

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Homofobia nas Organizações: um estudo correlacional

Susana Maria Pires da Silva Dias

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

Orientadora:

Doutora Anelyse Soares Pereira

Professora auxiliar, Grupo Lusófona, ISMAT

Investigadora CIS – IUL

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

outubro, 2013

Dedico este trabalho

Aos meus **Pais** e **Irmão**, que são a minha base, o meu porto de abrigo, a minha vida.

Aos meus **Avós**, que estariam orgulhosos da sua netinha.

Agradecimentos

Depois de um longo caminho trilhado, neste momento em que mais um ciclo se fecha é inevitável agradecer a todos aqueles que, de diversas formas, estiveram ao meu lado durante este percurso e ajudaram-se a concluir esta etapa tão marcante.

Em primeiro lugar, agradeço a Professora Doutora **Annelise Pereira**, minha Orientadora, pelo apoio, ajuda e preocupação. Agradeço igualmente a disponibilidade e dedicação com que me acompanhou, o incentivo constante em conseguir concluir esta etapa e a ajuda em ultrapassar as barreiras que se foram encontrando neste nosso caminho.

Aos meus **Pais** e **Irmão**, aos quais dedico este meu trabalho, que são os pilares e os meus exemplos, que me ajudaram, apoiaram e incentivaram ao longo de todo este percurso. É difícil encontrar as palavras certas para agradecer a quem tanto admiro e respeito. Obrigada por acreditarem em mim.

Ao Professor Doutor **Cícero Pereira**, pela ajuda e apoio imprescindível dada na análise dos dados e realização da minha tese.

À Dra. **Isabel Ramalho**, Dra. **Gina Tavares** e Dra. **Lina João**, pela ajuda no qual diz respeito à divulgação e distribuição dos questionários para a presente tese: Agradeço ainda pelo apoio e carinho neste caminho.

À **Fátima Pestana**, uma grande amiga, que me acompanhou passo-a-passo durante todo o meu percurso e que foi sem dúvida essencial. Obrigada por estares sempre ao meu lado em todos os momentos, incentivares a não baixar os braços, por me fazeres acreditar em mim e por toda a amizade

Agradeço aos meus amigos, em especial à **Miriam Silva**, à **Madalena Cartaxo**, à **Carolina Clemente**, **Joana Cruz**, **Inês Eiriz** e ao **André Alfaia**, pelo apoio e carinho incondicional. Por todo o incentivo, ajuda e força que me deram, por ultrapassarem comigo todos os momentos difíceis e compartilhar comigo todos os momentos de alegria e satisfação.

De coração, um sincero Obrigada a todos!

Resumo

O presente estudo insere-se na temática da homofobia organizacional, explorando como se expressa o preconceito contra homossexuais no âmbito organizacional português e sua relação com as explicações sobre a natureza da homossexualidade. O objetivo consistiu em analisar se as crenças sobre a explicação da natureza da homossexualidade estão relacionadas com o preconceito no contexto organizacional. Participaram 169 trabalhadores, de várias empresas portuguesas, de ambos os sexos. Trata-se de um estudo correlacional, em foi aplicado um questionário sobre crenças e atitudes em relação a homossexuais. Os resultados obtidos, mostraram que o preconceito no contexto organizacional expressa-se pela maior adesão a crenças ético-morais como explicação da natureza da homossexualidade. Os homens apresentam maior rejeição à proximidade e expressão de mais emoções negativas em relação aos homossexuais do que as mulheres e tendo em conta o nível de escolaridade, quanto maior for este nível menor é a expressão de emoções positivas em relação aos homossexuais. Concluiu-se que existe relação entre a adesão a crenças sobre a natureza da homossexualidade com expressão do preconceito contra homossexuais num contexto de relações laborais.

Palavras-chaves: homossexualidade, homofobia organizacional, orientação sexual, crenças, preconceito.

Códigos PsycINFO:

3980 Sexual Behavior & Sexual Orientation;

3020 Group & Interpersonal Processes.

Abstract

The present study is related to the homophobia theme, exploring the way how workers express their prejudice against homosexuals, in the organizational context, and the relation between their prejudice and their beliefs about homosexuality's nature. The aim was analyze whether the beliefs about the explanation of homosexual's nature are related with prejudice in an organizational context. Participants were 169 workers, from different Portuguese companies, of both sexes. This is a correlational study, was applied a questionnaire about beliefs and attitude toward homosexuality. The results showed that prejudice is expressed, in the organizational context, by greater adherence to ethical-moral's beliefs as an explanation of homosexuality's nature. Male showed to have higher levels of rejection of proximity and to have more negative emotion's expression while considered their feelings toward homosexuals when compared with the female behavior. Regarding the education level, as higher is the level of education, the lower is the positive emotion expression toward homosexuals. In conclusion, a relation between adherence to beliefs of homosexuality's nature and the expressions of prejudice against homosexuals in the context of employment relationships was found.

Keywords: Homosexuality, organizational homophobia, sexual orientation, beliefs, prejudice.

PsycINFO Codes:

3980 Sexual Behavior & Sexual Orientation;

3020 Group & Interpersonal Processes.

Índice Geral

Resumo.....	vii
Abstract.....	iv
1. Introdução.....	1
2. Revisão de Literatura.....	4
2.1. Natureza do Preconceito.....	4
2.2. Natureza da homossexualidade e Preconceito contra os homossexuais.....	8
2.3. Crenças, Representações Sociais e Preconceito contra os homossexuais.....	10
2.4. O Âmbito organizacional e o Preconceito Contra Homossexuais.....	14
2.5. Objetivo do Presente Estudo.....	18
3. Método.....	20
3.1. Participantes.....	20
3.2. Medidas.....	20
3.2.1. Crenças acerca da natureza da Homossexualidade.....	20
3.2.2. Preconceito.....	21
3.2.3. Escala de Expressão Emocional.....	22
3.3. Procedimento.....	22
4. Resultados.....	24
5. Discussão.....	27
6. Referências.....	33
7. Anexos.....	43
Anexo A – Questionário em Papel.....	44

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Coeficientes de regressão padronizados (betas) obtidos na análise dos preditores do preconceito contra homossexuais.....25

Índice de Figuras

Figura 1. Coeficientes de regressão padronizados obtidos na análise das relações entre as crenças sobre a homossexualidade e o preconceito.....26

1. Introdução

A presente dissertação de mestrado insere-se na temática da homofobia nas organizações. Deste modo pretendemos analisar as formas como os trabalhadores, no âmbito organizacional, expressam preconceito contra homossexuais e a relação desse preconceito com as explicações sobre a natureza da homossexualidade.

Perante os atuais acontecimentos que têm sido noticiados, tais como: a legalização do casamento homossexual em França, que despoletou recentemente uma esmagadora manifestação contra a lei em vigor, observando-se o mesmo em outros países onde também foi aprovada essa lei; manifestações contra as novas leis anti propaganda *gay* na Rússia, que provocaram uma mobilização global contra essa lei, e ainda, em Portugal, a aprovação da lei sobre a coadoção por casais homossexuais, facto que levou a um grande passo para Portugal permitir a adoção por parte de casais homossexuais, o tema da homossexualidade tem sido bastante debatido, quer ao nível da igualdade de direitos humanos quer no combate ao preconceito e discriminação contra os homossexuais.

Quando nos referenciamos ao âmbito organizacional, pouco ênfase foi dado a esta temática, apresentando-se, frequentemente, como um tabu. A homofobia está presente tanto nos níveis sociais como organizacionais e, do ponto de vista teórico, centrando a homofobia num contexto organizacional, é ainda pouco explorada. Alguns estudos já efetuados (e.g. Siqueira & Zauli-Fellows, 2006 e Siqueira, Saraiva, Carrieri, Lima & Andrade, 2009), com enfoque na população homossexual, principalmente qualitativos – por meio de entrevistas, acusam como limitação a fraca pesquisa neste contexto e ressaltam a importância desta temática nos dias de hoje.

Derivada das palavras gregas *homos* que queria dizer “o mesmo” e *phobikos* que quer dizer “ter medo e/ou aversão a”, a palavra homofobia foi utilizada oficialmente por George Weinberg em 1972 no seu livro “A Sociedade e o Homossexual Saudável”. Como refere Ferreira (2007) a palavra homofobia é usada para repulsa de alguns indivíduos face às relações afetivas e sexuais entre pessoas do mesmo sexo, é caracterizada pelo medo e desprezo pelos homossexuais, muitas vezes por se considerar crenças que assumem que a heterossexualidade é a única forma de sexualidade, natural e aceitável. Além disso, inverte a perspectiva de “doença” relacionada à homossexualidade. O autor afirma ainda que a

homofobia inclui preconceito, discriminação, abuso verbal e atos de violência originados por medo e ódio – o tratamento e as atitudes de sujeitos diante de homossexuais são tendenciosos ao afastamento e à discriminação.

Segundo Etringer, Hillerbrande, e Hetherington, (1990), a sexualidade e minorias sexuais constituem tópicos de destaque nas teorias organizacionais contemporâneas. No passado, esses temas eram pouco discutidos no ambiente de trabalho e “relativamente pouca atenção era dada à orientação sexual e aos seus efeitos latentes na vida do indivíduo, tanto no âmbito pessoal quanto profissional” (p.452), sendo a manutenção do segredo quanto à orientação sexual a forma de evitar a coibição e a resistência por parte da organização.

Diversos autores (Croteau & Hedstrom, 1993; Elliott, 1993; Hetherington, Hillerbrande & Etringer, 1989; Hetherington & Orzek, 1989; Morgan & Bronwn, 1991) afirmam terem sido encontradas, pelos homossexuais e bissexuais, barreiras no ambiente de trabalho. Dentre elas, as principais são: a discriminação, inadequação de profissões para os homossexuais, homofobia, estereótipos negativos, estigmas sociais e o receio de sida.

Assim, este estudo torna-se pertinente pela escassez de pesquisa sobre a homossexualidade no âmbito organizacional. É importante perceber como os indivíduos, trabalhadores heterossexuais das empresas, se debruçam perante esta temática, nomeadamente as crenças que têm sobre a natureza da homossexualidade, as avaliações que fazem consoante as relações laborais e ainda as emoções que expressam perante os indivíduos homossexuais. É ainda necessário para se perceber a diversidade nas organizações, ter em atenção o modo como percebemos as crenças, as representações sociais e as relações laborais com a diversidade, podendo ser bastante importante para a implementação de políticas e estratégias organizacionais no combate ao preconceito e discriminação contra homossexuais.

Inicialmente é apresentada a metodologia utilizada nesta investigação, através da descrição da amostra recolhida, do instrumento que foi utilizado e por fim o procedimento usado para a recolha de dados.

Seguidamente serão analisados os dados recolhidos pelo programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) e apresentados os resultados obtidos.

Por fim, será feita uma discussão dos resultados apresentados, tendo em conta a revisão de literatura e os resultados obtidos neste estudo, bem como os resultados de investigações similares.

2. Revisão de Literatura

2.1. Natureza do Preconceito

Uma das definições mais citadas na psicologia social para o preconceito é a de Allport (1954), o qual define como “uma atitude adversa ou hostil em relação a um membro de um grupo, simplesmente por pertencer a este grupo” (p.7), ou seja, uma atitude de cunho negativo em relação a uma pessoa que pertença a um grupo, pelo simples facto de pertencer a esse grupo, baseado nas suas crenças sobre determinados grupos. A causa para as pessoas se remeterem, com bastante facilidade, para o conceito do preconceito, incide em duas componentes principais: uma cognitiva, que abrange a generalização categorial, e uma disposicional, hostil, que justifica o comportamento de discriminação (Jones, 1972). Estes dois ingredientes são capacidades comuns e naturais da mente humana, a generalização categorial, ou processo de categorização, é o que nos permite pensar, e as categorias que vai criando constituem a base do *pré-conceito normal* (Monteiro, 2000). Para este autor esta componente tem cinco características importantes: a categorização forma classes e conjuntos de objetos ou ideias; a categorização integra o máximo de informação possível num conjunto; a categorização permite-nos reconhecer o objeto relacionado com ela; a categorização enche os seus conteúdos com «idêntico aroma ideativo e emocional» (p.21); por último, estas podem variar o grau de racionalidade (Monteiro, 2000; Pereira, Torres & Almeida, 2003).

Relativamente à hostilidade – formação de preconceitos negativos – Allport (1954) inclui esta nas capacidades *retroativas aprendidas*, rejeitando a visão freudiana para a existência de uma intuição de agressão. Segundo o autor, existem diferentes graus de intensidade que a expressão do preconceito através desta componente pode assumir, como: a negativa verbalização (antilocução); a discriminação; o ataque físico; o evitamento e por último a exterminação (Monteiro, 2000).

O preconceito pode ser estudado por óticas distintas. A contribuição mais relevante para o tema, na década de 50, proposta por Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson e Sanford (1950), inscreve-se sobre a relação existente entre a personalidade autoritária e a tendência que a mesma possui para que um indivíduo tenda a ser preconceituoso. Também é elucidada por Duckitt (1992) “A resposta mais influente para esta questão foi a teoria da personalidade autoritária..., que descreveu uma dimensão básica da personalidade determinando o grau no

qual os indivíduos estariam, em geral, propensos ao preconceito. Esta teoria foi formulada parcialmente em termos e conceitos psicodinâmicos”¹ (p. 1186).

