

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL  
ÁREA DO CONHECIMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**ROBSON DIDIER BOEIRA TERRES**

**RELAÇÃO ENTRE DISCRIMINAÇÃO PERCEBIDA E SATISFAÇÃO NO  
AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO COM TRABALHADORES LGBTQ+**

**CAXIAS DO SUL  
2020**

**ROBSON DIDIER BOEIRA TERRES**

**RELAÇÃO ENTRE DISCRIMINAÇÃO PERCEBIDA E SATISFAÇÃO NO  
AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO COM TRABALHADORES LGBTQ+**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação apresentado à Área do Conhecimento de Ciências Sociais da Universidade de Caxias do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador TCCI: Prof. Dr. Marco Aurélio Bertolazzi

Orientadora TCCII: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Maria Emilia Camargo

**CAXIAS DO SUL  
2020**

**ROBSON DIDIER BOEIRA TERRES**

**RELAÇÃO ENTRE DISCRIMINAÇÃO PERCEBIDA E SATISFAÇÃO NO  
AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO COM TRABALHADORES LGBTQ+**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado a área do conhecimento de  
Ciências Sociais, da Universidade de  
Caxias do Sul, como requisito parcial para  
obtenção do título de Bacharel em  
Administração

Área de concentração: Tópicos Especiais.

Aprovado em \_\_/\_\_/\_\_

**Banca Examinadora**

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Maria Emilia Camargo – Orientadora  
Universidade de Caxias do Sul – UCS

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Marta Elisete Ventura da Motta  
Universidade de Caxias do Sul – UCS

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Margarete Luisa Arbugeri  
Universidade de Caxias do Sul – UCS

---

Prof. Dr. Uiliam Hahn Biegelmeier  
Universidade de Caxias do Sul – UCS

## RESUMO

As organizações constituem um ambiente diverso sob inúmeros aspectos. Apesar do alto grau de satisfação no trabalho que muitas empresas apresentam na atualidade, as atitudes discriminatórias ainda são uma realidade constante nesses ambientes. Desta forma, essa pesquisa teve como objetivo analisar a relação entre a satisfação no trabalho e a discriminação percebida quanto à diversidade de gênero pelos trabalhadores LGBTQ+ de empresas da região da Serra Gaúcha. Para tanto, foi realizada uma pesquisa quantitativa, operacionalizada por meio de uma *survey*. Os participantes foram escolhidos por conveniência, dentre trabalhadores em organizações do Rio Grande do Sul. A pesquisa foi respondida por 80 participantes, e posteriormente analisada por meio de análise descritiva, análise fatorial e análise de regressão. Foi possível identificar que o grau de satisfação no trabalho dos participantes é alto e que eles afirmam possuírem ambiente de trabalho amistoso e com grande aceitação na equipe. Já com relação à discriminação percebida, a média indicou um baixo grau de concordância, o que explicita a discordância dos respondentes quanto à percepção de discriminação de grupos minoritários em seus ambientes de trabalho. Por fim, a análise de regressão indicou que existe um impacto negativo da discriminação percebida na satisfação no trabalho, ou seja, quanto maior for a discriminação, menor será a satisfação no trabalho.

**Palavras-chave:** Discriminação percebida; Diversidade de gênero; Satisfação no trabalho; LGBTQ+.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Resultado da busca na base de dados Scopus .....	24
Quadro 2 - Resultado da busca na base de dados Scopus para “ <i>job satisfaction</i> ” e “ <i>gender diversity</i> ” .....	24
Quadro 3 - Resultado da busca na base de dados Scopus por “ <i>job satisfaction</i> ” e “ <i>perceived discrimination</i> ” .....	25
Quadro 4 - Resultado da busca na base de dados Scopus por “ <i>gender diversity</i> ” e “ <i>perceived discrimination</i> ” .....	26
Quadro 5 – Explicações das letras relativas à sigla LGBTQ+ .....	27

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Orientação sexual/ gênero.....	32
Figura 2 – Faixa Etária.....	33
Figura 3 - Escolaridade.....	33
Figura 4 – Cargo ocupado na empresa em que trabalha.....	34
Figura 5 – Faixa de Renda.....	35
Figura 6 – Estado Civil.....	35
Figura 7 – Tempo de atuação na empresa.....	36
Figura 8 – Modelo do impacto da discriminação percebida na satisfação no trabalho .....	46

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Análise Descritiva do construto satisfação no trabalho.....	37
Tabela 2 – Análise descritiva do construto discriminação percebida .....	38
Tabela 3 - Medida de confiabilidade para a escala de satisfação .....	40
Tabela 4 - Medida de confiabilidade para a escala de discriminação percebida.....	40
Tabela 5 – Teste de KMO e esfericidade de Bartlett para a escala de satisfação ....	41
Tabela 6 - Valores da variância total explicada para o construto satisfação no trabalho .....	42
Tabela 7 – Matriz de Componente Rotativa para a escala de satisfação .....	43
Tabela 8 - Teste KMO e de esfericidade de Bartlett para a escala de discriminação percebida .....	44
Tabela 9 - Valores da variância total explicada para o construto Discriminação Percebida.....	44
Tabela 10 – Matriz de componente rotativa .....	45
.Tabela 11 – Valores dos coeficientes de regressão .....	46

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
1.1	TEMA E PROBLEMA DO ESTUDO .....	11
1.2	OBJETIVOS.....	12
<b>1.2.1</b>	<b>Objetivo geral</b> .....	<b>12</b>
<b>1.2.2</b>	<b>Objetivos específicos</b> .....	<b>12</b>
1.3	JUSTIFICATIVA .....	13
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>15</b>
2.1	ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS.....	15
2.2	COMPORTAMENTO HUMANO.....	16
2.3	RESPONSABILIDADE SOCIAL.....	18
2.4	DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES .....	19
<b>2.4.1</b>	<b>Gestão da diversidade</b> .....	<b>21</b>
<b>2.4.2</b>	<b>Satisfação no trabalho, diversidade de gênero e discriminação percebida</b> <b>23</b>	
<b>2.4.3</b>	<b>O público LGBTQ+</b> .....	<b>27</b>
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>29</b>
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA .....	29
3.2	PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS.....	29
3.3	PARTICIPANTES DA PESQUISA .....	30
3.4	PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE DE DADOS .....	30
<b>4</b>	<b>ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS</b> .....	<b>32</b>
4.1	CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES.....	32
4.2	ANÁLISE DESCRITIVA .....	36
<b>4.2.1</b>	<b>Grau de satisfação no trabalho</b> .....	<b>36</b>
<b>4.2.2</b>	<b>Discriminação Percebida no Trabalho</b> .....	<b>38</b>
4.2	ANÁLISE DA CONFIABILIDADE DOS INSTRUMENTOS.....	40
4.3	ANÁLISE FATORIAL DA ESCALA DE SATISFAÇÃO .....	41
4.4	ANÁLISE DA ESCALA DE DISCRIMINAÇÃO .....	44
4.5	ANÁLISE DE REGRESSÃO.....	45

<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>40</b>
5.1	LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS 49	
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>50</b>
	<b>APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE PESQUISA .....</b>	<b>53</b>

## 1 INTRODUÇÃO

As organizações, tal como as comunidades em geral, são ambientes extremamente diversos, sob inúmeros aspectos. Quando se fala acerca de diversidade nas organizações, entende-se as diferentes características apresentadas por cada indivíduo, tais como gênero, faixa etária, raça, etnia, religião, orientação sexual, os portadores de doenças crônicas ou deficiências, entre outros. São aspectos visíveis e invisíveis que apresentam os colaboradores como únicos e diferentes entre si. (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Apesar de ser um cenário consolidado, a diversidade ainda gera muitas controvérsias no ambiente de trabalho, visto que as atitudes discriminatórias têm sido presentes ao longo da história e este é um padrão de pensamento e comportamento difícil de se alterar. Inúmeros estudos mostram a diferença entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, e há ainda mais diferenças quando se trata do público LGBTQ+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer e outros). (IRIGARAY; FREITAS, 2013). De acordo com o estudo de Irigaray (2008), os homens e bissexuais masculinos, quando comparados aos heterossexuais com a mesma experiência, educação, profissão, estado civil e região de residência, recebem remuneração, em média, de 11% a 27%, inferior, além da probabilidade de serem alvo de alguma agressão física ou verbal no ambiente de trabalho, até mesmo ser demitido, ser duas vezes maior.

Nesse sentido, como explicitam Mays, Coleman e Jackson (1996), as percepções de discriminação no ambiente de trabalho afetam o desenvolvimento das habilidades do colaborador, as relações de trabalho, o desempenho e a satisfação no trabalho. Ainda, Ragins e Cornwell (2001) entenderam que a discriminação percebida possuía associação com atitudes negativas no trabalho, incluindo a queda no nível de satisfação no trabalho. A seguir são expostos o tema, o problema, os objetivos e a justificativa do estudo.

### 1.1 TEMA E PROBLEMA DO ESTUDO

O tema de uma pesquisa indica a área de interesse ou o assunto a ser pesquisado (DESLANDES, 2011). Já, de acordo com Appolinário (2004), o problema

de pesquisa constitui um questionamento sobre um determinado tema, isto é, sintetiza a busca por entender algo que apresentará resultados positivos ou negativos. Tal questionamento possui, geralmente, uma motivação intrínseca para o pesquisador, que será delimitado na justificativa.

O tema do estudo envolve a percepção da discriminação quanto à diversidade de gênero. Assim sendo, este estudo foi norteado pela seguinte questão de pesquisa: qual a relação entre a satisfação no trabalho e a discriminação percebida quanto à diversidade de gênero pelos trabalhadores LGBTQ+ de empresas do estado do Rio Grande do Sul?

## 1.2 OBJETIVOS

Os objetivos de um estudo devem delinear a direção da pesquisa. De acordo com Gray (2016), o objetivo geral constitui uma declaração ampla de intenção e como a pesquisa deve ser direcionada. Assim, descrevem o propósito da pesquisa e não seus resultados ou perguntas de pesquisa. Já os objetivos específicos são declarações claras dos resultados pretendidos, lembrando que todos devem ser mensuráveis de alguma forma.

### 1.2.1 Objetivo geral

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar a relação entre a satisfação no trabalho e a discriminação percebida quanto à diversidade de gênero pelos trabalhadores LGBTQ+ de empresas do estado do Rio Grande do Sul.

### 1.2.2 Objetivos específicos

Com vistas a atingir o objetivo geral, foram delineados os seguintes objetivos específicos:

- a) identificar a satisfação no trabalho dos funcionários LGBTQ+ de empresas do estado do Rio Grande do Sul;

- b) identificar os níveis de discriminação percebida quanto à diversidade de gênero pelos funcionários LGBTQ+ de empresas do estado do Rio Grande do Sul;
- c) analisar a relação existente entre a satisfação no trabalho e a discriminação percebida quanto à diversidade de gênero pelos funcionários LGBTQ+ de empresas do estado do Rio Grande do Sul.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

De acordo com um Relatório publicado pelo Grupo Gay da Bahia (GGB), o Brasil registrou, em 2019, uma morte por homofobia a cada 23h (SOUZA; ARCOVERDE, 2019). De uma mesma forma, estudos conduzidos no ambiente de trabalho mostram que os funcionários LGBTQ+ vivenciam inúmeras práticas discriminatórias no âmbito das organizações em que estão inseridos, como situações constrangedoras, assédio moral, informalidade e outros. (IRIGARAY; FREITAS, 2013).

Tal discriminação percebida torna-se, portanto, alvo de pesquisas no que tange às condições de trabalho destes colaboradores. Um estudo realizado por Drydakis (2015) explicitou que os funcionários gays e lésbicas encontram-se menos satisfeitos no trabalho, no que diz respeito às medidas de pagamento total, perspectivas de crescimento (promoção), respeito de seus supervisores e satisfação no trabalho. A partir do resultado deste estudo, Drydakis (2015) enseja a realização de outras pesquisas nesta área.

