

FUCAPE FUNDAÇÃO DE PESQUISA E ENSINO

IGOR CHAGAS SILVA

**A INFLUÊNCIA DO SUPORTE PERCEBIDO E DA SEXUALIDADE
NAS INTENÇÕES DO TRABALHADOR DE SAIR E DE OCUPAR
CARGOS DE LIDERANÇA NO CONTEXTO DO TETO DE VIDRO
LGBTQI**

**VITÓRIA
2020**

IGOR CHAGAS SILVA

**A INFLUÊNCIA DO SUPORTE PERCEBIDO E DA SEXUALIDADE
NAS INTENÇÕES DO TRABALHADOR DE SAIR E DE OCUPAR
CARGOS DE LIDERANÇA NO CONTEXTO DO TETO DE VIDRO
LGBTQI**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração, Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Marcia Juliana d'Angelo

**VITÓRIA
2020**

RESUMO

Esta pesquisa quantitativa investiga a influência da percepção do suporte organizacional nas intenções de ocupar cargos de liderança do topo das organizações, em contraponto, nas intenções de deixá-las. Por meio de uma amostra de 372 empregados formais de empresas no Brasil, cujos dados foram analisados por meio da modelagem de equações estruturais, foi verificado o papel moderador da orientação sexual e da sua divulgação nestas intenções. As evidências mostram que as intenções de ocupar os cargos de liderança e as intenções de sair sofrem influência direta da percepção, por parte destes empregados, de que seus empregadores lhes dão suporte e zelam pelo seu bem-estar. Adicionalmente, esta pesquisa mostrou que, assim como a orientação sexual em si, a divulgação da identidade sexual também não possui, no contexto brasileiro, influência sobre as intenções dos profissionais LGBTQI de ocuparem os cargos diretivos de suas empresas ou de deixá-las. A originalidade do estudo reside na proposição de um modelo contendo a variável intenção de ocupar cargos de liderança, relevante no contexto do teto de vidro LGBTQI, ainda não discutido na literatura. Além disso, os achados inéditos no contexto brasileiro complementam estudos anteriores sobre a influência da orientação sexual e sua divulgação nas intenções dos trabalhadores.

Palavras-chave: Suporte Organizacional; Intenção de Sair; Intenção de Ocupar Cargos de Liderança; Teto de Vidro LGBTQI; Divulgação da Orientação Sexual.

ABSTRACT

This quantitative research investigates the influence of perceived organizational support on the intentions to occupy leadership positions at the top of organizations and, in contrast, in the intentions to leave them. Through a sample of 372 formal employees of companies in Brazil, whose data was analyzed by modelling structural equations, the role of moderating sexual orientation and its disclosure in these intentions was verified. Findings show that the employee's intentions to leave as well as to occupy leadership positions are directly influenced by the perception that their employer supports them and watches over their well being. Furthermore, this research has shown that, just as sexual orientation itself, the disclosure of sexual identity also has no influence in the Brazilian context on the intentions of LGBTQI professionals to occupy management positions in their companies or to leave them. The originality of the study lies in the proposal of a model containing the variable intention to occupy leadership positions, relevant in the context of the LGBTQI glass ceiling, not yet discussed in the literature. Furthermore, the unpublished findings in the Brazilian context complement previous studies on the influence of sexual orientation and your disclosure on workers' intentions.

Keywords: Organizational Support; Intention to Leave; Intention to Occupy Leadership Positions; LGBTQI Glass Ceiling; Sexual Orientation Disclosure.