elaborado pela autora, com base nos dados.

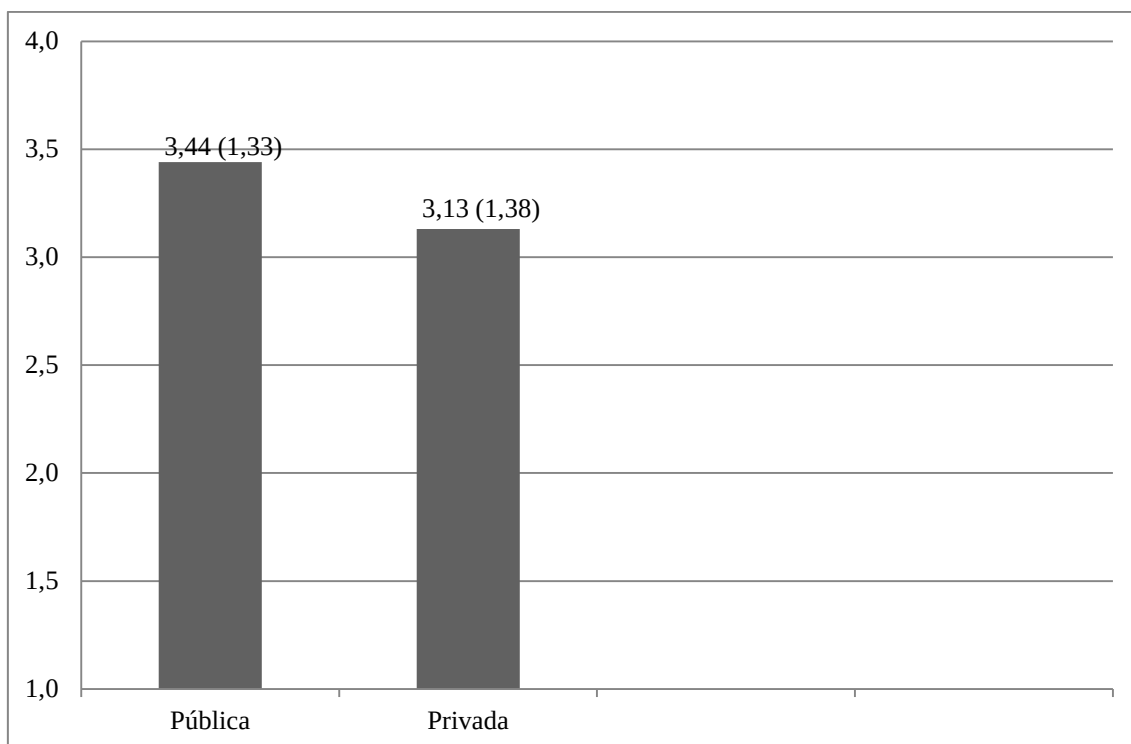


Figura 3: Médias e desvio padrão de pública e privada para a variável discriminação no trabalho. Fonte: elaborado pela autora, com base nos dados coletados.

A segunda hipótese propôs que os funcionários LGBT femininos percebem maiores níveis de discriminação no local de trabalho, quando comparados aos funcionários LGBT masculinos. A média obtida para o feminino foi de 3,35, com desvio padrão de 1,35, para $p < 0,05$, superior à média encontrada para masculino (M:3,29; D:1,38). Desta forma, a hipótese H2 não foi rejeitada.

A terceira hipótese propôs que funcionários LGBT não brancos percebem maiores níveis de discriminação no local de trabalho, quando comparados aos funcionários LGBT brancos. A média obtida para não brancos foi de 3,40, com desvio padrão de 1,49, para $p < 0,05$, superior à média encontrada para brancos (M:3,22; DP:1,25). Assim, a hipótese H3 não foi rejeitada.

A quarta hipótese propôs que os funcionários LGBT de instituições públicas percebem maiores níveis de discriminação no local de trabalho, quando comparados aos funcionários LGBT de instituições privadas. A média obtida para pública foi de

3,44, com desvio padrão de 1,33, para $p < 0,05$, superior à média encontrada para privada (M:3,13; DP:1,38). Assim, a hipótese H3 não foi rejeitada.

