



**Escola de Ciências Sociais e Humanas**  
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

**Homofobia Organizacional em Portugal: O efeito da Perceção de  
Discriminação Homofóbica no Comprometimento Organizacional e o  
papel mediador da Satisfação no Trabalho**

Joana Filipa Nogueira Dinis

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:  
Doutora Carla Moleiro, Professora Auxiliar,  
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

setembro, 2015

[Página intencionalmente deixada em branco.]

*Dedicatória*

*Aos meus pais e irmã, o meu apoio incondicional.*

*À Carina, a minha âncora e o meu abrigo.*

*À Sara e à Leila, sempre presentes [para gozar comigo].*

[Página intencionalmente deixada em branco.]

*Agradecimentos*

*“Happiness can be found, even in the darkest of times, if one only remembers to turn on the light”*

- *Albus Dumbledore, 2004*

Em primeiro lugar, agradeço à minha orientadora Professora Doutora Carla Moleiro, pelo acompanhamento constante e pelas ótimas orientações. Muito obrigada pela confiança no meu trabalho e pelo encorajamento que tanto precisei! Foi um prazer trabalhar consigo.

Ao Professor Doutor Nuno Pinto, pela disponibilidade e interesse no meu trabalho e por toda a ajuda que me prestou.

Não esquecendo, agradeço de coração à Professora Doutora Annelise Pereira que, apesar de estar longe, sempre se mostrou disponível para ajudar ou para dar uma palavra amiga. Obrigada pela motivação, Professora. Está longe, mas sempre perto.

Agradeço também à minha família pelo apoio incondicional. Um muito obrigada aos meus pais, pelo esforço e sacrifício que passaram para me possibilitarem um futuro melhor. À minha pirralha, por me defender com unhas e dentes e ser o meu grande orgulho nesta vida! À restante família pelo apoio constante e pelas palavras de carinho.

Obrigada à *Team T, my girls*, por toda a ajuda e disponibilidade neste longo processo. Pela amizade e carinho, pela motivação e força, mil obrigadas!

Por último, mas não menos importante, às minhas 3 de sempre. Ao meu amor, por acreditares em mim quando eu não conseguia, por me levares sempre a dar o melhor de mim, pela paciência e carinho nas alturas menos boas, por estares sempre ao meu lado. À minha Prima, por todo um percurso académico recheado de bons e maus momentos, de alegrias e tristezas, de abraços apertados e de muitos “Porque isto é só...”, que levarei sempre comigo, no ombro esquerdo. Obrigada por teres iniciado este percurso comigo, como caloiras e por teres permanecido a meu lado até à etapa final! À minha *Bestie*, por me entender sem ter de sequer mencionar uma palavra, por seres tão igual a mim e ao mesmo tempo tão diferente, por me dares força quando penso que não sou capaz! Obrigada, irmã.

A todos vós, um grande obrigada!

[Página intencionalmente deixada em branco.]

## Resumo

A homofobia tem sido um tema de grande interesse na literatura atual, especialmente nos Estados Unidos da América. São vários os estudos que apontam os impactos deste fenómeno na vida das pessoas LGBT, em contexto social, económico, político ou até laboral. Porém, em Portugal, esta temática carece de evidências empíricas (Vale de Almeida, 2010), sendo necessário explorar os impactos que a homofobia acarreta para os indivíduos, nomeadamente no contexto organizacional. O presente estudo foca-se precisamente na análise da percepção de homofobia organizacional por parte dos/as trabalhadores/as LGB e que impactos esta poderia ter na satisfação no trabalho e no comprometimento organizacional. Recolheu-se, para este feito, uma amostra de 190 pessoas não-heterossexuais. Os resultados obtidos permitiram confirmar que a homofobia organizacional percebida tem um efeito significativo e negativo na satisfação no trabalho e no comprometimento organizacional, sendo que quando os/as trabalhadores/as sentem níveis relativamente baixos de discriminação no trabalho, sentem-se mais satisfeitos/as e mais comprometidos/as. Adicionalmente, verificou-se um efeito de mediação significativo, em que os/as participantes que percecionam baixos níveis de discriminação, só se sentem comprometidos/as com a organização porque se sentem mais satisfeitos/as. A partir das conclusões desta investigação é possível retirar algumas sugestões para as organizações, designadamente no que diz respeito à inclusão de trabalhadores/as LGB nas dinâmicas organizacionais e à implementação ou reforço de políticas anti-discriminatórias.

*Palavras-chave:* homofobia organizacional, orientação sexual, discriminação, satisfação no trabalho, comprometimento organizacional

Códigos PsycINFO:

**2980** Sexual Behavior & Sexual Orientation

**3650** Personnel Attitudes & Job Satisfaction

[Página intencionalmente deixada em branco.]

## **Abstract**

Homophobia has been a topic of great interest to scientific literature, especially in the United States. There are several studies that show the impact of this type of discrimination in the LGBT population, particularly in social, economic, political or even labor contexts. However, in Portugal, this subject lacks empirical evidence (Vale de Almeida, 2010), and it is necessary to explore the impact that homophobia brings for individuals, notably in the organizational context. The focus of this study concerns perception of organizational homophobia by LGB employees and which outcomes this could have on job satisfaction and organizational commitment. A sample of 190 non-heterosexual participants answered the questionnaire. The results analyzed through a multiple linear regression, made it possible to confirm that perceived organizational homophobia has a significant and negative effect on job satisfaction and organizational commitment. As a result, when LGB employees feel low levels of discrimination at work, they tend to feel happier and more committed. Additionally, it was found through a mediation process that participants who perceived low levels of discrimination, only feel committed to the organization when they are satisfied. From the findings of this investigation, it is possible to point out some suggestions for organizations, for example, the inclusion of LGB employees in organizational dynamics and the establishment or reinforcement of anti-discrimination policies.

*Keywords:* organizational homophobia, sexual orientation, discrimination, job satisfaction, organizational commitment

PsycINFO Classification Categories:

**2980** Sexual Behavior & Sexual Orientation

**3650** Personnel Attitudes & Job Satisfaction

[Página intencionalmente deixada em branco.]

**Índice Geral**

Introdução .....	1
Capítulo I – Enquadramento Teórico .....	3
1.1. Homofobia: conceitos e modelos teóricos explicativos.....	3
1.2. Impactos da Discriminação Homofóbica no bem-estar .....	5
1.3. Preconceito homofóbico na Europa e em Portugal .....	6
1.4. Homofobia no Contexto Organizacional .....	7
1.5. Discriminação Homofóbica Organizacional na Europa e em Portugal.....	9
1.6. Satisfação no Trabalho e os seus impactos .....	9
1.7. Comprometimento Organizacional e os seus impactos .....	11
1.8. Definição do Problema e Objetivos do Presente Estudo .....	13
Capítulo II - Metodologia .....	17
2.1. Descrição da Amostra.....	17
2.2. Instrumentos.....	18
2.2.1. <i>Homofobia Organizacional Percebida</i> .....	18
2.2.2. <i>Satisfação no Trabalho</i> .....	21
2.2.3. <i>Comprometimento Organizacional</i> .....	22
2.3. Procedimentos .....	23
2.3.1. <i>Recolha de Dados</i> .....	23
2.3.2. <i>Tradução de Escalas</i> .....	23
2.3.3. <i>Análise de Dados</i> .....	23
Capítulo III - Resultados.....	25
3.1. Análise descritiva dos instrumentos .....	25
3.1.1. <i>Homofobia Organizacional Percebida</i> .....	25
3.1.2. <i>Satisfação no Trabalho</i> .....	25
3.1.3. <i>Comprometimento Organizacional</i> .....	26
3.2. Análise de Correlações - Habilitações Académicas e Dimensão da Empresa.....	27
3.3. Testes <i>t</i> - Orientação Sexual, Políticas Organizacionais e Colegas LGB assumidos.....	27
3.4. Homofobia Organizacional Percebida, Satisfação com o Trabalho e Comprometimento Organizacional .....	28
Capítulo IV - Discussão.....	31
4.1. Discussão de resultados e confirmação de hipóteses .....	31
4.2. Limitações do presente estudo .....	33

## HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

4.3. Sugestões para futuras investigações.....	34
Conclusão.....	37
Fontes.....	39
Referências.....	41
Anexos .....	45

**Índice de Quadros**

<i>Quadro 2.1. Análise Fatorial da escala de HOP – Matriz Rodada</i> .....	20
<i>Quadro 2.2. Qualidades psicométricas da escala de HOP</i> .....	21
<i>Quadro 2.3. Qualidades psicométricas da escala de ST</i> .....	22
<i>Quadro 2.4. Qualidades psicométricas da escala de CO</i> .....	22
<i>Quadro 3.1. Resultados descritivos de HOP</i> .....	25
<i>Quadro 3.2. Resultados descritivos de ST</i> .....	26
<i>Quadro 3.3. Resultados descritivos de CO</i> .....	26
<i>Quadro 3.4. Correlações das variáveis HOP, ST e CO</i> .....	28

[Página intencionalmente deixada em branco.]

**Índice de Figuras**

<i>Figura 1.1. Modelo de mediação hipotetizado .....</i>	16
<i>Figura 1.2. Modelo de mediação hipotetizado 2 .....</i>	16
<i>Figura 3.1. Resultados do modelo de mediação para o CO.....</i>	29
<i>Figura 3.2. Resultados do modelo de mediação para o CO Afetivo.....</i>	30

[Página intencionalmente deixada em branco.]

**Glossário de Siglas**

**LGBT** – Lésbicas, *Gays*, Bissexuais e Transgéneros/Transexuais

**LGB** – Lésbicas, *Gays* e Bissexuais

**EUAFR** – *European Union Agency for Fundamental Rights*

**HOP** – Homofobia Organizacional Percebida

**ST** – Satisfação no Trabalho

**CO** – Comprometimento Organizacional

**GLSEN** - *Gay, Lesbian & Straight Education Network*

**ACP** – Análise em Componentes Principais

**SPSS** - *Statistical Package for the Social Sciences*

[Página intencionalmente deixada em branco.]

## Introdução

A discriminação homofóbica é um tema cada vez mais abordado na literatura devido à sua importância na população de Lésbicas, *Gays*, Bissexuais e Transgéneros/Transexuais (LGBT) e os impactos que tem a nível do bem-estar, porém, carece ainda de relevância empírica em Portugal (Vale de Almeida, 2010). Este fenómeno é observável em vários contextos do quotidiano destas pessoas, seja este social, financeiro, político, laboral, entre outros. Importa para a presente investigação focar o contexto laboral, no que diz respeito à discriminação por orientação sexual a pessoas Lésbicas, *Gays* e Bissexuais (LGB) e analisar os efeitos desta nos/as trabalhadores/as.

A temática da homofobia organizacional é importante no sentido em que os/as trabalhadores/as LGB em Portugal reportam elevados níveis de discriminação percebida no contexto laboral (Eurobarómetro, 2012; *European Union Agency for Fundamental Rights* (EUAFR), 2014). Porém, não importa registar somente a prevalência deste fenómeno, mas torna-se igualmente relevante perceber que efeitos acarreta para o indivíduo e para a própria organização. As evidências empíricas desta temática são encontradas, na sua maioria, na literatura americana, onde se verificou que a discriminação homofóbica no local de trabalho prejudica não só o indivíduo a nível do seu bem-estar físico e psicológico, como também a organização. Por exemplo, Badgett (1997) concluiu existir uma discrepância no que dizia respeito aos ordenados entre trabalhadores/as homossexuais e heterossexuais, em que os heterossexuais tinham um ordenado superior. Este autor constatou também que as mulheres lésbicas casadas trabalham, em média, mais horas que as mulheres heterossexuais casadas. Mais recentemente, Siqueira e Zauli-Fellows (2006) reportaram existir discriminação dirigida a pessoas homossexuais no contexto organizacional, no que diz respeito a processos de seleção, perda de emprego, perda de promoções, diminuição de ordenado, entre outras consequências para o indivíduo trabalhador.

Focando mais os impactos da discriminação a nível individual, a literatura aponta para impactos significativos na satisfação no trabalho, influenciando as motivações do indivíduo e níveis de identificação ou comprometimento para com a organização (Ragins & Cornwell, 2010). Estes efeitos traduzem-se em resultados negativos para a organização, como por exemplo, baixos índices de produtividade (Siqueira & Zauli-Fellows, 2006) e intenções de *turnover* (Ragins & Cornwell, 2001; Madera, King & Hebl, 2012).

Esta introdução teórica permite definir o ponto de partida desta investigação e os objetivos em estudo. Pretende-se com este trabalho analisar os efeitos da percepção de discriminação

## HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

homofóbica no contexto organizacional em Portugal, no que diz respeito a satisfação com o trabalho e ao comprometimento organizacional dos/as trabalhadores/as LGB.

No que diz respeito à estrutura do presente trabalho, seguidamente, será apresentado o enquadramento teórico desta temática, sendo discutidos posteriormente os objetivos gerais e específicos em estudo. A metodologia utilizada nesta investigação é abordada posteriormente, sendo seguida da apresentação dos resultados obtidos. O capítulo seguinte engloba a discussão dos resultados obtidos de acordo com os objetivos propostos inicialmente, incluindo seguidamente a apresentação das limitações deste estudo e sugestões para futuras investigações. Por último, segue-se um capítulo conclusivo com o resumo dos resultados obtidos e que implicações práticas estes podem trazer para as empresas no que diz respeito aos/as trabalhadores/as LGB.

## Capítulo I – Enquadramento Teórico

### 1.1. Homofobia: conceitos e modelos teóricos explicativos

As expressões mais comuns de preconceito são o antissemitismo, racismo, sexismo e homofobia, sendo aqueles mais debatidos nas lutas sociais e políticas desde o século XX, segundo Rios (2007). Para este autor, a homofobia constitui, entre as referidas, a expressão menos discutida mas a mais controversa, constatando-se que a literatura sobre sexismo e racismo é bastante mais vasta do que aquela que se refere à discriminação homofóbica. Produto deste preconceito surge a discriminação, percecionada na realidade das relações sociais e resultando na violação de direitos individuais.

George Weinberg (1972, citado por Hegarty & Massey, 2007) foi o autor que lançou o termo “homofobia” nos foros académicos, enquanto pesquisava sobre traços da “personalidade homofóbica”, nos primeiros anos da década de 70. O autor definiu este fenómeno como um medo irracional ou a fobia de estar em espaços fechados com pessoas homossexuais, e afirmava que qualquer um que tivesse este preconceito não poderia ser considerado saudável, sofrendo claramente de uma patologia. Refutando esta ideia, Oliveira (2007) defende que esta tendência para percecionar a homofobia como uma patologia, sem ter em conta as condições sociais em que é produzida, implica afirmar que o preconceito é uma característica que pode ser mudada individualmente e não um fenómeno social que deve e necessita de uma mudança geral.

