

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Psicologia
Departamento de Psicologia do Desenvolvimento e da Personalidade

Trabalho de Conclusão de Curso

Networking e sucesso de carreira:
o impacto do preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho

Coordenador da pesquisa e orientador
Prof. Dr. Marco Antônio Pereira Teixeira

Aluno de graduação envolvido:
Bruno Evaldt Rech

Porto Alegre, dezembro de 2014

INTRODUÇÃO

O termo “orientação sexual” refere-se à pessoa por quem um indivíduo se sente física e emocionalmente atraído. A maioria das pessoas não é absolutamente heterossexual ou homossexual, mas encontra-se ao longo de um contínuo entre as duas partes (Kinsey, Pomeroy, & Martin, 1948). O sexo biológico de um indivíduo não define necessariamente seu gênero ou orientação sexual. Quando o sexo biológico está alinhado com o gênero, chama-se cisgênero. Do contrário, a denominação transgênero é utilizada para caracterizar indivíduos que têm seu gênero diferente do seu sexo biológico. Cisgêneros heterossexuais tendem a ser considerados padrões de normalidade na sociedade moderna, de forma que homossexuais e transgêneros muitas vezes podem ser vítimas de estereótipos depreciativos. Como consequência, pode surgir o preconceito e a discriminação que, por sua vez, podem resultar em um ciclo de opressão em que a vítima da discriminação internaliza a cultura opressora, ratificando assim esses estereótipos.

Preconceito

As diferentes formas de violência e marginalização que acometem os homossexuais variam conforme a cultura e o contexto em que os mesmos se encontram. Os homossexuais podem sofrer discriminação em diversas esferas da vida, tais como escola, círculos de amizade/vizinhos, âmbito familiar, ambiente de trabalho e agências de emprego (Pocahy, 2007). Não é necessário um ato de agressão ou uma violência explícita para que o indivíduo seja invadido em sua subjetividade. Piadas homofóbicas e comentários maldosos, típicos exemplos de violência velada, podem causar doenças ou desequilíbrios psicológicos (como depressão, crises de choro, irritabilidade, transtorno do pânico, dores generalizadas, palpitações, distúrbios digestivos, dores de cabeça, hipertensão arterial, alteração do sono, estresse e suicídio) (Tolfo & Oliveira, 2013) ao desqualificarem o homossexual pelas vias do isolamento e da falta de comunicação (Hirigoyen, 2010).

Conceitualmente, a homofobia pode ser compreendida como uma forma de preconceito que resulta em discriminação direcionada a homossexuais. Esta definição envolve duas dimensões. A primeira refere-se ao medo, aversão e ódio que podem resultar em desprezo pelos homossexuais. Já a segunda está ligada às raízes sociais, culturais e políticas dessa manifestação discriminatória, frente à institucionalização da

heterossexualidade como norma (Rios, 2007). Tal discriminação, no contexto de trabalho, pode estar relacionado com baixa produtividade, absenteísmo, rotatividade, demissões por desgaste psicológico e até debilidade física (Garcia & Souza, 2010). Em alguns casos, pode ocorrer a internalização das condutas discriminatórias por parte da pessoa agredida com relação à sua sexualidade. Dentre os principais aspectos emocionais que a homofobia internalizada acarreta estão o medo de retaliação e rejeição, baixos níveis psicológicos de bem estar e de satisfação na vida, gasto excessivo de energia para esconder a sexualidade e, inclusive, atitudes homofóbicas em relação aos demais homossexuais. De fato, há gays e lésbicas que evitam colaborar com grupos de trabalho cujos colegas são homossexuais assumidos por medo de serem vistos como tais (Chung, 1995).

Apesar de o humor ser um facilitador no contato social, a desqualificação de gays e lésbicas por algumas pessoas pode limitar a participação desses na vida corporativa. O riso marca, em sua essência, o fato de que os homossexuais são os outros (não nós), diferentes e, por isso, engraçados (Irigaray, Saraiva, & Carrieri, 2010). No assédio, a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro tem por finalidade exercer o domínio, por meio da quebra da vontade alheia, impondo término ao conflito seja pela via da sujeição ou da demissão do ambiente corporativo (Barreto, 2005). A ausência de políticas específicas que combatam a discriminação contra homossexuais e que assegurem à comunidade Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Transgêneros, Travestis e Intersexuais (LGBTI) alguns direitos civis (relacionados à conjugalidade, à parentalidade e à alteração de nome e sexo nos documentos de registro de pessoas travestis e transexuais) dificulta o acesso e a permanência desses nas empresas em que trabalham. Ações políticas e projetos voltados à divulgação de informações sobre os direitos sexuais e ao combate à homofobia muitas vezes não são implementados em virtude da atuação parlamentar de grupos civis vinculados a ideologias religiosas fundamentalistas e homofóbicas, que insistem em negar as demandas da população. Benefícios como plano de saúde para o parceiro, ou licença maternidade em casos de adoção, podem ser motivos de piada e desprezo no ambiente organizacional. A ocupação de cargos mais elevados também é dificultada, uma vez que cabe à heterossexualidade o papel de dominador e de categoria “normal” ante a categoria tida como “desviante” (Siqueira, M. V. S. & Zauli-Fellows, A. 2006). Ademais, o medo de alguns heterossexuais de que homossexuais possam persuadir outras pessoas, em especial crianças, a acreditarem que a orientação sexual minoritária é

“normal” pode prejudicar a inclusão de homossexuais em profissões como as de professor, pastor religioso ou babá (Chung, 1995).