Capítulo 5

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo se propõe a discutir os principais resultados apresentados no tópico anterior. As quatro hipóteses apresentadas foram formuladas a partir da relação entre a discriminação e a satisfação no trabalho.

Ao analisar a primeira hipótese, foi possível identificar que os funcionários LGBT que percebem discriminação no local de trabalho estão mais propensos a relatar menores níveis de satisfação no trabalho, não rejeitando, assim, esta hipótese. Esse resultado corrobora com os estudos de Ragins e Cornwell (2001), Sanchez e Brock (1996), Ensher, Grant-Vallone e Donaldson (2001), Herrbach e Mignonac (2012) e Dugguh e Ayaga (2014). Com isso, reforça-se que o tratamento discriminatório recebido pelos funcionários LGBT, devido à orientação sexual, afetam a satisfação no trabalho.

Assim, conforme sugerem os resultados, as atitudes de determinados representantes da organização e de outros funcionários, demonstradas por meio de preconceitos, da dificuldade de relacionamento entre diferentes grupos de orientação sexual, da negação de oportunidades de promoção e salários, de piadas e, em geral, o tratamento desrespeitoso com o funcionário LGBT, levam à criação de um ambiente desagradável e, assim, a um impacto na satisfação com a chefia, os colegas, o salário, a natureza do trabalho e as promoções. O que está em consonância com a relação negativa e significativa entre a discriminação e a satisfação no trabalho apontada nesse estudo. Assim, o resultado permite sugerir que os indivíduos que percebem discriminação relatam menores níveis de satisfação no trabalho.

Ao se analisar os resultados para o teste da segunda hipótese, foi possível

identificar que os funcionários LGBT femininos percebem maiores níveis de discriminação no local de trabalho, quando comparados aos funcionários LGBT masculinos, não rejeitando, assim, esta hipótese. Esses resultados corroboram com os estudos de Ahmed, Andersson e Hammarstedt (2012), Irigaray e De Freitas (2011), Costa, De Oliveira e Nogueira (2010), De Oliveira et. al., (2010) e Levin et al., (2002).

Logo, os resultados sugerem a ocorrência de um sentimento de discriminação sobreposto ao da discriminação em função do gênero, ou seja, a geração de opressões e desigualdades associadas às classes de gênero e orientação sexual, em consequência, percebe-se atitudes discriminatórias no exercício do emprego. Assim, o resultado permite sugerir que os funcionários LGBT femininos percebem maiores níveis de discriminação no local de trabalho, quando comparados aos funcionários LGBT masculinos.

Em seguida, a terceira hipótese identificou que os funcionários LGBT não brancos percebem maiores níveis de discriminação no local de trabalho, quando comparados aos funcionários LGBT brancos. Isso permite não rejeitar a terceira hipótese. Esses resultados corroboram com os estudos de Mays, Coleman e Jackson (1996), Irigaray e De Freitas (2011), Levin et al., (2002), Foynes, Shipherd e Harrington (2003).

Assim, conforme sugerem os resultados, a discriminação racial encontra-se presente no ambiente organizacional e conforme já exposto, explica uma parcela significativa da discriminação ocorrida no trabalho. A discriminação étnica caracteriza-se pelo maior grau de conflito entre os diferentes grupos étnicos, como resultado, tende-se ao menor envolvimento grupal. Os resultados deste estudo reforçam as

múltiplas formas de opressão, representadas pela classe racial e orientação sexual. Assim, o resultado permite sugerir que os funcionários LGBT não brancos percebem maiores níveis de discriminação no local de trabalho, quando comparados aos funcionários LGBT brancos.