Segundo Rios (2007), as definições mais recentes de homofobia englobam outras formas específicas de discriminação como a lesbofobia (lésbicas), bifobia (bissexuais) e transfobia (transexuais/transgéneros), sendo que estas podem ser caracterizadas através de dois polos distintos mas complementares: podem ser consideradas como uma dinâmica desencadeada a partir do medo, ódio, aversão e desprezo por pessoas LGBT; ou ser baseadas na institucionalização da heterossexualidade como norma, sublinhando raízes sociais, culturais e políticas desta manifestação discriminatória. Esta primeira perspetiva focada na reação ao medo é explicada por Pochay (2006) como uma abordagem de evitação do indivíduo proveniente de conflitos internos com as próprias tendências homossexuais, podendo resultar em atos de agressão para com as pessoas não-heterossexuais. Por outro lado, Herek (2004) caracteriza a homofobia como uma forma de expressão do heterossexismo, onde a heterossexualidade é imposta como norma social, económica, política e jurídica. Todos os que não se inserem neste contexto de heteronormatividade (pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, transgéneros e até mesmo heterossexuais que se afastem do padrão de heterossexualidade

imposto), são alvo de opressão e prejuízos, enquanto os que se adequam a este parâmetro, obtêm um sentimento de superioridade e privilégios que não são acessíveis a indivíduos LGBT.

Borrilo (2009) retratou a homofobia como um "fenómeno complexo e variado" com expressões diversas, podendo ser observado em vários níveis: desde vulgares piadas ridicularizando um homem efeminado até formas mais extremas e brutais como crimes de ódio. Existem ainda formas mais subtis de homofobia, traduzindo-se numa espécie de tolerância à população LGBT, mas atribuindo a estas pessoas uma sexualidade "incompleta ou secundária", colocando-os à margem da sociedade. Estas ideias vão ao encontro das conclusões obtidas por Sue (2010), no seu estudo sobre microagressões, onde constatou que muitos grupos sociodemográficos – como as pessoas LGBT - são caracterizados por estarem à margem de um sistema, seja este cultural, social, político ou económico. Por consequência desta caracterização social, os grupos minoritários acabam por sofrer de desigualdade e injustiça social.

Estas tensões intergrupais provenientes da expressão do preconceito homofóbico podem ser compreendidas através do essencialismo psicológico. Estudos desenvolvidos à luz deste conceito propõem que a percepção das pessoas relativamente à natureza dos grupos sociais é essencial para a compreensão deste fenómeno (Pereira, Monteiro & Camino, 2009). O essencialismo é um processo resultante de crenças de que, para cada categoria de objetos, é-lhes atribuída um conjunto fixo de características que os vão caracterizar na sua natureza mais profunda, atribuindo a mesma lógica para as categorias sociais (Medin & Ortony, 1989). Neste sentido, quando as pessoas utilizam estas crenças para descrever a natureza dos grupos sociais, neste caso minoritários, fazem-no essencialmente para servir de fundamento às desigualdades sociais e à discriminação (Pereira, Vala & Costa-Lopes, 2010).

Numa outra perspetiva psicológica, Gomes e Serôdio (2014) baseiam-se na teoria da identidade social de Tajfel (1981) e na teoria da autocategorização de Turner, Hogg, Oakes, Reicher e Wetherell (1987) para apresentarem uma explicação do preconceito homofóbico. Segundo estes autores, as pessoas LGBT são um grupo relevante de comparação para outro considerado dominante, neste caso o dos indivíduos heterossexuais. Os primeiros podem ser vistos como uma ameaça à distintividade do grupo heterossexual, uma vez que não seguem os papéis tradicionais de género. Esta forma de preconceito contra as pessoas LGBT permite assim, ao grupo de pessoas heterossexuais, assegurar a sua distintividade intergrupala, contribuindo para uma identidade social positiva, tal como preconiza a teoria da identidade social.

Mas quais são afinal as consequências e impactos deste tipo de discriminação na população LGBT? Como será discutido seguidamente, a literatura indica que estas pessoas são afetadas

direta e indiretamente, prejudicadas psicológica e fisicamente, com impactos diretos no seu bem-estar, vida social e profissional, entre muitos outros contextos.

### **1.2. Impactos da Discriminação Homofóbica no bem-estar**

As experiências de discriminação têm impactos negativos na saúde mental dos membros de minorias sexuais, por exemplo, ao nível da depressão e ansiedade. Estes impactos estão associados ao *stress* de pertencer a uma identidade estigmatizada, às experiências e expectativas de discriminação e ao facto de viverem num contexto homofóbico ou heterossexista (Rutherford, McIntyre, Daley & Ross, 2012). O uso e abuso de substâncias psicoativas e de álcool está igualmente associado às experiências de discriminação por pessoas LGBT, sendo que estas pessoas têm mais probabilidade de consumir do que os seus pares heterossexuais (King et al., 2008). Existem também fortes evidências de que as minorias sexuais mais jovens manifestam níveis significativamente mais altos de intenções de suicídio e depressão do que adolescentes heterossexuais (Marshall et al, 2011). O mesmo é encontrado entre a população LGBT adulta (Haas et al, 2011).

Segundo Meyer (2003), estas minorias sexuais sofrem do chamado "*minority stress*", i.e., o stress excessivo ao qual os indivíduos de categorias sociais estigmatizadas estão sujeitos. Um dos fatores de *stress* que mais impacto tem nas pessoas LGB é o encobrimento da própria orientação sexual. Este fator tem impacto não só a nível da saúde mental - como já foi referido no parágrafo anterior - mas também a nível social: os indivíduos tornam-se extremamente vigilantes nas interações com outros e acabam por internalizar a homofobia de maneira a que não se aceitem a si próprios. Este autor refere ainda que as interações com outros são cruciais para o desenvolvimento de uma percepção de identidade própria e para o bem-estar. Este fenómeno justifica-se pelo facto de os indivíduos construírem o próprio *self* através da comparação com outros (Pettigrew, 1967, citado por Meyer, 2003).

Este tipo de preconceito tem vindo a ser combatido, ou pelo menos atenuado, seja por medidas de iniciativas individuais (autoconhecimento, abertura para o outro), coletivas (políticas públicas, educacionais), ou jurídicas (repressão de atos discriminatórios) (Rios, 2007). Porém, no que diz respeito a literatura, as dinâmicas da homofobia e as suas expressões discriminatórias têm sido menos examinadas ao pormenor, sendo portanto um tema que precisa de ser desenvolvido.

Neste sentido, torna-se relevante analisar as expressões que este fenómeno tem na população LGBT, no caso específico da Europa e de Portugal. Como vamos rever seguidamente, o preconceito homofóbico está saliente em inúmeros contextos do quotidiano destas pessoas,

como no acesso a serviços de saúde, no contexto social, educacional, de emprego, entre muitos outros (EUAFR, 2014).

### **1.3. Preconceito homofóbico na Europa e em Portugal**

Segundo o relatório do “*EU LGBT Survey*” de 2014 (EUAFR, 2014), quase metade dos inquiridos europeus (47%) já se sentiu pessoalmente discriminado ou assediado com base na sua orientação sexual, no ano precedente ao questionário. Esta discriminação atinge mais mulheres lésbicas (55%) do que homens *gays* (45%), da mesma maneira que existe uma média mais elevada de discriminação nas mulheres bissexuais (47%) do que nos homens bissexuais (36%). É relevante fazer um paralelo entre esta média europeia e a média portuguesa, em que 51% dos respondentes LGBT já se sentiram discriminados ou assediados devido à sua identidade. Estes resultados vão ao encontro dos reportados anteriormente por Oliveira, Pereira, Costa e Nogueira (2010) no “Estudo sobre a Discriminação em Função da Orientação Sexual e da Identidade de Género” e aos do Eurobarómetro de 2012. Foram encontradas evidências de elevada discriminação na população portuguesa LGB, sendo que as pessoas homossexuais sentem-se mais discriminadas do que as pessoas bissexuais e o mesmo sucede com as mulheres lésbicas, em comparação aos homens *gays* (Oliveira et al., 2010). Já os resultados do Eurobarómetro demonstram que quase metade dos respondentes (cerca de 500) afirmam que a discriminação por orientação sexual é bastante comum em Portugal e assinalaram-na como sendo a principal forma de discriminação, comparativamente com outras como a origem étnica, religião ou idade (Eurobarómetro, 2012).

Estas questões de discriminação mencionadas anteriormente foram abordadas a um nível geral no quotidiano desta população, mas é importante examinar contextos específicos como serviços de saúde, sociais, educação, emprego, entre outros essenciais ao quotidiano do ser humano. Constatou-se então que, na Europa, 10% dos respondentes que acederam a serviços de saúde, e 8% que acederam a serviços sociais nos últimos 12 meses precedentes ao questionário, sentiram-se pessoalmente discriminados por serem LGBT. O mesmo fenómeno se constatou no contexto educativo: em escolas e universidades, onde a média europeia de pessoas LGBT discriminadas é de 18%, comparativamente com a média portuguesa que é mais alta com 29% (EUAFR, 2014). Em Portugal, a igreja é a instituição considerada como mais discriminatória nas bases da orientação sexual, seguindo-se de outros exemplos como as forças de segurança, acesso ao emprego, local de trabalho, entre outros (Oliveira, Pereira, Costa & Nogueira, 2010).

Como podemos observar, não só na Europa em geral, mas especificamente Portugal, existem algumas preocupações a nível da discriminação a pessoas LGBT em diversas áreas. Neste sentido, torna-se importante explorar cada um destes contextos e determinar que consequências a discriminação homofóbica pode ter na vida destas pessoas. É relevante para o presente estudo explorar especificamente a área organizacional.

### **1.4. Homofobia no Contexto Organizacional**

Siqueira e Zauli-Fellows (2006) referem que o facto do indivíduo se aceitar a si mesmo e reconhecer a sua orientação sexual como algo positivo é relevante para o desenvolvimento da motivação e do comprometimento dos integrantes de uma empresa. Torres e Perez-Nebra (2004) reforçam esta ideia, afirmando que a diversidade no ambiente de trabalho (mulheres, negros, homossexuais e outros grupos) contribui para enriquecer a empresa no que diz respeito a novos conhecimentos, visões diferentes acerca de como o trabalho pode ser desenvolvido, formas inovadoras de elaborar processos, criar equipas de trabalho e até na comunicação de ideias. Estes indivíduos, inseridos em supostas minorias sociais, ajudam as organizações a crescer pois desafiam os estereótipos básicos e dedicam-se mais à organização. Porém, Siqueira e Zauli-Fellows (2006) afirmam existir discriminação no local de trabalho para com os/as colaboradores/as LGB no que diz respeito ao processo de seleção, perda de emprego, perda de possíveis promoções, diminuição de ordenado comparativamente com colegas heterossexuais, existindo também avaliações de desempenho baseadas fortemente nesse único traço da pessoa. Estes autores referem ainda que estes indivíduos, com medo de se prejudicarem profissionalmente, mantêm-se “no armário” e acabam por se isolar. Este fenómeno contribui para que se desenvolva um ambiente de trabalho com baixos níveis de satisfação e produtividade, levando a experiências emocionalmente marcantes e grupos de trabalho não coesos, onde existem falhas de comunicação e conflitos constantes. Estas consequências da discriminação homofóbica trazem prejuízos não só ao indivíduo, mas também ao bom funcionamento da organização (Siqueira & Zauli-Fellows, 2006). Um estudo recente, realizado por Drydakis (2015), mostrou que trabalhadores/as LGB estão menos satisfeitos/as com os seus locais de trabalho do que colegas heterossexuais, acrescentando o facto de os/as trabalhadores/as que assumiram a sua orientação sexual no trabalho estão mais satisfeitos/as do que os que não o fizeram ou que o fizeram recentemente.

Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010) concluíram que, no contexto de trabalho, os(as) colaboradores(as) heterossexuais utilizam o humor para minimizar o estatuto social dos(as) LGB, atribuindo a este fenómeno o nome de "política da diferença", já que o riso e piadas se

## HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

devem, essencialmente, ao fato deste grupo perceberem as pessoas LGB como o exogrupo: "diferentes; portanto engraçados - e menores como indivíduos" (Irigaray, Saraiva & Carrieri, 2010; p.902). Estes constataram ainda que os/as próprios/as colaboradores/as LGB utilizam igualmente o humor como uma manifestação de auto discriminação. Esta lógica de partilha de humor, risos, piadas com colegas - mesmo que seja contra si próprios/as - é percebida como uma forma de aproximação para se inserirem no meio social.

Apesar de as empresas se regerem por políticas organizacionais que valorizam a diversidade e proíbem a discriminação, este discurso de pro-diversidade poderá servir meramente para transparecer imagens socialmente responsáveis e tornar a empresa mais atrativa para adesão a novos/as colaboradores/as. Saraiva e Irigaray (2009), num estudo conduzido no Brasil, concluíram que estes discursos empresariais são pouco eficazes devido ao preconceito enraizado dos/as empregados/as. O preconceito e discriminação estão presentes nestas empresas e não existe punição para tais comportamentos.

Como já foi referido anteriormente, este fenómeno traz consequências ao nível da satisfação e produtividade no trabalho (Ragins & Cornwell, 2001; Siqueira & Zauli-Fellows, 2006), intenções de *turnover* (Ragins & Cornwell, 2001; Madera, King & Hebl, 2012) e comprometimento organizacional (Ragins & Cornwell, 2001) que leva consequentemente a grupos de trabalho não coesos, com fraca comunicação e conflitos constantes, sendo prejudicial não só para o indivíduo mas também para a organização em si. Por outro lado, a expressão da própria orientação sexual no local de trabalho pode ter resultados positivos nas interações interpessoais e laborais (Madera, King & Hebl, 2012). Ragins e Cornwell (2001), no seu estudo, obtiveram resultados relevantes para o contexto da discriminação homofóbica no trabalho. Estes autores concluíram que a discriminação percebida no trabalho correlaciona-se negativamente com vários aspetos importantes para as pessoas LGB, como a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional, já referidos anteriormente, mas também com o próprio *coming out*. Por outro lado, concluíram que quanto mais abrangentes são as políticas e legislação organizacionais que defendem os direitos LGBT no trabalho, menos se sentem discriminados. Outra conclusão importante deste estudo foi que os/as trabalhadores/as homossexuais sentem-se menos discriminados/as quando existem outros colegas com a mesma orientação sexual na organização.

Agora que já foram revistas as consequências da discriminação homofóbica no trabalho, é relevante analisar a prevalência deste fenómeno, especificamente na Europa e em Portugal. Seguidamente são apresentadas algumas estatísticas recolhidas nos últimos anos.

### **1.5. Discriminação Homofóbica Organizacional na Europa e em Portugal**

Na União Europeia, a proteção de pessoas LGB contra a discriminação está bem estabelecida na área do emprego e ocupação: "*discrimination on grounds of sexual orientation is prohibited by the Employment Equality Directive - Directive 2000/78/EC*". Quer isto dizer que um/a trabalhador/a LGB está protegido/a por esta diretiva no que diz respeito à discriminação pela sua orientação sexual no emprego. Os diferentes Estados Membros da União Europeia têm a obrigação legal de criar estruturas para combater esta discriminação e promover a igualdade no emprego. Os resultados do “*EU LGBT Survey*” (EUAFRA, 2014) demonstraram que, em Portugal, apenas metade dos inquiridos mencionaram terem conhecimento desta lei, equiparando-se à média europeia, de 56%. Contudo, mesmo com a existência desta lei preventiva da discriminação no local de trabalho, a análise de dados recolhidos junto desta população, em Portugal, mostrou que as pessoas LGB ainda se sentem discriminadas no local de trabalho (19% dos inquiridos, semelhante à média europeia de 18%) e no processo de procura de emprego (12% dos inquiridos europeus; não sendo apresentadas percentagens específicas para Portugal). Outra conclusão retirada neste âmbito foi que os homens *gays* e as mulheres lésbicas, comparativamente com pessoas bissexuais, têm mais probabilidade de se sentirem discriminados. No que diz respeito ao acesso ao emprego, segundo o Eurobarómetro, em média, um quarto da população portuguesa considera que a orientação sexual de um/a candidato/a é um fator desfavorável no acesso ao emprego (Eurobarómetro, 2012).