O fato de serem percebidos como pessoas “diferentes”, além de sofrerem diversas formas de preconceito, faz com que os homossexuais tenham suas oportunidades de trabalho restringidas e o desenvolvimento de seu senso de competência profissional limitado (Morrow, Gore, & Campbell, 1996). Gays e lésbicas que se percebem como incapazes de realizar determinadas atividades podem ter seu desenvolvimento profissional limitado, uma vez que pensam ser incapazes de competir no mercado de trabalho em pé de igualdade com heterossexuais, mesmo em empresas que possuem políticas de respeito à diversidade. O reconhecimento positivo do indivíduo e de sua orientação sexual pode ser relevante para a manutenção, o desenvolvimento da motivação e o comprometimento desses trabalhadores nas empresas (Marcus V. S. Siqueira & Zauli-Fellows, 2006).

A decisão de assumir-se

Os homossexuais costumam adotar inúmeras estratégias dentro do ambiente de trabalho para que não sejam prejudicados em sua carreira, nem excluídos socialmente. Tais estratégias podem variar desde explicitar a orientação sexual em todas as dimensões sociais (família, amigos, trabalho), em apenas algumas (amigos próximos), até a sua omissão em todos os contextos da vida em sociedade (Irigaray et al., 2010). Para cada grupo, existem diferentes estratégias de sobrevivência que podem ser adotadas no ambiente corporativo. Dentre os assumidos, pode haver os denominados “gladiadores”, que adotam a estratégia de enfrentamento, e os chamados “pacificadores”, que optam por evitar confrontos. Os parcialmente assumidos podem dividir-se entre os denominados como “gente boa”, que buscam desfocar a atenção da sua orientação sexual pela simpatia, e os chamados “super-homens”, que investem na competência profissional a fim de abafar possíveis comentários sobre sua sexualidade. Já os não assumidos tendem a adotar três estratégias: o conhecido machão, fundamentado na ideia do macho rústico que elimina qualquer hipótese de homossexualidade, o sedutor, em que a heterossexualidade é reafirmada por um movimento em direção ao sexo oposto, e, por fim, o chamado “homem invisível”, que faz de tudo para não ser notado no seu ambiente de trabalho (Irigaray, 2007).

A antecipação de consequências positivas e negativas impacta diretamente no processo de decisão que levará o indivíduo a assumir ou não a sua sexualidade no

ambiente de trabalho. Dentre as consequências positivas normalmente consideradas estão o aumento na autoestima, a redução do estresse por parar de interpretar papéis, a oportunidade de revelar-se afetar positivamente o clima no trabalho (Croteau, Anderson, & VanderWal, 2008) e a possibilidade de aprofundar relacionamentos e amizades (Beals & Peplau, 2006). As conversas e o compartilhamento de informações pessoais são com frequência uma forma de desenvolver novos relacionamentos ou de aprofundar um relacionamento já existente (Beals & Peplau, 2006). Por outro lado, o risco de o indivíduo sofrer rejeição, preconceito e agressão (física e verbal) ao assumir-se podem reforçar a atitude de esconder a real orientação sexual. Consequentemente, a restrição das informações que o indivíduo compartilha pode, muitas vezes, promover o isolamento social e dificultar o estabelecimento de novos relacionamentos. Assim, a ambivalência gerada pela dúvida entre os prós e os contras de assumir-se faz com que gays e lésbicas sejam muito seletivos sobre quando e para quem podem assumir sua sexualidade (Beals & Peplau, 2006). Tal receio pode comprometer o contato e a aproximação com colegas de trabalho, chefes e subordinados, dificultando o desenvolvimento de relacionamentos profissionais conhecidos como *networkings*.

Networking

Conceitualmente, *networking* pode ser compreendido como as tentativas proativas de um indivíduo em desenvolver e manter relacionamentos pessoais e/ou profissionais que tenham por finalidade o benefício na carreira de ambas as partes (Forret & Dougherty, 2001). Ao construir e manter relações pessoais, o indivíduo expande seu *networking* com pessoas que podem lhe oferecer apoio, ideias, conselhos e indicações. As relações de *networking* efetivas são construídas com base na confiança e desenvolvidas com o tempo, através de interações positivas e suporte mútuo (Baker, 2000). Dentre os benefícios que o *networking* pode oferecer à carreira estão o maior acesso a informações profissionais, recursos, salário, promoções e satisfação na carreira (Seibert, Kraimer, & Liden, 2001).

Questões de diferença entre os sexos no estabelecimento de *networking* já foram estudadas e revelam como homens e mulheres tendem a se comportar no contexto organizacional (Emmerik, Euwema, Geschiere, & Schouten, 2006). Há evidências de que homens tendem a obter maior número de promoções por estabelecerem mais *networking* informal (atividades com colegas de trabalho que dividem interesses em comum) do que mulheres (Cannings & Montmarquette, 1991). Isso indica que o tema

ainda é atravessado pelo discurso binário e heterossexista da cultura moderna, em que o homem é visto como portador de características vigorosas (independência, assertividade, ambição), enquanto a mulher é retratada com fragilidade, sensibilidade e emotividade (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2002; Orgus, Greenglass, & Burke, 1990). Esta visão estereotipada desconsidera as distinções existentes entre sexo, identidade de gênero e orientação sexual.

Poucos estudos investigaram o impacto que o revelar-se tem no comportamento de *networking* de gays e lésbicas em seus locais de trabalho. A qualidade das relações de *networking* de homossexuais é maior com as pessoas com quem o mesmo percebe maior abertura para fazer a revelação. Em contrapartida, a aceitação da orientação sexual pela rede de *networking* é melhor quando a revelação é realizada diretamente pelo próprio homossexual e não de maneiras indiretas (Beals & Peplau, 2006).