A quarta e última hipótese levantada no estudo analisa que os funcionários LGBT de instituições públicas percebem maiores níveis de discriminação no local de trabalho, quando comparados aos funcionários LGBT de instituições privadas, não rejeitando, assim, esta hipótese. Esses resultados corroboram com os estudos de Garcia e De Souza (2010) e De Oliveira Ferreira, Souza e Moreira (2015).

Logo, os resultados sugerem indicativos da ocorrência de discriminação no trabalho no setor público, podendo abranger os aspectos relacionados à deficiência na legislação, às poucas oportunidades de crescimento e promoção, aos salários menores e a presença de estereótipo, os quais se relacionam à condição sexual dos funcionários. Assim, o resultado permite sugerir que os funcionários LGBT de instituições públicas percebem maiores níveis de discriminação no local de trabalho, quando comparados aos funcionários LGBT de instituições privadas.

Os resultados encontrados demonstram que os funcionários LGBT femininos, não brancos e de instituições públicas percebem maiores níveis de discriminação, quando comparados aos funcionários masculinos, brancos e de instituições privadas.

Capítulo 6

6 CONCLUSÃO

Esta pesquisa se propôs a investigar a relação entre a discriminação percebida e a satisfação no trabalho dos funcionários LGBT. Para responder à questão da pesquisa, foi utilizada uma amostra com 176 funcionários LGBT, coletada por meio de questionário, no período de novembro a dezembro 2015. Para isso, foram testadas quatro hipóteses, os resultados apontaram que os Funcionários LGBT que percebem discriminação no local de trabalho relatam menores níveis de satisfação no trabalho. Além disso, os resultados demonstram que os funcionários LGBT femininos, não brancos e de instituições públicas percebem maiores níveis de discriminação, quando comparados aos funcionários masculinos, brancos e de instituições privadas.

A principal contribuição deste estudo, portanto, é a possibilidade de constatar que a discriminação percebida no local de trabalho está negativamente relacionada com a satisfação no trabalho. O estudo atual mostra um avanço na literatura brasileira, considerando que o conhecimento dos níveis de discriminação e a satisfação no local de trabalho facilitam a compreensão de várias questões importantes sobre as condições de trabalho.

Os resultados deste estudo têm implicações para os gestores, trazendo informações sobre o contexto sócio organizacional, no que se refere à percepção do funcionário quanto ao seu tratamento dentro da organização, bem como os impactos em sua atitude e comportamentos.

Permite aos profissionais de gestão pessoal identificar os pontos a serem melhorados, em sua política e práticas gerenciais, para a promoção de uma vivência

prazerosa dos funcionários no contexto das organizações.

A pesquisa realizada apresenta algumas limitações. A primeira limitação está relacionada à concentração da composição de sua amostra, em que 70% dos participantes são do sexo masculino. Uma sugestão seria uma nova pesquisa com a ampliação do gênero feminino. O pequeno número de respondentes negros dificultou a maior consistência de resultados neste grupo. Além disso, 54% dos respondentes classificaram seu ramo de atuação como outros. Assim, não se conseguiu a identificação específica do referido ramo de atuação. Outra limitação refere-se à pequena amostra quanto à orientação sexual transexual (1.1%) e travesti (2.3%). Sugere-se nova pesquisa, com a ampliação da amostra, possibilitando maiores análises estatísticas com o grupo.

Por fim, cabe ressaltar que existe oportunidade para nova pesquisa que possa incluir novas variáveis sócio demográficas, tais como deficiência, religião, estado civil, número de filhos e profissão, que ajudariam a explicar questões de relacionamentos no trabalho.

7 REFERÊNCIAS

AHMED, Ali M.; ANDERSSON, Lina; HAMMARSTEDT, Mats. Inter- and intra-household earnings differentials among homosexual and heterosexual couples. **British Journal of Industrial Relations**, v. 49, p. 258-278, 2011.

ALLEGRETTO, Sylvia A.; ARTHUR, Michelle M. An empirical analysis of homosexual/heterosexual male earnings differentials: unmarried and unequal?. **Industrial & Labor Relations Review**, v. 54, n.3, p. 631-646, 2001.