Com isto podemos concluir que existe ainda uma parte da população que sofre de homofobia organizacional, tanto na Europa como em Portugal. Sendo que anteriormente focamos os impactos desta questão no ambiente organizacional, a próxima revisão será essencialmente nos aspetos organizacionais que são afetados por este fenómeno e perceber qual a sua importância para os/as trabalhadores/as.

### **1.6. Satisfação no Trabalho e os seus impactos**

O construto da satisfação no trabalho é bastante debatido em contexto organizacional devido à sua importância para as empresas e para os/as trabalhadores/as. São várias as definições de satisfação laboral, sendo que as mais habituais explicam este fenómeno como uma atitude geral por parte dos/as trabalhadores/as face ao seu emprego, atendendo a três fatores: cognitivos, afetivos e comportamentais (Alcobia, 2001). Para Pedro e Peixoto (2006), este construto diz respeito a um conjunto de sentimentos positivos ou negativos que o indivíduo manifesta relativamente ao seu trabalho (Smith, Kendall & Hulin, 1969, citados por Seco, 2000), provenientes da comparação entre o que a pessoa espera de uma situação e o que recebe dela

## HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

(Locke, 1976). Um dos modelos mais referidos na literatura é o de Locke (1976), onde são referidas nove dimensões explicativas da satisfação no trabalho. Para este autor, a satisfação no trabalho advém do facto de o/a trabalhador/a perceber que os valores laborais da empresa são congruentes com as suas necessidades individuais, separando estas em 9 fatores: a) satisfação intrínseca com o trabalho (variedade de trabalho, oportunidades de aprendizagem, quantidade de trabalho, etc.); b) satisfação com o salário; c) satisfação com as promoções integrando as oportunidades de formação; d) satisfação com o reconhecimento; e) satisfação com os benefícios; f) satisfação com a chefia; g) satisfação com os colegas de trabalho; h) satisfação com as condições de trabalho (ergonomia, horário, local de trabalho, etc.); i) satisfação com a organização e com a direção. Uma conceptualização mais recente é a perspectiva de Tamayo (2000, citado por Carlotto & Câmara, 2008), que considera a satisfação no trabalho também como uma variável multifatorial, porém englobando outros fatores, como: a) salário; b) colegas; c) supervisão; d) oportunidades para promoção; e) benefícios; f) condições de trabalho; g) progressão na carreira; h) estabilidade no trabalho; i) desenvolvimento pessoal; j) quantidade de trabalho.

Estudos demonstram que a satisfação no trabalho tem consequências diretas em vários aspetos para o indivíduo e para a organização. Pode ter impactos ao nível do desempenho organizacional e profissional (produtividade); nos comportamentos e atitudes, como a cidadania organizacional, comportamentos extra-papel e comprometimento com a organização; no bem-estar físico e psicológico do/a trabalhador/a; e até mesmo na satisfação geral com a vida (Alcobia, 2001). Marqueze e Moreno (2005) referem que a satisfação no trabalho pode ser percebida como um fator positivo para a saúde, contrariamente à insatisfação que pode produzir prejuízos físicos, mentais e sociais transportando problemas para a organização e para o contexto envolvente. A insatisfação no trabalho produz *stress* (Henne & Locke, 1985), maior incidência de sintomas de lesões por esforços repetitivos (Gazzotti & Codo, 2002), absentismo, rotatividade, atrasos ou pausas prolongadas/não autorizadas, queda de produtividade, protestos e greves (Martinez, 2002), síndrome de *burnout* (esgotamento profissional), abandono do emprego, ações de negligência (Jardim et al. 2004), entre muitas outras.

Como pudemos constatar, esta componente organizacional tem uma forte influência na vida dos/as trabalhadores/as, principalmente se estes/as se sentirem insatisfeitos/as com o seu trabalho. Pode ter repercussões negativas a vários níveis, afetando igualmente a organização onde se insere o indivíduo. Desta forma, é pertinente focar também outra componente que, segundo Meyer, Allen e Smith (1993) é uma consequência da satisfação no trabalho e produz

também impactos diretos no indivíduo e na organização: o comprometimento organizacional, que será explicado seguidamente.

### **1.7. Comprometimento Organizacional e os seus impactos**

Existe uma falta de consenso relativamente à definição deste construto, tendo sido debatido e medido de diversas maneiras. Meyer e Herscovitch (2001) referem que é exatamente por esta razão que o construto passou a ser tratado como multidimensional (Meyer & Allen, 1997). Existem autores que definem comprometimento organizacional como um estado psicológico que liga o indivíduo à organização (Allen & Meyer, 1990) e que vai determinar o nível de internalização do indivíduo relativamente às características, perspetivas e valores da empresa (O'Reilly & Chatman, 1986), e outros que explicam este construto como uma força relativa da identificação ou envolvimento do indivíduo à organização (Mowday, Steers & Porter, 1979). Gould (1979) defendeu que este é baseado numa relação de trocas entre o indivíduo e a organização para qual trabalha, i.e., o/a trabalhador/a, em troca de benefícios e recompensas, retorna com contribuições e envolvimento. Apesar de estas definições datarem de há bastante tempo, são as mais utilizadas na literatura atual.

Um dos modelos teóricos mais abordados na literatura do comprometimento organizacional é o de Meyer e Allen (1997), sendo este baseado em três componentes psicológicos que explicam a ligação afetiva, normativa e calculativa do indivíduo à organização. O comprometimento afetivo está relacionado com as emoções do indivíduo e o quão este se identifica e está envolvido na organização. Um/a trabalhador/a com um elevado comprometimento emocional sente-se mais motivado/a para contribuir e permanecer na organização, sendo influenciado/a pelas necessidades pessoais e, conseqüentemente, pela satisfação no trabalho. Já o comprometimento instrumental é resultado das relações transacionais dos investimentos pessoais com os respetivos retornos. O desejo do indivíduo permanecer na organização vai depender da avaliação destas transações, envolvendo os custos e benefícios (financeiros ou psicológicos) da sua saída. Trabalhadores/as que tenham um comprometimento instrumental elevado permanecem na organização porque acreditam que precisam de o fazer. Por último, o comprometimento normativo traduz-se na obrigação e dever moral de ficar na organização. O desempenho destes/as trabalhadores/as é considerado eficaz e competente, porém, carece de entusiasmo e envolvimento que está presente no comprometimento afetivo. Os autores defendem que, para uma melhor análise desta variável organizacional, é necessário avaliar as três dimensões em simultâneo, sendo que os indivíduos

podem manifestar todas elas ao mesmo tempo, mesmo que em diferentes níveis (Meyer & Allen, 1997).

A revisão de Meyer e Herscovitch (2001) sobre comprometimento organizacional confirmou que este correlaciona-se com algumas variáveis resultado organizacionais importantes, como as intenções de turnover, absentismo, comportamentos “extra-papel”, satisfação no trabalho, entre outros. Stanley, Meyer, Topolnytsky & Herscovitch (1999, citados por Allen & Herscovitch, 2001) baseados no modelo Allen & Meyer (1990), concluíram que o comprometimento organizacional correlaciona-se negativamente com as intenções de *turnover*, sendo que o comprometimento afetivo foi o que teve mais impacto nesta variável. Ou seja, trabalhadores/as que estejam afetivamente ligados/as à empresa terão menos intenções de abandonar. Adicionalmente, no mesmo estudo, o comprometimento afetivo teve também grandes impactos no absentismo, com uma correlação significativa e negativa, e o mesmo se verificou em relação aos comportamentos de cidadania organizacional. Os resultados de Morrison's (1994, citado por Meyer & Herscovitch, 2001) mostram que os/as trabalhadores/as afetivamente comprometidos/as com a organização apresentam mais comportamentos "extra-papel" (mais do que as suas obrigações legais com a empresa) do que os/as trabalhadores/as que não estavam tão afetivamente ligados/as à empresa.

Os autores Meyer e Herscovitch (2001) reforçam e defendem esta ideia de que o comprometimento afetivo tem maiores correlações com outras variáveis resultado do que os restantes tipos de comprometimento (normativo e calculativo). Justificam este fenómeno pelo simples facto de a "força vinculativa" ser diferente para cada um dos tipos de comprometimento: *"Individuals who are committed primarily out of desire might have a stronger inclination to follow through on their commitment than those who are committed primarily out of obligation or to avoid costs"* (Meyer & Herscovitch, 2001, p. 313). Isto é, um individuo que se sente mais afetivamente ligado à organização, terá um maior nível de comprometimento do que se este estiver relacionado com obrigações morais (normativo) ou custos percebidos (calculativo).

É importante para esta revisão salientar também a relação que o comprometimento organizacional tem com a satisfação no trabalho. Inúmeros estudos suportam a relação positiva e mútua que estas duas variáveis têm entre elas. Tanto o comprometimento apresenta significativas e positivas correlações com a satisfação no trabalho (Lok & Crawford, 1999; Testa, 2001; Maciel & Camargo, 2011; Carço & Correia, 2012) como, inclusive, alguns estudos mostram que a satisfação no trabalho é vista como um antecedente do

comprometimento organizacional (Malik, Nawab, Naeem & Danish, 2010; Al-Hussami, Saleh, Abdalkader & Mahadeen, 2011).

### **1.8. Definição do Problema e Objetivos do Presente Estudo**

O fenómeno da homofobia no contexto organizacional consiste numa realidade social que está presente não só a nível internacional, como também existem vários casos em Portugal (Eurobarómetro, 2012; EUAFR, 2014). A relevância de explorar esta temática em Portugal prende-se ao facto de ser um tópico ainda com pouca visibilidade científica, como refere Vale de Almeida (2010, p. 92):

“(…) O universo do conhecimento (universidades, investigação científica, etc.) carece ainda de um desenvolvimento sustentado de ensino e investigação na área dos estudos de género, LGBT e *Queer*, condição necessária para o entendimento da realidade e para a sustentação de ações políticas e sociais transformadoras.”

A importância deste estudo em Portugal prende-se pelo facto de, sendo um país latino, tem fortes valores católicos enraizados em vários contextos (e.g., social, económico), tornando esta temática de certa forma, polémica. É pertinente também a nível internacional, no sentido em que, existindo outros países latinos como Espanha, França, Itália e a maior parte dos países na América do Sul, com iguais crenças religiosas, os resultados desta investigação são importantes nessa medida.

Posto isto, constatámos que existem poucos estudos que avaliem a discriminação homofóbica e os seus impactos no/a trabalhador/a em Portugal. Apesar de existirem alguns relatórios de prevalência de discriminação homofóbica no trabalho, principalmente nos últimos anos, será que esta questão tem um efeito direto e significativo na satisfação laboral e na ligação que o individuo tem à organização? Ou estará o/a trabalhador/a comprometido/a à organização porque está satisfeito com o seu trabalho, produto este de baixos níveis de discriminação? Será que, apesar de existir uma lei que obriga as organizações a ter políticas de prevenção da discriminação laboral, os/as trabalhadores/as LGBT ainda se sentem discriminados/as devido à sua orientação sexual? O conhecimento de outros colegas LGB assumidos no local de trabalho terá algum impacto na percepção de homofobia organizacional?

Surge assim como objetivo geral deste estudo perceber qual a relação entre estas três variáveis: Homofobia Organizacional Percebida (HOP), Satisfação no Trabalho (ST) e Comprometimento Organizacional (CO). Especificamente, pretende-se explorar os efeitos da Homofobia Organizacional Percebida no Comprometimento Organizacional e na Satisfação no Trabalho, testando também o papel desta última como variável mediadora entre a relação das

## HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

duas primeiras. Adicionalmente, considerou-se interessante analisar os seguintes efeitos: se o conhecimento da existência de Políticas de notificação de incidentes de assédio ou de agressão dentro da empresa influencia a percepção de discriminação homofóbica no local de trabalho; e se o conhecimento de colegas cuja orientação sexual não- heterossexual seja assumida no local de trabalho influencia essa mesma percepção de discriminação.

Posto isto, seguem-se então as hipóteses propostas para o presente estudo e a respetiva fundamentação teórica.

A Hipótese 1 (H1), é baseada nos dados recolhidos pelo Eurobarómetro (2012) e pelo “*EU LGBT Survey*” (EUAFR, 2014) onde é reportada a existência de discriminação homofóbica em Portugal, no setor do emprego, portanto organizacional. Sendo assim, primeira hipótese é: a Homofobia Organizacional Percebida é reportada no contexto organizacional em Portugal.

A Hipótese 2 (H2) provém igualmente dos dados referidos no parágrafo em cima e dos estudos realizados por Oliveira e colaboradores (2010), onde são reportadas diferenças ao nível da discriminação homofóbica entre homossexuais e bissexuais. Os resultados destes autores demonstram que as pessoas homossexuais se sentem mais discriminados que os bissexuais, sendo essa a segunda hipótese em estudo: Os/as participantes homossexuais sentem-se mais discriminados/as do que os/as bissexuais no local de trabalho.

A Hipótese 3 (H3) diz respeito ao efeito que o conhecimento das Políticas organizacionais têm na percepção de homofobia organizacional. Como já foi revisto anteriormente, no estudo de Ragins e Cornwell (2010) a dimensão da abrangência das políticas organizacionais a questões LGBT influenciava negativamente a percepção de discriminação homofóbica dentro da empresa, sendo que quanto mais abrangente, menos discriminados os/as participantes se sentiam. Desta forma, é formulada a nossa terceira hipótese: As pessoas LGB que reportaram terem conhecimento da existência de políticas ou procedimentos de notificação de incidentes de assédio ou agressão dentro da empresa, vão percecionar níveis relativamente mais baixos de Homofobia Organizacional Percebida, comparativamente com as pessoas que não têm conhecimento destas políticas.

A Hipótese 4 (H4), tal como a H3, foi formulada com base no modelo de investigação de Ragins e Cornwell (2010). Estes autores concluíram que o conhecimento de outros colegas LGB assumidos no local de trabalho influencia negativamente a percepção de discriminação homofóbica. Assim, propomos para este modelo, como quarta hipótese, que: Os/as trabalhadores/as LGB que têm conhecimento de outros colegas LGB assumidos no local de trabalho, vão reportar níveis relativamente mais baixos de Homofobia Organizacional

## HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

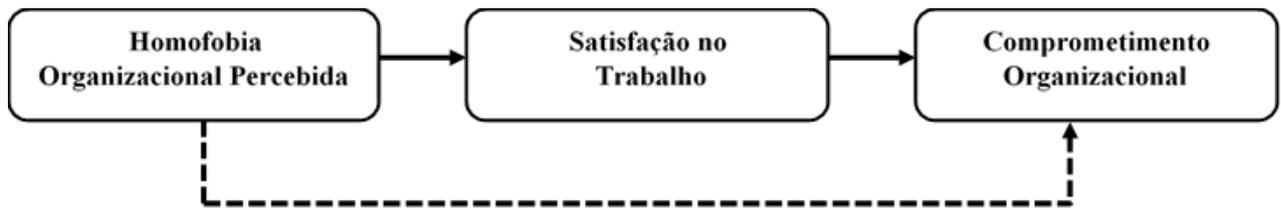
Percebida, comparativamente com outros/as trabalhadores/as que não tenham esse conhecimento/as.