Comportamentos de *networking* são uma forma de se construir contatos informais capazes de melhorar o sucesso na carreira de um indivíduo (Wolff & Moser, 2009). Tal sucesso pode ser compreendido a partir de duas dimensões: objetiva e subjetiva (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005). O sucesso objetivo refere-se às realizações que outras pessoas podem ver e avaliar como salário e promoções. Já o sucesso subjetivo está relacionado a aspirações pessoais, satisfação na carreira e percepção individual de sucesso (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005). A percepção de sucesso, o salário e o número de promoções recebidas são alguns indicadores estudados que mostram a existência da relação existente entre *networking* e sucesso na carreira (subjetivo e objetivo) (Judge, Cable, Bordeau, & Bretz, 1995).

JUSTIFICATIVA E OBJETIVOS

Está posto que a discriminação contra homossexuais pode causar doenças e desequilíbrios emocionais. Indivíduos que estão ocupados com as dificuldades relativas à aceitação da sua orientação sexual no seu local de trabalho podem ter menos energia emocional para gerirem suas carreiras. Apesar de alguns homossexuais apresentarem grande potencial de desenvolvimento em sua área profissional, a desistência de cargos pela falta de condições adequadas de desenvolvimento pessoal é comum. Assim, a identificação do preconceito e seu possível impacto na trajetória profissional de gays e lésbicas pode contribuir para justificar a criação de novas políticas na área da saúde do

trabalhador que proporcionem condições mais dignas, saudáveis e humanizadas de trabalho. Por consequência, a implementação efetiva de políticas de direitos e não discriminação contra homossexuais pode auxiliar não apenas na redução do *turnover*, mas na identificação de novas lideranças.

O objetivo principal deste estudo foi verificar se o preconceito percebido contra homossexuais no ambiente de trabalho está relacionado ao comportamento de *networking* de gays e lésbicas. Mais especificamente, pretendeu-se avaliar o quanto de preconceito os homossexuais percebem no seu ambiente de trabalho e se existem relações entre: a percepção de preconceito e o assumir-se homossexual no ambiente de trabalho, o apoio percebido do local de trabalho às diferenças de orientação sexual e o preconceito percebido, a percepção de preconceito e o *networking* de carreira, a percepção de preconceito e a percepção de sucesso na carreira.

Hipóteses

Hipótese 1: Quanto maior o preconceito em relação à homossexualidade percebido por homossexuais no ambiente de trabalho, menor a probabilidade destes revelarem sua orientação sexual nesse local.

Hipótese 2: Quanto maior o apoio do local de trabalho às diferenças de orientação sexual, menor o preconceito percebido pelos homossexuais nesses locais.

Hipótese 3: Quanto maior o preconceito percebido no local de trabalho, menos frequentes serão os comportamentos de *networking*.

Hipótese 4: Quanto maior for o preconceito percebido, menor será o sucesso percebido na carreira.

MÉTODO

Participantes

Os participantes foram 206 indivíduos homossexuais (171) e bissexuais (35) (123 homens e 83 mulheres). As idades dos participantes variaram entre 18 e 58 anos ($M = 25,06$ e $DP = 5,62$). Com relação à orientação sexual dos participantes, 83,5% consideram-se homossexuais e 16,5% consideram-se bissexuais. Os participantes estavam trabalhando ou já trabalharam em empresas de micro, pequeno, médio ou grande porte. A maioria dos participantes era proveniente das regiões sul e sudeste,

sendo o Rio Grande do Sul e São Paulo os estados com maior acesso ao questionário *online* utilizado (respectivamente $n = 64$ e $n = 61$ participantes por estado).

Instrumentos

Para a realização desta pesquisa foi utilizado um questionário sociodemográfico e escalas adaptadas ou desenvolvidas para este estudo.

Questionário de dados sociodemográficos (Anexo A): Este questionário foi elaborado especificamente para essa pesquisa com o intuito de obter informações demográficas e caracterizar a amostra.

Workplace Heterosexist Experiences Questionnaire (WHEQ, Anexo B): Para avaliar o preconceito experienciado no local de trabalho, foram utilizados itens traduzidos para o português e revisados por experts que foram inspirados no WHEQ (Waldo, 1999). O WHEQ contém 22 itens que avaliam experiências de heterossexismo direta e indiretamente no local de trabalho. Os participantes foram convidados a responder com que frequência eles vivenciaram cada um dos itens nos últimos 12 meses (0 = nunca, 4 = a maior parte do tempo). O alpha de Cronbach para esse instrumento neste estudo foi 0,89.

Networking Scale (Anexo C): O comportamento de *networking* foi mensurado com 12 itens dos 44 itens criados por Wolff e Mosner (Wolff & Moser, 2006), acrescidos de mais seis itens elaborados com base na literatura dessa pesquisa. As questões foram respondidas em uma escala Likert de cinco pontos (1 = nunca, 5 = sempre/ com frequência). O alpha de Cronbach para esse instrumento foi 0,86.

Sucesso percebido na carreira (Anexo D): O sucesso de carreira subjetivo foi avaliado em uma escala com cinco itens sobre satisfação na carreira (Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990). Foi perguntado aos participantes o nível de satisfação em cinco itens, respondidos em uma escala que varia de 1 a 5 (1 = Muito insatisfeito, 5 = Muito satisfeito). Neste estudo, o alpha de Cronbach para esse instrumento foi 0,89.

Revelação de orientação sexual no trabalho (Anexo E): Para avaliar a revelação da orientação no trabalho, foi perguntado, com base na literatura dessa pesquisa, o quão aberta é a orientação sexual do indivíduo em relação às pessoas com quem ele convive no trabalho. A escala de respostas variou de 1 (quase ninguém sabe que eu sou homossexual) a 4 (praticamente todas as pessoas com que eu convivo sabem que eu sou homossexual).