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION et al. Answers to your questions: for a better understanding of sexual orientation and homosexuality. Washington, DC: Author. 2008.

AUSTIN, James. VILLANOVA, Peter. STEED, Judith. NEIL, Cecily and SNIZEK, William. Perceived gender discrimination: relationships with job satisfaction and intent to leave. In: **Academy of Management Proceedings**. Academy of Management, p. 360-363. 1987.

BADGETT, M. V. Lee; LAU, Holning; BRAD, Sears; HO, Deborah. Bias in the workplace: consistent evidence of sexual orientation and gender identity discrimination. **The Williams Institute**, 2007.

BALDIN, Nelma; MUNHOZ, Elzira M. Bagatin. Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. **X Congresso Ambiental de Educação – Educere**, Pontífica Universidade Católica do Paraná, p. 329-341, 2011.

BLUMER, Adriana C. S., FREIRE, Ana Cláudia L., DE SOUZA NUCCI, Darcilene M., SOARES, M. M. L., Marotta, Terezinha A.; DOMINGUES, Marcos A. Práticas discriminatórias nas relações de emprego. **Revista Eletrônica FACP**, n. 6, 2015.

BUTTON, Scott B. Organizational efforts to affirm sexual diversity: A cross-level examination. **The Journal of Applied Psychology**, v. 86, p. 17-28, 2001.

CAPRONI NETO, Henrique Luiz; SARAIVA, Luiz Alex Silva; BICALHO, Renata de Almeida. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 8, n. 1, p. 86-103, 2014.

CARPENTER, Christopher. Sexual orientation, income, and non-pecuniary economic outcomes: new evidence from young lesbians in Australia. **Review of Economics of the Household**, v. 6, n. 4, p. 391-408, 2008.

CHAUDHURI, Manodip Ray; NASKAR, Partha. Job satisfaction: the eventual smidgeon for occupational consummation and contentment in profession. **DLSU Business & Economics Review**, v. 24, n.1, p. 73-83, 2014.

COSTA, Carlos Gonçalves; DE OLIVEIRA, Joao Manuel; NOGUEIRA, Conceição. Os discursos das pessoas lgbt. **estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de gênero**, p. 211-239. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2010.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **ESTUDOS FEMINISTAS**, v. 171, p. 1, 2002.

CROTEAU, James. M. Research on the work experiences of lesbian, gay and bisexual people: an integrative review of methodology and findings. **Journal of Vocational Behavior**, v. 48, n. 18, p. 195-209, 1996.

DA SILVA, Alessandra Nascimento; NETO, Henrique Luiz Caproni; BRETAS, Paula Fernandes Furbino, SARAIVA, Luiz Alex Silva. Desenhando a vivência: um estudo sobre sexualidade, trabalho e tabu de homens gays. **Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 9, n. 12, 2015.

DAY, Nancy E.; SCHOENRADE, Patricia. Staying in the closet versus coming out: relationships between communication about sexual orientation and work attitudes. (cover story). **Personnel Psychology**, v. 50, n.1, p. 147-163, 1997.

_____; _____. The relationship among reported disclosure of sexual orientation, antidiscrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees. **Personnel Review**, v. 29, n. 3, p. 346-363, 2000.

DEMO, Gisela; DE REZENDE MARTINS, Paula; ROURE, Patricia. Políticas de gestão de pessoas, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho na livraria cultura. **Revista Alcance**, v. 20, n. 2, 2013.

DE OLIVEIRA, João Manuel; PEREIRA, Miguel;. COSTA, Carlos Gonçalves; & NOGUEIRA, Conceição. Pessoas lgbt – identidades e discriminação. **Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de gênero**, p. 149-209. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2010.

DE PÁDUA CARRIERI, Alexandre; DE SOUZA, Eloisio Moulin; AGUIAR, Ana Rosa Camillo. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **RAC-Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 1, p. 78-95, 2014.

DRAGO, Robert e WOODEN, Mark. The determinants of labor absence: economic factors and workgroup norms across countries. **Industrial and Labor Market Review**, v. 45, p.764-778,1992.