Anteriormente, Hovland e Sears (1940), já tinham colocado o preconceito como uma característica psicológica, onde existiria no indivíduo uma frustração contida e deslocada para grupos mais fracos (Lacerda, Pereira & Camino, 2002). A origem psicológica do preconceito não teve a sua exploração restrita aos autores aqui apresentados, tendo sido explicitada também por Rokeach (1960) que associa o preconceito a uma abertura mental restrita, e ainda pelos teóricos da cognição social que relacionam o preconceito a uma falha do indivíduo na assimilação e processamento das informações (Ross, 1977; Hamilton, 1979; Pettigrew, 1979; Hewstone, 1990; Schaller, 1991).

Quando analisado o preconceito pela perspectiva das relações intergrupais, cabe ressaltar as visões de Tajfel (1982), Doise (1982) e Carmino (1996). Nesta perspectiva, Tajfel (1972) e Tajfel, Frament, Billig e Bundy (1971) justificam o preconceito como o resultado da inclusão do indivíduo numa determinada categoria social, considerando que o simples facto de pertencer a uma categoria social leva à atribuição de aspetos positivos para os membros desse grupo e negativos para os membros de outro grupo (Tajfel, 1978; Hogg & Abrams, 1988; Abrams & Hogg, 1990;). Tajfel (1982) destaca que o próprio facto da divisão de pessoas em grupos diferentes poderia gerar um processo de comparação e competição, ou seja, de avaliações enviesadas, sobre os grupos, entre o “nós” e o “eles”, e os seus produtos. A Teoria da Identidade Social, de Tajfel e Turner (1986) veio explicar este favoritismo endogrupal, como consequência da motivação à manutenção de uma autoestima positiva, a qual se construiu baseada numa imagem em que os indivíduos, frequentemente, são cooperativos e favoráveis em direção ao endogrupo (seus grupos) e propendem a depreciar e serem desfavoráveis com o exogrupo (outros grupos) (Pereira, Torres & Almeida, 2003). Como conclui Pereira, Torres e Almeida (2003), quanto maior for a identificação com um determinado grupo e maior as implicações do mesmo grupo para a autoestima do indivíduo, a tendência do indivíduo para diferenciar entre o endogrupo e os exogrupos, na manutenção e aquisição de uma identidade social positiva, seria maior. Para Torres (1996), quando Tajfel

¹ Tradução livre da autora. No original ““The most influential answer to this question was the theory of the authoritarian personality..., which described a basic personality dimension determining the degree to which individuals would be generally prone to prejudice. This theory was formulated partly in psychodynamic terms and concepts”. (Duckitt, 1992, p. 1186)

(1982) explica o viés intergrupar, este autor pratica o tipo de reducionismo psicológico anteriormente criticado por si mesmo, que existia na teoria da personalidade autoritária (Adorno et al., 1950) e também na teoria da frustração e agressão (Dollard, Doob, Miller, Mowrer & Sears, 1939).

Quanto à visão de Doise (1982) e Camino (1996), os autores têm uma abordagem social, aquando da análise das relações intergrupais, que situa o viés *endogrupal* no contexto dos conflitos culturais e ideológicos que se desenvolvem no interior de uma sociedade. Na perspetiva social, a base motivacional proposta por Tajfel (1982) tem sido ultrapassada por explicações que dão importância às relações de poder entre os grupos (Camino, 1996; Deschamps, 1982; Doise, 1976, 1991), nesta aparecem ideologias que vão fundamentar as diferenças sociais existentes (Billig, 1985, 1991; Camino, 1998). Assim, o preconceito pode ser definido como uma forma de relação intergrupar que é organizada no quadro específico das relações de poder entre os grupos, gerando-se representações ideológicas que permitem justificar as expressões de atitudes negativas e depreciativas, para além dos comportamentos discriminatórios e hostis em relação aos membros de um grupo minoritário, por pertencerem a esse grupo, nomeadamente os homossexuais (Camino & Pereira, 2000; Lacerda, Pereira & Camino, 2002). A categorização e a construção de estereótipos destacam-se entre os processos cognitivos que se desenvolvem neste tipo de relações sociais (Dorai & Deschamps, 1990; Schadron, Morchain & Yzerbyt, 1996; Yzerbyt, Rocher & Schadron 1997). Os estereótipos são definidos como características atribuídas às pessoas pelo facto de estas estarem inseridas num grupo ou numa categoria social (Oakes, Haslam & Turner, 1994), sendo a estereotipagem, dentro dos processos acima referidos, o viés central na formação de preconceito (Dorai & Deschamps, 1990; Schaldron, Morchain & Yzerbyt, 1996; Yzerbyt, Rocher & Schadron 1997). Os discursos ideológicos justificam as diferenças sociais existentes (Billig, 1985, 1991; van Dijk, 1988) e suportam os processos de exclusão social (Camino, 1998), quando expõem os atributos psicossociais que organizam os processos afetivos e cognitivos. Logo, ao passar pela análise de como as representações ideológicas se expressam nas teorias de senso comum sobre a natureza dos grupos sociais, podemos compreender os preconceitos sociais (Pereira, Torres & Almeida, 2003).

Os grupos maioritários, quando se categorizam a si próprios e aos grupos minoritários, demonstram um favoritismo pelo seu grupo maioritário, concedendo-lhes mais características positivas e menos atributos negativos que aos grupos discriminados. Esta é a maneira como os processos de discriminação se expressam nas suas teorias do senso comum e nas

representações cognitivas (Tajfel, 1978, 1982). Contudo, no final da década de 90, Meertens e Pettigrew (1999), identificam que a indesejabilidade social do preconceito originou um processo mais apurado de discriminação. Nos estudos desenvolvidos na Europa, nos Estados Unidos e na Austrália, constatou-se que o viés *endogrupal* influi no favoritismo pelo próprio grupo, mas não na discriminação do grupo externo (Vala, Brito & Lopes, 1999a). Ou seja, os processos discriminatórios menos flagrantes e mais encobertos (Pereira, Torres & Almeida, 2003) passam pela interiorização da norma anti-racista, por parte do indivíduo, que inibe a derrogação do outro grupo, mas não afeta manifestação do favoritismo pelo *endogrupo* (Pedersen & Walker, 1997; Moscovici & Péres, 1999; Vala, Brito & Lopes, 1999b; Vrugt & Nauta, 1995).

Neste âmbito, Pettigrew e Meertens (1995) realizaram um estudo sobre os cidadãos europeus em quatro nações, no qual verificaram que o preconceito racial na Europa apresentava-se sobre duas formas: aberto e encoberto. O preconceito aberto ou flagrante é constituído por dois fatores: rejeição às relações de intimidade e à percepção de ameaça. O preconceito encoberto ou subtil apresenta três componentes: a negação de emoções positivas em relação aos membros do *exogrupo*, a percepção de que o *exogrupo* não adere aos valores tradicionais (trabalho e sucesso) e a acentuação das diferenças culturais. Relativamente à dimensão emocional, também identificada em outras investigações (Dijker, 1987; Dovidio, Mann & Gaertner, 1989; Smith, 1993), não se caracterizou em emoções negativas face ao *exogrupo*, mas no sentimento de mais emoções positivas face ao *endogrupo*, ou seja, identificou-se esta dimensão no preconceito subtil. Combinando estas duas dimensões, a rejeição à intimidade com a expressão emocional, os autores caracterizaram três tipos de indivíduos: os preconceituosos flagrantes - alta rejeição à intimidade, emoções negativas elevadas e emoções positivas baixas; os preconceituosos subtis - pouca rejeição à intimidade e negação de emoções positivas; e, por último, os igualitários ou não preconceituosos - baixa rejeição à intimidade e expressão de emoções positivas. O nosso estudo utilizará como medida para a expressão do preconceito contra os homossexuais as escalas: de rejeição às relações de proximidade contra os homossexuais adaptada ao contexto organizacional e de emoções positivas e negativas, seguindo a tipologia de Pettigrew e Meertens (1995) e a escala proposta por Dijker (1987).

2.2. Natureza da homossexualidade e Preconceito contra os homossexuais

Existe a possibilidade de aplicação da tipologia de Pettigrew e Merterns (1995) ao estudo do preconceito contra homossexuais, quando partindo do suposto de que a homossexualidade e o preconceito são construções sócio-históricas (Cantonné, 1994; Costa, 1994, 1995; Foucault, 1984; Liebert, 1989). Acredita-se que o estudo das representações sociais que tem sido feito da homossexualidade permitirá entender a existência de diversas formas de preconceito. Perante isto, recorre-se à necessidade de descrever as explicações que têm sido formuladas pelas diversas sociedades ao longo da história e, segundo Moscovici (1976), a teoria das representações sociais reflete em que medida as teorias filosóficas, religiosas e científicas são transformadas em visões do senso comum (Lacerda, Pereira & Camino, 2002).

Numerosas explicações para a homossexualidade têm sido elaboradas. O conceito de “homossexualidade” surge no âmbito da ciência médica, mais especificamente no campo da psicopatologia (Mondimore, 1996), e descreve o relacionamento sexual e afetivo entre duas pessoas do mesmo sexo. Este termo teria aparecido originalmente em alemão num panfleto anónimo em 1869 (Spencer, 1996) e, na língua inglesa, foi utilizado pela primeira vez na década de 1890 por Charles Gilbert Chaddock, neurologista norte-americano. Embora esta expressão seja considerada um produto da modernidade, têm longa data as práticas sexuais que ela designa, conjuntamente como os relatos de tolerância e de condenação dessas práticas (Pereira, 2009). Alguns autores que abordam a história da sexualidade têm concordado com a interpretação de que a alternância entre a tolerância e a condenação poderia refletir-se, segundo Cantonné (1994), nos padrões normativos estabelecidos em cada contexto histórico (Fone, 2000). As práticas sexuais que eram, numa época, consideradas anti-normativas, poderiam não ser condenadas em épocas passadas mas sim toleradas (Spencer, 1995). Por exemplo, em civilizações antigas (e.g., Grécia e Roma) as relações homoeróticas, principalmente entre adultos e jovens, só eram repudiadas quando ameaçavam subverter a hierarquia social da época (Badinter, 1993; Bremmer, 1995; Costa, 1992; Veyne, 1986). Essas práticas passaram a ser concebidas como pecaminosas, na tradição judaico-cristã (Greenberg & Bystry, 1982; Spencer, 1996), representando a desobediência ao que se julgava ser a palavra de Deus e a fraqueza do indivíduo diante das tentações demoníacas (Brown, 1990; Morici, 1998; Ranke-Heinemann, 1996). Existem historiadores da sexualidade que sustentam que essa reatividade a condutas sexuais anti-normativas, nas sociedades ocidentais, começou a ser gerada no primeiro milénio do Cristianismo, quando a partir deste se desenvolveram

doutrinas sobre a moralidade sexual (Küng, 1999), que progressivamente se tornaram os fundamentos da lei e da teoria sexual que serviu de base para a perseguição e condenação dos homossexuais, aos praticantes do “amor unissexual”, designados nesta época como sodomitas (Pereira, 2009).

A crença de que os homossexuais teriam alguma natureza má, sendo a homossexualidade um pecado mortal e por isso deveria ser eliminada porque essa era a vontade de Deus, é o fundamento da condenação que é feita ao homossexualismo. É desta forma que as concepções sobre a homossexualidade têm uma ligação forte com as teorias sobre a relação sexualidade-religião desenvolvidas na tradição judaico-cristã, representadas de forma explícita nas Escrituras Sagradas (Pereira, 2009).

Apenas a partir do século XIX, no mundo ocidental, a análise da sexualidade deixou de ser um tema exclusivamente de teólogos e passou para o domínio científico, especificamente no âmbito da psicanálise (e.g., Freud, 1905/1972), das ciências da saúde (e.g., Allen, 1953) e mais tarde das ciências sociais e do comportamento (e.g., L. Ellis & Ames, 1987). As teorias religiosas sobre a natureza da homossexualidade passam a ter a concorrência de novos modelos que sugerem explicações de origem biológica e psicológica (Bullough, 1974). A medicina definiu a homossexualidade como uma doença fisiológica causada por distúrbios genéticos ou biológicos e é considerada ainda pelo senso comum como uma doença psíquica que é passível de ser tratada, que deve sê-lo, e ainda que pode ter cura. No início do século XX, a psicanálise introduziu a visão psicológica da homossexualidade, esta menos moralista (Freud, 1935/1951), porém considera a homossexualidade como um distúrbio no desenvolvimento da sexualidade, logo anormal (Freud, 1905/1972). Todavia, é de notar que estas novas concepções não substituem as antigas, contudo reforçam as concepções tradicionais mais moralistas, em algumas circunstâncias (Bullough, 1974).

A homossexualidade, embora ainda considerada pelo senso comum como uma doença psíquica que pode e deve ser tratada e também curável, já não é diagnosticada como uma patologia pela psiquiatria clínica, uma vez que a Associação Psiquiátrica Americana, desde 1974, deixou de a considerar uma perturbação mental (Barchifontaine, 1999). Foi a partir dos anos sessenta que começaram a aparecer os primeiros movimentos *gay* e seguidamente a Associação Americana de Psicologia (APA) afirmou que a homossexualidade não é uma doença, negando a existência de causas psicológicas específicas da homossexualidade e situando-a no quadro das orientações sexuais psicológicas (American Psychological

Association, 1975). Esta visão psicossocial da homossexualidade, embora ainda pouco difundida, vinculou-se, nas últimas décadas, a um conjunto de movimentos sociais que lutam pela universalidade dos direitos humanos (Pereira, 2009). No campo da Psicologia, embora o aparecimento destas visões libertárias, continua a existir um certo viés heterossexual nas pesquisas e nas práticas psicológicas (Morin, 1977, 1978; Herek, Kimmel, Amaro & Malton, 1991). Este facto levou a APA a elaborar normas para evitar esse viés nas publicações científicas (American Psychological Association, 1991).