Apoio da organização às diferenças de orientação sexual (Anexo F): Foram criados cinco itens, com base na literatura da pesquisa, que investigam o quanto o local de trabalho do indivíduo possibilita que ele se sinta à vontade com sua orientação sexual. Para responder essas questões, foi utilizada uma escala Likert de 5 pontos (1 = nunca, 5 = sempre/ com frequência). O alpha de Cronbach para esse instrumento foi 0,92.

Procedimentos

Os instrumentos foram disponibilizados na Internet através do site Survey Monkey (www.surveymonkey.com). Os potenciais participantes foram contatados através de convite eletrônico por meio da rede de contatos dos pesquisadores. Também foram realizadas divulgações com o *link* da *pesquisa* nas páginas no Facebook que defendem os direitos da igualdade na luta contra a homofobia.

Análise de dados

Os dados foram analisados por meio de estatísticas descritivas para caracterização da amostra e correlações de Pearson para verificar as possíveis relações entre as variáveis estudadas.

Considerações Éticas

Os participantes foram informados dos objetivos da pesquisa e dos procedimentos adotados. Os indivíduos que aceitaram participar marcaram o campo “aceito participar da pesquisa” abaixo do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Eletrônico (TCLEE, Anexo G), que apareceu logo após a apresentação da pesquisa, concordando com a colaboração no estudo. No TCLEE, foi informado o caráter voluntário da participação, bem como assegurado o anonimato de sua identidade, atendendo aos preceitos éticos previstos na Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 1997) que regulamenta a realização de pesquisa com seres humanos. A proposta da pesquisa será submetida à aprovação pelo Comitê de Ética do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

RESULTADOS

Com relação ao preconceito percebido pelos participantes em seus locais de trabalho, os resultados foram dicotomizados entre aqueles que nunca experienciaram o preconceito proposto em cada item e aqueles que, em algum momento (raramente, algumas vezes ou boa parte do tempo), já o vivenciaram. Dentre os 206 homossexuais e bissexuais, apenas 1,9% indicou não perceber nenhum dos tipos de preconceito listados na escala, enquanto 44,2% relataram perceber pelo menos oito dos 21 itens listados. A Tabela 1 apresenta a percentagem de participantes que já sofreu os tipos de preconceito expressados em cada um dos itens pelo menos uma vez.

Tabela 1

Frequência de respostas por item da Escala de Preconceito Percebido

Item	% *
Alguém já contou piadas ofensivas sobre homossexuais no meu local de trabalho	85,9
Algum colega de trabalho já fez perguntas íntimas sobre minha vida pessoal ou amorosa	82,0
Eu já recebi gestos de desprezo (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos, conversinhas, etc.)	58,3
Alguém já me fez mudar o rumo da conversa quando o assunto era algo da minha vida pessoal	53,4
Eu já senti que meu trabalho foi criticado de forma injusta	46,6
Algum colega já fez observações sexuais grosseiras ou ofensivas sobre mim	42,7
Eu já recebi sistematicamente e propositalmente tarefas inferiores ou superiores às minhas competências	42,7
Alguém já me advertiu que, em função da minha orientação sexual, eu poderia ser tratado mal no meu local de trabalho	41,0
Eu já fui ignorado no meu local de trabalho/escritório ou em alguma reunião	38,8
Eu já fui orientado no meu local de trabalho a deixar minha vida pessoal em casa	36,4
Eu já senti que algum colega evitou me tocar	33,0
Eu já fui isolado/a do restante do meu grupo de trabalho	30,6
Alguém já me disse que eu seria promovido mais rapidamente se eu não falasse a minha orientação sexual	29,6

Algum colega já fez observações homofóbicas sobre mim pessoalmente	26,7
Eu já fui ofendido de “sapatão”, “bicha” ou algo semelhante no meu local de trabalho	24,3
Já me foram negadas informações úteis para a realização de tarefas no meu trabalho	23,8
Eu já soube que algum colega desencorajou meu superior a me promover	18,9
Eu já tive minha intimidade invadida, por meio de escuta de ligações telefônicas, leitura de correspondências, e-mails, comunicação interna, etc	11,7
Alguém já adulterou meu material de trabalho	7,3
Eu já fui fisicamente ferido no meu local de trabalho por causa da minha orientação sexual	3,4
Eu já fui ameaçado/a fisicamente no meu local de trabalho em função da minha orientação sexual	2,9

* Escores com base em escala dicotomizada entre 0 (nunca percebeu o item) ou 1 (percebeu o item raramente, algumas vezes ou boa parte do tempo).

Ao contrário do esperado, a primeira hipótese do estudo não foi apoiada pelos dados ($r = 0,019$; $p = 0,791$). Isso significa que o preconceito percebido em relação à homossexualidade no ambiente de trabalho não se mostrou relacionado com a revelação da orientação sexual dos participantes no local de trabalho.

Já a segunda hipótese do estudo foi corroborada pelos dados, ou seja, quanto maior o apoio do local de trabalho às diferenças de orientação sexual, menor o preconceito percebido pelos homossexuais nesses locais ($r = -0,275$; $p < 0,001$). Com relação ao apoio do local de trabalho, a média foi de 2,13 ($DP = 1,0$). Considerando que a chave de resposta da escala vai de 1 a 5 (nunca, raramente, algumas vezes, com frequência, sempre), trata-se de uma média abaixo do ponto médio da escala, que é 3. Além disso, 60% da amostra apresentou no máximo escore médio 2,00, e apenas 22,4% da amostra teve escore superior a 3,00. Ainda, 15,8% da amostra obteve o escore mínimo 1,00, ou seja, os participantes desconheciam ou nunca haviam percebido a existência de nenhuma das ações/políticas descritas na escala. No conjunto, essas informações indicam que a percepção de apoio institucional foi, de um modo geral, baixa.