De uma mesma forma, Ragins e Cornwell (2001) também explicitaram a relação existente entre a discriminação percebida e a queda no nível de satisfação no trabalho. A diversidade nas organizações é um tema que vem sendo estudado nas últimas décadas, visto a heterogeneidade que se apresenta no ambiente corporativo moderno. As identidades sociais distintas que se apresentam podem tratar de gênero, etnia, religião, doenças crônicas, entre outros (IRIGARAY, 2013). Essa realidade forçou as empresas e seus colaboradores a adotarem novos métodos de gestão e convivência, buscando igualdade entre os membros da organização (ROBBINS; COULTER, 1998).

Nesse sentido, é importante entender, também, que a diversidade de gênero não trata somente das diferenças reconhecidas entre homens e mulheres. O público LGBTQ+ - alvo deste estudo – tem sido alvo de inúmeras atitudes discriminatórias ao longo da história, sofrendo inúmeras punições desde o confinamento em prisões a torturas e castração (ADAM, 1987).

Portanto, sob o ponto de vista gerencial, torna-se de extrema importância estudar a discriminação percebida por este grupo e o impacto que esta causa na satisfação no trabalho destes cidadãos. Assim, é possível propor novas políticas e práticas organizacionais que impactam a percepção de discriminação e preconceito no ambiente de trabalho.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, serão apresentados elementos teóricos sobre o tema de pesquisa, considerando estudos e opiniões de diversos autores sobre os assuntos a ele relacionados.

### 2.1 ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Para Chiavenato (2009), a sociedade é composta por organizações e pessoas, ambas com infinitas mudanças e mutações, porém mesmo com diferentes visões, características variáveis e as inúmeras estruturas organizacionais, a análise da totalidade é fundamental para a Administração de Recursos Humanos (ARH), onde a sensibilidade do estudo faz toda a diferença na composição e mentalidade organizacional.

Os objetivos alcançados, sejam eles pessoais ou profissionais, serão sempre realizados pelas pessoas e nunca por uma organização, por isso que as pessoas são tão importantes dentro das organizações. Porém através do esforço coletivo e não isolado que muitos destes objetivos são alcançados, manifestando a importância da organização para as pessoas, pois é um meio de constituir e realizar em conjunto num tempo e esforço menor. A ARH, de uma forma geral, se forjou nas proposições da natureza humana, as organizações delineadas por teorias do tradicional e moderno, da motivação econômica e da busca pela satisfação, mostram que além da estrutura a cultura organizacional é importante para o entendimento das organizações (CHIAVENATO, 2009).

A busca por uma melhor produtividade juntamente com a satisfação do trabalhador consiste a gestão de pessoas como um todo. Isso acontece desde a Revolução Industrial, onde as máquinas começam a aparecer e gradativamente mudar as atividades, da execução até na preocupação com o trabalhador em si, onde as primeiras associações de trabalhadores foram criadas mesmo que informalmente já distanciando a relação empregado/empregador, até hoje, onde os direitos e deveres já estão sancionados e sendo cumpridos de forma integral (IVANCEVICH, 2009).

Alguns subsistemas da administração de recursos humanos formam a estrutura conforme a sua necessidade. Segundo Fidelis (2006), o subsistema dos cargos é a base definidora da hierarquia e competências, assim como também é o elo das demandas internas e externas. O subsistema dos salários, além da importância significativa em termos de valores para o trabalhador, tem relação com a identidade e valorização das atividades realizadas. O recrutamento é a prática realizada para a retenção do talento que atende os itens anteriormente citados (cargo e salário), avaliando a qualificação e capacitação dos concorrentes a vagas através de métodos e técnicas internas e/ou externas. Já a seleção é a comparação das competências individuais e a realização dos testes necessários para a vaga requisitada. Por fim, o departamento ou setor de pessoal nada mais é que o administrador e o que controla as atividades da admissão até a demissão de um colaborador. É possível localizar outros fatores que podem vir a compor uma administração de recursos humanos, porém basicamente esses são os essenciais em uma estrutura formal. Tendo em vista as mudanças e atualizações do mercado, o emprego que antes era o mais tradicional e de certa forma reconhecido, vem ganhando outras proporções no ambiente profissional e opções, como o trabalho terceirizado, temporário e através de autônomos.

## 2.2 COMPORTAMENTO HUMANO

Conhecendo a motivação das pessoas, o comportamento humano se torna mais fácil de compreender, mesmo sabendo das inúmeras formas e necessidades que vibram as motivações, as perspectivas para identificar o direcionamento de esforços e do tempo são notados com mais facilidade. Um ciclo motivacional tem seu equilíbrio embasado de acordo com o estímulo, necessidades e ações. É basicamente a busca e atingimento da satisfação, podendo variar de acordo com o tempo, desejo e estímulo de cada pessoa (CHIAVENATO, 2009).

Para Newstrom (2008), motivação no ambiente de trabalho nada mais é que a junção das próprias forças que acabam estimulando o querer mais, que excitam o fato de ser mais dedicado no atingimento das metas e cumprimento das atividades. O autor ainda ressalta que a força psicológica de cada sujeito vai mostrando as descobertas desta real motivação, trazendo à tona as necessidades, sentimentos e

satisfações. Mesmo que poucas tarefas realizadas de forma espontâneas aconteçam sem qualquer motivação aparente, praticamente todo o comportamento consciente é motivado ou causado. As pessoas atuam mais ativamente quando motivadas a receber créditos próprios pelos esforços, assim como quando recebem um *feedback* preciso pelos exercícios realizados anteriormente (NEWSTROM, 2008).

Segundo Chiavenato (2005), uma organização não obtém o sucesso aleatoriamente, as mesmas não são suscetíveis ao acaso, é necessário conhecer e saber como lidar com o fator humano. Pessoas de diferentes personalidades, atitudes e hábitos são administrados e gerenciados por gestores que durante a formação profissional entendem que por obrigação devem levar em consideração o comportamento. Assim, o sucesso ou fracasso virá da forma e do método adotado no direcionamento das ações para com essas pessoas. Desse modo, deve-se entender que a comunicação e o relacionamento estão diretamente ligados aos resultados futuros e no sucesso profissional (CHIAVENATO, 2005).

Seguindo tal pensamento, o conhecimento técnico necessário para as atividades levará às soluções dentro de uma organização. Nesse contexto, as habilidades interpessoais dos indivíduos serão mais que necessárias, elevando assim os níveis de eficácia no decorrer dos desafios propostos organizacionalmente. Existem aspectos visíveis e invisíveis do comportamento organizacional. Os primeiros são as estratégias, objetivos, políticas, procedimentos, estrutura, grau de autoridade formal, cadeias de comando e tecnologia. Já os elementos invisíveis são constituídos pelas percepções, atitudes, normas grupais, interações informais, conflitos interpessoais e intergrupais (CHIAVENATO, 2005).

Chiavenato (2005) ainda ressalta que as próprias instituições de ensino recentemente adotaram métodos além dos elementos técnicos, privilegiando de certa forma a compreensão do comportamento humano no decorrer das novas formações profissionais. Entendeu-se que não são as organizações que se comportam, mas sim as pessoas e os grupos que nelas atuam. Comportamento organizacional pode ser definido, então, como a gestão do comportamento humano no âmbito profissional, seja de um indivíduo ou das grandes e maiores unidades sociais. Nesse sentido, é uma ferramenta humana para uso e benefício humano de acordo com as habilidades e ações, sempre com o intuito de buscar alcançar os

objetivos sejam eles de curto, médio ou longos prazos, assim como operacionais, estratégicos ou táticos. A intenção é garantir para seus administradores, acionistas o atendimento das expectativas da competitividade e sustentabilidade da organização (CHIAVENATO, 2005).

### 2.3 RESPONSABILIDADE SOCIAL

A obrigação social ou responsabilidade social vai além dos interesses das organizações e suas diretorias. Ela tem muito a ver com tomada de decisões voluntárias para um bem maior, para um ambiente mais homogêneo e justo principalmente para a sociedade, evitando nas empresas consequências caso as mesmas não venham a contribuir com estas atuações. As atribuições das corporações, baseadas no comportamento, muitas vezes vão além de ordens legais. Vão desde questões ambientais, até mesmo as econômicas que são voltadas diretamente para a reputação e imagem das companhias. A ideologia da responsabilidade social, para Bittencourt e Carrieri (2005), é definida nas obrigações que em a longo prazo irão fazer com que a corporação seja responsável pelas ações que tem impacto direto na organização, mas não necessariamente nas atividades, mais como um papel importante no contexto social e até mais dinâmico que facilmente vem somente a contribuir para todos.

O cumprimento de deveres voltados para a sociedade direciona as organizações a uma tentativa de cada vez mais evoluir nestas ações de responsabilidade social. Assim, deve-se pensar em como realizar atividades que tragam impacto, positivo e rápido, tanto para a empresa como para a sociedade e o ambiente.

Para Tenório (2015), responsabilidade social além de ser um tema recente e polêmico, é uma questão dinâmica que envolve desde a geração de lucros até a implementação de ações complexas sociais. Para um entendimento melhor e de maior facilidade na assimilação, a divisão em dois períodos mostra tal evolução. O primeiro revela a transição do rural para o industrial, início da tecnologia e da ciência no local de trabalho.

É uma fase onde a responsabilidade social empresarial assume seu lugar econômico e é compreendido como geração de lucro, criação de empregos e

obrigações legais. Já no segundo período ocorrem investimentos na área tecnológica e a consolidação da produção em massa, com o sucesso econômico e busca por qualidade de vida pela sociedade. O respeito com o meio ambiente, identificando os impactos que são causados de uma forma geral e menos individualista, faz entender a complexidade e a importância dos planos de negócios em integração com a sociedade (TENÓRIO, 2015).

Para Queiroz (2017), as organizações já deveriam se atentar muito além das responsabilidades financeiras e jurídicas, deveriam considerar os conceitos morais, éticos e sociais. Responsabilidades essas que se correlacionam com as atividades práticas e comportamentais dos indivíduos, sejam elas atividades corretas ou incorretas. De qualquer forma, elas complementam as relações e expectativas diretas de ética e moral. As cobranças e o sentido que as responsabilidades éticas e morais tomam são de nível homogêneo e rigoroso. Além da pressão global sobre a economia, esse tema mostra-se relevante para as organizações que constantemente são pressionadas gerando uma necessidade de autoanálise com frequência.

A responsabilidade social corporativa ganha um espaço novo e, ao mesmo tempo, gigante dentro das empresas e da sociedade. Pela abrangência e mutabilidade, as questões culturais e os papéis sociais das empresas estão cada vez mais interligadas, daí a importância de se manterem atualizados os princípios éticos que podem ser adicionados, assim como os assuntos que surgem no decorrer dos fatos e necessitam crescer nas responsabilidades (QUEIROZ, 2017).

## 2.4 DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Segundo Bitencourt (2010), a diversidade é um termo recente no vocabulário de gestão do cenário mundial, com o objetivo de inserir mulheres e negros nas políticas e oportunidades competitivas do mercado. No Brasil, a diversidade foi importada pelas multinacionais, implantando diretrizes e cotas para esses pequenos grupos sociais marginalizados.

No contexto da diversidade, o fator numérico não garante que uma minoria seja respectivamente em menor número, apenas se dá pelo fator cultural e histórico onde uma segregação cultural define e traduz a realidade como menos favorecida. A homossexualidade, por ser na maioria das vezes mascarada no ambiente

profissional, torna difícil o acesso à pesquisa. Não existe um sistema que enumere ou que exija a inserção nas organizações. A responsabilidade social que a diversidade traz às organizações vem crescendo e ganhando visibilidade, divulgando a aceitação, assim como rejeitando o preconceito em suas diretrizes internas, enfatizando a busca real pelo talento e o perfil ideal dentro dos princípios e valores da organização (BITENCOURT, 2010).