2.3. Crenças, Representações Sociais e Preconceito contra os homossexuais

A Psicologia Social, desde há bastante tempo, tem realizado um número elevado de teorias e estudos sobre a estrutura e o conteúdo das explicações que as pessoas dão sobre as causas do seu comportamento e do comportamento das outras pessoas (Bruner & Tagiuri, 1954; M. Ichheiser, 1949). Este fenómeno denomina-se de atribuição causal, é portanto a tendência geral dos indivíduos para imputar causas aos fenómenos sociais (Pereira, 2009). Assim, estas teorias ocupam-se do modo como os “indivíduos interpretam e explicam os acontecimentos e comportamentos humanos e da relação que essas explicações mantêm com os seus comportamentos e suas atitudes subsequentes” (Pereira, 2009, p. 35). Heider (1958) validou que as pessoas são percipientes ativos do que acontece à sua volta e que a generalidade das pessoas está continuamente a fazer inferências sobre esses acontecimentos. Estas inferências podem com facilidade tornar-se crenças, e essas crenças podem ativar expectativas que se tornam muito úteis na predição, tanto dos seus próprios comportamentos e atitudes como dos comportamentos e atitudes dos outros (Pereira, 2009).

Resumidamente, a investigação sobre este fenómeno mostrou alguns efeitos (Hewstone, 1989; Souza, 2002) e o fundamental nesses efeitos é o facto de estes mostrarem que as pessoas desenvolvem teorias de senso comum, ou teorias implícitas de personalidade (Bruner & Tagiuri, 1954) que orientam os julgamentos e as expectativas que desenvolvem acerca de eventos que ocorrem com as outras pessoas (Hewstone, 1989). Colocando esta tendência no âmbito das relações interpessoais, é plausível que as pessoas também desenvolvam crenças, não apenas sobre o comportamento dos membros dos grupos, mas também sobre a própria natureza desses grupos sociais (Murphy & Medin, 1985). A análise de teorias do senso comum sobre a natureza dos grupos sociais tem recebido, recentemente, uma atenção mais pormenorizada pelos psicólogos sociais (Pereira, 2009).

Os estudos sobre o essencialismo psicológico têm vindo a mostrar que as teorias implícitas que as pessoas mantêm sobre a natureza dos grupos sociais são fatores fundamentais para a compreensão das tensões intergrupais (Haslam, Bastian, & Bissett, 2004; Leyens et al., 2000; Pereira, Vala & Leyens, 2009b). Allport (1954) considerou que as pessoas tendem a acreditar que tanto os objetivos naturais como os factos sociais possuem um conjunto fixo e inalterável de atributos. Observando esse princípio no processo de categorização, na investigação efetuada por Rothbart e Taylor (1992), os autores propuseram que, da mesma forma que as pessoas atribuem essências na descrição que fazem das categorias de objetos percebidos como naturais, elas também fazem isso com as categorias sociais, ou seja, por exemplo, pessoas que são percebidas como um grupo ou uma categoria social são representadas no senso comum como se fossem uma espécie biológica (Pereira, 2009). As pessoas usam teorias que lhes permitem inferir uma suposta natureza profunda que julgam caracterizar objetivos sociais partindo apenas da observação de características arbitrárias, que pensam serem descritoras desses objetos (Keller, 2005).

O essencialismo é considerado uma teoria de senso comum baseada na crença de que cada categoria de objetos tem um conjunto fixo de atributos que definem a natureza de cada elemento e a tendência para perceber as categorias sociais como categorias naturais (Medin & Ortony, 1989). De acordo com esta perspetiva, a crença em essências subjacente às categorias decorre da ideia de que essas essências mantêm uma relação com certas características biológicas – genética, inata ou hormonal – que define todos os exemplares de uma categoria (Pereira, 2009). Quando as pessoas fazem uso dessa crença para descrever a natureza dos grupos sociais é, sobretudo, para fundamentar as desigualdades sociais e a discriminação contra grupos minoritários (Pereira, Vala, & Costa-Lopes, 2010).

Relativamente à estrutura das crenças essencialistas referentes exclusivamente aos homossexuais, Hegarty e Pratto (2001) identificaram duas dimensões ou dois tipos de crenças essencialistas, cujos conteúdos são similares aos verificados por Haslam, Rothschild e Ernst (2000): a *imutabilidade* – a crença de que a homossexualidade tem uma base biológica, fixada no início da vida e difícil de se mudar - e a *diferença fundamental* ou *fundamentalismo* – a crença de que os homossexuais têm alguma natureza profundamente diferente das pessoas heterossexuais. Os autores denotaram uma correlação negativa entre a crença na imutabilidade e o preconceito contra os homossexuais e uma correlação positiva entre esse preconceito e as crenças na diferença fundamental (Pereira, 2009). Noutra perspetiva, mais recente, Haslam e Levy (2006) identificaram três dimensões dessa crença, estas apresentam-se

instáveis na comparação com os resultados já obtidos em investigações anteriores. As componentes extraídas, neste caso, demonstram uma dimensão da *imutabilidade*, organizando as crenças de que a crença sobre a natureza da homossexualidade tem uma base biológica, fixada na infância e imutável; uma dimensão da *distintividade*, elaborada pela crença de que a homossexualidade é uma categoria bem definida de indivíduos com características que fazem com que sejam necessariamente homossexuais; e por último o *universalismo*, definida pela crença de que a homossexualidade é histórica e culturalmente variável. Estes autores, apuraram também que as crenças na *imutabilidade* e na *universalidade* se correlacionam negativamente com o preconceito contra os homossexuais, porém a crença na *diferença fundamental* relacionava-se positivamente (Pereira, 2009).

Os estudos sobre as relações entre crenças essencialistas e o preconceito contra homossexuais, na sua sinopse, sugerem que teorias implícitas sobre os grupos sociais são fatores com relevância para a compreensão do preconceito face aos homossexuais (Pereira, Torres, Pereira, Falcão, 2013). A análise das dimensões dos atributos essencialistas tem mostrado que esses atributos descrevem especialmente a crença numa natureza biológica dos grupos sociais (Rothbart & Taylor, 1992). Contudo pouco ou mesmo nenhuma atenção tem sido dada a um conjunto mais amplo de crenças que pode ser mais relevante para fundamentar a discriminação contra os homossexuais, como a crença de que os grupos sociais podem compartilhar origem diferente da biologia, como por exemplo, a crença de que alguns grupos sociais podem ter origem divina, ou como produtos de disfunções psicológicas entre outras (Pereira, 2009). Outros exemplos desse conjunto de crenças são as teorias do senso comum baseadas na ideia de que a homossexualidade é resultante da prostração do indivíduo para resistir ao que se acredita serem tentações demoníacas, fraqueza moral e na crença de que seria um distúrbio psicológico (Pereira, Torres, Pereira & Falcão, 2011).

A importância das crenças sobre a natureza da homossexualidade, numa análise mais completa, deve ter em consideração o essencialismo no âmbito dos processos descritos por Moscovici (1976) e por Doise (1986) na caracterização que fazem das teorias do senso comum sobre a realidade social (Moscovici & Hewstone, 1983). Um exemplo prototípico do que Moscovici (1976) descreveu como “objetivação” é a essencialização, o autor explica como as pessoas naturalizam conceitos e relações científicas, transformando-as em conhecimentos de senso comum. Doise (1990) define as “representações sociais como princípios organizadores dos processos simbólicos que são derivados dos posicionamentos específicos dos indivíduos nas relações sociais” (Lacerda, Pereira & Camino, 2002, p.168).

Neste seguimento, os autores Doise, Clémence e Lorenzi-Cioldi (1993) sugeriram o Modelo da Análise Quantitativa das Representações Sociais, que avalia três aspetos das representações, tais como, a organização do campo representacional, os princípios organizadores das diferenças individuais e, por último, a ancoragem social dos princípios organizadores (Lacerda, Pereira & Camino, 2002). É neste sentido que as crenças essencialistas sobre a homossexualidade são melhor analisadas no âmbito das representações sociais sobre grupos sociais, pelo facto de serem princípios organizadores das crenças e explicações socialmente elaboradas sobre a natureza desses grupos (Pereira et al., 2011).

Relativamente ao preconceito contra homossexuais, o processo psicossocial subjacente a essa conceção baseia-se na hipótese de que as teorias e práticas científicas, quando transformadas em conhecimentos de senso comum sobre a homossexualidade, servem de fundamentação para a adoção de comportamentos discriminatórios contra homossexuais (Camino, 1998).

Nesta perspetiva, Lacerda, Pereira e Camino (2002) efetuaram um estudo no qual apresentaram uma lista de 15 frases que descreviam possíveis crenças amplamente compartilhadas no senso comum sobre a homossexualidade. Os resultados obtidos permitiram aos autores identificar cinco princípios organizadores das crenças sobre a homossexualidade: a) *Crenças Religiosas* – crença de que a homossexualidade é uma profunda e imutável predisposição para o pecado e para a desobediência ao que se julga serem as leis de Deus; b) *Crenças Ético-Morais* – crença de que a natureza da homossexualidade é caracterizada pela tendência das pessoas para violarem valores morais, incluindo o que se acredita ser o valor da decência, da moralidade e das boas maneiras, que são percebidos como fulcrais numa sociedade organizada em torno da noção de família tradicional; c) *Crenças psicológicas* – a crença de que a homossexualidade é uma doença de base psicológica e afetiva, relacionada com alguma situação traumática vivida na infância, como por exemplo abusos sexuais ou resoluções pouco satisfatórias de conflitos com as figuras parentais; d) *Crenças Biológicas* – a crença de que a homossexualidade tem base genética, ou seja, que os homossexuais têm uma essência de natureza genética, que é transmitida hereditariamente e que se manifesta em disfunções hormonais ou em qualquer cariz biológico em geral; e) *Crenças Psicossociais* – conjunto de crenças não-essencialistas assentes na ideia de que a homossexualidade tem base cultural e representa uma expressão normal da sexualidade humana. Os autores constataram também que o preconceito flagrante em relação aos homossexuais baseava-se na crença de uma suposta natureza ético-moral e religiosa da homossexualidade, enquanto que o

preconceito subtil relacionava-se com crenças na natureza biológica e psicológica, só a crença de natureza cultural da homossexualidade estava relacionada com atitudes igualitárias face aos heterossexuais. Por conseguinte, concluíram que as representações sociais sobre a natureza da homossexualidade podem cooperar para a manutenção das práticas sociais homofóbicas, pelo facto dessas crenças serem bastante irradiadas no pensamento de senso comum e são utilizadas para legitimar as políticas e ações sociais que são orientadas para os homossexuais (Lacerda, Pereira & Camino, 2002).

Muitas investigações têm analisado a relação entre as crenças sobre a natureza da homossexualidade e o preconceito contra homossexuais (Pereira, 2009). Um exemplo é o estudo de Landén e Innala (2002), realizado na Suécia, onde apresentaram que a crença na natureza psicológica estava aliada a atitudes negativas, enquanto que a crença na natureza biológica da homossexualidade estava correlacionada com atitudes mais positivas em relação aos homossexuais. Apesar de muitas investigações terem mostrado evidência empírica para a conceção de que as crenças essencialistas estão ligadas com as atitudes em relação aos homossexuais, a natureza correlacional dos estudos não possibilita certificar se as correlações demonstradas indicam que essas crenças influenciam o preconceito homofóbico (Pereira, 2009). Do ponto de vista conceptual, é necessário dar atenção que a investigação neste domínio tem-se limitado apenas ao estudo do papel da crença na natureza biológica da homossexualidade (e.g., Jayaratne et al., 2006), dando pouca atenção, ou mesmo nada, a crenças que talvez sejam mais importantes no preconceito contra os homossexuais (Pereira, 2009). Contudo, já começaram a aparecer estudos que têm levado em consideração as crenças amplamente difundidas no senso comum, as quais são pertinentes para a caracterização das representações sobre a natureza da homossexualidade, mais do que as crenças sobre uma essência biológica. Para tal, são exemplo os estudos de Hunsberger (1996) sobre o papel da adesão a religiões não cristãs na homofobia, os estudos de Lacerda, Pereira e Camino (2002), como já referenciados anteriormente, e ainda Pereira et al. (2011).

2.4. O Âmbito organizacional e o Preconceito Contra Homossexuais

Num mundo globalizado onde cada vez mais aumenta a diversidade cultural dos consumidores e da mão de obra, a consciencialização da existência da diversidade proporciona a inserção no meio organizacional de pessoas com diferentes culturas, raças, género, orientação sexual, classe social, nacionalidade, estilos, entre outras, possibilitando,

assim, o reconhecimento, compreensão e valorização das diferenças e semelhanças entre indivíduos. Porém, os efeitos da diversidade cultural no comportamento e na *performance* organizacional podem ser complexos o que leva a uma necessidade prioritária da compreensão desses efeitos (Siqueira & Zauli-Fellows, 2006).