A terceira hipótese do estudo também não foi apoiada pelos dados ($r = -0,033$; $p = 0,639$). O preconceito percebido no local de trabalho não se mostrou relacionado com os comportamentos de *networking* dos homossexuais e bissexuais que participaram desse estudo.

Por fim, a quarta hipótese foi corroborada pelos dados ($r = -0,213$; $p = 0,002$). O preconceito percebido pelos participantes em relação à orientação sexual no ambiente de trabalho mostrou-se negativamente associado ao sucesso percebido na carreira.

DISCUSSÃO

Um dos objetivos deste trabalho foi investigar o grau de preconceito que homossexuais e bissexuais percebem em seu local de trabalho. A análise das médias da Escala de Preconceito Percebido indicou que os participantes nunca ou raramente vivenciaram os preconceitos avaliados na escala. No entanto, a análise dos itens separadamente mostra que os participantes sofrem muitos tipos de preconceito que, mesmo esporadicamente, em conjunto podem configurar uma situação de preconceito constante. Por esse motivo, optou-se pela dicotomização dos resultados dessa escala, de forma a separar aqueles que relataram sofrer algum grau de preconceito daqueles que relataram nunca terem se sentido discriminados pelos motivos descritos nos itens da escala utilizada. A comparação da diferença entre os itens com maior e menor frequência de respostas sugere que a forma de preconceito encontrada nessa amostra parece estar mais relacionada a atitudes veladas, indiretas ou impessoais do que a discriminações agressivas e vexatórias, que foram relatadas com menor frequência. Esses pequenos atos, contudo, podem já ser suficientes para que os indivíduos se sintam invadidos em sua subjetividade (Tolfo & Oliveira, 2013).

Assim como indicado na literatura (Batalha, 2013; Garcia & Souza, 2010; Siqueira, Saraiva, Carrieri, Lima, & Andrade, 2009), o preconceito em relação a pessoas homossexuais ou bissexuais nos locais de trabalho parece ainda se fazer presente. Tal preconceito pode levar a comportamentos de autoagressão e suicídio pela falta de apoio e de modelos ofertados na cultura popular ou tradicional (Richards & Barker, 2013). Estudos ainda apontam que alguns transtornos psiquiátricos são mais comumente encontrados em pessoas LGBT do que naqueles que se identificam como heterossexuais, com maiores taxas em praticamente todas as categorias diagnósticas, sendo que em algumas categorias a porcentagem de pessoas LGBT com transtorno psiquiátrico é quase 10 vezes maior do que em heterossexuais (Zietsch, 2011). Evidências de que isso é em grande parte fruto da discriminação têm se acumulado (Mays & Cochran, 2001; Meyer, 1995), não havendo dúvidas de que o impacto da

discriminação e do assédio contra pessoas LGBT dentro do ambiente de trabalho pode contribuir para o agravamento dos mais variados tipos de doenças (Tolfo & Oliveira, 2013).

A confirmação da hipótese de que quanto maior o apoio no local de trabalho menor o preconceito percebido pode justificar a preocupação que organizações e algumas empresas tem apresentado em lidar com o preconceito e a discriminação no local de trabalho. O lançamento do manual “Promoções de direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho”, criado pela Organização das Nações Unidas (ONU, 2014), é um exemplo da necessidade de implementação de medidas afirmativas contra homofobia. Empresas como Dell, Microsoft e Google são exemplos de organizações que vêm investindo na inclusão e valorização de seus funcionários LGBT, criando espaços de auxílio e integração entre seus colaboradores como os Gayglers, da Google¹ ou GLEAM – *Gay & Lesbian Employees*, da Microsoft². Na empresa Dell, além dos eventos anuais, há a realização de parcerias com clientes e organizações que se comprometem com a causa LGBT³. Diferentemente de outras minorias, pessoas LGBT muitas vezes não encontram em sua família um local de proteção e apoio, destacando-se assim a importância e potência que medidas de inclusão no ambiente de trabalho podem ter na vida do indivíduo.

Diferente do esperado e apresentado na literatura (Huffman, Watrous-Rodriguez, & King, 2008), a hipótese de que a percepção de preconceito no local de trabalho estaria relacionada negativamente com a revelação da orientação sexual dos participantes não foi encontrada. A expectativa de que o preconceito percebido no local de trabalho pudesse afetar negativamente os comportamentos de *networking* dos participantes também não foi confirmada nesse estudo. Apesar do preconceito, os homossexuais e bissexuais dessa pesquisa parecem não ter problemas em assumir sua orientação sexual e em se relacionar profissionalmente com seus colegas de trabalho. Com base nos dados divulgados pelo poder público federal, o número de denúncias contra atos homofóbicos cresceu 160,31% de 2011 para 2012 (Brasil, 2013). Uma compreensão para esse aumento é que os homossexuais e bissexuais têm conseguido valer-se mais dos seus direitos de cidadão, apesar da discriminação.

¹ <http://www.google.com/diversity/at-google.html#tab=gayglers>

² <http://www.microsoft.com/en-us/diversity/inside-microsoft/glb/default.aspx#fbid=rAIMxYFFZOi>

³ <http://www.dell.com/learn/us/en/vn/corp-comm/cr-diversity-customer-glb>

CONCLUSÃO

Os resultados desse estudo evidenciam a presença de preconceito contra homossexuais e bissexuais (ainda que sutil) no ambiente de trabalho. Contudo, mesmo que os participantes relatem vivenciar preconceito no trabalho, esse não parece afetar seus comportamentos de *networking* e a percepção de sucesso na carreira.