Para Torres (2004), a diversidade cultural vem ganhando espaço nas organizações públicas e privadas, movimentando de forma irreversível a sociedade nos tempos atuais. Toda via é sabido que muito ainda deve ser feito para se atingir um parâmetro aceitável de igualdade, principalmente no Brasil onde o índice de desigualdade é um dos maiores do mundo, em função da falta de leis e planos nacionais que viabilizam a mudança necessária e de certa forma tão básica.

Diferentes pontos de vistas devem ser considerados para se entender a representação da diversidade da força de trabalho. Algumas categorias distintas como gênero, raça, nacionalidade, classe social, região cultural e idade têm similares na identidade e no sistema social. De qualquer forma, elas vão muito além da inclusão somente, que se faz necessária. No entanto, a aceitação e o julgamento precisam de um plano de objetivos e gerenciamento para sua concretização efetiva (TORRES, 2004).

Para Saraiva e Irigaray (2009), a partir da década de 80, a diversidade da força de trabalho ganha uma gestão de forma instrumental, que se preocupa e questiona onde as diferenças individuais impactavam nos resultados das organizações. Assim, foi possível otimizar as trocas de experiências, informações e valores para novas abordagens, flexibilizando ainda mais as mudanças e os aprimoramentos de processos. A visão de que as diferenças e características pessoais pudessem diminuir ou até mesmo desaparecer do ambiente profissional se dissolve, deixando essa abordagem mais clara e abrangente.

Ao entender a diversidade como um problema potencial no ambiente de trabalho, a solução viria com a inclusão de minorias. Nesse contexto, as empresas estão associadas e, de certa forma, têm a responsabilidade de engajar o empregado com as ações necessárias para prover o lucro, diferenciando o estímulo da discriminação. Cabe às lideranças estarem familiarizadas e serem os facilitadores do conceito e do discurso para o atingimento dos objetivos, pois, nesse caso, será

possível promover um ambiente diferenciado com virtudes únicas que impactarão de forma inevitável no desempenho e seus resultados, não tratando o assunto como caridade e benevolência, mas sim como inclusão que é a igualdade no tratar diferentes (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

#### **2.4.1 Gestão da diversidade**

A diversidade inclui todos, independentemente e além de raça ou gênero. Para se conceituar a diversidade deve-se levar em consideração também idade, grau de instrução, grupo étnico e religião, assim como a origem e a língua. Esta mescla de identidades interagindo no mesmo ambiente e sistema social complementa a definição e traz clareza para o significado deste termo. Levando em consideração a ligação com o ambiente inovador, atualmente a gestão da diversidade tem para as organizações motivos para ser estimulada, dentro de uma visão de que as diferentes competências humanas e a soma de diferentes perfis levam as empresas a terem alguns referenciais inusitados e ideias mais criativas, onde se mantém e até mesmo aumenta os resultados da organização (OLIVEIRA; RODRIGUEZ, 2004).

Segundo Oliveira e Rodriguez (2009), o conceito de gestão da diversidade nasce nos Estados Unidos no final da década de 60 após a identificação de uma necessidade de resposta à discriminação racial existente muito forte na sociedade, principalmente nos ambientes profissionais e instituições de ensino. Por imposição do regulamento federal, as empresas que se beneficiavam de contratos e recursos tiveram que avaliar e aumentar a diversidade existente no grupo de funcionários, e ao citar diversidade neste caso estavam inclusos apenas mulheres, índios, asiáticos e hispânicos.

Somente a partir dos anos 90 a diversidade passa de pano de fundo legalista para ser vista como necessária nas estratégias de negócio de uma empresa, sendo valorizada a ponto de ser incluída nos prêmios de qualidade existentes. O fato é que gerir a diversidade significa apreciar a riqueza e os pontos positivos trazidos de diferentes perspectivas. Faz parte do processo de crescimento onde se faz necessário criar uma unidade na organização onde os indivíduos

possam se identificar e se apoiar neste sistema, maximizando as habilidades e lateralizando a discriminação seja ela qual for (OLIVEIRA E RODRIGUEZ, 2009).

Levando em consideração uma necessidade de justiça social, para Kochhann e Rodrigues (2016), o surgimento da gestão da diversidade vem com a finalidade de banir e eliminar as ações preconceituosas que giravam no entorno de posicionamentos e exclusões sociais, na tentativa de incluir e dar voz a estes pequenos grupos de indivíduos diferenciados e marginalizados. Assim, a necessidade emergente de igualdade e oportunidade fez com que surgisse esse novo formato de gestão.

A inserção dos conceitos de diversidade e de desenvolvimento na gestão busca até hoje amenizar impactos nas organizações, assim como treinar e desenvolver empregados com o intuito de formar uma consciência e, até mesmo, uma integração comum. Ao aderir este formato ou método, a empresa se torna socialmente responsável aos consumidores e ao mercado, tendo como obrigação manter essas ações para que não seja rotulada apenas como um discurso pró-diversidade e ter sua gestão encerrada por uma ineficiência na sua implantação (KOCHHANN; RODRIGUES, 2016).

Para Alves e Galeão-Silva (2000), a gestão da diversidade tem sido defendida basicamente de duas formas. Primeiro, através de programas internos das empresas baseados na meritocracia e não no favorecimento, transparecendo mais justiça do que as políticas de ações afirmativas que se baseiam na compreensão de que os fenômenos sociais não são naturais. Em segundo plano, tal gestão sustenta-se através de um bom gerenciamento à criação competitiva, elevando de forma positiva o desempenho e o ambiente com diferentes experiências e habilidades individuais.

Uma sociedade, com tamanha dívida cultural e com graves problemas de justiça como a brasileira, tem vários grupos historicamente marginalizados que ainda buscam os direitos de exercer a cidadania. O falho sistema e de eficácia duvidosa como as políticas públicas, necessitam da gestão da diversidade como ação inovadora por parte das empresas, melhorando a atuação no mercado e tornando assim capaz de criar a solução e, até mesmo, a exclusão da tradicional discriminação existente para com tais grupos (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2000).

#### 2.4.2 Satisfação no trabalho, diversidade de gênero e discriminação percebida

De acordo com Martinez e Paraguay (2003) a satisfação no trabalho consiste em um fenômeno complexo e subjetivo, entendido como um estado emocional prazeroso que resulta de inúmeros aspectos e pode ser influenciada pela concepção de mundo, tristezas e aspirações dos indivíduos. Desta forma, a satisfação no trabalho exerce influência sobre a produtividade, o absenteísmo, rotatividade, satisfação na vida pessoal e saúde e bem-estar dos colaboradores (GALLO, 2005). Nesse sentido, a satisfação no trabalho tem atraído o interesse de inúmeras pesquisas, pois pode contribuir para a identificação de problemas no âmbito das organizações e gerar melhorias no ambiente de trabalho e na satisfação dos clientes.

Há uma complexidade maior quando a satisfação no trabalho está associada com a gestão da diversidade de gênero, visto a discriminação percebida pelos grupos minoritários seja na sociedade como um todo ou no ambiente empresarial. No Brasil, a cultura machista e patriarcal – existente na maioria das empresas – torna o convívio com a diversidade sexual um grande desafio, como explicitam Pinheiro e Gois (2013). A superioridade de indivíduos heterossexuais resulta na exclusão dos não-heterossexuais, apresentando uma dificuldade de aceitação por colegas e superiores (NETO; SARAIVA, 2015).

Com a finalidade de identificar a relevância teórica desta pesquisa, foi realizada uma busca na base de dados Scopus, utilizando-se os termos chave deste estudo. Assim, em um primeiro momento, foram identificados os artigos, na área de Gestão, Negócios e Contabilidade, relacionados com a satisfação no trabalho, com a diversidade de gênero, com a discriminação percebida e com os termos relacionados. Assim, foram identificados 7.792 artigos relacionados ao termo “*job satisfaction*”; 791 artigos relacionados à busca por “*gender diversity*”, 125 artigos relativos à “*perceived discrimination*” e nenhum artigo que trate da relação entre todos os termos. Os resultados da pesquisa estão descritos no Quadro 1.

Quadro 1 – Resultado da busca na base de dados Scopus

	Total	Área de Negócios, Gestão e Contabilidade	Artigos
<i>“job satisfaction”</i>	51.966	8.997	7.792
<i>“gender diversity”</i>	2.141	926	791
<i>“perceived discrimination”</i>	1.933	131	125
<i>“job satisfaction” AND “gender diversity”</i>	21	8	6
<i>“job satisfaction” AND “perceived discrimination”</i>	28	7	7
<i>“gender diversity” AND “perceived discrimination”</i>	1	1	1
<i>“job satisfaction” AND “gender diversity” AND “perceived discrimination”</i>	0	0	0

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

A relação entre os termos *“job satisfaction”* e *“gender diversity”* é apresentada no Quadro 2. Os seis artigos resultantes desta busca foram apresentados a partir do maior número de citações, isto é, 93 citações do artigo *“Expatriation outside the boundaries of the multinational corporation: A study with expatriate nurses in Saudi Arabia”*, publicado no ano de 2009.

A análise dos resumos dos artigos permite o entendimento de que são contemplados, no termo “diversidade de gênero”, somente os gêneros feminino e masculino, visto que os artigos apresentam somente esta relação. Assim, não há uma pesquisa abrangente relacionada aos outros gêneros catalogados até então. Ressalta-se ainda que o artigo *“Impact of relational differences on supervisor/subordinate dyad”*, datado do ano de 2005, identificou que a diversidade de gênero não possui impacto na satisfação no trabalho.

Quadro 2 - Resultado da busca na base de dados Scopus para *“job satisfaction”* e *“gender diversity”*

continua

Nome do Artigo	Autores	Ano	Periódico	Citações
<i>Expatriation outside the boundaries of the multinational corporation: A study with expatriate nurses in Saudi Arabia</i>	Bozionelos, N.	2009	<i>Human Resource Management</i>	93
<i>Demographic Diversity of Managers and Employee Job Satisfaction: Empirical Analysis of the Federal Case</i>	Choi, S.	2013	<i>Review of Public Personnel Administration</i>	27

conclusão

Nome do Artigo	Autores	Ano	Periódico	Citações
<i>Impact of relational differences on supervisor/subordinate dyad</i>	Green Jr., K.W., Whitten, D., Medlin, B.	2005	<i>Industrial Management and Data Systems</i>	11
<i>Team empowerment: an empirical study in Spanish University R&amp;D teams</i>	de Luis Carnicer, P., Martínez Sánchez, A., Pérez Pérez, M., Jiménez, M.J.V.	005	<i>International Journal of Human Resources Development and Management</i>	5
<i>A Cross Level Investigation on the Linkage Between Job Satisfaction and Voluntary Workplace Green Behavior</i>	Kim, A., Kim, Y., Han, K.	2019	<i>Journal of Business Ethics</i>	1
<i>Gender, diversity management perceptions, workplace happiness and organisational citizenship behavior</i>	Mousa, M., Massoud, H.K., Ayoubi, R.M.	2020	<i>Employee Relations</i>	0

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

O Quadro 3 apresenta relação entre os termos “*job satisfaction*” e “*perceived discrimination*”. A pesquisa retornou 7 resultados, organizados por número de citações. Assim, o artigo “*Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and grievances*, datado do ano de 2001 apresentou o maior número de citações, isto é, 171.