No contexto da diversidade no ambiente de trabalho, devido ao heterossexismo e à homofobia presente neste, pode afirmar-se que um dos grupos mais marginalizados nas empresas são os homossexuais, levando a que estes, na maioria das vezes, não revelem a sua respetiva identidade, de modo a não serem prejudicados na carreira profissional (Siqueira & Zauli-Fellows, 2006). Na visão de Cox (2001), como característica dos grupos de trabalho, a diversidade impõe desafios e oportunidades que não existem em grupos de trabalho homogêneos. Este autor afirma que a palavra “diversidade” tem muitas interpretações, mas não tem o amplo sentido de significar qualquer diferença entre pessoas nem se limita a diferenças de género e raça, definindo, assim, a diversidade como sendo “a variedade de identidades sociais e culturais entre pessoas que vivem juntas no local ou no mercado de trabalho” (p. 3). Cox (2001) diz que é necessário “gerenciar a diversidade”, no caso específico da homossexualidade, uma das estratégias organizacionais utilizada passa pela implementação de um plano educacional anti-discriminação, com a finalidade de acabar, ou pelo menos possibilitar a diminuição da homofobia no ambiente de trabalho. No mundo do trabalho, tal como referiu Cox (2001), ressalta-se a necessidade de políticas e estratégias que possam pôr fim aos abusos cometidos contra os homossexuais no local de trabalho. Lucas e Kaplan (1994) recordam que as empresas não podem impor as crenças dos seus empregados, mas podem tentar ensinar um comportamento que seja distante de qualquer discriminação e adequado no ambiente de trabalho.

Em virtude disso, a luta contra a discriminação, o preconceito e a violência dirigida contra homossexuais vem tornando-se questão de destaque no que se refere à luta de mobilização por parte dos grupos homossexuais. O que se percebe é que as diretrizes de igualdade e proteção aos homossexuais constituem mais a exceção do que a regra propriamente dita (Ferreira, 2007). Argumenta-se que o preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho é reflexo da discriminação enfrentada por esses indivíduos na sociedade em geral que ainda vê a homossexualidade como anormal e desviante, e neste sentido fala-se em homofobia como termo utilizado e associado ao preconceito contra homossexuais (Ferreira, 2007). Nas empresas, usualmente, o homossexual vivencia várias experiências, tais como: a discriminação no processo de recrutamento e seleção, quando notam que o indivíduo

seja homossexual, ou o mesmo declare explicitamente a sua orientação sexual; a possível perda de emprego em virtude da orientação sexual; a probabilidade de perda de promoções e ascensão na carreira profissional; também as avaliações de desempenho baseiam-se fortemente num único traço do indivíduo, a identidade homossexual (Siqueira & Zauli-Fellows, 2006). Perante este panorama, lembrando o que afirmou Siqueira e Zauli-Fellows (2006), os indivíduos homossexuais, nas suas profissões, tendem a camuflar a sua orientação sexual, na tentativa de evitar discriminação e a barreira à progressão da carreira profissional. Um exemplo real citado por Esty, Griffin & Hirsch (1995) retrata um empregado da gasoleira Shell Oil, com uma antiguidade na empresa de dezanove anos, foi despedido ao ter sido descoberta a sua orientação sexual. Contudo, através de um processo pelo direito trabalhista contra a empresa, foi posteriormente indemnizado.

Neste sentido, perante estes acontecimentos existentes no meio organizacional, os homossexuais muitas vezes enfrentam um dilema, o de revelarem-se – fazer o que se chama de *coming out*, ou manterem-se reservados quanto à sua orientação – *in closeted* – acarretando desdobramentos físicos e emocionais. Esta é uma decisão delicada, que depende, sobretudo da postura que o indivíduo tem fora da organização, na sua vida familiar, entre amigos e na sua comunidade (Siqueira & Zauli-Fellows, 2006). Depende também da perceção do sujeito em verificar se o prejuízo é maior em revelar-se ou omitir a sua orientação, já que existem aspetos como: o medo do isolamento; a perda de oportunidades de promoção; a exclusão de redes de trabalho profissional; a intimidação e a violência, que contribuem para a manutenção do silêncio (Siqueira & Zauli-Fellows, 2006). Esta decisão tende a ter impacto na saúde psíquica e física do sujeito pelo facto de, se por um lado o sujeito se decidir revelar como homossexual, pode absorver todos os impactos de tal revelação, a nível emocional e profissional, por outro lado, o não se revelar pode vir a sofrer também consequências, ao nível mais emocional, como o facto de não se sentir inteiro, tendo sempre a necessidade de estar a ocultar algo (Siqueira & Zauli-Fellows, 2006).

Badgett (1997), considerando e analisando várias pesquisas efetuadas nos Estados Unidos, de acordo com os dados da General Social Survey e do Yanlkelovick Monitor, afirmou que o homossexual, quando comparado ao heterossexual com a mesma experiência, educação, profissão, estado civil e região de residência, recebe remuneração inferior, em média de 11% a 27% e ainda, como relata Mays & Cochran (2001), a probabilidade de ser alvo de agressões físicas ou verbais e até mesmo de ser demitido, é duas vezes maior (Siqueira & Zauli-Fellows, 2006). McNaught (1995) declara que geralmente as empresas

preferem que os indivíduos não revelem a sua orientação sexual, ou seja, preferem que um homossexual se mantenha *in closeted*, tal acontece, inclusive, em empresas com políticas contra a discriminação. É contraditório pensar-se que, por um lado, algumas organizações mostram-se suscetíveis à integração e aceitação dos homossexuais, desde que não sejam efeminados e nem saiam do que referem como padrão social mínimo pré-estabelecido, por outro lado, o colaborador homossexual teme que um possível *coming out*, tenha as suas consequências e a empresa não o proteja de atos discriminatórios (Siqueira et al., 2009). Siqueira e Zauli-Fellows (2006) citaram os vários dados de pesquisas efetuadas, tais como: a de Day e Schoenrade (2000) que, de acordo com várias pesquisas de opinião pública, mencionam que a grande maioria dos heterossexuais americanos relatam que não se sentem confortáveis com a ideia de trabalhar com homossexuais; a pesquisa efetuada pelo Nacional Defense Research Institute em 1993, na qual os indivíduos foram confrontados com a questão de trabalhar com homossexuais, aferiu que 27% disse preferir não trabalhar com homossexuais e 25% disse que teriam uma forte objeção em trabalhar em conjunto com homossexuais; a do Wall Street Journal, que de acordo com a pesquisa 66% de CEO's inquiridos mostraram-se relutantes em incluir um homossexual num comité de gerência; e ainda uma pesquisa a cidadãos de Kansas, estado Norte-Americano, descobriu que 47% dos inquiridos sentem que as suas crenças religiosas e morais entram fortemente em conflito com a homossexualidade.

Numa visão diferente, no artigo de Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010), a pesquisa qualitativa que efetuaram, os autores tiveram como principal objetivo analisar o humor como forma de manifestação da discriminação por orientação sexual no âmbito de trabalho, descobriram que o humor dos heterossexuais sobre os homossexuais, do sexo masculino, é explícito e supostamente legitimado pela sociedade como “engraçados”. Os autores identificam que os próprios homossexuais fazem piadas sobre si próprios, espelhando, pelo riso, o estigma social, sendo isto de alguma forma surpreendente. A partir de considerações teóricas sobre as funções sociais do humor a principal é a expressão de emoções positivas ou negativas, de forma suave ou dolorosa (Duarte & Paula, 2007; Grugulis, 2001; Moody, 1978; Wåhlin, 2001; Wood & Caldas, 2005). O foco da pesquisa de Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010) foi o uso da expressão destas emoções como instrumento de discriminação dos homossexuais no ambiente de trabalho, concluindo os autores que o humor – por meio de ironia, piadas e anedotas – naturaliza a homofobia e que este é usado como um subtil instrumento de controle da sexualidade. O estudo concluiu, assim, que existe a necessidade de

politização do humor, sendo uma possível forma de comunicação nas organizações, pois o humor cumpre, como parte das suas funções sociais, o papel de auxiliar dos processos sociais de paralisia e discriminação social (Irigaray, Saraiva & Carrieri, 2010).

Retomando a pesquisa de Siqueira et al. (2009), os principais resultados confirmaram que a homofobia é um problema presente tanto a um nível social como organizacional. No contexto organizacional averiguaram diferentes formas de violência moral, dirigidas a trabalhadores homossexuais por ações diretas ou disfarçadas de agressão. Winfield e Spielman (1995) ressaltam a importância do papel da área de Recursos Humanos nesta temática. Este departamento deve ter como uma das prioridades promover estratégias tendo sempre em vista a integração dos homossexuais no ambiente de trabalho, facilitando o processo, para alcançar melhores relações de trabalho, aumentar ou não diminuir a *performance* de membros da organização, produzir mensagens de apoio e reproduzir no ambiente externo, tendo em vista os seus colaboradores, uma imagem de responsabilidade social (Siqueira & Zauli-Fellows, 2006). Neste sentido, tal como refere Siqueira e Zauli-Fellows (2006) num contexto de incentivo à diversidade, mesmo as organizações sabendo que o tema da orientação sexual gera, frequentemente, desconforto entre indivíduos, estas têm de estar conscientes da necessidade de mudar este cenário rompendo com a resistência às diferenças. As empresas têm estratégias de incentivo ao respeito mútuo e à colaboração entre os seus empregados, o mesmo tem de acontecer independentemente da sua orientação sexual como também da raça, género, idade, etc., para que estes possam contribuir com o seu talento e as suas aptidões, para o fortalecimento da organização (Siqueira & Zauli-Fellows, 2006).

2.5. Objetivo do Presente Estudo:

Partindo do racional teórico desenvolvido anteriormente pretende-se, com o presente estudo, explorar o preconceito contra homossexuais no âmbito organizacional português, ou seja, no ambiente de relações laborais. Temos, como objetivo nesta investigação, de analisar se as crenças sobre a natureza da homossexualidade têm influência nas atitudes homofóbicas no contexto organizacional.

Para tal, foram abordadas duas dimensões do preconceito - a rejeição à proximidade e a expressão emocional, e também foi introduzida uma análise do papel das explicações da homossexualidade no preconceito contra homossexuais. De acordo com a tipologia demonstrada nos estudos de Pettigrew e Meertens (1995) sobre o racismo, utilizou-se a

expressão do preconceito nestas duas dimensões e quanto às explicações sobre a homossexualidade pretendeu-se confirmar a possibilidade de classificar as diversas explicações em cinco modelos explicativos da homossexualidade, o biológico, o psicológico, o religioso, o cultural e o ético-moral que já foram verificadas em investigações anteriores (Camino & Pereira, 2000; Greenberg & Bystry, 1982; Almeida & Crillanovick, 1999).

Neste sentido, espera-se que exista relação entre as crenças sobre a natureza da homossexualidade e o preconceito contra homossexuais. Espera-se, também, que existam evidências sobre o efeito das crenças ético-morais e religiosas, ou seja quanto maior a adesão a estas crenças maior será a rejeição à proximidade com homossexuais, menor serão as expressões de emoções positivas e, em oposição, maior serão as emoções negativas em relação aos homossexuais. Espera-se, contrariamente às crenças ético-morais e às religiosas, uma relação negativa entre as crenças culturais e as atitudes anti-*gay*, em que a maior adesão a este tipo de crenças promova menor preconceito, menos rejeição à proximidade, menos emoções negativas e mais expressão de emoções positivas. Por último, espera-se que exista uma relação entre o sexo e o preconceito, em que os homens evidenciem maior rejeição à proximidade, expressem emoções negativas e menos positivas em relação aos homossexuais.

3. Método

3.1. Participantes

Participaram no estudo 169 trabalhadores de empresas portuguesas que se identificaram como heterossexuais. Todos os inquiridos que entraram na amostra determinada indicaram ser heterossexuais. A idade dos participantes varia de 21 anos e 55 anos ($M = 32,80$, $DP = 8,29$). A maioria (68%) dos participantes é do sexo feminino, 57% são solteiros, 31% são casados e 12% outros. A maioria dos participantes (83,4%) tem um nível de escolaridade superior, 16% têm o secundário e apenas 0,6% têm o 9º ano de escolaridade. A antiguidade nas empresas varia entre 1 ano a 36 anos, a maior percentagem de inquiridos (22,5%) tem apenas 1 ano de antiguidade. Em relação ao quanto os participantes se identificam com a empresa onde trabalham, numa escala de 1 (Nada) a 7 (Muito), estes, na sua maioria assinalaram na escala, o item 5 (26,6%) e o item 6 (27,2%).

3.2. Medidas

Aplicou-se um questionário a funcionários de empresas portuguesas com intuito de perceber as atitudes relativamente a comportamentos sexuais. O questionário conteve indicadores sobre as características sócio-demográficas dos participantes (sexo, idade, orientação sexual, estado civil, antiguidade, cargo na empresa, nível de identificação com a empresa, religião e escolaridade). A variável dependente foi medida pela escala de rejeição à proximidade e pela escala de expressão de emoções (positivas e negativas); a variável independente foi medida através da escala de crenças sobre a natureza da homossexualidade.