A Hipótese 5 (H5) é uma das propostas principais para este estudo, dizendo respeito ao efeito da Homofobia Organizacional Percebida na Satisfação no Trabalho dos/as trabalhadores/as LGB. Esta Hipótese é baseada em evidências empíricas que suportam a relação significativa e negativa entre estas duas variáveis (Siqueira & Zauli-Fellows, 2006; Ragins & Cornwell, 2010; Drydakis, 2015). Sendo assim, a quinta hipótese formulada para este estudo é: Os/as trabalhadores/as LGB que percecionam níveis relativamente mais baixos de Homofobia Organizacional vão apresentar níveis mais altos de Satisfação no Trabalho, comparativamente com trabalhadores/as que percecionam níveis mais elevados desta discriminação homofóbica.

A Hipótese 6 (H6), no mesmo sentido da hipótese anterior, é outra das propostas principais para o presente estudo. Esta está relacionada com o efeito da Homofobia Organizacional Percebida no Comprometimento Organizacional dos/as trabalhadores/as LGB, sendo esta relação empiricamente sustentada pela literatura onde se constatou um efeito significativo e negativo (Ragins e Cornwell, 2010). Posto isto, a sexta hipótese formulada para esta investigação é: Os/as trabalhadores/as LGB que percecionam níveis aparentemente reduzidos de Homofobia Organizacional vão reportar níveis mais elevados de Comprometimento Organizacional, comparativamente com trabalhadores/as que percecionam níveis mais elevados desta discriminação homofóbica.

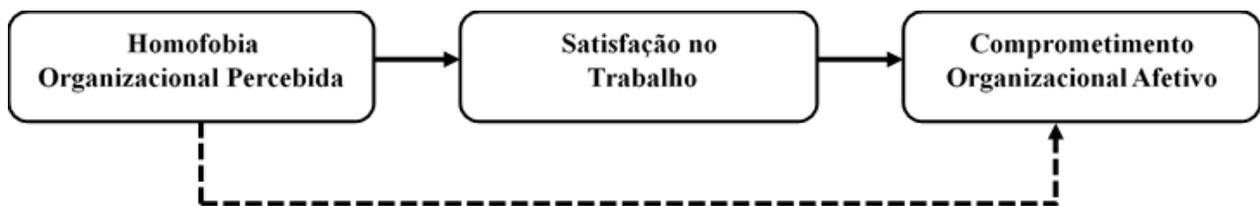
A Hipótese 7 (H7) deste estudo diz respeito ao papel mediador da variável Satisfação no Trabalho na relação entre a Homofobia Organizacional Percebida e o Comprometimento Organizacional. Esta hipótese foi baseada na forte relação entre a Satisfação no Trabalho e o Comprometimento Organizacional, onde vários autores concluíram que estas duas variáveis têm uma relação significativa e positiva (Loke & Crawford, 1999; Testa, 2001; Maciel & Camargo, 2011; Caroço & Correia, 2012), acrescendo ao facto de a primeira ser apresentada em alguns estudos como uma antecedente da segunda (Malik et al., 2010; Al-Hussami et al., 2011). Desta forma, outro dos objetivos principais deste estudo é perceber se o efeito da Homofobia Organizacional Percebida (HOP) no Comprometimento Organizacional (CO) é explicado pela Satisfação no Trabalho (ST). Assim, a sétima hipótese em estudo é: A Satisfação no Trabalho exerce um papel mediador na relação entre a Percepção de Homofobia Organizacional e o Comprometimento Organizacional.

Figura 1.1. – Modelo de mediação hipotetizado: o efeito da HOP no CO é explicado pela ST



A Hipótese 7A (H7A), e a última proposta para esta investigação, é idêntica à H7, com a diferença que é considerado o Comprometimento Organizacional Afetivo para a análise. Esta é baseada nas evidências empíricas que apontam para o Comprometimento Organizacional Afetivo ter um maior impacto em variáveis organizacionais, sendo considerado o mais importante (Meyer & Herscovitch, 2001). Assim, no seguimento da hipótese anterior, pretendeu-se analisar se a Satisfação no Trabalho explica o efeito da Homofobia Organizacional Percebida na componente afetiva do Comprometimento Organizacional. Posto isto, a sétima e última hipótese formulada é: A Satisfação no Trabalho exerce um papel mediador na relação e entre a Percepção de Homofobia Organizacional e o Comprometimento Organizacional Afetivo.

Figura 1.2. – Modelo de mediação hipotetizado 2: o efeito da HOP no CO Afetivo é explicado pela ST



## Capítulo II - Metodologia

### 2.1. Descrição da Amostra

Participaram neste estudo 190 pessoas de nacionalidade portuguesa (duas delas com dupla nacionalidade), com idades compreendidas entre os 18 e os 60 anos, sendo a média de aproximadamente 27 anos ( $M= 27.42$ ;  $DP= 7.55$ ). Uma pessoa, destas 190, escolheu não responder aos dados sociodemográficos.

Esta amostra foi composta maioritariamente por mulheres ( $N= 104$ ; 54.7%), existindo apenas 85 indivíduos do sexo masculino (44.7%). No que diz respeito à orientação sexual dos respondentes, 64 identificaram-se como mulheres lésbicas (33.7%), 78 como homens *gays* (41.1%), 41 como mulheres bissexuais (21.6%) e 6 como homens bissexuais (3.2%). É importante salientar que para este estudo não foram recrutadas pessoas transexuais ou transgénero, sendo que o objetivo do estudo pretendia analisar as questões da orientação sexual e não da identidade de género. Os critérios de inclusão eram, portanto, ser maior de idade, não ser heterossexual, e ter ou ter tido uma experiência profissional.

No que diz respeito ao estado civil, a maior parte da amostra referiu ser solteiro/a ( $N= 161$ ; 84.7%), 14.2% ser casados/as ( $N= 27$ ), e contou-se apenas com um participante divorciado (0.5%). A nível de habilitações literárias, a grande parte da amostra tinha um grau académico superior: 75 com licenciatura (39.5%), 40 com mestrado (21.1%) e três com doutoramento (1.6%). Dos restantes inquiridos, 68 tinham completado o ensino secundário (35.8%) e três o ensino básico (1.6%).

Focando a caracterização do emprego, 150 participantes trabalham ou trabalharam numa área urbana ou cidade (78.9%), 29 numa área suburbana ou perto de uma cidade (15.3%) e apenas 9 numa área rural ou vila (4.7%). Em relação à dimensão da empresa, uma grande parte trabalha ou trabalhou numa grande empresa – mais de 250 trabalhadores ( $N= 76$ ; 40%), 29 pessoas numa média empresa – entre 50 a 250 trabalhadores (15.3%), 36 numa pequena empresa – entre 10 a 50 pessoas (18.9%) e 47 numa micro empresa – menos de 10 pessoas (24.7%). Finalizando esta caracterização, é relevante focar as áreas de atuação das empresas para as quais trabalham, sendo que esta mostrou-se ser bastante diversa, e referir também há quanto tempo trabalha ou trabalhou na empresa em questão. Os inquiridos reportaram trabalhar em áreas como: turismo, marketing, comércio, direito, atendimento ao cliente (*call-centers*), comunicação, ensino, arquitetura, entre outras. Relativamente à antiguidade na empresa, a média desta amostra é aproximadamente de 3 anos e meio ( $M = 3.67$ ;  $DP = 5.08$ ), reportando um mínimo de 2 meses e um máximo de 27 anos.

### 2.2. Instrumentos

Para a presente investigação aplicou-se um questionário *online* através do software *Qualtrics*. Este foi direcionado a participantes cuja orientação fosse homossexual ou bissexual, i.e., homens *gays*, mulheres lésbicas e pessoas bissexuais, sendo aplicado com o intuito de avaliar a homofobia percebida no local de trabalho e de que maneira é que esta se relacionava com a satisfação no trabalho e o comprometimento com a organização. Este questionário conteve questões sobre indicadores sociodemográficos dos/as participantes (sexo, idade, nacionalidade, orientação sexual, estado civil, habilitações académicas) e questões relativamente à empresa onde trabalhou ou trabalhava atualmente (anos de antiguidade na empresa, setor, dimensão, cargo que ocupa/ocupou, entre outras).

#### 2.2.1. Homofobia Organizacional Percebida

Para avaliar a Homofobia Organizacional Percebida foram utilizadas algumas questões retiradas do “*National School Climate Survey*” de 2013. Este questionário é aplicado de dois em dois anos em escolas norte-americanas de forma a documentar as experiências de jovens *gays*, lésbicas, bissexuais e transgénero. A informação recolhida por este questionário serve também para ajudar a GLSEN (“*Gay, Lesbian & Straight Education Network*” - organização responsável pela aplicação do questionário) a monitorizar e defender os direitos de todos os estudantes e professores de maneira a serem tratados com respeito nas respetivas escolas. Completando as informações sobre este questionário, os autores deste estudo são os seguintes investigadores: Joseph Kosciw, Emily Greytak, Madelyn Boesen e Neal Palmar.

Este instrumento, apesar de não ser utilizado em investigação é de reconhecida validade, visto ser um dos poucos inquéritos utilizados nos Estados Unidos da América para documentar a prevalência de vitimização anti-LGBT a nível escolar, como as experiências de assédio ou agressões. Examina também as práticas e políticas escolares que contribuem para a existência de experiências negativas para estudantes LGBT e qual o efeito que um clima escolar hostil tem nos resultados académicos e bem-estar destes estudantes. Os resultados deste instrumento têm sido de grande importância para a GLSEN compreender quais os problemas que os estudantes LGBT enfrentam no contexto escolar e também para intervir neste contexto de maneira a torna-lo mais seguro.

Para efeitos de adaptação a este estudo foram selecionadas 17 questões que eram mais pertinentes para avaliar a homofobia percebida e foram reformuladas para se adequarem

## HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

contexto organizacional, sendo que destas foram utilizadas apenas 11 para análise.<sup>1</sup> Por exemplo, a pergunta “Com que frequência ouve a palavra “gay” usada de uma maneira negativa (como “isso é tão gay” ou “és tão gay”) na escola?” foi alterada para “Com que frequência ouve a palavra “gay” usada com sentido pejorativo/negativo (por exemplo, “isso é tão gay” ou “és tão gay”) no seu local de trabalho?”, adaptando assim ao contexto laboral e também ao público-alvo. É de salientar também que as questões passaram por um processo de tradução e retro tradução de inglês para português com o apoio de um juiz independente.

A primeira secção desta escala era composta por 8 questões relativas a comentários homofóbicos feitos no local de trabalho, como por exemplo: “2. Com que frequência ouve comentários homofóbicos no seu local de trabalho (por exemplo, paneleiro ou fufa) usados de maneira negativa?”; e “6. Quando ouve comentários homofóbicos, com que frequência um membro da chefia ou um membro superior está presente?”. A escala de resposta dos itens variava entre 1 (“Diariamente”) e 5 (“Nunca”), sendo que para efeitos de análise, reverteu-se a pontuação da escala, correspondendo o 1 a “Nunca” e o 5 a “Diariamente”.

A secção seguinte dizia respeito a situações de assédio/provocações ou de violência que possam ter ocorrido no local de trabalho e continha 9 itens, como por exemplo: “4 - No último ano, com que frequência é que foi verbalmente assediado/a ou provocado/a (insultos, ameaças, etc. diretamente a si) no seu local de trabalho, devido à sua orientação sexual?” ou “8 - No último ano, com que frequência os seus pertences foram roubados ou deliberadamente danificados, tais como o seu carro, roupas ou documentos no seu local de trabalho?” em que a escala de resposta variava entre “1 - Diariamente” e “5 - Nunca”.

De maneira a avaliar a validade de construto deste instrumento, foi realizada uma análise fatorial ou uma Análise em Componentes Principais (ACP) com rotação *varimax*. Como já foi referido anteriormente, nesta análise, e nas seguintes, foram retirados os itens HOP3, HOP5, HOP6, HOP7, HOP8 e HOP9, devido à sua especificidade e escala de resposta serem diferentes das restantes. Concluiu-se então, após a análise fatorial, que a melhor estrutura para esta variável seria bifatorial (dois fatores), com uma variância total explicada de 60%. No quadro seguinte é possível observar o peso de cada item para cada fator, decidindo assim quais fariam do fator um e do fator dois.

---

<sup>1</sup> Para efeitos de análise utilizou-se apenas os itens 1, 2, 4 e do 10 ao 17, sendo que reportavam todos a mesma escala de resposta: frequências de comportamentos dirigidos a pessoas LGB.

## HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

*Quadro 2.1. Análise Fatorial da escala de Homofobia Organizacional Percebida – Matriz Rodada*

Itens	Fatores	
	1	2
<b>HOP1.</b> Com que frequência ouviu a palavra “gay” usada de maneira negativa (como por exemplo, “isso é tão gay” ou “és tão gay”) no seu local de trabalho?	0.058	<b>0.795</b>
<b>HOP2.</b> Com que frequência ouviu outros comentários homofóbicos no seu local de trabalho (como “paneleiro” ou “fufa”) usados de maneira negativa?	0.073	<b>0.855</b>
<b>HOP4.</b> Com que frequência ouviu comentários homofóbicos vindos de chefias ou membros superiores?	0.094	<b>0.732</b>
<b>HOP10.</b> No último ano, com que frequência teve conhecimento de rumores ou mentiras espalhados por colegas seus no local de trabalho?	0.349	<b>0.642</b>
<b>HOP11.</b> No último ano, com que frequência se sentiu excluído/a ou “deixado/a de parte” de propósito por colegas seus no local de trabalho?	0.397	<b>0.581</b>
<b>HOP12.</b> No último ano, com que frequência é que foi verbalmente assediado/a ou provocado/a (insultos, ameaças, etc. diretamente a si) no seu local de trabalho, devido à sua orientação sexual?	<b>0.593</b>	0.465
<b>HOP13.</b> No último ano, com que frequência foi fisicamente assediado/a ou provocado/a (empurrões, etc.) no seu local de trabalho, devido à sua orientação sexual?	<b>0.857</b>	0.109
<b>HOP14.</b> No último ano, com que frequência foi fisicamente agredido/a (murros, pontapés, ferimentos com arma) no seu local de trabalho, devido à sua orientação sexual?	<b>0.791</b>	0.107
<b>HOP15.</b> Com que frequência foi sexualmente assediado/a com comentários sexuais ou toques inapropriados no seu corpo, no seu local de trabalho?	<b>0.615</b>	0.230
<b>HOP16.</b> No último ano, com que frequência os seus pertences foram roubados ou deliberadamente danificados, tais como o seu carro, roupas ou documentos no seu local de trabalho?	<b>0.774</b>	0.138
<b>HOP17.</b> No último ano, com que frequência foi provocado/a ou ameaçado/a por colegas seus no local de trabalho, usando telemóveis ou ligações à internet (por exemplo, SMS, emails ou no Facebook)?	<b>0.806</b>	0.106

Após esta análise decidiu-se então atribuir os itens HOP1, HOP2, HOP4, HOP10 e HOP11 ao Fator 2, dizendo estes respeito a questões direcionadas para discriminação verbal e emocional. Já os restantes itens foram atribuídos ao Fator 1, dizendo estes respeito a situações de assédio e agressão física. O item HOP11 foi inicialmente considerado para o Fator 1, porém o Fator 2 apresentava uma consistência interna mais alta com a inclusão deste item.