Quadro 3 - Resultado da busca na base de dados Scopus por “*job satisfaction*” e “*perceived discrimination*”

continua

Nome do Artigo	Autores	Ano	Periódico	Citações
<i>Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and grievances</i>	Ensher, E.A., Grant-Vallone, E.J., Donaldson, S.I.	2001	<i>Human Resource Development Quarterly</i>	171
<i>Perceptions of discrimination: A multiple needs model perspective</i>	Goldman, B.M., Slaughter, J.E., Schmit, M.J., Wiley, J.W., Brooks, S.M.	2008	<i>Journal of Management</i>	33
<i>Influences on perceived career success: Findings from US graduate business degree alumni</i>	Cocchiara, F.K., Kwesiga, E., Bell, M.P., Baruch, Y.	2010	<i>Career Development International</i>	18
<i>The role of accent as a work stressor on attitudinal and health-related work outcomes</i>	Wated, G., Sanchez, J.I.	2006	<i>International Journal of Stress Management</i>	16
<i>The longitudinal effects of perceived age discrimination on the job satisfaction and work withdrawal of older employees</i>	Griffin, B., Bayl-Smith, P., Hesketh, B.	2016	<i>Work, Aging and Retirement</i>	15

				conclusão
Nome do Artigo	Autores	Ano	Periódico	Citações
<i>The moderating effects of single vs multiple-grounds of perceived-discrimination on work-attitudes: Protean careers and self-efficacy roles in explaining intention-to-stay</i>	Baruch, Y., Humbert, A.L., Wilson, D.	2016	<i>Equality, Diversity and Inclusion</i>	4
<i>Relationship between benevolent leadership and the well-being among employees with disabilities</i>	Luu, T.	2019	<i>Journal of Business Research</i>	1

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

Já a busca pelos termos “*gender diversity*” e “*perceived discrimination*”, retornou apenas um resultado. O artigo “*Asymmetrical demography effects on psychological climate for gender diversity: Differential effects of leader gender and work unit gender composition among Swedish doctors*”, datado do ano de 2010, investigou as diferenças entre líderes dos gêneros feminino e masculino em hospitais suecos. O Quadro 4 apresenta o resultado da pesquisa.

Quadro 4 - Resultado da busca na base de dados Scopus por “*gender diversity*” e “*perceived discrimination*”

Nome do Artigo	Autores	Ano	Periódico	Citações
<i>Asymmetrical demography effects on psychological climate for gender diversity: Differential effects of leader gender and work unit gender composition among Swedish doctors</i>	Konrad, A.M., Cannings, K., Goldberg, C.B.	2010	<i>Human Relations</i>	24

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

A pesquisa entre os três termos relacionados não retornou resultados, o que apresenta uma lacuna importante no assunto a ser pesquisado. Ainda, a identificação dos anos de publicação mostra que o tema tem atraído o interesse da academia nos últimos anos, além do fato de que os artigos resultantes da pesquisa apresentam a diversidade de gênero apenas sob o ponto de vista dos gêneros feminino e masculino. Desta forma, este estudo apresenta relevância teórica, visto que pretende preencher uma lacuna existente na teoria acerca dos assuntos propostos.

### 2.4.3 O público LGBTQ+

De acordo com Jesus (2012), a determinação do sexo de uma pessoa – sob a ótica da ciência biológica – é o tamanho de suas células reprodutivas. Isto, contudo, não define o comportamento feminino ou masculino dos indivíduos. Assim, sexo é biológico e gênero é social. Ainda de acordo com a autora, todos os seres humanos podem ser enquadrados como transgênero ou cisgênero, sendo as pessoas cisgênero aquelas que se identificam com o gênero que lhes foi atribuído ao nascimento de acordo com seu sexo – enquanto as pessoas não-cisgênero são classificadas como trans ou transgênero.

Em um conceito histórico os indivíduos transgêneros são marginalizados e estigmatizados, pois existe a crença de anormalidade, isto é, que o normal seria que as pessoas se identificassem com o gênero que lhes foi atribuído ao nascerem (JESUS, 2012).

A sigla LGBTQ+, atualmente utilizada para definir os indivíduos transgêneros de uma forma ampla, é uma versão reduzida de LGBTT2QQIAAP. Atualmente, também é utilizada a sigla LGBTQI+.

A denominação LGBTQ+ é dividida em duas partes, a primeira referindo-se à orientação sexual e a segunda ao gênero. O Quadro 5 apresenta resumidamente a explicação de cada letra.

Quadro 5 – Explicações das letras relativas à sigla LGBTQ+

Letra	Explicação
L	Lésbica – mulher que se identifica como mulher e que tem preferência sexual por outras mulheres.
G	Gay – homem que se identifica como homem mas tem preferência sexual por outros homens.
B	Bissexuais – pessoas que têm preferências sexuais por dois ou mais gêneros.
T	Transexuais, travestis e transgêneros - pessoas que não se identificam com os gêneros masculino ou feminino.
Q	Queer; pessoas que não se identificam com os padrões de heteronormatividade impostos pela sociedade e transitam entre os “gêneros”.

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

Os identificados pela letra I são os intersexuais; indivíduos antigamente chamados de hermafroditas, ou seja, pessoas que não conseguem ser definidas de maneira distinta em masculino ou feminino. De uma mesma forma, o + engloba

tosas as outras letras de LGBTTT2QQIAAP, como o “A” de assexualidade e o “P” de pansexualidade.

### 3 METODOLOGIA

De acordo com Da Silva, Bervian e Cervo (2007), o método consiste no conjunto de processos empregados na investigação e na demonstração da verdade. Dessa forma, o método não pode ser inventado, já que depende fundamentalmente do objeto da pesquisa. Ao mesmo tempo, não pode ser entendido como um modelo ou uma fórmula sem margem de erros, pois é um instrumento de pesquisa que depende de seu usuário, o pesquisador. A seguir, são expostos os procedimentos metodológicos propostos para a continuidade do estudo.

#### 3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Foi proposto o desenvolvimento de uma pesquisa descritiva, através de uma *survey*. Segundo Hair Jr. *et al.* (2009), a pesquisa descritiva tem o intuito de descrever alguma situação, geralmente utilizando-se de estatísticas descritivas, enquanto a pesquisa causal pretende testar se um evento acontece em decorrência de outro. Em uma *survey* as características de uma amostra são coletadas, tabuladas e sintetizadas estatisticamente, a fim de permitir inferências a respeito de uma população.

#### 3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS.

A coleta de dados é a fase em que são realizados os contatos com os respondentes, aplicados os instrumentos, registrados os dados e efetuada uma primeira análise do cumprimento dos instrumentos. A coleta de dados deste trabalho foi realizada através de uma enquete quantitativa descritiva com um questionário estruturado com uma escala do tipo *likert* de cinco pontos, com corte transversal, além de uma seção relativa ao perfil dos respondentes. O questionário foi inserido na plataforma *Google Forms* e o *link* para resposta foi disponibilizado por meio eletrônico aos respondentes. A pesquisa contou com 80 respondentes no total.

O instrumento a ser utilizado para a coleta dos dados levou em consideração três blocos de perguntas, a saber: (i) discriminação percebida no local de trabalho; (ii) satisfação no trabalho e; (iii) perfil dos respondentes. Desta forma, o questionário

que pretendia mensurar a discriminação percebida no local de trabalho foi adaptado de James, Lovato e Cropanzano (1994). O instrumento WPDI (Workplace Prejudice/Discrimination Inventory) foi desenvolvido para avaliar as percepções sobre preconceito ou discriminação no trabalho relacionados a grupos étnicos ou raciais, por meio de 16 itens. Já Ragins e Cornwell (2001) adaptaram o instrumento para avaliar a percepção da discriminação por orientação sexual com uma amostra de funcionários gays e lésbicas.

Para avaliar a satisfação no trabalho foi utilizado o questionário estruturado de Satisfação no Trabalho baseado na Escala de Satisfação no Trabalho de Martins e Santos (2006). A transcrição e validação das escalas de discriminação percebida foram realizadas no estudo de Lepaus (2017).

De forma a aumentar a confiabilidade das escalas utilizadas, o questionário foi validado por três especialistas da área de Administração. O instrumento encontra-se no Apêndice A.

### 3.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Para o desenvolvimento desta pesquisa, foi utilizada uma amostra composta por colaboradores LGBTQ+ de empresas localizadas no estado do Rio Grande do Sul. Foi utilizado um processo de amostragem não probabilística por conveniência, na qual a escolha dos participantes da amostra são os que estão disponíveis para fazer parte do estudo e que tenham condições de prestar as informações necessárias (HAIR Jr. *et al.*, 2009). A amostra foi composta por 80 pessoas.

### 3.4 PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE DE DADOS

Como procedimento para a análise dos dados, definiu-se o método de estatística uni e multivariada, que se utilizou de frequências relativas. De acordo com Fávero (2009), a estatística descritiva é o método que permite ao pesquisador uma melhor compreensão do comportamento dos dados, fornecendo, ainda, a possibilidade de demonstrar o comportamento destes por meio de tabelas, gráficos e medidas-resumo. Já a estatística inferencial objetiva propiciar ao pesquisador a

elaboração de conclusões acerca de uma população a partir de uma amostra, utilizando-se das técnicas de estimação ou teste de hipóteses.

Na análise de estatística descritiva e inferencial, foram utilizados gráficos de pizza e medidas de tendência central. Os gráficos de pizza, segundo Hair et. al. (2009), são uma maneira de apresentar os dados visualmente e expõem as proporções relativas das respostas, sendo que cada seção representa uma proporção relativa.

Já no que diz respeito às medidas de tendência central, os quadros extraídos do software IBM SPSS Statistics 2.0 trazem as respostas mínimas, máximas, a média e o desvio padrão das respostas. Os quadros foram classificados utilizando-se a maior média, que representa a maioria das respostas em uma escala métrica.

Além disso, o desvio padrão descreve a dispersão da variabilidade dos valores de distribuição da amostra a partir de sua média (HAIR JR. et. al, 2009). Desse modo, em relação ao coeficiente de variação adotou-se como critérios de interpretação aqueles estabelecidos por Fávero et al. (2009) o qual determina que valores de coeficiente de variação (CV) superiores a 30% indica que as respostas são heterogêneas, enquanto valores inferiores a 30% demonstram homogeneidade dos resultados. Vale destacar que obtém-se os valores de CV a partir da seguinte fórmula:

$$CV = \frac{\text{Desvio Padrão}}{\text{Média}} \times 100$$

Também foi aplicada a técnica de análise fatorial. Esta é uma técnica estatística, cujo objetivo é descrever a variabilidade de variáveis (perguntas) correlacionadas observadas em um número menor de variáveis não observadas (linearmente relacionadas com as variáveis originais), chamadas de fatores comuns ou variáveis latentes, as quais são modeladas como combinação linear dos fatores comuns mais um erro aleatório (HAIR et al, 2009).

Por fim, utilizou-se a técnica de regressão linear. Esta tem como objetivo analisar a relação entre uma variável dependente e as variáveis independentes ou preditoras (HAIR et al, 2009).

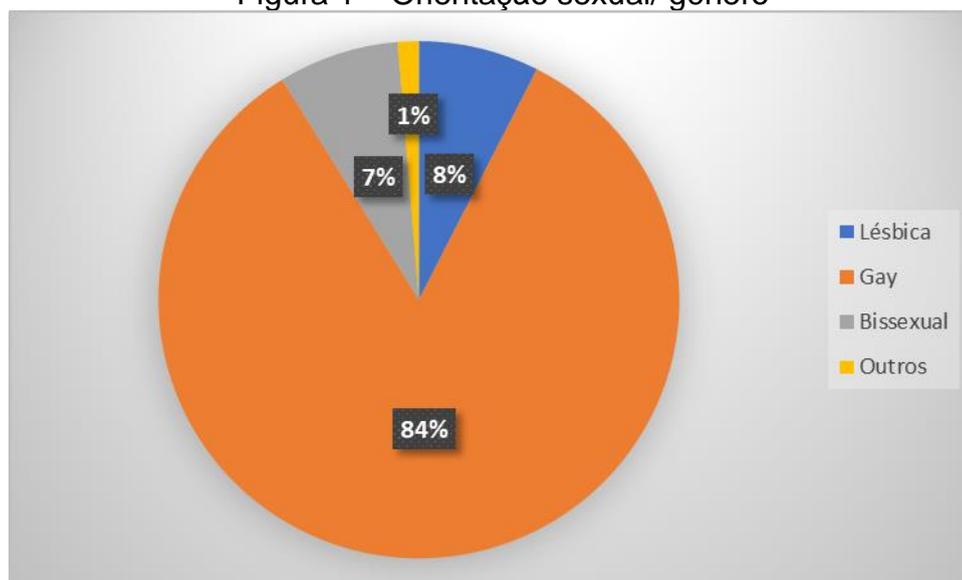
## 4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Neste item, é apresentada a análise e discussão dos resultados da pesquisa realizada.