3.2.1. Crenças acerca da natureza da Homossexualidade:

Lacerda, Pereira e Camino (2002), elaboraram e validaram a escala de crenças sobre a homossexualidade. Essa mesma escala foi validada em Portugal por Pereira, Monteiro e Camino (2009a) que utiliza os cinco tipos de crenças sobre a natureza da homossexualidade, também propostos por aqueles autores, ou seja: religiosos, biológicos, ético-morais, psicológicos e culturais. Esta escala contém 15 itens para medir os cinco tipos crenças sobre a natureza da homossexualidade, sendo três deles para cada uma das crenças descritas, assim: para as crenças religiosas (“02 - As causas da homossexualidade estão relacionadas com a falta de obediência à Palavra de Deus”, “05 - As causas da homossexualidade estão

relacionadas com a falta de fé religiosa característica de muitas sociedades” e “12 - As causas da homossexualidade estão relacionadas com a fraqueza espiritual para resistir às tentações”); para as crenças biológicas (“01 - As causas da homossexualidade estão relacionadas com disfunções hormonais”, “06 - As causas da homossexualidade estão relacionadas com problemas hereditários” e “09 - As causas da homossexualidade estão relacionadas com problemas de má formação no período de gestação”); para as crenças ético-morais (“03 - As causas da homossexualidade estão relacionadas com a falta de respeito pelas normas que regulam o comportamento sexual”, “13 - As causas da homossexualidade estão relacionadas com a falta de carácter” e “14 - As causas da homossexualidade estão relacionadas com a falta de valores morais do sujeito”); para as crenças psicológicas (“04 - As causas da homossexualidade estão relacionadas com abusos sexuais sofridos na infância”, “07 - A causa da homossexualidade é relacionada com a perversão do comportamento sexual normal” e “11 - As causas da homossexualidade estão relacionadas com a má resolução de conflitos com as figuras parentais”); para as crenças culturais (“08 - A causa da homossexualidade é a preferência da pessoa por essa orientação sexual” “10 - A causa da homossexualidade é o modo como se forma a identidade da pessoa, e “15 - A causa da homossexualidade está relacionada com as práticas culturais de cada sociedade”). A tarefa dos participantes passará por indicar o seu grau de concordância com cada item da escala, sendo que as respostas podiam variar de 1 (Discorda totalmente) a 7 (Concorda totalmente). Esta escala foi validada no estudo (Pereira, Monteiro & Camino 2009a). No presente estudo os cinco índices, um para cada tipo de crença, mostram uma consistência interna: religiosas ($\alpha = 0,89$); ético-morais ($\alpha = 0,88$); psicológicas ($\alpha = 0,79$); culturais ($\alpha = 0,49$); e biológicas ($\alpha = 0,78$).

3.2.2. *Preconceito:*

Para verificar a medida do preconceito relativamente a homossexuais utilizou-se a escala de rejeição a relações de proximidade com homossexuais, desenvolvida e validada por Lacerda, Pereira & Camino, (2002). Esta medida é uma adaptação da escala de rejeição à intimidade sugerida por Pettigrew e Meertens (1995) para medir uma das principais dimensões do racismo flagrante. A escala de rejeição a relações de proximidade com homossexuais, emerge, assim como uma adaptação da escala validada anteriormente. Pereira et al (2013) também utilizaram a mesma escala de medida, relativamente à oposição ao casamento civil e à adoção por famílias homoafectivas. Para o presente estudo, a escala de rejeição a relações de proximidade com homossexuais foi adaptada para o contexto organizacional. O objetivo passou por determinar em que medida se sentiria constrangido o

sujeito perante situações específica das relações laborais. O questionário, nesta medida, contemplava 12 itens e a tarefa dos participantes era indicar a medida de constrangimento em relação a cada uma das situações descritas nesses itens. Como exemplo: “01 - Ter na sua Empresa uma pessoa homossexual”, “04 - Ter na equipa de trabalho um (a) colega homossexual”, “07 - Ter um chefe homossexual”, “10 - Compartilhar com frequência a hora de almoço com um (a) colega homossexual”, “11 – Compartilhar o mesmo espaço de trabalho com um (a) colega homossexual”; “12 – Escolha das mesmas atividades facultadas pela empresa com um (a) colega homossexual.”. A tarefa dos participantes consistia em indicar em que medida se sentiriam constrangidos (1 = nada constrangido; 7 = muitíssimo constrangido) em relação a cada uma das situações descritas nos itens dessa escala. À semelhança do que foi efetuado na medida das crenças sobre a natureza da homossexualidade, recorreu-se a uma análise fatorial (método dos eixos principais) aos *scores* obtidos. Foi extraído apenas um fator (cargas fatoriais variaram de 0,70 a 0,96; autovalor = 9,56), explicando 79,7% de variabilidade nas respostas. A medida apresenta consistência interna ($\alpha = 0,97$) muito elevada, o que permite a construção de um índice de preconceito, onde os scores mais elevados obtidos indicam maior preconceito contra homossexuais.

3.2.3. Escala de Expressão Emocional:

Quanto à escala emocional esta foi baseada no estudo de Dijker (1987). A mesma avalia as dimensões emocionais envolvidas no preconceito. Pereira, Monteiro e Camino (2009a) validaram em Portugal uma lista com 10 emoções, sendo 5 positivas (aceitação, satisfação, admiração, respeito e amor) e 5 negativas (desprezo, raiva, tristeza, pena e nojo), onde os participantes indicam, numa escala variando de 1 (nunca) a 5 (muito frequentemente), a frequência com que sentem cada emoção em relação a homossexuais. Os *scores* obtidos foram submetidos a uma análise fatorial (método dos eixos principais), sendo extraídos apenas dois fatores. Posteriormente, construiu-se dois índices, um para cada tipo de emoção, os quais apresentaram consistência interna: emoções positivas ($\alpha = 0,83$); emoções negativas ($\alpha = 0,79$).

3.3. Procedimento

Os trabalhadores foram convidados a colaborar num estudo sobre comportamento sexual. Os participantes preencheram individualmente os questionários na empresa em que

trabalham, em formato papel/lápis e também foi recolhida a amostra via on-line, pelo software *Qualtrics*. Foi previamente ressaltada a informação de que os dados seriam confidenciais e seriam apenas utilizados para fins académicos, mantendo-se o anonimato dos participantes.

4. Resultados

Realizou-se a análise das relações entre as crenças sobre a natureza da homossexualidade e o preconceito contra os homossexuais, controlando o efeito das características sócio-demográficas. Para tal, através de regressões lineares múltiplas, foram calculadas três equações de regressão por bloco de variáveis. Regrediu-se as medidas do preconceito: rejeição à proximidade, emoções positivas e emoções negativas, pelas variáveis sócio-demográficas: sexo, idade, antiguidade na empresa, nível de escolaridade e identificação com a empresa, e pelas crenças: religiosas, ético-morais, biológicas, psicológicas e culturais.

Na primeira equação, regrediu-se a rejeição à proximidade no bloco das variáveis sócio-demográficas e no bloco das crenças. Na segunda equação regrediu-se as emoções positivas pelas variáveis sócio-demográficas e pelas crenças e, por último, regrediu-se as emoções negativas igualmente pelas variáveis sócio-demográficas e pelas crenças.

Os resultados mostraram que o coeficiente de regressão múltipla, obtido na primeira equação, é significativamente diferente de zero, $R = 0,70$, $F(10,158) = 15,40$, $p < 0,001$. Como podemos constatar na Tabela 1, o sexo prediz significativamente a rejeição à proximidade, isto é, os participantes do sexo masculino expressam mais rejeição à proximidade do que as mulheres; o efeito das crenças ético-morais é significativo e o efeito das crenças biológicas é apenas moderadamente significativo ($t = 1,79$, $p = 0,07$). Deste modo a maior adesão a este tipo de crenças implica maior preconceito, ou seja, tanto a adesão às crenças ético-morais quanto às crenças biológicas implicam mais rejeição à proximidade contra os homossexuais.

Na segunda equação regrediu-se as emoções positivas pelas variáveis sócio-demográficas e pelas crenças, o coeficiente de regressão é também diferente de zero, $R = 0,61$, $F(10,158) = 9,18$, $p < 0,001$. O efeito da variável sexo, nesta regressão, é significativo e o nível de escolaridade é significativo, os resultados mostram que as mulheres expressam mais emoções positivas do que os homens face aos homossexuais e que quanto maior o nível de escolaridade menor é a expressão de emoções positivas em relações aos homossexuais.

Por último, na terceira equação de regressão múltipla igualmente difere de zero, $R = 0,61$, $F(10, 158) = 9,56$, $p < 0,001$. Novamente o efeito do sexo é significativo, os homens expressam mais emoções negativas do que as mulheres. O efeito das crenças ético-morais é significativo, maior adesão a estas crenças implica maior expressão das emoções negativas.

Em contrapartida, podemos verificar que em todas as equações o efeito das crenças religiosas, psicológicas e culturais não são significativas, o mesmo acontece na regressão com as variáveis sócio-demográficas, como a idade, a antiguidade e a identificação com a empresa.

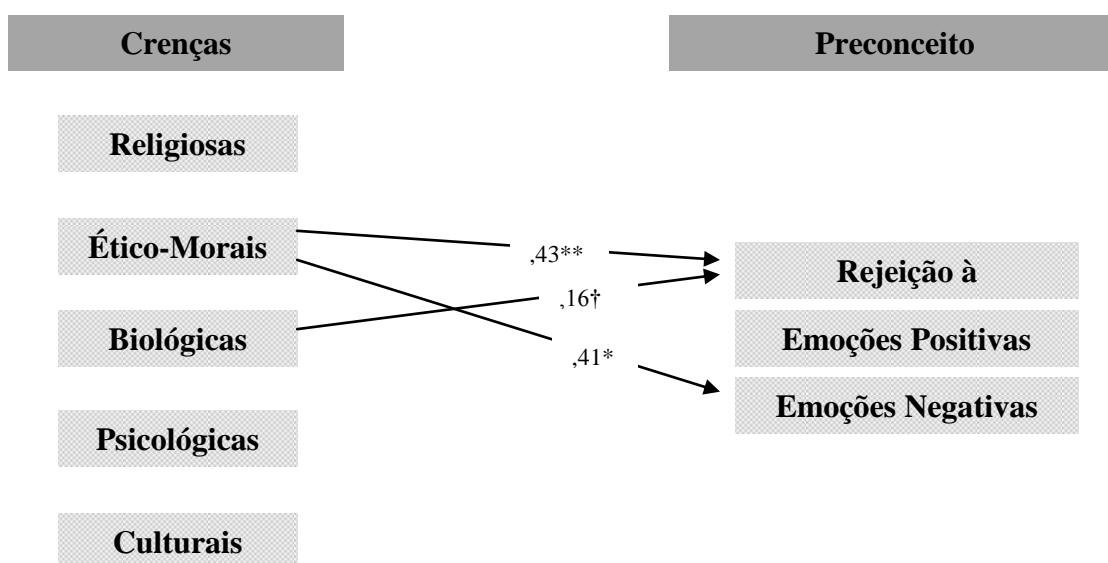
Tabela 1 - Coeficientes de regressão padronizados (betas) obtidos na análise dos preditores do preconceito contra homossexuais

Preditores	Preconceito		
	β Rejeição Proximidade	β Emoções Positivas	β Emoções Negativas
<i>Sócio-Demográficas</i>			
Sexo	-0,24***	0,31***	-0,14*
Idade	0,10	-0,03	-0,12
Antiguidade na empresa	-0,12	-0,17	0,06
Nível de escolaridade	0,11	-0,13*	-0,06
Identificação com a empresa	-0,02	-0,05	0,01
<i>Crenças</i>			
Religiosas	0,06	0,02	0,13
Ético-Morais	0,43**	-0,27	0,41*
Biológicas	0,16 †	-0,08	0,12
Psicológicas	0,02	-0,12	-0,05
Culturais	0,01	-0,04	0,02
R^2 Ajustado	0,46	0,33	0,34

Nota. Na variável sexo atribuímos os seguintes valores: 1 = masculino, 2 = feminino. A idade varia de 21 aos 55 anos. † $p < 0,09$, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Na Figura 1 podem ser visualizados, em síntese, os efeitos das crenças sobre a natureza da homossexualidade no preconceito. Podemos verificar relações positivas nas crenças ético-morais e biológicas com a expressão de rejeição à proximidade e das emoções negativas, e efeitos não significativos das crenças religiosas, psicológicas e culturais (descrição detalhada dos resultados Tabela1).

Figura 1. Coeficientes de regressão padronizados obtidos na análise das relações entre as crenças sobre a homossexualidade e o preconceito.



Nota. Os valores apresentados são coeficientes de regressão padronizados. † $p < 0,09$, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

5. Discussão

O presente estudo analisa o preconceito contra homossexuais no âmbito organizacional, tendo em conta os seguintes aspetos: a rejeição à proximidade e a expressão de emoções positivas e negativas, investigando-se a relação entre as crenças sobre a natureza da homossexualidade e o preconceito. Os resultados obtidos evidenciam, em síntese, a relação existente entre a adesão às crenças sobre a natureza da homossexualidade com a expressão do preconceito contra os homossexuais, neste contexto.

Os resultados mostram que as crenças sobre a homossexualidade baseadas em conceitos ético-morais (e.g. tendência para o ataque a valores que sustentam o *status quo*) e marginalmente em conceitos biológicos (e.g. distúrbios de natureza fisiológica, hormonal ou gestacional) estão positivamente relacionadas com o preconceito. Por outro lado, nenhum efeito foi verificado envolvendo o preconceito com as crenças religiosas, psicológicas e culturais.

Especificamente, no presente estudo, os resultados obtidos revelam que os trabalhadores com uma maior adesão a crenças ético-morais têm maior rejeição à proximidade com homossexuais e expressam mais emoções negativas. A relação entre as crenças da natureza ético-moral da homossexualidade e o preconceito vêm confirmar os resultados de investigações anteriores, mostrando que crenças desta natureza estão na base de atitudes anti-gays (Lacerda, Pereira & Camino, 2002; Pereira et al., 2013). Estes trabalhadores expressam maior rejeição a relações de proximidade e sentem mais emoções negativas e menos positivas em relação aos homossexuais que, seguindo a tipologia desenvolvida por Pettigrew e Meertens (1995), e consoante os estudos já realizados por Lacerda, Pereira e Camino (2002) e Pereira et al. (2011, 2013), enquadra-se na tipologia de preconceituosos flagrantes. No contexto organizacional, podemos descrever este grupo de participantes como aqueles que utilizam o discurso de que se sentem mal ou pouco à vontade em relação a trabalhar e conviver com homossexuais e não concordam com a prática de relações sexuais com pessoas do mesmo sexo, associando-a à falta de carácter, de respeito e de valores morais (Pereira, 2009; Pereira et al. 2013).