DRYDAKIS, Nick. Sexual orientation discrimination in the labour market. **Labour Economics**, v.16, n.4, p.364-372, 2009.

_____. Men's sexual orientation and job satisfaction. **International Journal of Manpower**, v. 33, n. 8, p. 901-917, 2012.

_____. Effect of sexual orientation on job satisfaction: evidence from Greece. **Industrial Relations: A Journal of Economy and Society**, v. 54, n. 1, p. 162-187, 2015.

DESANTIS, Victor S.; DURST, Samantha L. Comparing job satisfaction among public-and private-sector employees. **The American Review of Public Administration**, v. 26, n. 3, p. 327-343, 1996.

DUGGUH, Stephen I.; AYAGA, Dennis. Job satisfaction theories: traceability to employee performance in organizations. **Journal of Business and Management**, v. 16, n. 5, p. 11-18, 2014.

ECCEL, Claudia Sirangelo; SARAIVA, Luiz Alex Silva; DE PÁDUA CARRIERI, Alexandre. Masculinidade, autoimagem e preconceito em representações sociais de homossexuais/Masculinity, self-image and prejudice in social representations of homosexuals. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 9, n. 1, p. 1, 2015.

ELMSLIE, Bruce; TEBALDI, Edinaldo. Sexual orientation and labor market discrimination. **Journal of Labor Research**. v. 28, n. 3, p. 436-453, 2007.

ENSHER, Ellen A.; GRANT-VALLONE, Elisa J.; DONALDSON, Stewart I. Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and grievances. **Human Resource Development Quarterly**, v. 12, n. 1, p. 53, 2001.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.

FOYNES, Melissa Ming; SHIPHERD, Jillian C.; HARRINGTON, Ellen F. Race and gender discrimination in the marines. **Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology**, v. 19, n. 1, p. 111, 2013.

GARCIA, Agnaldo; DE SOUZA, Eloisio Moulin. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **Revista de Administração Pública**, v. 44, n. 6, p. 1353-1377, 2010.

GREEN, Francis. Well-being, job satisfaction and labour mobility. **Labour Economics**, v. 17, n.6, p. 897-903, 2010.

GRIFFITH, Kristin H., & HEBL, Michelle R. The disclosure dilemma for gay men and lesbians: "coming out" at work. **Journal of Applied Psychology**, v. 87, n.6, p.1191-1199, 2002.

GUIMARÃES, Antonio Sergio Alfredo. Raça e os estudos de relações raciais no Brasil. **Novos Estudos CEBRAP**, v. 54, p. 147-156, 1999.

HAIR JR, Joseph. F.; BABIN, Barry; MONEY, Arthur H.; SAMOUEL, Phillip. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre:

Bookman, 2005.

HERRBACH, Olivier; MIGNONAC, Karim. Perceived gender discrimination and women's subjective career success: the moderating role of career anchors. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, v. 67, n. 1, p. 25-50, 2012.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo social**, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; SARAIVA, Luiz Alex Silva; DE PÁDUA CARRIERI, Alexandre. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional (1)/Humor and sexual orientation discrimination in organizational context. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 5, p. 890, 2010.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; FREITAS, Maria Ester de. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organizações & Sociedade, Salvador**, v. 18, n. 59, p. 625-641, 2011.

IRIGARAY, Helio Arthur Reis; FREITAS, Maria Ester. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. **Revista Psicologia Política**, v. 13, n. 26, p. 75-92, 2013.

JAMES, Keith; LOVATO, Chris; CROPANZANO, Russell. Correlational and knowngroup comparison validation of a workplace prejudice/discrimination inventory. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 24, n.17, p.1573-1592, 1994.

JACCOUD, Luciana. Racismo e república: o debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil. **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil**, v. 120, p. 45-64, 2008.

LAURENT, Thierry; MIHOUBI, Ferhat. Sexual orientation and wage discrimination in france: the hidden side of the rainbow. **Journal of Labor Research**, v. 33, n. 4, 487-527, 2012.