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES

A pesquisa realizada contou com 80 respondentes, cuja caracterização é apresentada a seguir. No que diz respeito à orientação sexual dos respondentes, verifica-se que do total da amostra 84% dos respondentes indicaram serem gays, enquanto que 8% dos pesquisados responderam ser lésbicas e bissexuais. Os resultados podem ser vistos na Figura 1.

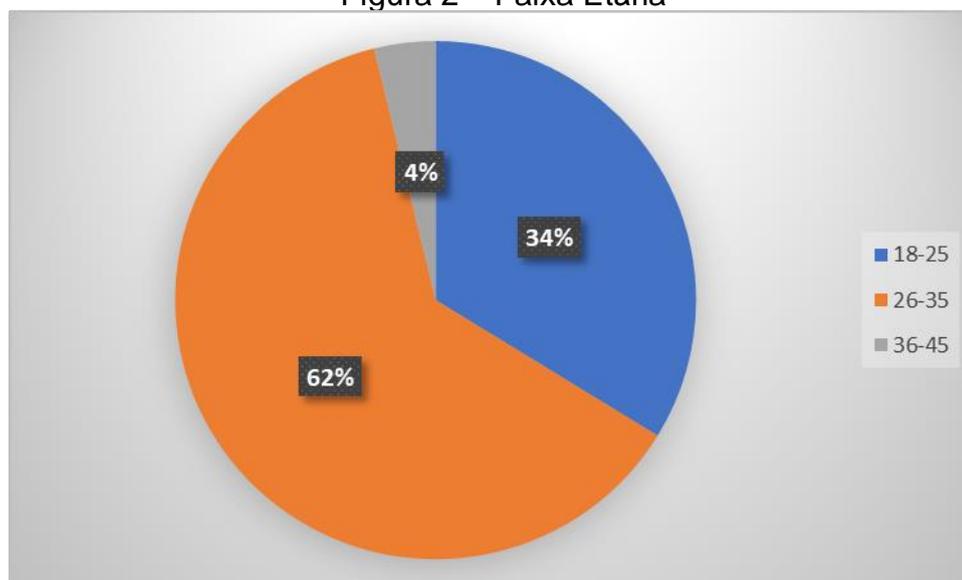
Figura 1 – Orientação sexual/ gênero



Fonte: dados pesquisa (2020).

Quanto à faixa etária dos respondentes, verifica-se que do total da amostra 62% dos respondentes indicaram ter entre 26 e 35 anos, enquanto 34% dos pesquisados responderam ter entre 18 e 25 anos. A distribuição etária é apresentada na Figura 2.

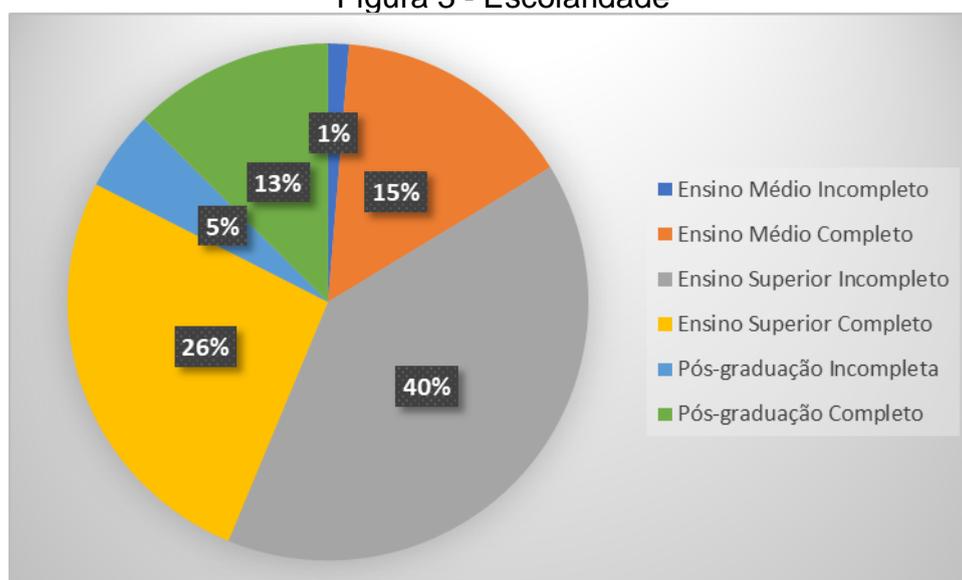
Figura 2 – Faixa Etária



Fonte: dados pesquisa (2020).

Pode-se observar na Figura 3, que trata do grau de escolaridade dos respondentes que, do total da amostra, 40% dos respondentes indicaram ter o ensino superior incompleto, enquanto 26% dos pesquisados responderam ter o ensino superior completo.

Figura 3 - Escolaridade

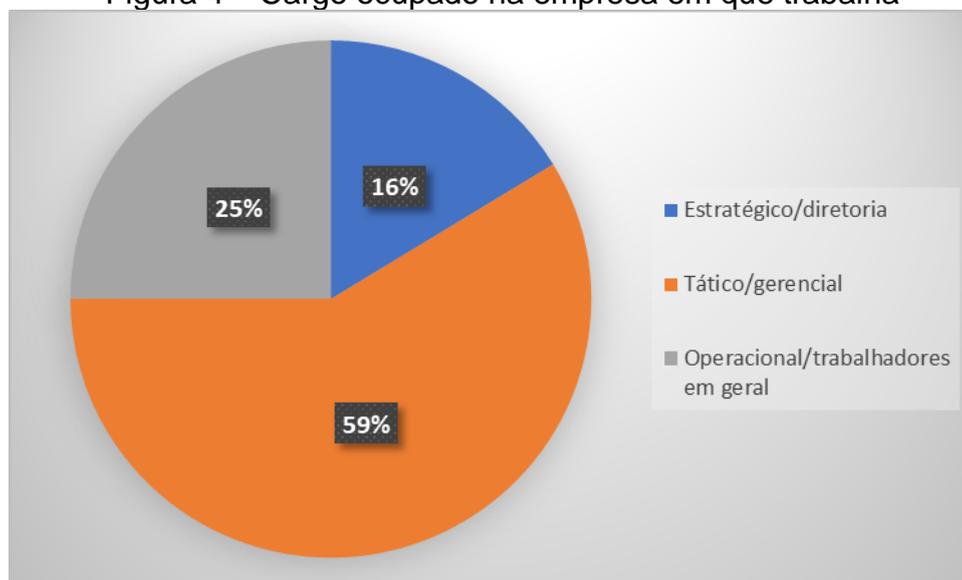


Fonte: dados pesquisa (2020).

Já com relação cargo ocupado pelos respondentes nas empresas em que trabalham, verifica-se que, do total da amostra, 59% dos respondentes indicaram

ocupar cargos táticos/gerenciais, enquanto 25% dos pesquisados responderam ocupar cargos operacionais, ou seja, trabalhadores em geral. Os resultados podem ser vistos na Figura 4.

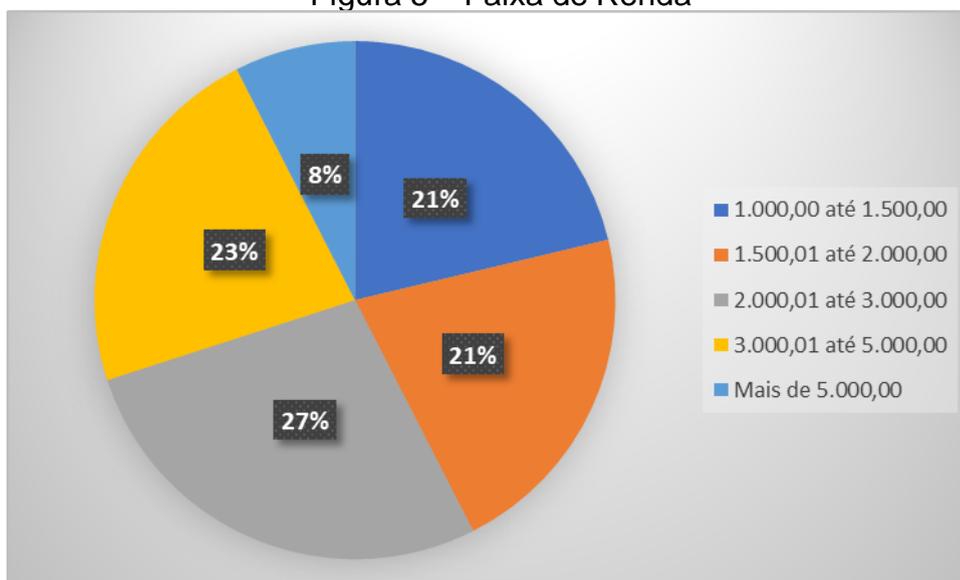
Figura 4 – Cargo ocupado na empresa em que trabalha



Fonte: dados pesquisa (2020).

A Figura 5 mostra a distribuição quanto à faixa de renda dos respondentes. Verifica-se que do total da amostra 27% dos respondentes indicaram receber entre R\$2.000,01 até R\$3.000,00, enquanto 23% dos pesquisados responderam receber de R\$3.000,01 até R\$5.000,00. É possível perceber, desta forma, que a renda dos respondentes é elevada, o que está de acordo com os cargos que exercem nas empresas.

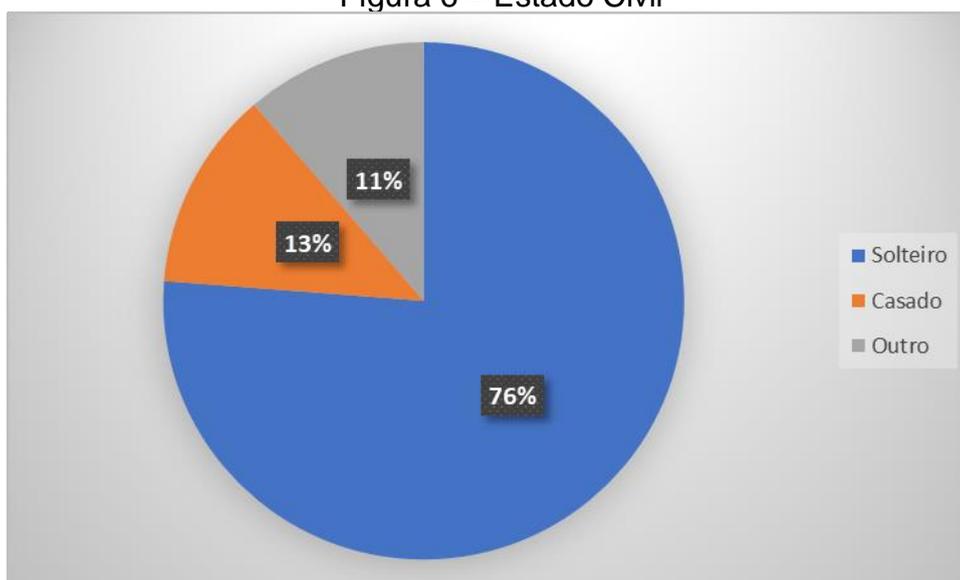
Figura 5 – Faixa de Renda



Fonte: dados pesquisa (2020).

No que diz respeito ao estado civil dos respondentes, verifica-se que 76% dos respondentes indicaram ser solteiros, enquanto que 13% dos pesquisados responderam ser casados e 11% apontaram outro estado civil. É importante ressaltar que nenhum dos respondentes indicou ser divorciado ou viúvo. As respostas são apresentadas na Figura 6.