Perante a relação marginalmente significativa das crenças de natureza biológica com a rejeição à proximidade com homossexuais, temos resultado que não apresenta coerência com algumas investigações já efetuadas sobre as crenças biológicas e a atitude anti-gay. Nos

estudos de Haslam e Levy (2006) e também de Jayaratne et al. (2006), revelou-se que as crenças essencialistas de base biológica e o papel das crenças no modelo genérico, respetivamente, relacionam-se negativamente com as atitudes anti-gay. Na investigação de Lacerda, Pereira e Camino (2002), essas crenças relacionam-se negativamente com o preconceito flagrante, mas ancoraram o preconceito subtil, ou seja, pouca rejeição à intimidade com homossexuais, apresentam uma quantidade baixa de emoções negativas e negam a expressão de emoções positivas. Tendo em conta estas investigações anteriores, em determinados contextos a adesão a crenças biológicas pode promover atitudes positivas em relação aos homossexuais (Pereira et al., 2013), as pessoas tendem a representar a homossexualidade com base em crenças biológicas e que estas crenças estão correlacionadas com atitudes mais benéficas em relação aos homossexuais (Pereira, 2009). Porém, no estudo recente de Pereira et al. (2013), não foi encontrada relação significativa com as crenças biológicas, os autores justificam que em certos contextos esta relação pode não existir e que não existe evidência empírica sobre quais os contextos em que tal ocorre. No presente estudo, os resultados levam-nos a concluir que, no contexto organizacional, existe relação entre as crenças biológicas e a expressão do preconceito, no sentido em que os trabalhadores que aderem a crenças biológicas podem ter uma tendência a expressar uma rejeição à proximidade em relação aos homossexuais.

Relativamente às crenças religiosas os resultados deste estudo não são coerentes com o conjunto de pesquisas já efetuadas, pelo facto de não ter sido encontrado efeito significativo desta crença no preconceito. Todavia, vários autores mostraram o papel fundamental das crenças religiosas nas atitudes anti-homossexuais (Lacerda, Pereira & Camino, 2002; Pereira et al., 2011; Wilkinson & Roys, 2005). Na análise do efeito das crenças psicológicas, identifica-se a ausência de relação significativa com o preconceito, não corroborando com os estudos que têm vindo a ser referenciados (Lacerda, Pereira & Camino, 2002; Pereira et al., 2011, 2013). Lacerda, Pereira e Camino (2002) mostram que os indivíduos que consideram a natureza da homossexualidade a partir de explicações psicológicas são identificados como preconceituosos subtis, os indivíduos colocam-se contra posicionamentos explícitos de preconceito mas colaboram com a manutenção de uma representação social do homossexual como portador de uma possível doença, biológica ou psicológica, que é necessário ser curada. Também nos estudos de Pereira et al. (2013) evidencia-se o efeito das crenças psicológicas, corroborando com a ideia de que mesmo as explicações que são baseadas em modelos teóricos elaborados no domínio científico, quando modificado para o senso comum, podem

vir a contribuir para os processos de exclusão social. No que concerne às crenças de natureza cultural não foram encontrados efeitos significativos, logo, não corrobora com as investigações neste domínio, que comprovam a existência de relações negativas entre estas crenças (Camino & Pereira, 2000; Lacerda, Pereira & Camino, 2002; Pereira et al., 2013). Também os estudos de Haslam e Levy (2006) verificaram relações negativas entre a crença de que a homossexualidade é histórica e culturalmente construída com as atitudes anti-*gay*. No entanto, no estudo de Pereira et al. (2011), onde se analisa o papel das crenças em contexto genuinamente religioso, a adesão a crenças culturais não foi suficientemente forte para gerar um grupo de não-preconceituosos, ao contrário do que acontece nos estudos de Lacerda, Pereira & Camino, (2002) e Pereira et al. (2013), onde a adesão a estas crenças é elevada, fundamentando a formação de grupos não-preconceituosos completamente opostos aos preconceituosos subtis e flagrantes. Esta visão, quando associada à conceção de que a orientação sexual é social e culturalmente construída (Camino, 1998), aliou-se, nas últimas décadas, a vários movimentos sociais em prol dos direitos humanos e, possivelmente, a crença nessa possibilidade é a base de atitudes menos preconceituosas e de apoio às políticas anti-discriminatórias contra homossexuais (Pereira et al., 2011).

Quanto à influência do sexo, analisado nas três equações anteriormente apresentadas, os homens, em relação às mulheres, apresentam maiores índices de preconceito – maior rejeição à proximidade e negação de expressões positivas em relação aos homossexuais, enquanto que as mulheres apresentam maior expressão de emoções positivas comparativamente aos homens. Assim, tal vem corroborar com as pesquisas que mostram que as mulheres apresentam níveis de preconceitos inferiores aos dos homens (Brandyberry & MacNair, 1996; Hogan & Rentz, 1996; Lacerda, Pereira & Camino, 2002).

O sexo desempenha um papel peculiar na construção de uma representação preconceituosa dos homossexuais, tal como mostrou um estudo realizado por Kempf e Kasser (1996), onde os estudantes universitários foram menos preconceituosos em relação à homossexualidade feminina. No entanto, um estudo de Camino e Pereira (2000) sobre a atitude dos professores de psicologia perante a aceitação ou não da Revolução 001/99 do Conselho Federal de Psicologia, apresenta resultados opostos àqueles, confirmando a influência da abordagem teórica adotada pelas pessoas sobre processos de exclusão social (Camino, 1998), uma vez que as professoras, da área clínica, manifestaram uma atitude negativa perante esta Revolução. Também no estudo de Pereira, Monteiro e Camino (2009a) sobre normas sociais e preconceito contra homossexuais, é relevante o efeito do sexo, em que

as mulheres apresentam menor nível de preconceito contra homossexuais. Os autores afirmaram que este efeito tem sido explicado com base: na concepção de que homens e mulheres têm crenças diferentes sobre o papel de género (Whitley, 2001); no facto de as mulheres interiorizarem mais rapidamente padrões normativos sobre as normas do papel sexual (Wood, Christensen, Hebl, & Rothegeber, 1997); e, ainda, no facto das mulheres terem maior motivação interna para responder sem preconceito do que os homens (Ratcliff, Lassiter, Markman e Snyder, 2006).

Na análise da relação do preconceito com as variáveis sócio-demográficas, encontrou-se efeito do sexo, anteriormente referido, como também a influência do nível de escolaridade. Os resultados mostraram que o nível de escolaridade está negativamente associado à expressão de emoções positivas, demonstrando que quanto maior o nível de escolaridade menor será a expressão de emoções positivas em relação aos homossexuais. Nas investigações sobre a temática das representações sociais, das crenças e do preconceito, que têm vindo a ser analisadas ao longo do estudo, não foi considerada a variável nível de escolaridade (Lacerda, Pereira & Camino, 2002; Pereira, 2009; Pereira et al, 2011, 2013). Todavia, no presente estudo, achamos que a influência do nível de escolaridade seria relevante, tendo como perspectiva que quanto menor o nível de escolaridade maior seria a expressão do preconceito. Num estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género, os autores Costa, Pereira, Oliveira e Nogueira (2010) referem que num relatório relativo à situação social na União Europeia (European Union Agency for Fundamental Rights, 2009), os resultados do questionário do Eurobarómetro identificaram que, em relação à questão sobre como os inquiridos se sentiriam se tivessem uma pessoa homossexual como vizinho, em média as pessoas com menores níveis de escolaridade posicionam-se de forma mais negativa face à questão. Apesar disso, tal não correspondeu aos resultados identificados no presente estudo, visto que os inquiridos com menor níveis de escolaridade apresentam maior expressão de emoções positivas em relação aos homossexuais e não se verificou nenhum resultado significativo em relação à rejeição com a proximidade nem com a expressão de emoções negativas. Relativamente às restantes variáveis sócio-demográficas, antiguidade na empresa e identificação com a empresa, que achamos pertinente neste âmbito, não foram encontrados efeitos destas no preconceito, nesta amostra.

Em síntese, os resultados apresentados sustentam empiricamente a ideia de que as crenças que os indivíduos têm sobre as explicações da natureza da homossexualidade, estabelecem relação com o preconceito contra o grupo minoritário (Lacerda, Pereira &

Camino, 2002). O estudo demonstrou que as crenças sobre a natureza da homossexualidade, analisadas num contexto de relações interpessoais e intergrupais laborais, podem ser um fator preponderante na determinação das tensões entre as pessoas, nomeadamente o preconceito. Neste sentido, as pessoas com crenças ético-morais e também biológicas proporcionam mais tensões, o que acontece também mais nos homens do que nas mulheres. Visto isto, é necessário criar estratégias nas organizações, que tenham como objetivo principal a prevenção ou a redução do preconceito nas relações laborais.

Tal como declaram Siqueira et al. (2009), a homofobia é um problema presente a nível organizacional e, neste contexto, averiguaram-se diferentes formas de preconceito e discriminação, pela violência moral ou mesmo por ações diretas ou disfarçadas de agressão dirigida a trabalhadores homossexuais. Neste sentido, para evitar estas atitudes anti-gay e pelo medo das consequências ao nível profissional, os homossexuais preferem manter-se *in closeted* (Siqueira et al., 2009). Tendo em conta todas estas dificuldades que os homossexuais passam, ao nível organizacional, tanto os que se revelam como os que se mantêm *in closeted*, em ambas as situações os homossexuais sofrem física e psicologicamente (Siqueira & Zauli-Fellows, 2006). É necessário criar dentro das empresas estratégias e práticas que intervenham para acabar, ou diminuir, com o preconceito sobre a orientação sexual entre os colaboradores. É necessário mudar, ou pelo menos adaptar os colaboradores heterossexuais, intervindo principalmente naqueles com crenças ético-morais, pois tendo em conta o que indicam os nossos resultados – existência de relação entre a adesão a estas crenças e a rejeição à proximidade com homossexuais e à expressão de emoções negativas – criam-se, possivelmente, meios para uma melhor relação laboral. Será vantajoso não só para os trabalhadores mas, principalmente para a organização, promover o bem-estar organizacional e uma boa relação entre colaboradores, tornando-se importante para que haja maior produtividade e sucesso organizacional, mesmo sendo eles de orientações sexuais diferentes. Não contratar, não promover e não apoiar um trabalhador homossexual é um erro fundamental no meio empresarial, pelo contrário é necessário integrar, aceitar e facilitar para que estes se sintam bem, o que leva a uma maior *performance*. As organizações precisam de “gerenciar a diversidade” para assim saírem mais fortalecidas (Siqueira & Zauli-Fellows, 2006).

Embora a investigação efetuada ofereça evidências empíricas suficientemente fortes para a sustentação da hipótese que as crenças sobre a homossexualidade podem estar relacionadas ou representar um dos fatores de influência do preconceito no âmbito

organizacional, o estudo realizado não está isento de limitações. Primeiramente, os resultados que foram encontrados não devem ser vistos como tendências gerais ocorridas nas empresas portuguesas, uma vez que este estudo tem uma pequena amostra de trabalhadores apenas da zona de Lisboa e Coimbra, não sendo esta representativa da população trabalhadora, em contexto organizacional, em Portugal. Outra limitação remete-se ao facto da natureza correlacional do estudo, o que não permite afirmar que o processo ocorre neste sentido ou no sentido inverso, não sendo possível inferir relações de causalidade. Perante as limitações encontradas e levantando algumas ideias, sugere-se que as futuras investigações deverão aumentar a amostra tornando-a, assim, mais representativa dos trabalhadores de várias empresas portuguesas e locais do país. Este aumento da amostra também poderá possibilitar a validação da escala criada neste estudo, de rejeição à proximidade para um contexto organizacional, explorando, desta forma, em maior escala a relação das crenças sobre a homossexualidade e o preconceito em relações laborais. Sugere-se, também, uma amostra mais equilibrada em relação ao sexo, ou seja, que se tente ter o mesmo número de homens que mulheres, já que neste estudo a maioria eram mulheres e, ao equilibrar a amostra, é possível que o sexo masculino seja mais representativo. Em futuras investigações seria ainda interessante perceber que efeito teria se fosse adicionado a este estudo uma variável comportamental – como por exemplo a discriminação, tal como é efetuado nos estudos de Pereira et al. (2013), percecionando como estes três conceitos – crenças, preconceito e discriminação, se relacionam num âmbito organizacional.

