

TRAÇOS DE PERSONALIDADE, VALORES HUMANOS E ATITUDES HOMOFÓBICAS: INTERRELAÇÕES E SILENCIAMENTOS NO AMBIENTE LABORAL

PERSONALITY TRAITS, HUMAN VALUES AND HOMOPHOBIC ATTITUDES: INTERRELATIONSHIPS AND SILENCING IN THE WORK ENVIRONMENT

FELIPE ALMONDES SILVA¹, ERIKA PEREIRA DA SILVA², FLÁVIA MARCELLY DE SOUSA MENDES DA SILVA^{3*}

1. Discente bolsista PIBIC 2023.2 do Instituto de Educação Superior Raimundo Sá – IESRSA, Piauí, Brasil. Acadêmico do curso de Psicologia do referido instituto; 2 Discente bolsista PIBIC 2023.2 do Instituto de Educação Superior Raimundo Sá – IESRSA, Piauí, Brasil. Acadêmica do curso de Psicologia do referido instituto; 3. Docente-orientadora PIBIC 2023.2 do Instituto de Educação Superior Raimundo Sá – IESRÁ. Graduação em Psicologia pela Universidade Federal do Piauí - UFPI (2014), Especialização em Avaliação Psicológica (2016) pelo Instituto de Pós-Graduação e Graduação - IPOG e Mestrado em Psicologia Social (2017) pelo Departamento de Psicologia da Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa. Doutora em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba - UFPB sob orientação do Prof. Dr. Valdiney Veloso Gouveia. Professora e Coordenadora de Psicologia do Instituto de Educação Superior Raimundo Sá – IESRSA.

* Rua Tiradentes nº 159, Bomba, Picos, Piauí, Brasil. CEP: 64601-316. flaviamarcellypsico@gmail.com

Recebido em 22/12/2023. Aceito para publicação em 17/01/2024

RESUMO

A produção e disseminação de estereótipos se relaciona com a existência de subjetividades e corpos que desafiam a norma social atual. O corpo dissidente enfrenta atitudes negativas devido a fatores como orientação sexual, conhecidos como homofobia e se estende ao ambiente laboral, resultando em exclusão e silenciamento frente a subjetividade do trabalhador gay, impactando na sua entrada e permanência no mercado de trabalho. No entanto, os estudos sobre a presença da homofobia no ambiente de trabalho e suas interrelações com Traços de Personalidade e Valores Humanos são ainda limitados. O presente estudo tem por objetivo verificar se os traços de personalidade e os valores humanos se correlacionam com atitudes homofóbicas em uma empresa privada, na cidade de Picos/PI. Trata-se de um estudo de caráter descritivo, de natureza quantitativa, que buscou por meio de um estudo de campo contou com uma amostra de 82 participantes. Os participantes responderam um questionário sociodemográfico, o Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (ICGFP), o Questionário dos Valores Básicos, a Escala de Desejabilidade Social de Marlowe-Crowne e a Escala de Homofobia Explícita e Implícita. Os resultados convergiram com a literatura psicológica ao ratificar as relações existentes entre Traços de Personalidade, Valores Humanos e Atitudes homofóbicas.

PALAVRAS-CHAVE: Traços de Personalidade, valores humanos, atitudes homofóbicas, ambiente de trabalho.

ABSTRACT

The production and dissemination of stereotypes is related to the existence of subjectivities and bodies that challenge the current social norm. The dissident body faces negative attitudes due to factors such as sexual orientation, known as homophobia and extends to the work environment, resulting in exclusion and silencing in the face of the subjectivity of gay workers, impacting their entry and permanence in the job market. However, studies on the presence of homophobia in

the workplace and its interrelationships with Personality Traits and Human Values are still limited. The present study aims to verify whether personality traits and human values correlate with homophobic attitudes in a private company, in the city of Picos/PI. This is a descriptive study, quantitative in nature, which sought through a field study with a sample of 82 participants. Participants completed a sociodemographic questionnaire, the Inventory of Big Five Personality Factors (ICGFP), the Basic Values Questionnaire, the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale and the Explicit and Implicit Homophobia Scale. The results converged with the psychological literature by confirming the relationships between Personality Traits, Human Values and homophobic attitudes.