Figura 6 – Estado Civil

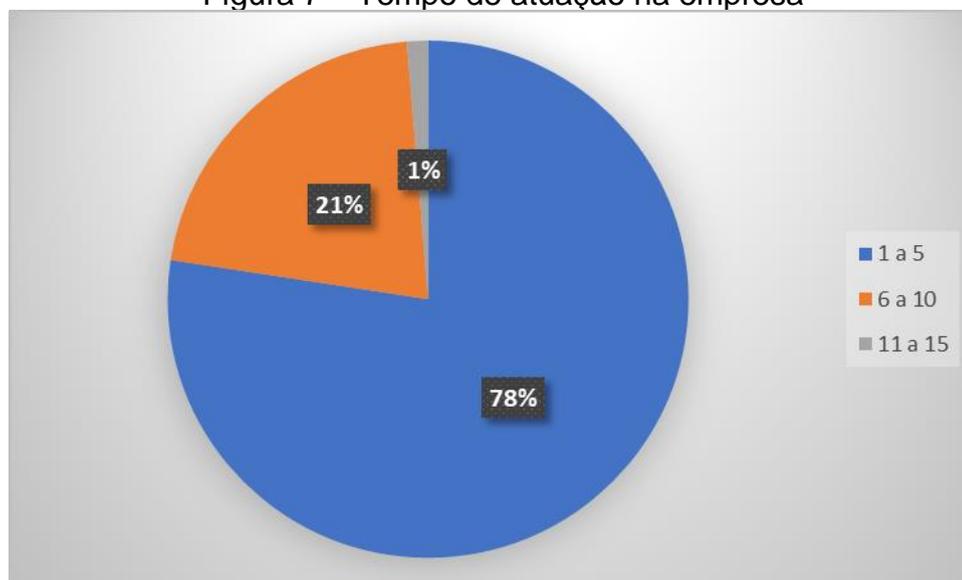


Fonte: dados pesquisa (2020).

Quando perguntados há quantos anos trabalham nas empresas, verifica-se que do total da amostra 77,58% dos respondentes indicaram trabalhar na empresa

em que atuam de 1 a 5 anos, enquanto que 21,3% dos pesquisados responderam estar de 6 a 10 anos. Esses resultados são mostrados na Figura 7.

Figura 7 – Tempo de atuação na empresa



Fonte: dados pesquisa (2020).

De uma forma geral, percebe-se que os respondentes desta pesquisa foram, em sua maioria, pessoas maduras, com alto nível educacional e alto nível de renda.

## 4.2 ANÁLISE DESCRITIVA

Na análise descritiva são apresentados os construtos que compõem essa pesquisa, e a análise pormenorizada de cada uma de suas variáveis.

### 4.2.1 – Grau de satisfação no trabalho

Na análise descritiva foram calculadas a média, desvio padrão e coeficiente de variação de cada variável que compõem o instrumento de pesquisa, com o objetivo de analisar a homogeneidade dos construtos. A Tabela 1 apresenta as variáveis que compõem o construto “satisfação no trabalho”, organizados da maior para a menor média.

Tabela 1 – Análise Descritiva do construto satisfação no trabalho  
Estatísticas descritivas

	N	Média	Desvio padrão	Coefficiente de Variação
06. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o tipo de amizades que meus colegas demonstram por mim.	80	4,19	1,01	24,06
14. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.	80	4,16	1,06	25,48
01. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	80	4,14	1,09	26,29
03. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a maneira como meu chefe me trata.	80	4,13	1,25	30,22
07. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	80	3,95	1,05	26,69
13. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço.	80	3,91	1,12	28,52
17. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	80	3,91	1,21	31,02
19. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.	80	3,84	1,13	29,45
02. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o modo como meu chefe organiza o trabalho no meu setor.	80	3,78	1,23	32,64
09. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	80	3,78	1,27	33,71
24. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a capacidade profissional de meu chefe.	80	3,71	1,37	36,92
23. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	80	3,68	1,14	31,15
22. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a variedade de tarefas que realizo.	80	3,61	1,27	35,10
11. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a capacidade de meu trabalho me absorver.	80	3,55	1,08	30,37
04. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.	80	3,54	1,24	35,11
05. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	80	3,28	1,28	39,16
16. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa.	80	3,24	1,32	40,90
15. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a quantia em dinheiro que recebo ao final de cada mês.	80	3,14	1,13	36,13
10. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal.	80	3,09	1,40	45,28
08. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o meu salário comparado com a minha capacidade profissional.	80	3,05	1,17	38,30
18. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.	80	3,03	1,37	45,24
21. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.	80	3,00	1,29	43,09
12. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o meu salário comparado ao custo de vida.	80	2,95	1,12	38,10
20. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o tempo que eu tenho de esperar por uma promoção nesta empresa.	80	2,93	1,36	46,41
N válido (de lista)	80			

Fonte: dados pesquisa (2020).

De uma forma geral, entende-se que os respondentes apresentam elevado grau de satisfação no trabalho, visto que a média global deste construto foi de  $\mu=3,56$ . Nesse contexto, é possível perceber que as variáveis com as maiores médias foram " No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o tipo de amizades que meus colegas demonstram por mim" ( $\mu=4,19$ ) e "No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho" ( $\mu=4,16$ ).

As variáveis que apresentaram menor média foram "No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o meu salário comparado ao custo de vida" e "No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o tempo que eu tenho de esperar por uma promoção nesta empresa", com médias de 2,95 e 2,93 respectivamente. De uma forma geral, entende-se que o salário e as expectativas de promoção constituem fatores de satisfação que apresentam impressões subjetivas, de acordo com a realidade vivenciada por cada um (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003).

É importante lembrar que, de acordo com Martinez e Paraguay (2003) a satisfação no trabalho consiste em um fenômeno complexo e subjetivo, resultante de inúmeros aspectos e que pode ser influenciada pela concepção de mundo, tristezas e aspirações dos indivíduos. Desta forma, os níveis pesquisados apresentam-se como sendo um indicativo de que não há elevado grau de insatisfação no trabalho e, portanto, devem ser considerados muito bons.

#### 4.2.2 Discriminação Percebida no Trabalho

A Tabela 2, por sua vez, apresenta as estatísticas descritivas referentes ao construto "discriminação percebida".

Tabela 2 – Análise descritiva do construto discriminação percebida

continua

Estatísticas descritivas				
	N	Média	Desvio padrão	Coefficiente de Variação
27. Onde trabalho, todas as pessoas são tratadas da mesma forma, independentemente de sua orientação sexual.	80	3,84	1,38	36,01
34. Onde trabalho pessoas de grupos diferentes se dão bem.	80	3,84	1,34	34,80
36. Contar piadas homossexuais não é comum onde eu trabalho.	80	3,35	1,47	43,81

<b>Estatísticas descritivas</b>				
	<b>N</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>	<b>Coefficiente de Variação</b>
40. Onde trabalho, promoções e recompensas não são influenciadas pela orientação sexual.	80	3,25	1,66	51,23
30. Não há discriminação no meu trabalho atual.	80	3,23	1,52	47,06
26. O preconceito existe onde eu trabalho.	80	2,80	1,51	54,03
37. Existe discriminação onde eu trabalho.	80	2,51	1,45	57,69
31. Onde trabalho, membros de alguns grupos majoritários são tratados melhor do que membros de outros grupos.	80	2,49	1,50	60,34
35. No meu trabalho atual, algumas pessoas recebem tratamento melhor por causa de seu grupo majoritário.	80	2,35	1,48	62,83
32. No trabalho, as pessoas são intolerantes com outras de diferentes orientações sexuais.	80	2,11	1,28	60,72
29. No trabalho, os funcionários pertencentes aos grupos minoritários recebem menos oportunidades.	80	1,99	1,33	66,74
25. Algumas vezes fui injustamente apontado por causa da minha orientação sexual.	80	1,90	1,23	64,65
39. No meu atual local de trabalho, as pessoas de outros grupos não me repassam algumas informações relacionadas ao trabalho que compartilham com os membros de seu próprio grupo.	80	1,85	1,18	63,84
33. Os supervisores examinam o trabalho dos membros do meu grupo mais do que o dos membros de outros grupos.	80	1,75	1,07	61,33
28. No trabalho, me sinto socialmente isolado por causa da minha orientação sexual.	80	1,68	1,22	72,83
38. No trabalho, sou maltratado por causa da minha orientação sexual.	80	1,34	0,86	64,00
N válido (de lista)	80			

Fonte: dados pesquisa (2020).

A análise descritiva deste construto traz a compreensão de que os graus de discriminação percebida nos locais de trabalho dos respondentes são baixos, principalmente quando analisadas as variáveis isoladamente. Tome-se por exemplo a variável com a menor média “38. No trabalho, sou maltratado por causa da minha orientação sexual.”. A média de 1,34 indica um alto grau de discordância dos respondentes com relação a esta questão. O mesmo ocorre com a afirmativa “No trabalho, me sinto socialmente isolado por causa da minha orientação sexual”, que apresentou média de 1,68, ou seja, indicando que os respondentes discordam da afirmação.

É importante ressaltar que os autores Neto e Saraiva (2015) e Pinheiro e Gois (2013) tratam da relação entre a satisfação no trabalho e a diversidade de gênero como sendo altamente complexa, mesmo nos dias atuais. Percebe-se com esta pesquisa, contudo, que a realidade das organizações está se modificando e abrindo espaço para as formas de ser e agir que são consideradas minoritárias.

O destaque vai para as médias relativamente altas apresentadas para as variáveis “Onde trabalho, todas as pessoas são tratadas da mesma forma, independentemente de sua orientação sexual” e “Onde trabalho pessoas de grupos diferentes se dão bem” ( $\mu=3,84$  para ambas).

#### 4.2 ANÁLISE DA CONFIABILIDADE DOS INSTRUMENTOS

Para se analisar os dados através da Análise Fatorial é necessário verificar se o instrumento de coleta de dados possui consistência interna. Assim, um dos principais testes que mede a consistência interna de um instrumento de coleta de dados é o Alfa de Cronbach (PESTANA; GAGEIRO, 2008). O Alfa de Cronbach apresenta o grau de covariância dos itens entre si. Assim, valores próximos a 1 indicam uma boa consistência interna, de preferência deve ser maior do que 0,7 (HAIR et al, 2009). A medida de confiabilidade Alfa de Cronbach, pode ser vista nas Tabelas 3 e 4.

Tabela 3 - Medida de confiabilidade para a escala de satisfação

Medidas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
0,965	24

Fonte: dados pesquisa (2020).

O instrumento composto de 24 questões (variáveis) apresentou um Alfa de Cronbach de 0,965, ou seja, pode ser considerado como muito bom (PESTANA; GAGEIRO, 2008).

Tabela 4 - Medida de confiabilidade para a escala de discriminação percebida

Medidas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
0,624	16

Fonte: dados pesquisa (2020).

O instrumento composto de 24 questões (variáveis) apresentou um Alfa de Cronbach de 0,624. Apesar de baixo, estes níveis foram considerados aceitáveis para esta pesquisa.

### 4.3 ANÁLISE FATORIAL DA ESCALA DE SATISFAÇÃO

Inicialmente, foi verificada a adequação dos dados para serem tratados através da análise fatorial, utilizando-se os testes de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e de Esfericidade de Bartlett. O teste de KMO varia entre 0 e 1, ou seja, quanto mais perto de 1 melhor, este teste é um índice usado para avaliar a adequação da análise fatorial, sendo considerado que valores altos (entre 0,5 e 1,0) indicam que a análise fatorial é apropriada, e valores abaixo de 0,5 indicam que a análise fatorial pode ser inadequada (MALHOTRA et al, 2006).

O teste de esfericidade de Bartlett é um teste utilizado para examinar se as variáveis não são correlacionadas na população, em outras palavras, a matriz de correlação da população é uma matriz de compatibilidade. Onde o teste de esfericidade de Bartlett estatisticamente significativo (sign. < 0,05) indica que existem correlações suficientes entre as variáveis para se continuar a análise (HAIR JR et al., 2009; MALHOTRA, 2006). Os valores do teste KMO e de esfericidade de Bartlett para a escala de satisfação estão apresentados na Tabela 5.

Tabela 5 – Teste de KMO e esfericidade de Bartlett para a escala de satisfação

<b>Teste de KMO e Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,915
Teste de esfericidade de Bartlett	Qui-quadrado aprox.	1870,305
	df	276
	Sig.	,000

Fonte: dados pesquisa (2020).