6. Referências

- Abrams, D. & Hogg, M. (1990). *Social identity theory: Constructive and critical advanced*. New York: Harvester-Wheatsheaf.
- Adorno, T. W., Frenkel-Brunswik, E, Levinson, D. & Sanford, R. N. (1950). *The authoritarian personality*, Nova Iorque, Harper & Row.
- Allen, C. (1953). The homossexual. *Medical World*, 78, 144-148.
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading: Addison-Wesley.
- Almeida, L. M. & Crillanovick, Q. (1999). A cidadania e os direitos humanos de gays, lésbicas e travestis no Brasil. Em D. D. Oliveira, R. B. Lima, S. A. Santos & T. L. D. Tosta (Orgs.), *50 anos depois: Relações raciais e grupos socialmente segregados* (pp. 167-183). Goiânia: MNDH.
- American Psychological Association (1991). Minutes of the Council of Representatives. *American Psychologist*, 46, 973-974.
- American Psychological Association (1975). Minutes of the Council of Representatives. *American Psychologist*, 30, 620-651.
- 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.
- Badinter, E. (1993). *XY: Sobre a identidade masculina*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Barchifontaine, C. P. (1999). Ética e homossexualidade. *Mandrágora*, 5, 23-25.
- Billig, M. (1991). *Ideology and opinions: Studies in rhetorical psychology*. London: Sage.
- Billig, M. (1985). Prejudice, categorization and particularization: From a perceptual to a rhetorical approach. *European Journal of Social Psychology*, 15, 79-103.
- Brandyberry, L. J. & MacNair, R. R. (1996). The content and function of attitudes toward AIDS. *Journal of College Student Development*, 37, 335-346.
- Bremmer, J. (1995). Pederastia grega e homossexualismo moderno. In J. Bremmer (Ed.), *De Safo a Sade: momentos na história da sexualidade* (Vol. 11-26). Campinas: Papirus.
- Brown, P. (1990). *Corpo e sociedade: O homem, a mulher e a renúncia sexual no início do cristianismo*. Rio de Janeiro: Zahar.

- Bruner, J., & Tagiuri, R. (1954). The perception of people. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), *Handbook of Social Psychology* (Vol. 2, pp. 634-654). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Bullough, V. L. (1974). Homosexuality and the medical model. *Journal of Homosexuality*, 1, 99-110.
- Camino, L. & Pereira, C. (2000). O papel da Psicologia na construção dos direitos humanos: Análise das teorias e práticas psicológicas na discriminação do homossexualismo. *Perfil*, 13, 49-69.
- Camino, L. (1998). Direitos humanos e psicologia. Em Comissão de Direitos Humanos do Conselho Federal de Psicologia (Org.), *Psicologia, ética e direitos humanos* (pp. 39-63). Brasília: CFP.
- Camino, L. (1996). Uma abordagem psicossociológica no estudo do comportamento político. *Psicologia e Sociedade*, 8, 16-42.
- Cantonné, J. P. (1994). *A sexualidade, ontem e hoje*. São Paulo: Cortez.
- Costa, C. G., Pereira, M., de Oliveira, J. M., & Nogueira, C. (2010). Imagens sociais das pessoas LGBT. *Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de gênero*. Lisboa.
- Costa, J. F. (1995). *A face e o verso: Estudos sobre o homoerotismo II*. São Paulo: Escuta.
- Costa, J. F. (1994). *A ética e o espelho da cultura*. Rio de Janeiro: Rocco.
- Costa, J. F. (1992). *A inocência e o vício: Estudos sobre o homeerotismo*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará.
- Cox Jr, T. (2001). *Creating the multicultural organization: A strategy for capturing the power of diversity*. Jossey-Bass.
- Croteau, J. M. (1996). Research on the work experiences of lesbian, gay, and bisexual people: An integrative review of methodology and findings. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 195-209.
- Croteau, J. M., & Hedstrom, S. M. (1993). Integrating commonality and difference: The key to career counseling with lesbian women and gay men. *The Career Development Quarterly*, 41(3), 201-209.
- Day, N. E., & Schoenrade, P. (2000). The relationship among reported disclosure of sexual orientation, anti-discrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees. *Personnel review*, 29(3), 346-363.

- Deschamps, J. C. (1982). Social identity and relations of power between groups. Em H. Tajfel (Org.), *Social identity and intergroup relations* (pp. 85-98). Cambridge: Cambridge University.
- Dijker, A. J. M. (1987). Emotional reactions to ethnic minorities. *European Journal of Social Psychology*, 17, 305-325
- Doise, W. (1991). Las relaciones entre grupos. Em S. Moscovici (Org.), *Psicologia social* (Vol. 1, pp. 307-332). Barcelona: Paidós.
- Doise, W. (1990). Les représentations sociales. Em R. Ghiglione, C. Bonnet & J. F. Richard (Orgs.). *Traité de psychologie cognitive 3: Cognition, représentation, communication* (pp. 111-174). Paris: Dunod.
- Doise, W. (1986). Les représentations sociales: Définition d'un concept. Em W. Doise & A. Palmonari (Orgs.). *L'étude des représentations sociales* (pp. 82-95). Paris: Delachaux et Niestlé.
- Doise, W. (1982). *L'explication en psychologie sociale*. Paris: PUF.
- Doise, W. (1976). *L'articulation psychosociologique et les relations entre groupes*. Bruxelles: De Boeck.
- Doise, W., Clémence, A. & Lorenzi-Cioldi, F. (1993). *The quantitative analysis of social representations*. Hempel Hempstead: Harvester Wheatsheaf.
- Dollard, J., Doob, L., Miller, N. Mowrer, O. & Sears, R. (1939). *Frustration and aggression*. New York: Yale University Press.
- Dorai, M. & Deschamps, J. C. (1990). Adresse-t-on les mêmes stéréotypes aux enfants et aux adultes de même groupe ethnique? *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 3, 575-590.
- Dovidio, J. F., Mann, J. A. & Gaertner, S. L. (1989). Resistance to affirmative action: The implications of aversive racism. Em F. A. Blanchard & F. J. Crosby (Orgs.), *Affirmative action in perspective* (pp. 83-102). New York: Springer-Verlag.
- Duarte, S., & Paula, L. (2007, setembro). O humor no ambiente de trabalho: um estudo epistemológico. *Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 31.
- Duckitt, J. (1992) Psychology and Prejudice: A Historical Analysis and Integrative Framework. *American Psychologist*, 47, 1182-1193.
- Elliott, J. E. (1993). Career development with lesbian and gay clients. *The Career Development Quarterly*, 41(3), 210-226.

- Ellis, L., & Ames, M. A. (1987). Neurohormonal functioning and sexual orientation: A theory of homosexuality-heterosexuality. *Psychological Bulletin*, 101(2), 233-258.
- Esty, K., Griffin, R., & Hirsch, M. S. (1995). *A manager's guide to solving problems and turning diversity into a competitive advantage: Workplace diversity*.
- Etringer, B. D., Hillerbrand, E., & Hetherington, C. (1990). The influence of sexual orientation on career decision-making: a research note. *Journal of Homosexuality*, 19(4), 103-133.
- European Union Agency for Fundamental Rights (2009). Homophobia and Discrimination on grounds of Sexual Orientation and Gender Identity in EU Member States. Part II – The Social Situation. Viena: FRA – European Union Agency for Fundamental Rights.
- Ferreira, R. C. (2007). O gay no ambiente de trabalho: uma análise dos efeitos em ser gay nas organizações contemporâneas. Unpublished Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Fone, B. (2000). *Homophobia: A History*. New York: Metropolitan books.
- Foucault, M. (1984). *A história da sexualidade II: O uso dos prazeres*. Rio de Janeiro: Graal.
- Freud, S. (1935/1951). A letter from Freud (April 9, 1935). *American Journal of Psychiatry*, 107, 163-169.
- Freud, S. (1905/1972). Três ensaios sobre a teoria da sexualidade (J. Salomão, Trad.). Em J. Salomão (Org.), *Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud* (Vol. 7, pp. 123–250). Rio de Janeiro: Imago.
- Greenberg, D. F., & Bystryn, M. (1982). Christian intolerance of homosexuality. *American Journal of Sociology*, 88, 515-548.
- Grugulis, I. (2001, July). Nothing serious? Candidates' use of humour in management training: expressing and containing resistance. *Proceedings of Critical Management Studies Conference*, Manchester, United Kingdom, 2.
- Hamilton, D. L. (1979). A cognitive-attributional analysis of stereotyping. Em L. Berkowitz (Org.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 12, pp. 53-84). New York: Academic Press.
- Haslam, N., & Levy, S. R. (2006). Essentialist beliefs about homosexuality: Structure and implications for prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(4), 471-485
- Haslam, N., Bastian, B., & Bissett, M. (2004). Essentialist beliefs about personality and their implications. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(12), 1661-1673.

- Haslam, N., Rothschild, L., & Ernst, D. (2000). Essentialist beliefs about social categories. *British Journal of Social Psychology, 39*(1), 113-127.
- Hegarty, P., & Pratto, F. (2001). Sexual orientation beliefs: Their relationship to antigay attitudes and biological determinist arguments. *Journal of Homosexuality, 41*(1), 121-135.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Herek, G. M., Kimmel, D. C., Amaro, H., & Melton, G. B. (1991). Avoiding heterosexist bias in psychological research. *American Psychologist, 46*, 957-963.
- Hetherington, C., & Orzek, A. (1989). Career counseling and life planning with lesbian women. *Journal of Counseling & Development, 68*(1), 52-57.
- Hetherington, C., Hillerbrand, E., & Etringer, B. D. (1989). Career counseling with gay men: Issues and recommendations for research. *Journal of Counseling & Development, 67*(8), 452-454.
- Hewstone, M. (1990). The ultimate attribution error? A review of the literature on intergroup causal attribution. *European Journal of Social Psychology, 20*, 311-335.
- Hewstone, M. (1989). *Causal attribution: From cognitive processes to collective beliefs*. Oxford: Blackwell.
- Hogan, T. & Rentz, A. (1996). Homophobia in the academy. *Journal of College Student Development, 37*, 309-314.
- Hogg, M. & Abrams, D. (1988). *Social identification: A social psychology of inter group relations and group processes*. London: Routledge.
- Hovland, C. I. & Sears, R. R. (1940). Minor studies in aggression VI: Correlation of lynching with economic indices. *Journal of Personality, 9*, 301-310.
- Hunsberger, B. (1996). Religious fundamentalism, right-wing authoritarianism and hostility toward homosexuals in non-Christian religious groups. *International Journal for the Psychology of Religion, 6*, 39-49.
- Ichheiser, G. (1949). Misunderstandings in human relations: a study in false social perception. *The American Journal of Sociology, 55*, 1-69.
- 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.

- Jayarathne, T. E., Ybarra, O., Sheldon, J. P., Brown, T. N., Feldbaum, M., & Pfeffer, C. A., (2006). White americans' genetic lay theories of race differences and sexual orientation: their relationship with prejudice toward blacks, and gay men and lesbians. *Group Processes & Intergroup Relations*, 9(1), 77-94.
- Jones, J. M. (1972). *Prejudice and racism*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Keller, J. (2005). In genes we trust: The biological component of psychological essentialism and its relationship to mechanisms of motivated social cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 686-702.
- Kemph, B. T. & Kasser, T. (1996). Effects of sexual orientation of inter viewer on expressed attitudes toward male homosexuality. *Journal of Social Psychology*, 136, 401-403.
- Küng, H. (1999). *Os grandes pensadores do cristianismo*. Lisboa: Presença.
- Lacerda, M., Pereira, C., & Camino, L. (2002). Um estudo sobre as formas de preconceito contra homossexuais na perspectiva das representações sociais. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(1), 165-178.
- Landén, M., & Innala, S. (2002). The effect of a biological explanation on attitudes towards homosexual persons. A Swedish national sample study. *Nordic Journal of Psychiatry*, 56, 181-186.
- Leyens, J.-P., Paladino, P. M., Rodriguez-Torres, R., Vaes, J., Demoulin, S., & Rodriguez-Perez, A., (2000). The emotional side of prejudice: The attribution of secondary emotions to ingroups and outgroups. *Personality and Social Psychology Review*, 4(2), 186-197.
- Liebert, R. S. (1989). A história da homossexualidade masculina da Grécia antiga até a Renascença: Implicações para a teoria psicanalítica. Em G. I. Fogel, F. M. Lane & R. S. Liebert (Orgs.), *Psicologia masculina: Novas perspectivas psicanalíticas* (pp. 161-188). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Lucas, J. H., & Kaplan, M. G. (1994). Unlocking the Corporate Closet. *Training and Development*, 48(1), 34-38.
- Mays, V., & Cochran, S. (2001). Mental health correlates of perceived discrimination among lesbian, gay, and bisexual adults in the United States. *American Journal of Public Health*, 91(11), 1869-1876.
- McNaught, B. (1995). *Gay issues in the workplace*. Macmillan.
- Medin, D., & Ortony, A. (1989). Psychological essentialism. In S. Vosniadou & A. Ortony (Eds.), *Similarity and analogical reasoning* (pp.179-195). New York: Cambridge Academic Press

- Meertens, R. & Pettigrew, T. (1999). Será o racismo sutil mesmo racismo? Em J. Vala (Org.), *Novos racismos: Perspectivas comparativas* (pp. 11-29). Oeiras: Celta.
- Mondimore, F. M. (1996). *A natural history of homosexuality*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Monteiro, M. B. (2000). Conflitos e negociação entre grupos. In J. Vala & M. B. Monteiro (Eds.), *Psicologia Social* (pp. 411-450). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Moody, R. (1978). *Cura pelo poder do riso*. Rio de Janeiro: Nórdica.
- Morgan, K. S., & Brown, L. S. (1991). Lesbian career development, work behavior, and vocational counseling. *The Counseling Psychologist*, 19(2), 273-291.
- Morici, S. (1998). Homossexualidade: Um lugar na história da intolerância social, um lugar na clínica. Em R. B. Granã (Org.), *Homossexualidade: Formulações psicanalíticas atuais* (pp. 147-171). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Morin, S. F. (1978). Psychology and the gay community: An overview. *Journal of Social Issues*, 34, 1-6.
- Morin, S. F. (1977). Heterosexual bias in psychological research on lesbianism and male homosexuality. *American Psychologist*, 32, 629-637.
- Moscovici, S. (1976). *La psychanalyse, son image et son public*. Paris: PUF.
- Moscovici, S. & Péres, J. (1999). A extraordinária resistência das minorias à pressão das maiorias: O caso dos ciganos. Em J. Vala (Org.), *Novos racismos: Perspectivas comparativas* (pp. 103-119). Oeiras: Celta.
- Moscovici, S., & Hewstone, M. (1983). Social representations and social explanations: From the “naive” to the “amateur” scientist. In M. Hewstone (Ed.), *Attribution Theory: Social and Functional Extensions* (pp. 98-125). Oxford: Blackwell.
- Murphy, G. L., & Medin, D. L. (1985). The role of theories in conceptual coherence. *Psychological Review*, 92(3), 289-316.
- Oakes, P. J., Haslem, S. A. & Turner, J. C. (1994). *Stereotyping and social reality*. Oxford: Blackwell.
- Pedersen, A. & Walker, I. (1997). Prejudice against Australian Aborigines: Old fashioned and modern forms. *European Journal of Social Psychology*, 27, 561-587.
- Pereira, A. (2009). *Normas sociais, crenças sobre a natureza da homossexualidade e preconceito contra os homossexuais*. Unpublished Tese de Doutoramento, ISCTE, Lisboa.