No quadro seguinte podemos verificar as qualidades psicométricas destes fatores, no que diz respeito à sua consistência interna e às intercorrelações. Observando os coeficientes do alfa de Cronbach apresentados ( $\alpha$ ), verificou-se que estes são todos superiores a 0.8. Podemos afirmar então que os fatores têm uma boa consistência interna tanto isoladamente, como em conjunto.

Quadro 2.2. Qualidades psicométricas da escala de HOP

Fatores	1	2	HOP Total
1. HOP Verbal_Emocional	$\alpha = 0.81$	0,49**	0,92**
2. HOP Assédio_Físico		$\alpha = 0.83$	0,80**
<b>HOP Total</b>			<b><math>\alpha = 0.84</math></b>

\*\* $p < 0.01$

### 2.2.2. Satisfação no Trabalho

Para analisar a variável de Satisfação no Trabalho utilizou-se o “Questionário de Satisfação Laboral” (QSL 20/23) de Meliá e Peiró (1989). Este questionário é uma das versões reduzidas do “*Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales S4/82*” desenvolvido por Meliá, Peiró e Calatayud (1986) e que tinha como objetivo uma avaliação específica e minuciosa da satisfação com o trabalho, envolvendo um vasto conjunto de fatores associados. Sendo um instrumento bastante extenso, com 82 itens, os autores desenvolveram versões mais reduzidas (S20/23, S10/12 e S21/26). A versão utilizada neste estudo (S20/23) inclui 23 itens retirados do questionário original pelos autores e contém cinco subescalas: (1) satisfação com a supervisão, com seis itens; (2) satisfação com o ambiente físico, com cinco itens; (3) satisfação com os benefícios recebidos, com cinco itens; (4) satisfação intrínseca com o trabalho, com quatro itens; e (5) satisfação com a participação, com três itens. A tradução e adaptação deste questionário à população portuguesa foi feita por Pocinho e Garcia (2008). Ferreira, Fernandes, Santos e Peiró (2010) realizaram um estudo com objetivo de reforçar as qualidades psicométricas deste instrumento, onde numa amostra de 136 trabalhadores portugueses, mostrou uma consistência interna de 0.95 para a escala global, 0.95 para o fator “supervisão”, 0.94 para o fator “ambiente físico”, 0.93 para o fator “benefícios”, 0.85 para o fator “intrínseca” e 0.9 para o fator “participação”.

As alternativas de resposta desta parte do questionário, tal como a versão original, manteve a escala de *Likert* de sete pontos que varia entre 1 (“Muito Insatisfeito”) e 7 (“Muito Satisfeito”). A escala de resposta era igual para os cinco fatores avaliados.

Tal como foi realizado na escala anteriormente apresentada, procedeu-se à análise da consistência interna da escala de Satisfação no Trabalho deste estudo. Seguidamente é apresentado um quadro com os valores necessários a esta avaliação. Pode-se verificar que os coeficientes de alfa de *Cronbach* variam entre 0.84 e 0.93, ou seja, existe uma boa consistência interna tanto para cada subescala, como para o seu total.

Quadro 2.3. Qualidades psicométricas da escala de ST

Fatores	1	2	3	4	5	Sat. Total
1. ST Supervisão	$\alpha = 0.93$	0.53**	0.78**	0.71	0.78**	0.91**
2. ST Ambiente Físico		$\alpha = 0.91$	0.56**	0.56**	0.47	0.73**
3. ST Benefícios			$\alpha = 0.85$	0.72**	0.73**	0.90
4. ST Intrínseca				$\alpha = 0.91$	0.69**	0.85**
5. ST Participação					$\alpha = 0.84$	0.85**
<b>ST Total</b>						<b><math>\alpha = 0.93</math></b>

\*\*  $p < 0.01$

### 2.2.3. Comprometimento Organizacional

O instrumento utilizado para medir a variável de comprometimento organizacional foi o Questionário de Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen (1997), traduzido e adaptado para o contexto português por Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008). Numa primeira versão, Meyer e Allen (1991) construíram o questionário com três escalas de 8 itens cada, num total de 24 itens e denominava-se de “Modelo das Três-Componentes do Comprometimento Organizacional”, anteriormente explicado no Capítulo I. O questionário atual contém três subescalas com um total de 19 itens: (1) comprometimento organizacional afetivo, com seis itens (três deles invertidos); (2) comprometimento organizacional normativo, com seis itens (um deles invertido); e (3) comprometimento organizacional calculativo, com sete itens. Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008) validaram as três subescalas no seu estudo onde obtiveram uma elevada consistência interna: comprometimento organizacional afetivo com um alfa de Cronbach de 0.91, comprometimento organizacional normativo com 0.84 e o comprometimento organizacional de 0.91. Este instrumento tinha uma escala de resposta que variava entre 1 (“Discordo totalmente”) a 7 (“Concordo Totalmente”), relativamente às afirmações apresentadas.

Para a escala de Comprometimento Organizacional, verificou-se também altos níveis de consistência interna, com coeficientes de alfa de Cronbach bastante bons. No quadro seguinte é possível verificar esses valores, juntamente com as correlações entre as subescalas.

Quadro 2.4. Qualidades psicométricas da escala de CO

Fatores	1	2	3	CO Total
1. CO Afetivo	$\alpha = 0.88$	0.74**	0.20**	0.82**
2. CO Normativo		$\alpha = 0.86$	0.34**	0.88**
3. CO Calculativo			$\alpha = 0.80$	0.65**
<b>CO Total</b>				<b><math>\alpha = 0.89</math></b>

\*\*  $p < 0.01$

### 2.3. Procedimentos

#### 2.3.1. Recolha de Dados

A recolha de dados foi feita através da partilha do questionário *online* já referido, sendo que este foi divulgado através de redes sociais, incluindo fóruns de apoio a jovens LGBT e através de associações como a rede *ex aequo* e a ILGA. A recolha da amostra foi também realizada através do método “bola-de-neve”, em que a partilha do questionário a um certo número de pessoas levou a que as mesmas partilhassem com outras mais. É importante referir que, no início do questionário, os/as participantes eram informados/as relativamente às questões de anonimato e para que propósito as suas respostas iriam ser utilizadas, respeitando as orientações éticas e deontológicas para a prática da investigação em Psicologia.

Posteriormente à recolha *online*, sendo que a amostra recolhida era insuficiente para os objetivos iniciais, foi feita uma distribuição de questionários em papel em pontos de interesse, nomeadamente no “Arraial *Pride* Lisboa 2015”, sendo este um evento direcionado para a população-alvo em questão. É possível consultar o questionário no Anexo A (p. 45).

#### 2.3.2. Tradução de Escalas

Para efeitos de adaptação à população portuguesa e ao público-alvo pretendido, foi necessário proceder à tradução dos itens retirados do “*National School Climate Survey*”. Estes itens foram traduzidos da língua original, inglês americano, para português, passando posteriormente por uma retrotradução do português para inglês, para efeitos de compreensão da escala. Após a comparação da retrotradução com a escala original, verificou-se que o sentido das perguntas se mantinha e foi possível manter a primeira tradução feita para português.

#### 2.3.3. Análise de Dados

Por último, após a recolha de dados estar terminada, procedeu-se à análise dos dados obtidos, através do programa estatístico “*Statistical Package for the Social Sciences*” (SPSS, versão 20). Para este efeito foi utilizada, inicialmente, estatística descritiva para caracterizar a amostra obtida e exploração das propriedades das escalas utilizadas. Com vista a testar as hipóteses propostas inicialmente, procedeu-se a utilização de estatística inferencial, nomeadamente correlações, testes *t-student* e regressões, visto serem os métodos mais indicados para os objetivos propostos inicialmente.

[Página intencionalmente deixada em branco.]

### Capítulo III - Resultados

#### 3.1. Análise descritiva dos instrumentos

##### 3.1.1. Homofobia Organizacional Percebida

A estatística descritiva relativa a esta variável é apresentada sumariamente na seguinte tabela:

*Quadro 3.1. Resultados descritivos de HOP*

	N	Min	Max	M	DP
<b>HOP Verbal e Emocional</b>	190	1.00	4.40	2.11	0.82
<b>HOP Assédio e Físico</b>	190	1.00	4.17	1.24	0.46
<b>HOP Total</b>	190	1.00	4.18	1.63	0.54

Como referido anteriormente, a escala de homofobia organizacional percebida passou por um processo de análise fatorial com rotação *varimax*, do qual se retirou dois fatores e posteriormente criou-se duas subescalas para avaliar esta variável. A escala de resposta tipo *Likert* variava entre 1 (“Nunca”) e 5 (“Diariamente”). Observando a tabela, pode-se concluir que os valores obtidos na subescala Verbal e Emocional variam entre 1 e 4.40 e que a média registada é de 2.11 (DP= 0.82). Significando isto que, em média, os/as participantes percecionaram um baixo nível de discriminação verbal e/ou emocional, correspondendo o valor 2 ao “Raramente” na escala de resposta. Comparativamente com a subescala de Assédio Físico (M= 1.24; DP= 0,46), a de Verbal e Emocional, apesar de apresentar valores baixos, registou valores médios superiores à primeira.

A nível geral podemos constatar a partir dos resultados descritivos da Homofobia Organizacional Percebida Total que, de uma amostra de 190 participantes, em média (M= 1.63; DP= 0.54) estes raramente se sentem discriminados devido à sua orientação sexual no local de trabalho.

##### 3.1.2. Satisfação no Trabalho

Na tabela seguinte são apresentados, resumidamente, os resultados descritivos da variável Satisfação no Trabalho. Relembrando a estrutura desta escala, a Satisfação no Trabalho foi avaliada através do Questionário de Satisfação Laboral (QSL 20/23) de Meliá e Peiró (1989) que continha 23 itens. A escala de resposta tipo *Likert* de 7 pontos variava entre 1 (“Muito Insatisfeito”) e 7 (“Muito Satisfeito”).

*Quadro 3.2. Resultados descritivos de ST*

	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>
<b>ST Supervisão</b>	187	1.00	7.00	4.67	1.49
<b>ST Ambiente Físico</b>	190	1.00	7.00	4.97	1.44
<b>ST Benefícios</b>	187	1.00	7.00	4.13	1.48
<b>ST Intrínseca</b>	190	1.00	7.00	4.78	1.45
<b>ST Participação</b>	187	1.00	7.00	4.55	1.69
<b>ST Total</b>	187	1.09	7.00	4.64	1.26

Como é possível observar na análise descritiva desta variável, a Satisfação com o Ambiente Físico foi a subescala que regista a média de respostas mais elevada (M= 4.98; DP= 1.44), chegando quase aos 5 pontos (“Algo Satisfeito” na escala de resposta). Contrastando com a subescala que registou a média de resposta mais baixa (M= 4.13; DP= 1.48), a Satisfação com os Benefícios, os/as participantes sentem-se indiferentes com este fator no trabalho, portanto nem insatisfeitos/as, nem satisfeitos/as.

Analisando descritivamente a Satisfação no Trabalho total, verifica-se que em média os/as participantes sentem-se “Algo Satisfeitos/as” a nível global com o seu trabalho (M= 4.64; DP= 1.26).

### *3.1.3. Comprometimento Organizacional*

Para completar a análise descritiva deste estudo, é apresentada seguidamente a tabela com os resultados obtidos para a variável Comprometimento Organizacional.

*Quadro 3.3. Resultados descritivos de CO*

	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>
<b>CO Afetivo</b>	185	1.00	7.00	4.06	1.64
<b>CO Normativo</b>	185	1.00	7.00	3.73	1.57
<b>CO Calculativo</b>	185	1.00	7.00	4.06	1.36
<b>CO Total</b>	185	1.26	6.79	3.96	1.19

Como já foi referido no Capítulo II, o Comprometimento Organizacional foi avaliado através do Questionário de Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen (1997), traduzido e adaptado para o contexto português por Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008). Esta escala contava com 24 itens, dividida em 3 subescalas em que a escala de resposta tipo *Likert* variava entre 1 (“Discordo Totalmente”) e 7 (“Concordo Totalmente”). Com esta tabela podemos constatar que o tipo de Comprometimento com uma média de respostas mais elevadas é o Afetivo (M= 4.06; DP= 1.64), contrastando com o que registou uma média mais baixa de respostas, o Normativo (M= 3.73; DP= 1.57).

### **3.2. Análise de Correlações - Habilitações Académicas e Dimensão da Empresa**

Adicionalmente, é relevante ainda reportar que se verificou uma correlação significativa e negativa entre a variável Habilitações Académicas e a Homofobia Organizacional Percebida ( $r = -0.17$ ;  $p < 0.05$ ); i.e. foram as pessoas com habilitações académicas mais altas que reportaram níveis inferiores de Homofobia Organizacional Percebida, e os/as participantes com menos habilitações reportaram maior percepção de discriminação. A relação entre a Homofobia Organizacional Percebida e a Dimensão da Empresa foi também significativa e positiva ( $r = 0.18$ ;  $p < 0.05$ ). Ou seja, quanto maior a dimensão da empresa, maiores os níveis de discriminação percebida reportados e vice-versa.

### **3.3. Testes *t* - Orientação Sexual, Políticas Organizacionais e Colegas LGB assumidos**

Com objetivo de verificar se os/as participantes homossexuais se sentiam mais discriminados/as que os/as bissexuais, realizou-se então um teste *t* para comparar as médias de Homofobia Organizacional Percebida nas duas orientações sexuais referidas (agrupando esta variável em dois grupos: homens e mulheres homossexuais; e homens e mulheres bissexuais). Os resultados permitem concluir que as médias não foram estatisticamente diferentes entre os grupos ( $t_{(187)} = -0.44$ ; *ns*), já que estas não variam substancialmente entre os/as participantes homossexuais ( $M = 1.64$ ;  $DP = 0.57$ ) e os bissexuais ( $M = 1.60$ ;  $DP = 0.45$ ).

O mesmo teste foi realizado com objetivo de perceber se as pessoas que tinham conhecimento da existência de políticas ou procedimentos de notificação de incidentes de assédio ou de agressão dentro da empresa percecionavam menos discriminação. Os resultados mostraram que as médias apresentam uma diferença marginal significativa ( $t_{(186)} = -1.88$ ;  $p = 0.06$ ) sendo estas maiores quando os/as participantes reportaram não ter conhecimento das políticas de notificação ( $M = 1.51$ ;  $DP = 0.43$ ) do que quando reportaram ter conhecimento ( $M = 1.80$ ;  $DP = 0.09$ ). É importante referir a maioria dos inquiridos reportaram não ter conhecimento destas políticas, designadamente 71.6%.