LAW, Charlie L., MARTINEZ, Larry R., RUGGS, Enrica N., Hebl, AKERS, Michelle R., E. Transparency in the workplace: How the experiences of transsexual employees can be improved. **Journal of Vocational Behavior**, v. 79, n. 3, p.710-723, 2011.

LABAND, David N.; LENTZ, Bernard F. The effects of sexual harassment on job satisfaction, earnings, and turnover among female lawyers. **Industrial & labor relations review**, v. 51, n. 4, p. 594-607, 1998.

LEPPEL, Karen. Labour force status and sexual orientation. **Economica**, v. 76, n. 301, p. 197-207, 2009.

LEVIN, Shana; SINCLAIR, Stacey.; VENIEGAS, Rosemary. C.; TAYLOR, Pamela L. Perceived discrimination in the context of multiple group memberships. **Psychological Science**, v. 13, n. 6, p. 557-560, 2002.

MACIEL, Regina Heloisa; CAVALCANTE, Rosemary; MATOS, Teresa Glaucia Rocha RODRIGUES, Suzineide. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 2, p. 117-128, 2007.

MAJIED, Kamilah F. The impact of sexual orientation and gender expression bias on african american students. **The Journal of Negro Education**, p. 151-165, 2010.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 59-78, 2003.

MEDEIROS, Márcia. O trabalhador homossexual o direito a identidade sexual e a não-discriminação no trabalho. **Rompendo o Silêncio**, p. 81, 2007.

MAYS, Vickie M.; COLEMAN, Lerita M.; JACKSON, James S. Perceived race-based discrimination, employment status, and job stress in a national sample of black women: implications for health outcomes. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 1, n. 3, p. 319, 1996.

NETO, Henrique Luiz Caproni; SARAIVA, Luiz Alex Silva. Estigma na trajetória profissional de uma travesti. **TPA-Teoria e Prática em Administração**, v. 4, n. 2, p. 234-256, 2015.

_____; BRETAS, Paula Fernandes Furbino; DA SILVA, Alexsandra Nascimento; SARAIVA, Luiz Alex Silva. **Desenhando a vivência: um estudo sobre sexualidade, tabu e trabalho de homens gays**. In EnANPAD, XXXVIII, set.. Rio de Janeiro, Anais... ANPAD, 2014.

_____; SARAIVA, Luiz Alex Silva; DE ALMEIDA BICALHO, Renata. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out/Sexual diversity in organizations: a study on coming out. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 8, n. 1, p. 86, 2014.

_____; _____. Estigma na trajetória profissional de uma travesti. **TPA-Teoria e Prática em Administração**, v. 4, n. 2, p. 234-256, 2015.

OZEREN, Emir. Sexual orientation discrimination in the workplace: a systematic review of literature. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 109, p. 1203-1215, 2014.

PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcanti; HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori. Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? eis a questão. **Revista de Administração–RAC**, p. 670-683, 2010.

PEPLAU, Letitia Anne; FINGERHUT, Adam. The paradox of the lesbian worker. **Journal of Social Issues**, Vol 60, nº 4, pp. 719-735, 2004.

PINHEIRO, João Luis Alves; GOIS, João Bosco Hora. Amplitude da gestão da (s) diversidade (s)-implicações organizacionais e sociais. **Revista de Carreiras e**

Pessoas (ReCaPe). v. 3, n. 2, 2013.

RAGINS, Belle Rose; CORNWELL, John M. Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. **Journal of applied psychology**, v. 86, n. 6, p.1244-1261, 2001.

RIOS, Roger Raupp. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, teoria e atuação**, p. 27-48, 2007.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: Teoria e Prática no Contexto Brasileiro**. 14ª Edição. São Paulo, SP. Person Prentice Hall. 2010. p.37-90.

ROCHA, Lys Esther. **Estresse ocupacional em profissionais de processamento de dados: condições de trabalho e repercussões na vida e saúde dos analistas de sistemas**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. 1996.