É preciso considerar, ainda algumas limitações deste estudo na interpretação dos resultados. Uma delas é que a feminilidade dos homens e a masculinidade das mulheres não foram investigadas, embora diversos estudos apontem que a expressão de gênero discordante pode estar diretamente associada ao nível de homofobia sofrido (Costa, Peroni, Bandeira, & Nardi, 2013). Ou seja, mulheres masculinizadas e homens com “trejeitos femininos” tendem a sofrer mais homofobia do que pessoas que “passam por” heterossexuais. Além disso, devido à amplitude do tema e à proposta deste trabalho, algumas populações não puderam ser incluídas na amostra. Optou-se por não incluir o público transexual na amostra porque os instrumentos utilizados não poderiam investigar de forma adequada peculiaridades importantes para se compreender sua realidade. Então, sugere-se que futuras pesquisas considerem essas variáveis ao investigar temas relacionados ao preconceito em relação à orientação sexual.

REFERÊNCIAS

- Baker, E. W. (2000). *Achieving Success Through Social Capital: Tapping Hidden Resources in Your Personal and Business Networks*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the maslach burnout inventory - General survey: An internet study. *Anxiety, stress & coping*, *15*, 245-260.
- Barreto, M. M. S. (2005). *Assédio Moral: a violência sutil - Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil*. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
- Batalha, G. F. O. M. (2013). Orientação sexual e discriminação no ambiente laboral *Revista de Direito Internacional*, *10*, 369-383.
- Beals, K. P., & Peplau, L. A. (2006). Disclosure Patterns Within Social Networks of Gay Men and Lesbians. *Journal of Homosexuality*, *51*(2), 101-117.
- Cannings, K., & Montmarquette, C. (1991). Managerial momentum: a simultaneous model of the career progress of male and female managers. *Industrial & Labor Relations Review*, *44*, 212-228.
- Chung, Y. B. (1995). Career Decision Making of Lesbian, Gay, and Bisexual Individuals. *The Career Development Quarterly*, *44*(2), 178-186.
- Costa, A. B., Peroni, R. O., Bandeira, D. R., & Nardi, H. C. (2013). Homophobia or sexism? A systematic review of prejudice against nonheterosexual orientation in Brazil. *International Journal of Psychology*, *48*, 900-909.
- Croteau, J. M., Anderson, M. Z., & VanderWal, B. L. (2008). Models of Workplace Sexual Identity Disclosure and Management: Reviewing and Extending Concepts. *Group and Organization Management*, *33*(5), 532-565.
- Emmerik, I. H. v., Euwema, M. C., Geschiere, M., & Schouten, M. F. A. G. (2006). Networking your way through the organization: Gender differences in the relationship between network participation and career satisfaction. *Women in Management Review*, *21*, 54-66.
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2001). Correlates of Networking Behavior for Managerial and Professional Employees. *Group & Organization Management*, *26*, 283-311.
- Garcia, A., & Souza, E. M. d. (2010). Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. *Revista de Administração Pública*, *44*, 1353-1377.

- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes *Academy of Management Journal* 33, 64-86.
- Hirigoyen, M.-F. (2010). *Assédio Moral - A Violência Perversa no Cotidiano* (12ª ed. Vol. 13).
- Huffman, A. H., Watrous-Rodriguez, K. M., & King, E. B. (2008). Supporting a diverse workforce: what type of supports is most meaningful for lesbian and gay employees? *Human Resource Management*, 47, 237-253.
- Irigaray, H. A. R. (2007). *Estratégias de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho*. Paper presented at the Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração.
- Irigaray, H. A. R., Saraiva, L. A. S., & Carrieri, A. d. P. (2010). Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(7), 890-906.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Bordeau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Kinsey, A. C., Pomeroy, W. B., & Martin, C. E. (1948). *Sexual Behavior in the Human Male* (Vol. 1). Philadelphia: Indiana University Press.
- Mays, V. M., & Cochran, S. D. (2001). Mental health correlates of perceived discrimination among lesbian, gay, and bisexual adults in the United States. *American Journal of Public Health*, 91, 1869-1876.
- Meyer, I. H. (1995). Minority stress and mental health in gay men. *Journal of Health and Social Behavior*, 36, 38-56.
- Morrow, S. L., Gore, P. A., & Campbell, B. W. (1996). The application of a sociocognitive framework to the career development of lesbian women and gay men. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 136 - 148.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Orgus, E. D., Greenglass, E. R., & Burke, R. K. (1990). Gender-role differences, work stress and depersonalization. *Journal of social behavior and personality* 5, 387-398.
- Pocahy, F. (2007). *Um mundo de injúrias e outras violações. Reflexões sobre a violência heterossexual e homofóbica a partir da experiência do CRDH rompa o silêncio*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Nuances.
- Richards, C., & Barker, M. (2013). *Sexuality & Gender for mental health professionals: a practical guide*. West London: SAGE Publications Ltd.
- Rios, R. R. (2007). 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 (pp. 27-48). Rio Grande do Sul: Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