No que diz respeito às diferenças da percepção de discriminação entre participantes que reportaram conhecer outros colegas LGB assumidos no local de trabalho e participantes que reportaram não conhecer, constatou-se que as médias não foram estatisticamente significativas ( $t_{(187)} = -0.66$ ; *ns*).

### 3.4. Homofobia Organizacional Percebida, Satisfação com o Trabalho e Comprometimento Organizacional

Num primeiro passo, foi realizada uma matriz de correlações entre as três variáveis em estudo. A tabela de correlações encontra-se no quadro seguinte:

*Quadro 3.4. Correlações das variáveis HOP, ST e CO*

	1	2	3
<b>1. HOP Total</b>	-	-,49**	-,22**
<b>2. ST Total</b>		-	,48**
<b>3. CO Total</b>			-

\*\*  $p < 0.01$

Verificou-se, portanto, uma correlação significativa entre todas as variáveis. Designadamente, a correlação entre a variável Homofobia Organizacional Percebida e Satisfação no Trabalho foi de -0.49 ( $p < 0.01$ ), significando que quanto menos as pessoas se sentem discriminadas no local de trabalho devido à sua orientação sexual, mais satisfeitas estão com o contexto. O mesmo se constatou na correlação entre a Homofobia Organizacional Percebida e o Comprometimento Organizacional ( $r = -0.49$ ;  $p < 0.01$ ), i.e., as pessoas sentem-se mais comprometidas com a organização quando percebem menos discriminação no local de trabalho. O resultado da correlação entre a Satisfação no Trabalho e o Comprometimento organizacional também foi estatisticamente significativo e positivo ( $r = 0.49$ ;  $p < 0.01$ ), querendo dizer que quanto mais satisfeitos se sentem com o seu trabalho, mais comprometidos estão com a organização.

No que diz respeito ao teste de hipóteses, foram feitas diversas análises através de regressões lineares. Assim, quisemos perceber qual a influência da Homofobia Organizacional Percebida na Satisfação no Trabalho e também a influência da primeira variável no Comprometimento Organizacional. A regressão linear simples (VI: Homofobia Organizacional Percebida; VD: Satisfação no Trabalho) revelou que a percentagem de variância explicada da variável dependente (Satisfação com o Trabalho) foi de 24.4% ( $R^2 = 0.24$ ), i.e. a Homofobia Organizacional Percebida explica cerca de 24% da satisfação com o trabalho ( $F_{(1,186)} = 59.56$ ;  $\beta = -0.49$ ,  $p < 0.01$ ). Relativamente à regressão linear simples com a variável dependente Comprometimento Organizacional, constatou-se que a Homofobia Organizacional explica 5% ( $R^2 = 0.05$ ) da variância explicada do Comprometimento Organizacional ( $F_{(1,184)} = 9.64$ ;  $\beta = -0.22$ ,  $p < 0.01$ ).

## HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

O papel mediador da Satisfação no Trabalho na relação entre a Homofobia Organizacional Percebida e o Comprometimento Organizacional foi testado seguidamente. Para esse efeito, foi efectuada uma análise de regressão múltipla com 2 passos. Num primeiro passo, foi introduzida a variável Homofobia Organizacional Percebida como preditora do Comprometimento Organizacional. Num segundo passo, a Satisfação no Trabalho foi introduzida na análise, sendo pedido a avaliação da significância da alteração quadrada de R (ou seja, da alteração da variância explicada pelo modelo). Os resultados revelaram que o efeito da Homofobia Organizacional Percebida no Comprometimento Organizacional Percebido foi estatisticamente significativo ( $R^2 = 0.05$ ;  $Z_{(1, 184)} = 9.64$ ;  $\beta = -0.22$ ,  $p < 0.01$ ). No segundo passo, o modelo com as duas variáveis independentes passou a explicar 23% da variância ( $R^2 = 0.23$ ;  $Z_{(2, 184)} = 27.37$ ), sendo que a Homofobia Organizacional Percebida passou a ter um efeito não significativo enquanto preditor ( $\beta = 0.001$ ; *ns*) e revelando a Satisfação no Trabalho como um preditor significativo ( $\beta = 0.48$ ;  $p < 0.01$ ).

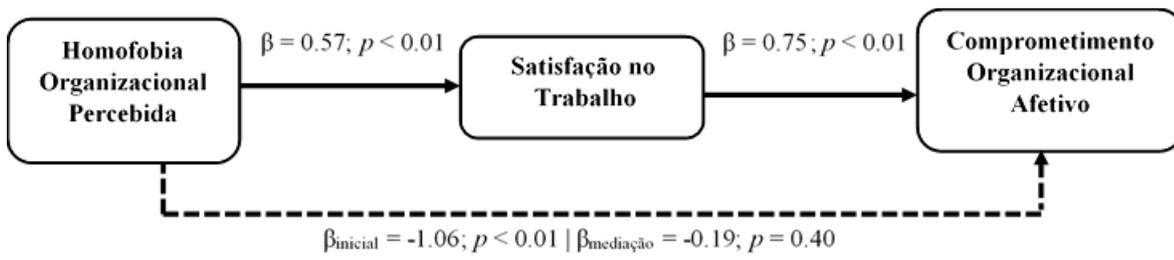
Figura 4.1. Resultados do modelo de mediação para o CO



O mesmo modelo teórico de mediação foi testado tendo em conta a dimensão do CO Afetivo. Realizou-se o mesmo procedimento descrito na regressão múltipla em cima: com 2 passos, sendo que num primeiro passo a variável Homofobia Organizacional Percebida foi introduzida como preditora do Comprometimento Organizacional Afetivo e no segundo introduziu-se a Satisfação no Trabalho, sendo pedido novamente a alteração quadrada de R. Os resultados obtidos no primeiro passo revelaram um efeito estatisticamente significativo da Homofobia Organizacional Percebida no Comprometimento Organizacional Afetivo ( $R^2 = 0.11$ ;  $Z_{(1, 184)} = 21.42$ ;  $\beta = -0.32$ ,  $p < 0.01$ ). Porém, aquando a introdução da variável Satisfação no Trabalho na análise, verificou-se que o modelo com as duas variáveis independentes passou a ter uma variância explicada de 36% ( $R^2 = 0.36$ ;  $Z_{(2, 184)} = 21.42$ ), a variável Homofobia Organizacional Percebida, já não revelou um efeito significativo enquanto preditor ( $\beta = -0.06$ ; *ns*) e a variável Satisfação no Trabalho revelou-se como um preditor significativo ( $\beta = 0.571$ ;  $p < 0.01$ ).

## HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

Figura 4.2. Resultados do modelo de mediação para o CO Afetivo



## Capítulo IV - Discussão

### 4.1. Discussão de resultados e confirmação de hipóteses

O presente estudo pretendeu explorar o tema da Homofobia Organizacional em Portugal, nomeadamente, quais os impactos que a discriminação percebida no local de trabalho tinha nos trabalhadores/as LGB. Segundo a literatura, já mencionada no capítulo I, concluímos que existem várias variáveis organizacionais que são afetadas pela discriminação no local de trabalho, sendo a satisfação laboral e o comprometimento com a empresa dois dos mais referidos. Os resultados apontam para a existência de uma relação significativa entre a Homofobia Organizacional Percebida e a Satisfação Trabalho, assim como para o Compromisso Organizacional. A nível geral, conclui-se que os/as participantes em média, raramente se sentem discriminados/as em contexto laboral, estando satisfeitos/as com o próprio trabalho e, conseqüentemente, comprometidos/as com a organização.

Segundo os resultados do EU LGBT Survey (EUFRA, 2014) e do Eurobarómetro (2012), verificou-se que em Portugal, a discriminação com base na orientação sexual é um fenómeno comum em vários aspetos do dia-a-dia dos indivíduos LGB, incluindo o local de trabalho. Existem também evidências empíricas que apontam para um maior nível de discriminação direcionado aos homossexuais do que aos bissexuais (Oliveira et al., 2010). A partir destas evidências, pretendeu-se analisar quão os/as participantes deste estudo se sentem discriminados/as no local de trabalho e comparar se realmente a orientação sexual tinha alguma influência nesta variável. Os resultados apontam para uma percepção de discriminação percebida relativamente baixa, sendo que em média os/as participantes “raramente” ou “às vezes” se sentiram discriminados/as devido à sua orientação sexual no local de trabalho, acrescentando ao facto de esta média não ser significativamente diferente entre as pessoas homossexuais e bissexuais. Estes resultados comprovam a Hipótese 1 inicialmente proposta para este estudo sobre a existência de Homofobia Organizacional Percebida em Portugal, porém refutam a Hipótese 2, onde eram esperados níveis mais elevados de percepção de homofobia organizacional nos/as participantes homossexuais comparativamente aos bissexuais. No entanto, apesar da existência de Homofobia Organizacional Percebida na amostra recolhida, é de constatar que foram níveis relativamente baixos, onde os/as participantes, em média, reportaram que raramente ou às vezes se sentem discriminados no local de trabalho. Este fenómeno pode dever-se ao facto de Portugal ser, atualmente, um país com constantes mudanças sociais e deve-se ter em conta que já passaram 5 anos desde a legalização do casamento civil entre pessoas do mesmo sexo. O facto de a maior parte dos/as participantes

trabalhar numa zona urbana ou cidade também pode explicar estes baixos níveis de percepção de discriminação, apesar de não se ter encontrado diferenças estatisticamente significativas.

Adicionalmente, é relevante para este estudo comentar os resultados obtidos relativamente à influência de duas variáveis na homofobia percebida no trabalho: o conhecimento da existência de políticas ou procedimentos de notificação de incidentes de assédio ou agressão dentro da empresa e o conhecimento de colegas de trabalho cuja orientação sexual (não heterossexual) seja assumida no emprego. Os resultados apresentados no estudo de Ragins e Cornwell (2001), já revistos anteriormente no Capítulo I, mostram que estas duas variáveis são antecedentes da discriminação percebida, apresentando uma relação negativa entre elas. Ou seja, quanto mais abrangentes são as políticas e procedimentos da empresa menos discriminados se sentem e a presença de colegas LGB assumidos na empresa contribui para diminuição dessa percepção. Os resultados obtidos nesta análise, relativos então à Hipótese 3 demonstraram que existe um efeito marginal significativo do conhecimento das políticas mencionadas na homofobia organizacional percebida, i.e., as pessoas que reportaram terem conhecimento destas políticas, perceberam níveis relativamente mais baixos de HOP, confirmando assim esta hipótese. Porém, no que diz respeito ao efeito da presença de colegas LGB na empresa na percepção de discriminação não se revelou significativo, não existindo diferenças de maior a reportar neste contexto, refutando assim a Hipótese 4.

No que diz respeito à Satisfação no Trabalho, as evidências teóricas mostram que o fenómeno da discriminação percebida no local de trabalho, devido à orientação sexual, traz consequências ao nível desta variável organizacional (Ragins & Cornwell, 2001; Siqueira & Zauli-Fellows, 2006; Oliveira et al., 2010; Drydakis, 2015). Os resultados obtidos neste estudo reforçam estas evidências, mostrando que os/as trabalhadores/as que se sentem menos discriminados/as no local de trabalho sentem-se mais satisfeitos/as com o mesmo. Considerando estas evidências, concluímos que a Hipótese 5 proposta no início deste estudo foi confirmada.

Relativamente aos resultados encontrados na relação entre a discriminação homofóbica percebida no trabalho e o comprometimento com a organização, verificou-se a existência de um efeito significativo e negativo. Ou seja, tal como a Satisfação no Trabalho, o Comprometimento Organizacional registou níveis mais elevados nos indivíduos que perceberam níveis mais baixos de Homofobia Organizacional Percebida, confirmando a Hipótese 6 deste estudo. Estes resultados vão ao encontro dos do estudo realizado por Ragins e Cornwell (2001), onde concluíram que os/as trabalhadores/as LGB que se sentem

discriminados/as no local de trabalho devido à sua orientação sexual, não se identificam com a organização apresentando um baixo comprometimento com esta.

No que concerne à avaliação do papel mediador da Satisfação no Trabalho, na relação entre a Homofobia Organizacional Percebida com o Comprometimento Organizacional, este revelou-se significativo. Apesar de, segundo a literatura, a Satisfação no Trabalho ser considerada uma preditora do Comprometimento Organizacional (Meyer, Allen & Smith, 1993), este modelo de análise nunca foi testado na literatura, sendo portanto relevante a nível empírico e um dos objetivos principais deste estudo.

Pretendeu-se então, para este efeito, avaliar se a relação direta da variável independente Homofobia Organizacional Percebida na variável dependente Comprometimento Organizacional era de alguma forma alterada introduzindo a Satisfação no Trabalho como mediadora. Os resultados apontam para a confirmação da Hipótese 7 em estudo, querendo isto dizer os/as trabalhadores/as LGB que percecionam um nível reduzido de Homofobia Organizacional Percebida, sentem-se mais comprometidos/as com a organização porque se sentem satisfeitos/as com o seu trabalho.

Ainda no seguimento da hipótese anterior, foi analisado o papel mediador da Satisfação no Trabalho no efeito da Homofobia Percebida no Comprometimento Organizacional Afetivo, já que este é o tipo de Comprometimento que mais impacto tem a nível de resultados organizacionais (Meyer & Herscovitch, 2001). Os resultados da presente investigação levam à confirmação desta hipótese (H7A), permitindo concluir que a Satisfação no Trabalho explica o efeito da Homofobia Organizacional no Comprometimento Organizacional Afetivo. Ou seja, os/as trabalhadores/as que reportam um nível relativamente baixo de perceção de homofobia organizacional, estão comprometidos/as com a organização porque estão satisfeitos/as com o seu trabalho.

### **4.2. Limitações do presente estudo**

Embora este estudo tenha demonstrado evidências empíricas suficientemente fortes para confirmar a maior parte das hipóteses definidas inicialmente, é necessário ter em conta as limitações da presente investigação.

Primeiramente, é importante referir a dimensão da amostra recolhida. Devido à especificidade do tipo de amostra pretendida para este estudo (pessoas LGB que estivessem a trabalhar ou já tenham tido alguma experiência de trabalho), e a extensiva dimensão do próprio questionário, foi difícil recolher respostas junto deste tipo de participantes. Apesar da divulgação por inúmeras associações como a ILGA e a rede *ex aequo*, da divulgação *online* em

redes sociais e fóruns, não foi o suficiente para atingir um maior número de respostas. Para reforçar a dimensão da amostra, como já foi referido anteriormente no capítulo II, procedeu-se à distribuição de questionários em papel no “Arraial *Pride* Lisboa 2015”, recolhendo cerca de 80 questionários válidos. Porém, o número total de respostas não permite uma generalização para a população portuguesa, e não foi o suficiente para a utilização de modelos estatísticos (e.g. Modelos de Equações Estruturais) mais robustos.

Relativamente ao modo como a Homofobia Organizacional Percebida foi medida, é necessário ter em conta que se trata de uma escala construída e adaptada para este estudo e, portanto, não validada para a população portuguesa. Apesar dos resultados demonstrarem que esta escala apresenta uma forte consistência interna, continua a ser necessário garantir que esta tem validade para utilização no contexto português e laboral (já que foi desenvolvida em contexto educacional).