SANCHEZ, Juan I.; BROCK, Petra. Outcomes of perceived discrimination among hispanic employees: is diversity management a luxury or a necessity? **Academy of Management Journal**, v. 39, n. 3, p. 704–719, 1996.

SANTOS, Marcia Pereira. **A constituição e a administração da identidade de gênero homossexual masculino assumida no trabalho e a sua articulação com o consumo**. 2015. Tese de Doutorado. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-graduação em Administração. UNIGRANRIO.

SCHNEIDER, Debora S.; VAUGHT, Bobby C. A comparison of job satisfaction between public and private sector managers. **Public Administration Quarterly**, p. 68-83, 1993.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Satisfação no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 265-275.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares, SARAIVA, Luiz Alex Silva, DE PÁDUA CARRIERI, Alexandre, DE LIMA, Helena Karla Barbosa e DE ABREU, Augusto José. Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 50, 2009.

SANTOS, Marcia Pereira. **A constituição e a administração da identidade de gênero homossexual masculino assumida no trabalho e a sua articulação com o consumo**. 2015. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-graduação em Administração. INIGRANRIO.

TORMA, Carolina Silva Lima. A lésbica no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser lésbica nas organizações contemporâneas. 2013.

VAN DER STAR, Arjan; BRÄNSTRÖM, Richard. Acceptance of sexual minorities, discrimination, social capital and health and well-being: a cross-European study among members of same-sex and opposite-sex couples. **BMC public health**, v. 15, n. 1, p. 812, 2015.

VAN HOYE, Greet; LIEVENS, Filip. The effects of sexual orientation on hirability ratings: an experimental study. **Journal of Business & Psychology**, v. 18, n. 1, p.15-30, 2003.

ZALEWSKA, Anna M. Achievement and social relations values as conditions of the importance of work aspects and job satisfaction. **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, v. 5, n. 3, p. 395-416, 1999.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO

PESQUISA DE OPINIÃO: UM ESTUDO COM O GRUPO LGBT

Prezado(a) Senhor(a),

Eu, Giacomina Possatti Lepaus, mestranda em Administração da Fucape Business School, venho convidá-lo(a) a participar desta pesquisa. O foco é entender a opinião do grupo LGBT. Caso você não se enquadre nesse grupo, não é necessário preenchê-la.

Não há respostas certas nem erradas. Por favor, apenas expresse a sua opinião.

As respostas serão tratadas de forma agregada, mantendo-se o anonimato tanto da empresa quanto do respondente.

Após responder ao questionário solicito que o indique para outros possíveis participantes.

Agradecemos sua participação!

BLOCO 1: Para responder a este questionário, utilize a escala abaixo e aponte a que melhor expressa sua resposta.

- 1 – Discordo plenamente
- 2 – Discordo parcialmente
- 3 – Discordo
- 4 – Indiferente
- 5 – Concordo
- 6 – Concordo parcialmente
- 7 – Concordo plenamente

No meu trabalho atual percebo que

ID	ITEM	1	2	3	4	5	6	7
1	Tenho por vezes, sido injustiçado por causa de meu grupo sexual.							
2	Preconceitos existem no meu trabalho.							
3	No meu trabalho, todas as pessoas são tratadas da mesma maneira, independente de sua orientação sexual.							
4	No meu trabalho, eu me sinto isolado socialmente por causa de							

	minha orientação sexual.								
5	No trabalho a minoria dos empregados recebem menos oportunidades.								
6	Não há discriminação no meu presente trabalho.								
7	No meu trabalho, membros de alguns grupos de orientação sexual são tratados melhor do que os membros de outros grupos.								
8	No meu trabalho, as pessoas são intolerantes a outros de diferente orientação sexual.								
9	Supervisores observam mais o trabalho dos membros do meu grupo do que dos outros grupos.								
10	No meu trabalho, as pessoas de diferentes grupos de orientação sexual se relacionam bem uns com os outros.								
11	No meu trabalho, algumas pessoas recebem melhor tratamento por causa de sua orientação sexual.								
12	Existe discriminação no meu trabalho.								
13	No meu trabalho, eu sou maltratado por causa de minha orientação sexual.								
14	No meu presente local de emprego, pessoas de outra orientação sexual não falam comigo sobre informações de trabalho que compartilham com o seu grupo.								
15	No meu trabalho, promoções e recompensas não são influenciadas pela orientação sexual do grupo								