- Secretaria de Dirteitos humanos do Brasil (2013). Comparativo 2011/2012, aumento do número de denúncias para o módulo LGBT. <http://www.sdh.gov.br/assuntos/lgbt/pdf/relatorio-violencia-homofobica-ano-2012>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44, 219-237.
- Siqueira, M. V. S., Saraiva, L. A. S., Carrieri, A. d. P., Lima, H. K. B. d., & Andrade, A. J. d. A. (2009). Homofobia e Violência Moral no Trabalho no Distrito Federal. *o&s - Salvador*, 16, 447-461.
- Siqueira, M. V. S., & Zauli-Fellows, A. (2006). Diversidade e identidade gay nas organizações. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 4(3), 11.
- Tolfo, S. d. R., & Oliveira, R. T. d. (2013). *Assédio Moral no Trabalho: Uma violência a ser enfrentada*. Santa Catarina: Universidade Federal de Santa Catarina.
- Organização das Nações Unidas (2014). *Promoções de direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho*.
- Waldo, C. R. (1999). Working in a majority context: A structural model of heterosexism as minority stress in the workplace *Journal of Counseling Psychology* 46, 218-232.
- Wolff, H.-G., & Moser, K. (2006). Entwicklung und Validierung einer Networkingskala [Development and validation of a networking scale] *Diagnostica*, 52, 161-180
- Wolff, H.-G., & Moser, K. (2009). Effects of Networking on Career Success: A Longitudinal Study. *Journal of Applied Psychology*, 94, 196-206.
- Zietsch, B. P. (2011). Explanations for Elevated Psychiatric Vulnerability in Nonheterosexuals: Environmental Stressors, Genetics, and the HPA and HPG Axes, *Psychiatric Disorders - Worldwide Advances*, Dr. Toru Uehara (Ed.), ISBN: 978-953-307-833-5, InTech, Available from: <http://www.intechopen.com/books/psychiatric-disorders-worldwide-advances>

Anexo A

Questionário Sociodemográfico

Idade:

Estado:

Cidade:

Sexo: Masculino, Feminino

Orientação sexual: homossexual, bissexual, heterossexual

Você está empregado? (Sim / Não)

Se sim, qual seu trabalho? (Considere aquele com maior carga horária semanal)

Você é trabalhador autônomo? (Sim / Não)

Há quanto tempo você trabalha neste emprego?

- a. 6 meses ou menos
- b. 7 meses a 1 ano
- c. 1-5 anos
- d. 5-10 anos
- e. 10 anos ou mais

Você trabalha 15 ou mais horas por semana no seu local de trabalho? (Sim / Não)

Anexo B

Escala de Preconceito Percebido

Escala de resposta: 0= nunca a 4 = a maior parte do tempo

1. Eu já fui ofendido/a de “sapatão”, “bicha” ou algo semelhante no meu local de trabalho.
2. Eu já fui ignorado/a no meu local de trabalho/escritório ou em alguma reunião.
3. Algum colega já fez observações sexuais grosseiras ou ofensivas sobre mim.
4. Eu já senti que algum colega evitou me tocar.
5. Algum colega já fez observações homofóbicas sobre mim pessoalmente.
6. Alguém já adulterou meu material de trabalho.
7. Eu já soube que algum colega desencorajou meu superior/a a me promover.
8. Algum colega de trabalho já fez perguntas íntimas sobre minha vida pessoal ou amorosa.
9. Eu já fui fisicamente ferido/a no meu local de trabalho.
10. Alguém já contou piadas ofensivas sobre homossexuais no meu local de trabalho.
11. Alguém já me advertiu que, em função da minha sexualidade, eu poderia ser tratado mal no meu local de trabalho.
12. Alguém já me disse que eu seria promovido mais rapidamente se eu não falasse a minha orientação sexual.
13. Alguém já me fez mudar o rumo da conversa quando o assunto era algo da minha vida pessoal.
14. Já me foram negadas informações úteis para a realização de tarefas no meu trabalho.
15. Eu já senti que meu trabalho foi criticado de forma injusta.
16. Eu já recebi sistematicamente e propositalmente tarefas inferiores ou superiores às minhas competências.
17. Eu já fui isolado/a do restante do meu grupo de trabalho.
18. Eu já recebi gestos de desprezo (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos, conversinhas, etc.).
19. Eu já fui ameaçado/a fisicamente no meu local de trabalho em função da minha orientação sexual.
20. Eu já tive minha intimidade invadida, por meio de escuta de ligações telefônicas, leitura de correspondências, e-mails, comunicação interna, etc.
21. Funcionários homossexuais são orientados a deixar sua vida pessoal em casa no meu local de trabalho.

Anexo C

Escala de Networking

Escala de resposta: 1 = nunca, a 5 = sempre/ com frequência

1. Em eventos de empresas ou passeios, eu me aproximo de colegas que eu ainda não conheço.
2. Eu discuto assuntos de trabalho com colegas de outros departamentos fora do horário normal de expediente.
3. Quando ouço falar de uma oportunidade de trabalho interessante em outro departamento dentro da empresa em que trabalho ou mesmo fora dela, eu pergunto aos colegas que podem saber mais sobre essa oportunidade.
4. Em ocasiões informais, eu troco dicas e sugestões com colegas de outros departamentos ou setores da organização em que eu trabalho.
5. Eu me mantenho em contato com ex-colegas de trabalho para aumentar a possibilidade de conhecer novas oportunidades de trabalho .
6. Em eventos de negócios fora da organização (feiras, congressos), eu aproveito para conversar com colegas de trabalho sobre assuntos pessoais.
7. Eu procuro participar de refeições e cafezinhos junto com outros colegas de trabalho.
8. Eu procuro fazer com que diferentes pessoas da organização na qual trabalho me conheçam.
9. Eu colaboro ativamente em iniciativas para organizar festas ou outras comemorações com meus colegas de trabalho.
10. Se eu tenho a oportunidade de ter contato com alguma pessoa importante relacionada com a minha carreira na organização em que eu trabalho, eu faço o que posso para que ela me conheça.
11. Quando chegam pessoas novas no ambiente em que eu trabalho, eu procuro colaborar ativamente para que elas sejam bem recebidas e integradas ao grupo.
12. Eu procuro manter uma boa rede de relacionamentos de acordo com os projetos profissionais que eu tenho estabelecido para mim.