Por último, outra limitação a ter em conta neste estudo foi o facto de não ter sido avaliada a situação de *coming out* do próprio participante em termos laborais. Esta questão tem relevância teórica a nível dos efeitos na homofobia percebida, podendo ser considerada um antecedente bastante relevante (Drydakis, 2015). Desta forma, não foi possível avaliar se o facto de os/as participantes LGB serem assumidos/as no seu local de trabalho influencia a sua percepção de discriminação homofóbica organizacional.

### **4.3. Sugestões para futuras investigações**

De maneira a colmatar as limitações encontradas neste estudo é importante referir algumas sugestões para futuras investigações nesta temática. Em primeiro lugar seria importante replicar o estudo numa amostra de maior dimensão mais representativa, já que a amostra em estudo era composta maioritariamente por homossexuais e também por indivíduos com graus académicos superiores. No que diz respeito à área onde trabalham ou trabalhavam, só uma pequena percentagem reportou trabalhar numa área rural ou numa vila, sendo que a maioria trabalha ou trabalhou em centros urbanos ou numa cidade. Estas questões podem vir a ter um impacto importante na discriminação percebida, sendo importante analisar uma amostra maior e mais heterogénea, de maneira a obter uma amostra mais representativa da população LGB em Portugal.

Outra falha a colmatar neste estudo e servindo como orientação futura, prende-se pelo facto de que teria sido importante analisar a questão da orientação sexual assumida no local de trabalho e quais os impactos na homofobia organizacional percebida. Num estudo futuro seria

## HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

importante inserir esta questão e também verificar há quanto tempo o/a participante é assumido/a dentro da empresa.

No que diz respeito à investigação LGBT em Portugal, no âmbito organizacional, esta carece de evidências empíricas. Pouca é a investigação científica nesta temática, não existindo literatura nem estudos suficientes para realçar a importância das questões LGBT no mundo das organizações em Portugal. Neste sentido, torna-se relevante e necessário explorar os efeitos da discriminação homofóbica nas organizações. Por exemplo, seria interessante perceber que impactos a discriminação percebida a trabalhadores/as LGB tem nas intenções de *turnover*, no absentismo, na percepção de segurança na organização, nas oportunidades de promoções, no comprometimento com a carreira, entre outras variáveis organizacionais relevantes apontadas na literatura.

Uma última sugestão a referir para futuras investigações é a inclusão de participantes transexuais e/ou transgéneros na amostra e avaliar também o quão se sentem discriminados/as no local de trabalho e que consequências trazem a nível pessoal e organizacional, já que segundo estudos realizados, estes são os que apresentam maiores índices de discriminação em Portugal (Oliveira et al., 2010). Desta forma, seria também possível reforçar a consistência da amostra, de maneira a poder generalizar resultados à população LGBT portuguesa.

[Página intencionalmente deixada em branco.]

### Conclusão

Em suma, a presente investigação contribuiu para entender que impactos a percepção de discriminação homofóbica no local de trabalho tem a nível pessoal para os/as trabalhadores/as LGB mas também a nível organizacional, no que diz respeito à satisfação no trabalho e ao comprometimento organizacional. Como esperado, foi possível concluir que existe realmente um efeito direto da percepção de homofobia organizacional nas variáveis organizacionais em estudo. Constatou-se que os/as trabalhadores/as LGB, em média, raramente se sentiam discriminados/as devido à sua orientação sexual no próprio local de trabalho, e consequentemente apresentaram níveis elevados de satisfação laboral e de comprometimento organizacional.

Estes dados foram importantes no sentido de dar relevância teórica à temática LGBT no âmbito organizacional em Portugal e de, certa forma, alertar as organizações para a importância do bem-estar dos/as seus/as trabalhadores/as, especialmente dos/as LGB por terem mais probabilidades de serem discriminados/as do que os/as restantes. Como já foi revisto no Capítulo I, a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional têm grandes impactos a nível da performance e produtividade organizacional. Neste sentido, são apresentadas seguidamente algumas contribuições práticas que as organizações devem ter em conta e que, não só os/as trabalhadores/as, mas como as próprias organizações podem beneficiar.

A seguinte citação de Siqueira e Zauli-Fellows (2006; p. 78) traduz uma tomada de consciência para as organizações, no que diz respeito aos seus/as trabalhadores/as:

“Quando compartilham a ideia de que as pessoas são o que há de mais importante e valioso nas organizações, de que todos os indivíduos serão tratados com dignidade e respeito e de que haverá oportunidades iguais de trabalho para trabalhadores de qualquer grupo social, países e organizações, têm a obrigação de fazer o que for possível para tal.”

Neste sentido é importante focar o papel das organizações no reforço e na promoção de políticas e/ou procedimentos que proíbam a discriminação por orientação sexual (entre outras) no local de trabalho, de maneira a que os/as trabalhadores/as LGB se sintam protegidos/as dentro da legislação da empresa e tenham maneira de reportar ou denunciar incidentes discriminatórios. Estas políticas devem também englobar especificamente a igualdade de direitos no emprego, no que diz respeito à obtenção de recompensas e promoções, remuneração,

## HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

benefícios, entre outros, sendo estes acessíveis a todos os/as trabalhadores/as, independentemente da sua orientação sexual.

Ainda ao nível deste reforço das políticas anti-discriminatórias, seria também importante inserir, nas ações de formação das empresas, temáticas LGBT, nomeadamente os efeitos da discriminação no local de trabalho e os impactos do apoio por parte de colegas e chefias. Estas ações de formação, ou programas educacionais, teriam como objetivo, não só a diminuição da discriminação homofóbica dentro da empresa, como também a inclusão de trabalhadores/as LGB no ambiente de trabalho. Segundo Siqueira e Zauli-Fellows (2006), estas ações de formação pretendem também alcançar melhores relações de trabalho, aumentar (ou pelo menos não diminuir) a produtividade dos/as trabalhadores/as e transparecer uma imagem de responsabilidade social para o ambiente externo por parte da empresa. O encorajamento de trabalhadores/as LGB a trazer os/as parceiros/as a eventos da empresa é também uma maneira de fortalecer a relação destas pessoas para com a organização, percecionando esta como segura e acolhedora.

Estas implicações práticas servem essencialmente para que os/as trabalhadores/as LGB se sintam incluídos/as num ambiente de trabalho não discriminatório e com igual acesso a direitos laborais. O objetivo não é serem tratados de maneira especial ou diferente, mas precisamente o contrário, serem tratados como iguais aos restantes colegas. Desta forma, vão sentir-se mais satisfeitos com o seu trabalho e, conseqüentemente, identificar-se mais com a organização adotando, por exemplo, comportamentos “extra-papel”.

**Fontes**

Eurobarómetro. (2012). *Discrimination in the European Union 2012, Results for Portugal*.

Consultado em [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_393\\_fact\\_pt\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_fact_pt_en.pdf).

Acedido em 10 de Dezembro de 2014

European Union Agency for Fundamental Rights (2014). EU LGBT Survey: Main results.

*European Union Agency for Fundamental Rights*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Disponível em [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-eu-lgbt-survey-main-results\\_tk3113640enc\\_1.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-eu-lgbt-survey-main-results_tk3113640enc_1.pdf).

The Council of the European Union (2000). Directive 2000/78/EC - establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. *Official Journal L 303*, 16-22.

[Página intencionalmente deixada em branco.]

**Referências**

- Al-Hussami, M. A. H. M. O. U. D., Saleh, M. Y., Abdalkader, R. H., & Mahadeen, A. I. (2011). Predictors of nursing faculty members' organizational commitment in governmental universities. *Journal of nursing management*, 19(4), 556-566.
- Alcobia, P. (2001). Atitudes e satisfação no trabalho. In J. M. C. Carvalho, J. Neves, & A. Caetano (Eds.). *Manual de Psicossociologia das Organizações* (pp. 281-306). Lisboa: McGraw Hill.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Badgett, M. L. (1997). Vulnerability in the workplace: evidence of anti -gay discrimination. *Angles: The Policy Journal of the Institute for Gay and Lesbian Strategic Studies*, 2(1), 1-4.
- Borrillo, D. (2009). A homofobia. In T. Lionço, & D. Diniz (Eds.). *Homofobia & Educação* (pp. 15-46). Brasília: Letras Livres
- Carlotto, M., & Câmara, S. (2008). Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). *Psico-USF*, 13(2), 203-210.
- Caroço, J. G., & Correia, M. F. (2012). Práticas de gestão de recursos humanos e satisfação no trabalho: papel mediador da motivação e comprometimento organizacional. *Organizações e Trabalho*, (37-38), 41-60.
- Drydakis, N. (2015). Effect of sexual orientation on job satisfaction: Evidence from Greece. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(1), 162-187.
- Ferreira, J. A., Fernandes, R., Santos, E. R., & Peiró, J. M. (2010). Contributo para o estudo psicométrico da versão portuguesa do Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. *Psychologica*, II(52), 7-34.
- Gazzotti, A., & Codo, W. (2002). Histeria: doença profissional. In M. G., Jacques, & W. Codo (Eds.). *Saúde mental & trabalho: leituras*. Rio de Janeiro: Vozes.
- Gomes, I. S., & Serôdio, R. G. (2014). A homofobia perspetivada à luz da abordagem da identidade social: Níveis de autodefinição identitária e atitude em relação a pessoas homossexuais. *Análise Psicológica*, 32(2), 215-230.
- Gould, S. (1979). Age, job complexity, satisfaction, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 209-223.
- Haas, A. P., Eliason, M., Mays, V. M., Mathy, R. M., Cochran, S. D., D'Augelli, A. R., ... Clayton, P. J. (2011). Suicide and suicide risk in lesbian, gay, bisexual, and transgender populations: review and recommendations. *Journal of Homosexuality*, 58(1), 10-51.
- Hegarty, P., & Massey, S. (2007). Anti-Homosexual Prejudice... as Opposed to What?. *Journal of Homosexuality*, 52(1), 47-71.
- Henne, D., & Locke, E. A. (1985). Job dissatisfaction: what are the consequences? *International Journal of Psychology*, 20(2), 221-240.
- Herek, G. M. (2004). Beyond "Homophobia": Thinking about sexual prejudice and stigma in the twenty-first century. *Sexuality Research and Social Policy*, 1(2), 6-24.
- Irigaray, H. A. R., Saraiva, L. A. S., & Carrieri, A. (2010). Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(5), 890-906.

## HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

- Jardim, S. R., Silva, J. F., & Ramos, A. (2004). O diagnóstico de *Burnout* na atenção em saúde mental dos trabalhadores. In: A. Araújo et al. (Eds.). *Cenários do trabalho: subjetividade, movimento e enigma*. Rio de Janeiro: DP&A,
- King, M., Semlyen, J., Tai, S. S., Killaspy, H., Osborn, D., Popelyuk, D., & Nazareth, I. (2008). A systematic review of mental disorder, suicide, and deliberate self harm in lesbian, gay and bisexual people. *BMC Psychiatry*, 8(1), 70-86.
- Kosciw, J. G., Greytak, E. A., Palmer, N. A., & Boesen, M. J. (2013). *The 2013 National School Climate Survey: The experiences of lesbian, gay, bisexual and transgender youth in our nation's schools*. New York: GLSEN.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago: Rand McNally.
- Lok, P., & Crawford, J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(7), 365-374.
- Maciel, C. D. O., & Camargo, C. (2011). Comprometimento, satisfação e cooperação no trabalho: evidências da primazia dos aspectos morais e das normas de reciprocidade sobre o comportamento. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(3), 433-453.
- Madera, J. M., King, E. B., & Hebl, M. R. (2012). Bringing social identity to work: The influence of manifestation and suppression on perceived discrimination, job satisfaction, and turnover intentions. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 18(2), 165-170.
- Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. Q. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(6), p17.
- Marshal, M. P., Dietz, L. J., Friedman, M. S., Stall, R., Smith, H. a., McGinley, J., ... Brent, D. a. (2011). Suicidality and depression disparities between sexual minority and heterosexual youth: A meta-analytic review. *Journal of Adolescent Health*, 49(2), 115-123.
- Martinez, M. C. (2002). *As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador*. Dissertação de Mestrado em Saúde Ambiental. São Paulo: Universidade de São Paulo
- Marqueze, E. C., & Moreno, C. (2005). Satisfação no trabalho – uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30(112), 69-79.
- Medin, D. L., & Ortony, A. (1989). Psychological essentialism. In S. Vosniadou and A. Ortony (Eds.), *Similarity and Analogical Reasoning* (pp. 179-195). Cambridge: Cambridge University Press.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 3(5), 59-74.
- Meliá, J. L., Peiró, J. M., & Calatayud, C. (1986). El Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales: estudios factoriales, fiabilidad y validez [presentación del Cuestionario S4/82]. *Revista de Filosofía, Psicología y Ciencias de la Educación*, 11, 43-78.

## HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674–697.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Mowday, R. T., Steers, R., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14, 224-247.
- Nascimento, J. L., Lopes, A., & Salgueiro, M. D. F. (2008). Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento organizacional e gestão*, 14(1), 115-133.
- Oliveira, J. M. (2010). Orientação Sexual e Identidade de género na psicologia: notas para uma psicologia lésbica, gay, bissexual, trans e queer. In C. Nogueira, & J. M. Oliveira (Eds.). *Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género* (pp. 19-44). Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- Oliveira, J. M., Pereira, M., Costa, C. G., & Nogueira, C. (2010). Pessoas LGBT – identidades e discriminação. In C. Nogueira, & J. M. Oliveira (Eds.). *Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género* (pp. 149-210).
- O’Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Pedro, N., & Peixoto, F. (2006). Satisfação profissional e auto-estima em professores dos 2º. e 3º. ciclos do Ensino Básico. *Análise Psicológica*, 2, 247–262.
- Pereira, A. (2009). *Normas sociais, crenças sobre a natureza da homossexualidade e preconceito contra os homossexuais*. Dissertação de Doutoramento em Psicologia Social e Organizacional. Lisboa: ISCTE-IUL.
- Pereira, A., Monteiro, M. B., & Camino, L. (2009). Estudo da validação das escalas de crenças sobre a natureza da homossexualidade e de preconceito contra homossexuais. *Laboratório de Psicologia*, 7(1), 21–32.
- Pereira, C., Vala, J., & Costa-Lopes, R. (2010). From prejudice to discrimination: The legitimizing role of perceived threat in discrimination against immigrants. *European Journal of Social Psychology*, 40, 1231-1250.
- Pocahy, F. A. (2006). *A Pesquisa Fora do Armário: Ensaio de uma heterotopia queer*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e Institucional. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

## HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

- Pocinho, M. D., & Garcia, J. C. (2008). Impacto psicosocial de la tecnología de información y comunicación (TIC): tecnoestrés, daños físicos y satisfacción laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 11(2), 127-139.
- Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *The Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1244–1261.
- Rios, R. R. (2007). O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. In F. Pocahy (Ed.). *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, teoria e atuação* (pp. 27-48). Porto Alegre: Nuances.
- Rutherford, K., Mcintyre, J., Daley, A., & Ross, L. E. (2012). Development of expertise in mental health service provision for lesbian, gay, bisexual and transgender communities. *Medical Education*, 46(9), 903–913.
- Saraiva, L. A. S., & Irigaray, H. A. D. R. (2009). Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. *Revista de Administração de Empresas*, 49(3), 337–348.
- Seco, G. B. (2000). *A satisfação na actividade docente*. Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Siqueira, M. V. S., & Zauli-Fellows, A. (2006). Diversidade e identidade gay nas organizações. *GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 4(3), 69-81.
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Testa, M. R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, 135(2), 226-236.
- Torrez, C. V., & Pérez-Nebra, A. R. (2004). Diversidade cultural no contexto organizacional, In: Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A.V. B. (Eds.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 443-4639). Porto Alegre: Artmed.
- Vale de Almeida, M. (2010). O contexto LGBT em Portugal. In C. Nogueira, & J. M. Oliveira (Eds.). *Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género* (pp. 19-44). Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

**Anexos**

**Anexo A - Questionário utilizado neste estudo**



# Homofobia Organizacional

No âmbito de uma tese de mestrado de Psicologia Social e das Organizações no ISCTE-IUL, com orientação da Professora Carla Moleiro, esta a ser realizado um estudo sobre Homofobia nas Organizações. Para este efeito, peço a sua colaboração no preenchimento deste questionário, completamente anónimo, que demora cerca de 15 minutos a responder.