BLOCO 2: As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos de seu trabalho atual. Utilize a escala abaixo e aponte a que melhor expressa sua resposta.

1 – Totalmente insatisfeito

2 – Muito insatisfeito

3 – Insatisfeito

4 – Indiferente

5 – Satisfeito

6 – Muito satisfeito

7 – Totalmente satisfeito

No meu trabalho atual sinto-me

ID	ITEM	1	2	3	4	5	6	7
16	Com o espírito de colaboração de meus colegas.							
17	Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.							
18	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.							
19	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.							
20	Com o grau de interesse que minhas tarefas despertam.							
21	Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.							
22	Com a maneira que esta empresa realiza promoções de seu pessoal.							
23	Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.							

24	Com a oportunidade de ser promovido nesta empresa.								
25	Com o entendimento entre eu e meu chefe.								
26	Com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.								
27	Com a maneira como meu chefe me trata.								
28	Com a variedade de tarefas que realizo.								
29	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.								
30	Com a capacidade profissional do meu chefe.								

BLOCO 3: Dados Demográficos

Para finalizar, pedimos a gentileza de responder às questões finais, que se referem ao perfil dos participantes da pesquisa.

31. Qual a sua idade?

.....

32. Qual seu sexo?

() Masculino

() Feminino

33. Qual a sua Orientação Sexual?

() Homossexual

() Bissexual

() Transexual

() Travesti

34. Qual a sua raça/etnia?

() Amarelo(a) (de origem oriental)

() Branco(a)

() Pardo(a)

() Negro(a)

() Vermelho(a) (de origem indígena)

() Outros

35. Qual seu grau de escolaridade?

- ☐ Ensino Fundamental
- ☐ Ensino Médio ou Técnico
- ☐ Superior
- ☐ Pós-graduação
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado
- ☐ Pós-doutorado

36. A instituição que você trabalha é?

- ☐ Pública
- ☐ Privada

37. Qual o ramo de atuação de sua instituição?

- ☐ Produtos de consumo, Varejo
- ☐ Finanças, Seguro, Imobiliário
- ☐ Tecnologia da informação
- ☐ Energia, Utilitários, Mineração
- ☐ Máquinas, Construção naval, Fabricação, Aeroespacial
- ☐ Construção, engenharia
- ☐ Serviços
- ☐ Transporte
- ☐ Farmacêuticos, Dispositivos médicos, Saúde
- ☐ Produtos químicos, Agricultura
- ☐ Outros

38. Qual o seu nível hierárquico na instituição?

- ☐ Operacional
- ☐ Auxiliar

☐ Supervisor

☐ Gerência

☐ Diretoria

39. Qual a sua renda familiar?

☐ Até 3 salários mínimos

☐ De 3 a 10 salários mínimos

☐ De 10 a 20 salários mínimos

☐ Acima de 20 salários mínimos

40. Em qual Estado você reside?

☐ Acre

☐ Alagoas

☐ Amapá

☐ Bahia

☐ Ceará

☐ Distrito Federal

☐ Espírito Santo

☐ Goiás

☐ Maranhão

☐ Mato Grosso

☐ Mato Grosso do Sul

☐ Minas Gerais

☐ Pará

☐ Paraíba

☐ Paraná

☐ Pernambuco

☐ Piauí

☐ Rio de Janeiro

☐ Rio Grande do Norte

☐ Rio Grande do Sul

☐ Rondônia

☐ Roraima

☐ Santa Catarina

☐ São Paulo

☐ Sergipe

☐ Tocantins