Anexo D

Sucesso percebido na carreira

Sucesso objetivo

1. Ao longo da sua vida profissional, quantas promoções você já recebeu em todos os locais que já trabalhou? (Considerando qualquer aumento de cargo e/ou de responsabilidades)
2. Comparado com outros profissionais da minha área, meu salário é (incluindo bonificações e benefícios):
 - a) muito abaixo da média
 - b) abaixo da média,
 - c) na média,
 - d) acima da média
 - e) muito acima da média

Sucesso Subjetivo

Escala de resposta:

- 1 - Muito insatisfeito
- 2- Pouco satisfeito
- 3- Satisfeito
- 4- bem satisfeito
- 5- Muito satisfeito

1. Estou satisfeito/a com o progresso que fiz quanto ao desenvolvimento de novas habilidades.
2. Estou satisfeito/a com o progresso que fiz em relação às metas que estabeleci para minha carreira.
3. Estou satisfeito/a com a forma como meu salário vem aumentando.
4. Estou satisfeito/a com o progresso que fiz quanto aos meus objetivos de avançar na carreira.
5. Estou satisfeito/a com o progresso que fiz quanto aos meus objetivos de desenvolver de novas habilidades.

Anexo E

Escala de revelação de orientação sexual no trabalho

Quão aberta é a sua orientação sexual em relação às pessoas com quem você convive no trabalho?

- 1. Quase ninguém no trabalho sabe que eu sou homossexual.
- 2. Apenas um número muito pequeno e seleto de pessoas no trabalho sabe que eu sou homossexual.
- 3. A maioria das pessoas com que eu convivo no trabalho sabe que eu sou homossexual.
- 4. Praticamente todas as pessoas com quem eu convivo no trabalho sabem que eu sou homossexual.

Anexo F

Apoio da organização às diferenças de orientação sexual

Escala de resposta: 0= não sei, 1 = nunca, a 5 = sempre/ com frequência

1. Na minha empresa, as lideranças comprometem-se abertamente com o respeito e a promoção dos direitos LGBT.
2. Minha empresa articula-se com outras empresas, governos, organizações ou lideranças da sociedade civil no diálogo em torno dos direitos LGBT.
3. Minha empresa tem políticas de não discriminação no recrutamento e seleção de pessoas LGBT.
4. Minha empresa promove um ambiente seguro, respeitoso e saudável para as pessoas LGBT.
5. Minha empresa procura sensibilizar e educar seus colaboradores para o respeito dos direitos LGBT.
6. Minha empresa estimula e apoia a criação de grupos de afinidade LGBT.
7. Minha empresa promove o respeito aos direitos LGBT na comunicação e marketing.
8. Minha empresa promove o respeito aos direitos LGBT no planejamento de seus produtos, serviços e atendimento aos clientes.
9. Minha empresa promove e apoia ações em prol dos direitos LGBT na comunidade (inserindo o tema LGBT nos conteúdos da ação social da empresa, realizar e apoiar eventos que promovam os direitos LGBT na sociedade).

Anexo G

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO ELETRÔNICO

Estamos realizando uma pesquisa sobre o impacto do preconceito contra homossexuais nos ambientes de trabalho, na capacidade de gays e lésbicas de estabelecer redes de contatos, bem como na percepção de sucesso em suas carreiras. Para tanto, estamos aplicando um questionário online que leva aproximadamente 30 minutos para ser respondido, sem identificação nominal. São solicitados alguns dados sociodemográficos e o preenchimento de escalas que avaliam o possível preconceito que os homossexuais experimentam no trabalho, o comportamento de revelar a orientação sexual, o sucesso percebido na carreira, o apoio percebido da organização à diversidade sexual, e o estabelecimento de redes de contatos com colegas (networking). Espera-se que os resultados desta pesquisa ajudem a dar visibilidade aos prejuízos que o preconceito pode trazer para a carreira de gays e lésbicas, vislumbrando no futuro a existência de condições de trabalho mais humanas e abertas à diversidade.

Esta pesquisa é coordenada pelo Prof. Marco A. P. Teixeira, do Instituto de Psicologia da UFRGS, e faz parte do trabalho de conclusão de curso de Bruno Evaldt Rech (maiores informações podem ser obtidas através do e-mail: brunoevaldtrech@hotmail.com ou telefone (51) 8144-3553). A participação na pesquisa é voluntária; portanto, caso não queira responder ao questionário, você não precisa concordar com este termo. Você também é livre para desistir uma vez que tenha iniciado, se assim o desejar, sem prejuízo algum, embora nós peçamos que você possa colaborar com o nosso trabalho. Como se trata de um instrumento anônimo, não há possibilidade de fazer nenhuma devolução de resultados individuais. No entanto, os resultados globais da pesquisa serão publicados posteriormente em algum periódico científico da área de psicologia. O único incômodo previsto é o de disponibilizar algum tempo para responder ao questionário. Este documento foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Rua Ramiro Barcelos, 2600, Bairro Santana, Porto Alegre, RS - fone 51 3308-5698, e-mail: cep-psico@ufrgs.br).

Ao concordar em participar desta pesquisa, declaro que sou maior de 18 anos e que fui informado dos objetivos e da justificativa da presente pesquisa, e estou de acordo em participar da mesma. Fui igualmente informado: a) da liberdade de participar ou não da pesquisa, bem como do meu direito de retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isso me traga qualquer prejuízo; b) da garantia de receber resposta a qualquer dúvida acerca dos procedimentos e outros assuntos relacionados com a pesquisa; c) da segurança de que não serei identificado e de que se manterá o caráter confidencial das informações registradas; d) que as informações obtidas com os questionários serão arquivadas sem identificação pessoal junto ao banco de dados do pesquisador responsável na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, ficando disponíveis para futuras análises.

Sou maior de 18 anos e concordo em participar da pesquisa

Não quero participar da pesquisa