Este estudo dirige-se a homens gays, mulheres lésbicas e pessoas bissexuais que estejam a trabalhar ou já tenham trabalhado numa empresa estabelecimento. Tem como objetivo compreender de que forma a discriminação percebida no local de trabalho, no que diz respeito à orientação sexual, influencia o ambiente organizacional.

Os dados recolhidos serão exclusivamente para fins académicos e serão alvo de tratamento estatístico. Não refira o seu nome nem identifique a instituição/empresa onde trabalha/trabalhou em qualquer parte do questionário, de maneira a garantir o anonimato e a confidencialidade dos seus dados.

Para questões adicionais poderá enviar um *email* para [jfnds@iscte-iul.pt](mailto:jfnds@iscte-iul.pt). Obrigada desde já pela sua colaboração.

# HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

## - Parte I -

Este primeiro grupo de perguntas é relativo a **comentários homofóbicos** que possa ter ouvido no seu local de trabalho. Por favor assinale com um (X) a resposta que melhor descreve a sua experiência no trabalho.

1. Com que frequência ouve a palavra “gay” usada de maneira negativa (como por exemplo, “isso é tão gay” ou “és tão gay”) no seu local de trabalho?

**Diariamente**       **Frequentemente**       **Às vezes**       **Raramente**       **Nunca**

2. Com que frequência ouve outros comentários homofóbicos no seu local de trabalho (como “paneiro” ou “fufa”) usados de maneira negativa?

**Diariamente**       **Frequentemente**       **Às vezes**       **Raramente**       **Nunca**

3. Diria que os comentários homofóbicos, no seu local de trabalho, são feitos por:

**A maioria dos seus colegas**       **Alguns dos seus colegas**       **Poucos colegas seus**       **Nenhum dos seus colegas**

4. Com que frequência ouve comentários homofóbicos vindos de chefias ou membros superiores?

**Diariamente**       **Frequentemente**       **Às vezes**       **Raramente**       **Nunca**

5. No geral, quando ouve palavras como “gay” usadas para descrever algo de uma maneira depreciativa (por exemplo, “aquela formação foi tão gay”), quão incomodado ou desconfortável se sente?

**Absolutamente nada**       **Um pouco**       **Bastante**       **Extremamente**

6. Quando ouve comentários homofóbicos, com que frequência um membro da chefia / membro superior está presente?

**Sempre (Prossiga para a 7)**       **A maioria das vezes (Prossiga para a 7)**       **Algumas vezes (Prossiga para a 7)**       **Nunca (Prossiga para a 8)**

7. Quando são feitos comentários homofóbicos na presença de um membro de chefia / membro superior, com que frequência é que essa pessoa intervém ou faz algo relativamente ao comentário?

**Sempre**       **A maioria das vezes**       **Algumas vezes**       **Nunca**

8. Quando ouve comentários homofóbicos, com que frequência outro colega de trabalho intervém ou faz algo?

**Sempre**       **A maioria das vezes**       **Algumas vezes**       **Nunca**

# HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

## - Parte II -

Este grupo de questões diz respeito a **situações de assédio/provocações** ou brigas com as quais já se tenha deparado no seu local de trabalho. Para cada questão assinale com um (X) a resposta que melhor descreve a sua experiência.

1. Sente-se inseguro/a no seu local de trabalho devido à sua orientação sexual?

**Sim**

**Não**

**Não aplicável**

(Não me sinto inseguro no meu local de trabalho)

2. No último ano, com que frequência teve conhecimento de rumores ou mentiras espalhados por colegas seus no local de trabalho?

**Diariamente**

**Frequentemente**

**Às vezes**

**Raramente**

**Nunca**

3. No último ano, com que frequência se sentiu excluído/a ou “deixado/a de parte” de propósito por colegas seus no local de trabalho?

**Diariamente**

**Frequentemente**

**Às vezes**

**Raramente**

**Nunca**

4. No último ano, com que frequência é que foi verbalmente assediado/a ou provocado/a (insultos, ameaças, etc. diretamente a si) no seu local de trabalho, devido à sua orientação sexual?

**Diariamente**

**Frequentemente**

**Às vezes**

**Raramente**

**Nunca**

5. No último ano, com que frequência foi fisicamente assediado/a ou provocado/a (empurrões, etc.) no seu local de trabalho, devido à sua orientação sexual?

**Diariamente**

**Frequentemente**

**Às vezes**

**Raramente**

**Nunca**

6. No último ano, com que frequência foi fisicamente agredido/a (murros, pontapés, ferimentos com arma) no seu local de trabalho, devido à sua orientação sexual?

**Diariamente**

**Frequentemente**

**Às vezes**

**Raramente**

**Nunca**

7. Com que frequência foi sexualmente assediado/a com comentários sexuais ou toques inapropriados no seu corpo, no seu local de trabalho?

**Diariamente**

**Frequentemente**

**Às vezes**

**Raramente**

**Nunca**

8. No último ano, com que frequência os seus pertences foram roubados ou deliberadamente danificados, tais como o seu carro, roupas ou documentos no seu local de trabalho?

**Diariamente**

**Frequentemente**

**Às vezes**

**Raramente**

**Nunca**

9. No último ano, com que frequência foi provocado/a ou ameaçado/a por colegas seus no local de trabalho, usando telemóveis ou ligações à internet (por exemplo, SMS, emails ou no Facebook)?

**Diariamente**

**Frequentemente**

**Às vezes**

**Raramente**

**Nunca**

## HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

### Parte III –

Normalmente, o **trabalho e os diferentes aspetos** do mesmo, produzem **satisfação** ou **insatisfação** em algum grau. Classifique, de acordo com as seguintes alternativas, o grau de satisfação ou insatisfação que os aspetos distintos do seu trabalho produzem.

Responda às questões numa escala de 1 (muito insatisfeito) a 7 (muito satisfeito), **tendo em conta a instituição/empresa para a qual trabalha ou a última para a qual trabalhou.**

	<b>1</b> <b>Muito</b> <b>Insatisfeito</b>	<b>2</b> <b>Bastante</b> <b>Insatisfeito</b>	<b>3</b> <b>Algo</b> <b>Insatisfeito</b>	<b>4</b> <b>Indiferente</b>	<b>5</b> <b>Algo</b> <b>Satisfeito</b>	<b>6</b> <b>Bastante</b> <b>Satisfeito</b>	<b>7</b> <b>Muito</b> <b>Satisfeito</b>
<b>1.</b> A satisfação que o trabalho produz por si mesmo;							
<b>2.</b> As oportunidades oferecidas pelo seu trabalho para realizar tarefas em que se destaca;							
<b>3.</b> As oportunidades oferecidas pelo seu trabalho para realizar tarefas que gosta;							
<b>4.</b> O salário que recebe;							
<b>5.</b> Os objetivos, metas e índices de produção que deve alcançar;							
<b>6.</b> A limpeza, higiene e saúde do seu local de trabalho;							
<b>7.</b> O ambiente físico e o espaço de que dispõe no seu local de trabalho;							
<b>8.</b> A iluminação do seu local de trabalho;							
<b>9.</b> A ventilação do seu local de trabalho;							
<b>10.</b> A temperatura do seu local de trabalho;							
<b>11.</b> As oportunidades de formação oferecidas pela instituição/empresa;							
<b>12.</b> As oportunidades de progressão profissional;							
<b>13.</b> As relações pessoais com os seus superiores hierárquicos;							
<b>14.</b> A supervisão recebida;							

## HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

	<b>1</b> <b>Muito</b> <b>Insatisfeito</b>	<b>2</b> <b>Bastante</b> <b>Insatisfeito</b>	<b>3</b> <b>Algo</b> <b>Insatisfeito</b>	<b>4</b> <b>Indiferente</b>	<b>5</b> <b>Algo</b> <b>Satisfeito</b>	<b>6</b> <b>Bastante</b> <b>Satisfeito</b>	<b>7</b> <b>Muito</b> <b>Satisfeito</b>
<b>15.</b> <i>A proximidade e a frequência com que é supervisionado;</i>							
<b>16.</b> <i>A forma como os seus superiores avaliam as suas tarefas;</i>							
<b>17.</b> <i>A “igualdade” e a “justiça” no tratamento que recebe da sua instituição/empresa;</i>							
<b>18.</b> <i>O apoio que recebe dos seus superiores hierárquicos;</i>							
<b>19.</b> <i>A capacidade de decidir autonomamente aspetos relativos ao seu trabalho;</i>							
<b>20.</b> <i>A sua participação nas decisões do seu departamento ou secção;</i>							
<b>21.</b> <i>A sua participação nas decisões do seu grupo de trabalho relativas à instituição/empresa;</i>							
<b>22.</b> <i>O grau em que a sua instituição/empresa cumpre a legislação laboral;</i>							
<b>23.</b> <i>A forma como se realiza a negociação relativa a aspetos laborais na sua instituição/empresa;</i>							

## HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

### - Parte IV -

Numa escala de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente), tendo em conta a instituição/empresa para a qual trabalha ou a última para a qual trabalhou, expresse o seu grau de concordância com as seguintes afirmações:

	1 Discordo Totalmente	2	3	4 Não Concordo nem Discordo	5	6	7 Concordo Totalmente
1. Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta instituição/empresa;							
2. Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta instituição/empresa;							
3. Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta instituição/empresa, mesmo que o pudesse fazer;							
4. Eu não iria deixar esta instituição/empresa neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui;							
5. Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na instituição/empresa onde estou atualmente;							
6. Esta instituição/empresa tem um grande significado pessoal para mim;							
7. Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta instituição/empresa;							
8. Mesmo se fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto deixar esta instituição/empresa no presente momento;							
9. Na realidade sinto os problemas desta instituição/empresa como se fossem meus;							
10. Esta instituição/empresa merece a minha lealdade;							
11. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta instituição/empresa;							

HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

	1 Discordo Totalmente	2	3	4 Não Concordo nem Discordo	5	6	7 Concordo Totalmente
12. Sentir-me-ia culpado se deixasse esta instituição/empresa agora;							
13. Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta instituição/empresa é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra instituição/empresa poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui;							
14. Neste momento, manter-me nesta instituição/empresa é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal;							
15. Não me sinto como fazendo parte desta instituição/empresa;							
16. Uma das consequências negativas para mim se saísse desta instituição/empresa resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis;							
17. Muito da minha vida iria ser afetada se decidisse querer sair desta instituição/empresa neste momento;							
18. Sinto que tenho um grande dever para com esta instituição/empresa;							
19. Como já dei tanto a esta instituição/empresa, não considero atualmente a possibilidade de trabalhar numa outra;							

# HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

## - Parte V -

Para finalizar o questionário, responda às seguintes questões sobre si:

1. Sexo: **Feminino**  **Masculino**

2. Idade:

3. Nacionalidade:

4. Estado civil: **Solteiro/a**  **Casado/a ou em União de facto**  **Divorciado/a**  **Viúvo/a**

5. Orientação sexual: **Mulher lésbica**  **Homem gay**  **Mulher bissexual**  **Homem Bissexual**

6. Está numa relação significativa? **Sim**  **Não**

7. Habilitações académicas (a mais alta que tenha concluído):

**Ensino Básico**  **Ensino Secundário**  **Licenciatura**  **Mestrado**  **Doutoramento**

8. Ao responder a este questionário tinha em mente uma instituição/empresa. Está atualmente a trabalhar neste sítio?

**Sim**  **Não**

9. Há quanto tempo trabalha nesta instituição/empresa? Ou durante quanto tempo trabalhou neste sítio?

10. Qual é o cargo que ocupa nesta instituição/empresa? Ou qual foi o último cargo que ocupou neste sítio? (exemplos: estagiário, colaborador, coordenador, gerente, diretor)

11. Qual o setor de atuação da instituição/empresa para qual trabalha ou trabalhou?

12. O seu local de trabalho fica:

**Numa área urbana ou cidade**  **Numa área suburbana ou perto de uma cidade**  **Numa vila ou área rural**

13. Qual diria ser, aproximadamente, a dimensão da instituição/empresa onde trabalha ou trabalhou?

**Micro**  **Pequena**  **Média**  **Grande**   
< 10 pessoas < 50 pessoas < 250 pessoas > 250 pessoas

## HOMOFOBIA ORGANIZACIONAL EM PORTUGAL

14. A instituição/empresa para a qual trabalha ou trabalhou tem políticas ou procedimentos de notificação de incidentes de assédio ou agressão?

**Sim**

**Não**

**Não sei**

15. Se respondeu que sim à questão anterior, esta política ou estes procedimentos mencionam especificamente a orientação sexual?

**Sim**

**Não**

**Não tenho a certeza**

16. Com que frequência participa em programas ou grupos de apoio LGBT (Lésbicas, Bissexuais e Transgéneros/Transexuais/Travestis) fora do seu local de trabalho?

<b>Diariamente</b>	<b>Frequentemente</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Raramente</b>	<b>Nunca</b>	<b>Não tenho conhecimento de nenhum programa de apoio LGBT na minha área</b>
<input type="checkbox"/>					

17. Quantos colegas seus são assumidamente gays, lésbicas ou bissexuais?

<b>Nenhum</b>	<b>Um</b>	<b>Entre 2 a 5</b>	<b>Entre 6 e 10</b>	<b>Mais de 10</b>
<input type="checkbox"/>				

18. No último mês (que trabalhou), quantas vezes faltou por se sentir desconfortável ou inseguro/a no local de trabalho?

<b>Nunca</b>	<b>1 vez</b>	<b>2 ou 3 vezes</b>	<b>4 ou 5 vezes</b>	<b>6 ou mais vezes</b>
<input type="checkbox"/>				

19. No último mês (que trabalhou), quantos dias faltou por se sentir desconfortável ou inseguro/a no local de trabalho ou durante o caminho de ida/volta para o trabalho?

<b>Nunca</b>	<b>1 dia</b>	<b>2 ou 3 dias</b>	<b>4 ou 5 dias</b>	<b>6 ou mais dias</b>
<input type="checkbox"/>				

**Obrigada pela sua colaboração!**  
**Se pretender saber mais sobre este estudo não hesite em contactar: [jfnds@iscte-iul.pt](mailto:jfnds@iscte-iul.pt)**