Observando-se os valores obtidos para os testes, pode-se afirmar que eles atendem aos pressupostos sugeridos para a aplicação da análise fatorial, ou seja, o valor do teste KMO (0,915) quanto mais próximo de 1 melhor e o Teste de esfericidade de Bartlett deve apresentar  $p < 0,05$  (HAIR et al, 2010).

A Tabela 6 apresenta os valores da variância total explicada para o construto satisfação no trabalho e a Tabela 7 apresenta a matriz de componente rotativa. Pode-se verificar que as variáveis se agruparam em 4 fatores. O modelo consegue explicar 76,165% da variância dos dados originais, o que é considerado bom.

Tabela 6 - Valores da variância total explicada para o construto satisfação no trabalho

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	13,434	55,974	55,974	6,563	27,345	27,345
2	2,533	10,555	66,529	4,395	18,311	45,656
3	1,248	5,202	71,731	4,156	17,315	62,971
4	1,064	4,434	76,165	3,167	13,194	76,165
5	,852	3,548	79,714			
6	,579	2,414	82,127			
7	,545	2,270	84,397			
8	,482	2,009	86,406			
9	,424	1,766	88,172			
10	,397	1,653	89,825			
11	,351	1,463	91,288			
12	,323	1,344	92,633			
13	,252	1,050	93,682			
14	,248	1,034	94,716			
15	,217	,906	95,622			
16	,204	,852	96,474			
17	,172	,717	97,192			
18	,147	,611	97,803			
19	,127	,530	98,333			
20	,109	,453	98,786			
21	,097	,404	99,189			
22	,086	,358	99,547			
23	,057	,238	99,786			
24	,051	,214	100,000			

Fonte: dados pesquisa (2020).

Tabela 7 – Matriz de Componente Rotativa para a escala de satisfação  
Matriz de componente rotativa<sup>a</sup>

	Componente			
	1	2	3	4
14.No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.	,847			
03.No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a maneira como meu chefe me trata.	,834			
06.No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o tipo de amizades que meus colegas demonstram por mim.	,822			
23.No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	,721			
17.No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	,720			
09. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	,702			
19. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.	,695			
02. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o modo como meu chefe organiza o trabalho no meu setor.	,660			
01. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	,648		,501	
24. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a capacidade profissional de meu chefe.	,574			
15. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a quantia em dinheiro que recebo ao final de cada mês.		,886		
12. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o meu salário comparado ao custo de vida.		,840		
05. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.		,778		
08. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o meu salário comparado com a minha capacidade profissional.		,719		
21. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.		,702		
20. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o tempo que eu tenho de esperar por uma promoção nesta empresa.			,761	
10. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal.			,742	
18. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.			,731	
04. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.			,660	
16. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa.			,659	
22. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a variedade de tarefas que realizo.				,757
07. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.				,748
13. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço.				,680
11. No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a capacidade de meu trabalho me absorver.				,523

Método de extração: Análise do Componente principal.

Método de rotação: Varimax com normalização de Kaiser.

Fonte: dados pesquisa (2020).

#### 4.4 ANÁLISE DA ESCALA DE DISCRIMINAÇÃO

De uma mesma forma, observando-se os valores obtidos para os testes, pode-se afirmar que eles atendem aos pressupostos sugeridos para a aplicação da análise fatorial, ou seja, o valor do teste KMO = 0,852 e o Teste de esfericidade de Bartlett com  $p < 0,05$  (HAIR et al, 2010). Os valores do teste KMO e de esfericidade de Bartlett para a escala de discriminação percebida estão apresentados na Tabela 8. A Tabela 9 apresenta os valores da variância total explicada para o construto Discriminação Percebida e a Tabela 10 apresenta a matriz de componente rotativa.

Tabela 8 - Teste KMO e de esfericidade de Bartlett para a escala de discriminação percebida

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,852
Teste de esfericidade de Bartlett	Qui-quadrado aprox.	506,759
	df	78
	Sig.	,000

Fonte: dados pesquisa (2020).

Tabela 9 - Valores da variância total explicada para o construto Discriminação Percebida

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	5,819	44,760	44,760	4,114	31,644	31,644
2	1,509	11,610	56,370	2,566	19,737	51,381
3	1,162	8,940	65,310	1,811	13,930	65,310
4	,788	6,058	71,369			
5	,749	5,759	77,128			
6	,610	4,695	81,823			
7	,538	4,138	85,961			
8	,456	3,504	89,465			
9	,421	3,237	92,703			
10	,319	2,450	95,153			
11	,265	2,038	97,191			
12	,208	1,600	98,792			
13	,157	1,208	100,000			

Fonte: dados pesquisa (2020).

Tabela 10 – Matriz de componente rotativa

	Matriz de componente <sup>a</sup>		
	Componente		
	1	2	3
37. Existe discriminação onde eu trabalho.	,834		
26. O preconceito existe onde eu trabalho.	,811		
32. No trabalho, as pessoas são intolerantes com outras de diferentes orientações sexuais.	,810		
29. No trabalho, os funcionários pertencentes aos grupos minoritários recebem menos oportunidades.	,799		
35. No meu trabalho atual, algumas pessoas recebem tratamento melhor por causa de seu grupo majoritário.	,789		
39. No meu atual local de trabalho, as pessoas de outros grupos não me repassam algumas informações relacionadas ao trabalho que compartilham com os membros de seu próprio grupo.	,740		
33. Tabela 33 – Os supervisores examinam o trabalho dos membros do meu grupo mais do que o dos membros de outros grupos.	,699		
31. Onde trabalho, membros de alguns grupos majoritários são tratados melhor do que membros de outros grupos.	,694		
30. Não há discriminação no meu trabalho atual.	- ,667		
25. Algumas vezes fui injustamente apontado por causa da minha orientação sexual.	,644		
27. Onde trabalho, todas as pessoas são tratadas da mesma forma, independentemente de sua orientação sexual.	- ,630		
28. No trabalho, me sinto socialmente isolado por causa da minha orientação sexual.	,608		
40. Onde trabalho, promoções e recompensas não são influenciadas pela orientação sexual.		,664	
38. No trabalho, sou maltratado por causa da minha orientação sexual.		,663	
36. Contar piadas homossexuais não é comum onde eu trabalho.			,627
34. Onde trabalho pessoas de grupos diferentes se dão bem.		,506	- ,541
Método de extração: Análise do Componente principal.			
a. 3 componentes extraídos.			

Fonte: dados pesquisa (2020).

#### 4.5 ANÁLISE DE REGRESSÃO

Esta análise tem como objetivo verificar se a discriminação tem impacto na satisfação dos funcionários. Os coeficientes do modelo estão apresentados na Tabela 11.

.Tabela 11 – Valores dos coeficientes de regressão

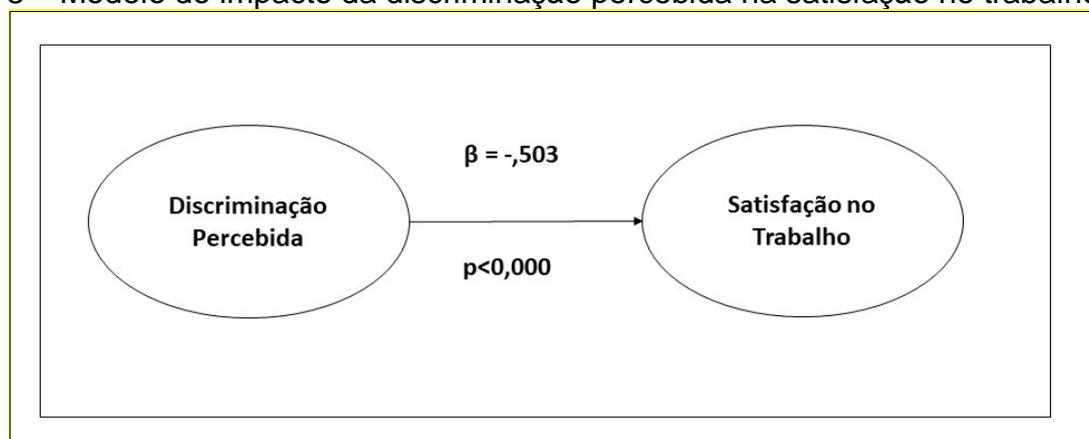
Modelo		Coeficientes <sup>a</sup>			t	Sig.
		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
		B	Modelo padrão	Beta		
1	(Constante)	5,718	,421		13,589	,000
	DISCRIMINAÇÃO	-,826	,161	-,503	-5,135	,000

a. Variável dependente: SATISFACAO

Fonte: dados pesquisa (2020).

Observa-se que o construto discriminação tem um efeito negativo na satisfação dos funcionários, ou seja, quanto maior for a discriminação menor será o grau de satisfação dos funcionários. A Figura 8 apresenta o modelo resultante do impacto da discriminação percebida na satisfação no trabalho.

Figura 8 – Modelo do impacto da discriminação percebida na satisfação no trabalho



Fonte: dados pesquisa (2020).

Pinheiro e Gois (2013) e Neto e Saraiva (2015) explicitam a complexidade existente quando se fala em satisfação no trabalho associada com a gestão da diversidade de gênero. De acordo com as pesquisas realizadas, a discriminação percebida pelos grupos minoritários, seja na sociedade como um todo ou no ambiente empresarial, ainda é muito presente.

Além disso os autores ressaltam que a cultura machista e patriarcal, geralmente encontrada nos ambientes empresariais, é outra grande barreira encontrada no convívio com a diversidade sexual. A superioridade de indivíduos

heterossexuais resulta na exclusão dos não-heterossexuais, apresentando uma dificuldade de aceitação por colegas e superiores.

Apesar disso, os resultados da pesquisa realizada apontam novos rumos. Ao se questionar indivíduos que fazem parte de uma minoria importante em nossa sociedade e entender que estes possuem satisfação no trabalho que realizam, e mais, não observam altos níveis de discriminação nestes ambientes, é possível visualizar uma nova realidade que se desenha no ambiente das organizações, permitindo a compreensão de que a diversidade de gênero nas organizações está se tornando um tema menos complexo.

Assim, percebe-se a importância do trabalho realizado pelos departamentos de desenvolvimento humano das empresas, que buscam construir ambiente de trabalho baseado no respeito e na colaboração, onde não haja minorias. Os resultados apontam para uma mudança cultural importante que ocorre dentro das organizações, com vistas a construir uma gestão cada vez mais diversa.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste estudo foi analisar a relação entre a satisfação no trabalho e a discriminação percebida quanto à diversidade de gênero pelos trabalhadores LGBTQ+ de empresas do estado do Rio Grande do Sul. Para tanto, foram delineados objetivos específicos que auxiliaram na construção do resultado desta pesquisa.

O primeiro objetivo específico se propunha a identificar a satisfação no trabalho dos funcionários LGBTQ+ de empresas do estado do Rio Grande do Sul. A análise da escala de satisfação permite o entendimento de que os colaboradores respondentes desta pesquisa possuem alto grau de satisfação no trabalho, visto que a média geral das variáveis foi de  $\mu=3,56$ .

As maiores médias analisadas trazem pontos como a satisfação com relação às amizades entre os colegas e a satisfação com relação ao espírito de colaboração existente nas organizações. As menores médias ficaram por conta da percepção acerca dos salários versus o custo de vida e das expectativas de promoção, que são fatores que, geralmente, se apresentam como controversos na escala de satisfação.

Já o segundo objetivo específico tratava da identificação dos níveis de discriminação percebida quanto à diversidade de gênero pelos funcionários LGBTQ+ de empresas do estado do Rio Grande do Sul. Nesse aspecto foi possível perceber um baixo grau de discordância dos respondentes com relação às afirmativas, e um alto grau de concordância com relação às negativas.

Assim, surge o entendimento de que o grau de discriminação percebida nas organizações em que os respondentes trabalham é baixo. Isso está de acordo com as percepções acerca da satisfação no trabalho, que apresentaram médias elevadas no que diz respeito ao coleguismo e espírito de colaboração.