- Pereira, A., Monteiro, M. B., & Camino, L. (2009a). Estudo da Validação das Escalas de Crenças sobre a Natureza da Homossexualidade e de Preconceito Contra Homossexuais. *Laboratório de Psicologia, 7*, 21-32.
- Pereira, C. & Camino, L. (2002). Representações sociais, envolvimento nos direitos humanos e ideologia política em universitários de João Pessoa. (material não-publicado).
- Pereira, C., Torres, A. R. R., & Almeida, S. T. (2003). Um estudo do preconceito na perspectiva das representações sociais: análise da influência de um discurso justificador da discriminação no preconceito racial. *Psicologia: reflexão e crítica, 16*(1), 95-107.
- Pereira, C., Torres, A. R. R., Pereira, A., & Falcão, L. (2011). Preconceito contra homossexuais e representações sociais da homossexualidade em seminaristas católicos e evangélicos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 27*, 73-82.
- Pereira, C., Torres, A. R. R., Pereira, A., Falcão, L., & Pereira, A. (2013). O papel de representações sociais sobre a natureza da homossexualidade na oposição ao casamento civil e à adoção por parte de famílias homoafetivas. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 29*, 79-89.
- 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.
- Pereira, C., Vala, J., & Leyens, J.-P. (2009b). From infra-humanization to discrimination: The mediation of symbolic threat needs egalitarian norms. *Journal of Experimental Social Psychology, 45*, 336–344.
- Pettigrew, T. F. (1979). The ultimate attribution error: Extending Allport's cognitive analysis of prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin, 5*, 461-476.
- Pettigrew, T. F., & Meertens, R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology, 25*(1), 57-75.
- Ranke-Heinemann, U. (1996). *Eunucos pelo reino de Deus: Mulheres, sexualidade e a Igreja Católica*. Rio de Janeiro: Record.
- Ratcliff, J. J., Lassiter, G. D., Markman, K. D., & Snyder, C. J. (2006). Gender differences in attitudes toward gay men and lesbians: The role of motivation to respond without prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin, 33*, 1325-1338.
- Rokeach, M. (1960). *The open and closed mind*. New York: Basic Books.
- Ross, L. (1977). The intuitive psychologist and his shortcomings. Distortions in the attribution process. Em L. Berkowitz (Org.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 10, pp. 174-221). New York: Academic Press.

- Rothbart, M., & Taylor, M. (1992). Category labels and social reality: Do we view social categories as natural kinds? In G. Semin & K. Fiedler (Eds.), *Language, interaction and social cognition* (pp. 11-36). Newbury Park: Sage.
- Schadron, G., Morchain, P. & Yzerbyt, V. (1996). Le rôle de la fonction explicative dans la genèse des stéréotypes. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 31, 11-23.
- Schaller, M. (1991). Social categorization and the formation of group stereotypes: Further evidence for biased information processing in the perception of group-behavior correlations. *European Journal of Social Psychology*, 21, 25-35.
- 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.
- Siqueira, M. V. S., Saraiva, L. A. S., Carrieri, A. D. P., Lima, H. K. B. D., & Andrade, A. J. D. A. (2009). Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. *Revista Organizações e Sociedades*, 16(50), 447-461
- Smith, E. R. (1993). Social identity and social emotions: Toward new conceptualizations of prejudice. In D. M. Mackie & D. L. Hamilton (Eds.), *Affect, cognition, and stereotyping: Interactive processes of group perceptions* (pp. 297-315). San Diego, CA: Academic Press
- Souza, E. (2002). Atribuição: da inferência à estratégia de comportamento. In J. Vala & M. B. Monteiro (Eds.), *Psicologia Social* (pp. 159-184). Lisboa: Fundação Calouste Gubenkian.
- Spencer, C. (1996). *Homossexualidade: Uma história*. Rio de Janeiro: Record.
- Spencer, C. (1995). *Homosexuality: A history*. London: Fourth Estate.
- Tajfel, H. (1982). *Grupos humanos e categorias sociais*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Tajfel, H. (1978). The psychological structure of intergroup relations. Em H. Tajfel (Org.), *Differentiations between social group* (pp. 27-98). Londres: Academic Press.
- Tajfel, H. (1972). La catégorisation sociale. Em S. Moscovici (Org.), *Introduction à la psychologie sociale* (Vol. 1, pp. 272-302). Paris: Larousse.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall, inc.
- Tajfel, H., Flament, C., Billig, M. & Bundy, R. (1971). Social categorization and intergroup behavior. *European Journal of Social Psychology*, 1, 149-178.

- Torres, A R. R. (1996). *Exploring group diversity: Relationships between ingroup identification and ingroup bias*. Tese de Doutorado não-publicada, University of Kent at Canterbury, Reino Unido.
- Vala, J., Brito, R. & Lopes, D. (1999a). *Expressões dos racismos em Portugal*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- Vala, J., Brito, R. & Lopes, D. (1999b). O racismo flagrante e o racismo sutil em Portugal. Em J. Vala (Org.), *Novos racismos: Perspectivas comparativas* (pp. 31-59). Oeiras: Celta.
- van Dijk, T. (1988). Social cognition, social power and social discourse. *Text*, 8, 129-157.
- Veyne, P. (1986). A homossexualidade em Roma. Em P. Aiés & A. Béjin (Orgs.), *Sexualidade Ocidentais* (pp. 39-49). São Paulo: Brasiliense.
- Vrugt, A. & Nauta, M. (1995). Subtle prejudice against woman in the Netherlands. *The Journal of Social Psychology*, 135, 601-606.
- Wählin, N. (2001, July). Humour and irony as devices for identity constructions. *Proceedings of Critical Management Studies Conference*, Manchester, United Kingdom, 2.
- Whitley, B. E. (2001). Gender-role variables and attitudes toward homosexuality. *Sex Roles*, 45(11/12), 692-721.
- Wilkinson, W. W., & Roys, A. C. (2005). The components of sexual orientation, religiosity, and heterosexuals' impressions of gay men and lesbians. *The Journal of Social Psychology*, 145(1), 65-83.
- Winfield, L., & Spielman, S. (1995). *Straight talk about gays in the workplace: Creating an inclusive, productive environment for everyone in your organization*. New York: AMACOM.
- Wood, T., Jr., & Caldas, M. (2005). Rindo do que? Como consultores reagem ao humor crítico e à ironia sobre sua profissão. *Organizações & Sociedade*, 12(34), 83-101.
- Wood, W., Christensen, P. N., Hebl, M. R., & Rothgerber, H. (1997). Conformity to sex-typed norms, affect, and the self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 523-535.
- Yzerbyt, V., Rocher, S. & Schadron, G. (1997). Stereotypes as explanations: A subjective essentialistic view of group perception. Em R. Spears, P. Oakes, N. Ellemers & S. Haslam (Orgs.), *The social psychology of stereotyping and group life* (pp. 20-50). Oxford: Blackwell.

7. Anexos

Anexo A – Questionário em Papel

Caro Trabalhador (a):

Este estudo pretende avaliar quais são as opiniões dos trabalhadores sobre questões relacionadas com o comportamento sexual. Lembramos que não existem respostas erradas, pois o que nos interessa é a sua opinião pessoal sobre esse tema. Garantimos o total sigilo das suas respostas.

Na certeza de poder contar com a sua colaboração, agradecemos antecipadamente.

01 – Indique em que medida concorda ou discorda de cada uma das afirmações abaixo sobre a homossexualidade. Assinale com um círculo o número que melhor representa a sua opinião, de modo que quanto mais elevado o número, maior será o seu grau de concordância com a afirmação.

	Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo	Neutro	Concordo	Concordo Muito	Concordo Totalmente
01 - As causas da homossexualidade estão relacionadas com disfunções hormonais	1	2	3	4	5	6	7
02 - As causas da homossexualidade estão relacionadas com a falta de obediência à Palavra de Deus	1	2	3	4	5	6	7
03 - As causas da homossexualidade estão relacionadas com a falta de respeito pelas normas que regulam o comportamento sexual	1	2	3	4	5	6	7
04 - As causas da homossexualidade estão relacionadas com abusos sexuais sofridos na infância.....	1	2	3	4	5	6	7
05 - As causas da homossexualidade estão relacionadas com a falta de fé religiosa característica de muitas sociedades.....	1	2	3	4	5	6	7
06 - As causas da homossexualidade estão relacionadas com problemas hereditários.....	1	2	3	4	5	6	7
07 - A causa da homossexualidade é relacionada com a perversão do comportamento sexual normal	1	2	3	4	5	6	7
08 - A causa da homossexualidade é a preferência da pessoa por essa orientação sexual	1	2	3	4	5	6	7
09 - As causas da homossexualidade estão relacionadas com problemas de má formação no período da gestação.....	1	2	3	4	5	6	7
10 - A causa da homossexualidade é o modo como se forma a identidade da pessoa.....	1	2	3	4	5	6	7
11 - As causas da homossexualidade estão relacionadas com a má resolução de conflitos com as figuras parentais.....	1	2	3	4	5	6	7
12 - As causas da homossexualidade estão relacionadas com a fraqueza espiritual para resistir às tentações.....	1	2	3	4	5	6	7
13 - As causas da homossexualidade estão relacionadas com a falta de carácter.	1	2	3	4	5	6	7
14 - As causas da homossexualidade estão relacionadas com as alterações dos valores morais no sujeito	1	2	3	4	5	6	7
15 - A causa da homossexualidade está relacionada com as práticas culturais de cada sociedade.....	1	2	3	4	5	6	7

02 – Indique quanto se sente ou se sentiria constrangido nas seguintes situações. Coloque um círculo em torno do número correspondente ao seu grau de constrangimento. Quanto mais elevado o número, maior o constrangimento que sente ou sentiria com essa situação.

	Nada Constrangido	Pouquíssimo	Pouco Constrangido	Moderadamente Constrangido	Muito Constrangido	Muitíssimo
01 – Ter na sua Empresa uma pessoa homossexual.....	1	2	3	4	5	6 7
02 – Receber em sua casa um casal homossexual.....	1	2	3	4	5	6 7
03 – Ter amigos que sejam homossexuais assumidos.....	1	2	3	4	5	6 7
04 – Ter na sua equipa de trabalho um (a) colega homossexual	1	2	3	4	5	6 7
05 – Ter um (a) filho (a) homossexual.....	1	2	3	4	5	6 7
06 – Saber que um familiar próximo é homossexual	1	2	3	4	5	6 7
07 – Ter um (a) chefe homossexual.....	1	2	3	4	5	6 7
08 – Conversar com homossexuais	1	2	3	4	5	6 7
09 – Ver casais homossexuais a namorar	1	2	3	4	5	6 7
10 – Compartilhar com frequencia a hora de almoço com um (a) colega homossexual.....	1	2	3	4	5	6 7
11 – Compartilhar o mesmo espaço de trabalho com um (a) colega homossexual.	1	2	3	4	5	6 7
12 – Escolha das mesmas actividades facultadas pela empresa com um (a) colega homossexual.....	1	2	3	4	5	6 7

03 – Com que frequência sente as seguintes emoções em relação a homossexuais? Coloque um círculo no número correspondente à frequência com que sente cada emoção. Quanto mais elevado o número, mais frequente é a emoção.

	Nunca	Raramente	Poucas Vezes	Algumas Vezes	Muitas Vezes	Frequentemente	Sempre
01 – Admiração.....	1	2	3	4	5	6	7
02 – Tristeza.....	1	2	3	4	5	6	7
03 – Aceitação.....	1	2	3	4	5	6	7
04 – Nojo.....	1	2	3	4	5	6	7
05 – Ternura.....	1	2	3	4	5	6	7
06 – Desprezo.....	1	2	3	4	5	6	7
07 – Satisfação	1	2	3	4	5	6	7
08 – Raiva.....	1	2	3	4	5	6	7
09 – Respeito.....	1	2	3	4	5	6	7
10 – Pena.....	1	2	3	4	5	6	7

Género: [1] Masculino; [2] Feminino; Idade _____

Cargo que ocupa: _____

Antiguidade na empresa: _____

O quanto se identifica com a sua empresa?

Nada 1 2 3 4 5 6 7 Muito

Orientação Sexual : [1] Homossexual [2] Heterossexual [3] Transexual [4] Outro

Nível de Escolaridade: [1] 9º Ano; [2] Secundário; [3] Superior

Estado Civil: [1] Solteiro (a); [2] Casado (a); [3] Outro: _____

Sua Religião? _____

Muito Obrigado pela Colaboração