Por fim, o terceiro objetivo específico pretendia analisar a relação existente entre a satisfação no trabalho e a discriminação percebida quanto à diversidade de gênero pelos funcionários LGBTQ+ de empresas do estado do Rio Grande do Sul. Desta forma, foi possível entender que a discriminação percebida impacta negativamente a satisfação no trabalho, isto é, quanto maior for a discriminação percebida, menores serão os níveis de satisfação no trabalho.

Para além do campo teórico, é preciso entender ainda as implicações gerenciais desta pesquisa. A gestão das diversidades nas organizações ainda constitui um campo controverso e com muitos desafios, tanto para os gestores quanto para os próprios colaboradores. Porém, a presente pesquisa apresenta um panorama diferente daquele que se costuma identificar em conversas informais ou mesmo nas mídias.

A pesquisa realizada aponta que a discriminação percebida pode influenciar negativamente na satisfação no trabalho, constituindo um guia importante para os gestores que pretendem a melhoria constante em suas equipes. Contudo, a pesquisa também mostrou que os níveis de discriminação percebida são baixos entre os respondentes, indicando que o papel conciliador da Gestão de Recursos Humanos pode estar apresentando resultados palpáveis.

## 5.1 LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

As limitações do estudo residem no fato de que a amostra foi estabelecida por conveniência, o que não permite a generalização dos resultados. Ademais, não foi especificada a região do Estado do Rio Grande do Sul a que pertencem os respondentes, o que pode gerar vieses na pesquisa, em virtude da alta heterogeneidade de pensamento da população.

Assim, sugere-se a realização de pesquisas futuras cujas amostras sejam mais abrangentes, além da possibilidade de seccionar a amostra de acordo com a região de origem dos respondentes. Outra sugestão é a de realizar uma etapa qualitativa, que permita corroborar os achados da pesquisa quantitativa.

## REFERÊNCIAS

- ADAM, Barry D. **The rise of a gay and lesbian movement**. Boston: Twayne Pub, 1995.
- ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, Jul/Set 2004.
- BARBOSA, Walmir, Sociedade, ética e política. Goiânia: LFG, 2007.
- BITENCOURT, Claudia. **Gestão contemporânea de pessoas**: novas práticas, conceitos tradicionais. 2. ed. Porto Alegre, RS: Bookman, 2010.
- BITTENCOURT, E.; CARRIERI, A. Responsabilidade social: ideologia, poder e discurso na lógica empresarial. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. spe. Set/Dez 2005.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**: fundamentos básicos - 7. ed. Barueri, SP: Manole, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 3. ed. Barueri, SP: Manole, 2005.
- DA SILVA, Roberto; BERVIAN, Pedro Alcino; CERVO, Amado Luiz. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2007.
- JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero**: conceitos e termos. Brasília: [s.n], 2012.
- DESLANDES, Suely Ferreira. O projeto de pesquisa como exercício científico e artesanato intelectual. In: **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**, p. 31. Petrópolis: Editora Vozes, 2011.
- DRYDAKIS, Nick. Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labour market: A field experiment. **Human Relations**, v. 68, n. 11, p. 1769-1796, 2015.
- FÁVERO, Luis Paulo. *et al.* **Análise de dados**: modelagem multivariada para tomada de decisões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- FIDELIS, Gilson José; BANOVA, Márcia Regina. **Gestão de recursos humanos**: tradicional e estratégica. 2. ed. São Paulo, SP: Erica, 2007.
- GALLO, Cláudia Medeiros Centeno. **Desvelando fatores que afetam a satisfação e a insatisfação no trabalho de uma equipe de enfermagem**. 2005. 214 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Enfermagem, Rio Grande, 2005.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas SA, 2008.

GRAY, David E. **Pesquisa no mundo real**. Penso Editora, 2016.

HAIR, Joseph. F. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

IRIGARAY, Hélio Arthur. **A Diversidade nas Organizações Brasileiras: Estudo sobre orientação sexual e ambiente de trabalho**. 2008. Tese (Doutorado em Administração). Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2008.

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

IVANCEVICH, John M. **Gestão de recursos humanos**. São Paulo, SP: AMGH Editora, 2009.

KOCHHANN, S. C.; RODRIGUES, G. O. Gestão da diversidade: questão social emergente ou dignidade humana? **Revista Espaço Acadêmico**, v. 16, n. 182, JUL 2016.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2011.

MALHOTRA, Naresh. et al. **Marketing research: an applied orientation**. Pearson Education Australia, 2006.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 6, p. 59-78, dez. 2003.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; SANTOS, Gisele Emídio. Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. **Psico-USF**, v. 11, n. 2, p. 195-205, [s.n.] 2006.

MAYS, Vickie M.; COLEMAN, Lerita M.; JACKSON, James S. Perceived race-based discrimination, employment status, and job stress in a national sample of Black women: Implications for health outcomes. **Journal of occupational health psychology**, v. 1, n. 3, p. 319, [s.n.], 1996.

NETO, Henrique Luiz Caproni; SARAIVA, Luiz Alex Silva. Estigma na trajetória profissional de uma travesti. **Teoria e Prática em Administração (TPA)**, v. 4, n. 2, p. 234-256, mar. 2014.

NEWSTROM, John W. **Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho**. São Paulo, SP: AMGH Editora, 2008.

OLIVEIRA, Ualison Rébula.; RODRIGUEZ, Martius Vicente. Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva. In: Encontro Nacional

de Engenharia de Produção, 24, 2004, Florianópolis. **Anais do XXIV Encontro Nac. de Eng. de Produção**, ABEPRO, 2004, p. 3833-3840.

PESTANA, Maria Helena; GAGEIRO, João Nunes. **Análise de dados para ciências sociais**: a complementaridade do SPSS. Lisboa: Silabo, 2008.

PINHEIRO, João Luis Alves; GOIS, João Bosco Hora. Amplitude da gestão da (s) diversidade (s)-implicações organizacionais e sociais. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**, v. 3, n. 2, [s.n], 2013.

QUEIROZ, Adele et al. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. 2. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

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

ROBBINS, Stephen; COULTER, Mary. Responsabilidade social e Ética da administração. São Paulo: Prentice-Hall, 1998.

ROBBINS, Stephen; JUDGE, Tim; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. Pearson Prentice Hall, 2010.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SOUZA, Viviane; ARCOVERDE, Léo. Brasil registra uma morte por homofobia a cada 23 horas, aponta entidade LGBT. **G1**, 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/05/17/brasil-registra-uma-morte-por-homofobia-a-cada-23-horas-aponta-entidade-lgbt.ghtml>>. Acesso em: 01 jul. 2020.

TENÓRIO, Organizador Fernando Guilherme. **Responsabilidade social empresarial**: teoria e prática. Rio de Janeiro, RJ: Editora FGV, 2015.

TORRES, Cláudio Vaz; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. Diversidade cultural no contexto organizacional. In. ZANELLI, José C.; BORGES-ANDRADE, Jairo E. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre, RS: Artmed, 2004.

## APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE PESQUISA

Prezado (a) respondente:

Os dados solicitados fazem parte de uma pesquisa acadêmica a fim de entender qual a relação entre a discriminação percebida e a satisfação no trabalho por colaboradores LGBTQ+. Os resultados serão tratados de forma sigilosa e coletiva. Todas as perguntas são muito importantes e é fundamental que você responda a todas.

### Parte I – Satisfação no Trabalho

Neste bloco estamos interessados em entender o grau de satisfação em seu trabalho. Leve em consideração a escala:

**1.Discordo Totalmente**                      **2.Discordo Parcialmente**                      **3.Indiferente**                      **4.Concordo Parcialmente**                      **5.Concordo Totalmente**

1	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
2	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o modo como meu chefe organiza o trabalho no meu setor.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
3	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a maneira como meu chefe me trata.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
4	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
5	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
6	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o tipo de amizades que meus colegas demonstram por mim.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
7	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
8	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o meu salário comparado com a minha capacidade profissional.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
9	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
10	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
11	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a capacidade de meu trabalho me absorver.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
12	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o meu salário comparado ao custo de vida.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
13	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
14	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
15	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a quantia em dinheiro que recebo ao final de cada mês.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
16	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
17	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
18	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
19	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○

20	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o tempo que eu tenho de esperar por uma promoção nesta empresa.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
21	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
22	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a variedade de tarefas que realizo.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
23	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
24	No meu trabalho atual sinto-me satisfeito com a capacidade profissional de meu chefe.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○

## Parte II – Discriminação no Trabalho

Neste bloco estamos interessados em entender o grau de satisfação em seu trabalho.

Leve em consideração a escala abaixo:

**1.Discordo  
Totalmente**

**2.Discordo  
Parcialmente**

**3.Indiferente**

**4.Concordo  
Parcialmente**

**5.Concordo  
Totalmente**

25	Algumas vezes fui injustamente apontado por causa da minha orientação sexual.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
26	O preconceito existe onde eu trabalho.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
27	Onde trabalho, todas as pessoas são tratadas da mesma forma, independentemente de sua orientação sexual	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
28	No trabalho, me sinto socialmente isolado por causa da minha orientação sexual.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
29	No trabalho, os funcionários pertencentes aos grupos minoritários recebem menos oportunidades.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
30	Não há discriminação no meu trabalho atual.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
31	Onde trabalho, membros de alguns grupos majoritários são tratados melhor do que membros de outros grupos.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
32	No trabalho, as pessoas são intolerantes com outras de diferentes orientações sexuais.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
33	Os supervisores examinam o trabalho dos membros do meu grupo mais do que o dos membros de outros grupos.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
34	Onde trabalho pessoas de grupos diferentes se dão bem.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
35	No meu trabalho atual, algumas pessoas recebem tratamento melhor por causa de seu grupo majoritário.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
36	Contar piadas homossexuais não é comum onde eu trabalho.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
37	Existe discriminação onde eu trabalho.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
38	No trabalho, sou maltratado por causa da minha orientação sexual.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
39	No meu atual local de trabalho, as pessoas de outros grupos não me repassam algumas informações relacionadas ao trabalho que compartilham com os membros de seu próprio grupo.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○
40	Onde trabalho, promoções e recompensas não são influenciadas pela orientação sexual.	1.○ 2.○ 3.○ 4.○ 5.○

**As informações a seguir irão possibilitar alguns cruzamentos importantes na pesquisa, e como as demais, são de caráter CONFIDENCIAL.**

<b>3. Informações sobre o Perfil do Respondente da Pesquisa:</b>	
41	<b>Orientação Sexual/gênero:</b> 1.○ Lésbica 2.○ Gay 3.○ Bissexual 4.○ Transexuais, travestis e transgêneros 5.○ Queer 6.○ Outros

42	<b>Faixa Etária (anos):</b> 1.º 18 – 25    2.º 26 – 35    3.º 36 – 45    4.º 46 – 55    5.º 56 – 65    6.º 66 ou mais
43	<b>Escolaridade:</b> 1.º Ensino Fundamental Incompleto    2.º Ensino Fundamental Completo    3.º Ensino Médio Incompleto    4.º Ensino Médio Completo    5.º Ensino Superior Incompleto    6.º Ensino Superior Completo    7.º Pós-graduação Incompleta    8.º Pós-graduação Completo
44	<b>Cargo ocupado nesta empresa:</b> 1.º Estratégico/diretoria    2.º Tático/gerencial    3.º Operacional/trabalhadores em geral
45	<b>Faixa de Renda (R\$) :</b> 1.º 1.000,00 até 1.500,00    2.º De 1.500,01 a 2.000,00    3.º De 2000,01 a 3.000,00    4.º De 3.000,01 a 5.000,00    5.º mais de 5.000,00.
46	<b>Estado Civil:</b> 1.º Solteiro    2.º Casado    3.º Divorciado    4.º Viúvo    5.º Outro
47	<b>Há quantos anos trabalha nesta empresa?</b> 1.º 1 a 5    2.º 6 a 10    3.º 11 a 15    4.º 16 a 20    5.º 21 ou mais...

**Obrigado pela sua colaboração!**