KEYWORDS: Personality traits, human values, homophobic attitudes; working environment.

1. INTRODUÇÃO

Traços de personalidade e seus precursores

A história da Psicologia sempre foi marcada por teóricos e seus estudos, formas de refletir acerca do ser humano e da sua subjetividade. A Psicanálise, desenvolvida por Sigmund Freud, foi uma das primeiras alternativas para o estudo da personalidade. No entanto, ao recair o olhar sobre a Psicologia enquanto ciência, a Psicanálise, bem como as teorias da personalidade surgidas à época, não eram consideradas como parte desse escopo em voga. Adiante, por volta de 1937, foi publicado o livro *Personality: a Psychological Interpretation*, do teórico de nome Gordon Allport, que se tornou marco notório nos estudos e pesquisas voltados à personalidade. Após pesquisar acerca do termo personalidade, Allport percebeu a existência de 49 definições, apresentando, então, a 50ª em 1937¹.

A presença e/ou ausência do inconsciente na

personalidade foi ponto de debate, pois Allport divergia de Freud, pontuando que desacreditava sobre a dominância do inconsciente na personalidade adulta saudável, compreendendo a personalidade como algo específico e particular de cada indivíduo, definida por meio de seus traços¹. A personalidade é percebida enquanto produto e processo, estruturada e passível de mudanças, de crescimento². Dessa forma, dá-se importância ao conceito de traço, compreendendo-os enquanto estruturas que atuam na modulação de estímulos e comportamentos adaptativos^{3,4}, tratando-se de predisposições e/ou tendências de resposta do indivíduo a determinadas situações, a agir de determinada forma e de reagir ao contexto que o cerca, estando sujeito a influências deste¹.

Influenciado pelos estudos da personalidade desenvolvidos à época, como as ideias apresentadas por Gordon Allport, Raymond Cattell tinha por objetivo a predição do comportamento de uma pessoa como resposta a uma situação evidenciada, ou seja, uma situação de estímulo. Destarte, seus estudos foram voltados à personalidade a partir de um enfoque empírico, compreendendo os traços por meio de dimensões com vistas a sua capacidade de mensuração da personalidade. Para lograr tal concepção, Cattell se utilizou de um procedimento estatístico nomeado de análise fatorial, na qual analisava-se um grupo de indivíduos para mapear seus fatores comuns. Esses fatores foram denominados de traços, pois representavam os elementos mentais presentes na personalidade^{1,5}.

Para o autor, a personalidade era definida enquanto um constructo voltado à predição do modo de agir de um sujeito em determinada situação. Seu objetivo era prever a ação/comportamento (exemplo: o que faria, seu comportamento naquele contexto) do indivíduo ao ser posto diante de um estímulo específico, compreendendo que somente por meio do conhecimento dos traços se tornaria possível analisar e prever a ocorrência de um comportamento⁶. Por conseguinte, ao voltar seu estudo para o conceito de traço, Cattell pontuou que os traços podem ser definidos enquanto (1) estrutura básica e mental da personalidade; (2) inferência extraída do comportamento observado que buscasse explicá-lo por meio de sua realidade e consistência; e (3) atributos ou qualidades abstraídas desse comportamento¹⁴.

Definidos os traços de personalidade, Cattell classificou-os de variadas maneiras, a saber: traços singulares/ comuns; traços de capacidade/temperamento; traços superficiais/ dinâmicos; traços constitucionais/ originais e traços de molde ambiental¹. Destarte, seu foco foi direcionado a divisão evidenciada entre traços fundamentais (ou de origem) e superficiais (de superfície). Os traços superficiais (de superfície), produzidos por meio da interação com os traços de origem, se referem à um agrupamento de variáveis manifestas; já os traços fundamentais (ou de origem) são mais utilizados para explicar o comportamento, pois se utilizam de variáveis subjacentes, correspondendo a

influências unitárias (exemplo: fatores fisiológicos) que atuam sob o comportamento⁶.

Um dos teóricos responsáveis pelo estudo e realização de diversas pesquisas sobre a personalidade foi Hans Eysenck. Ele utilizou-se de métodos experimentais e análise fatorial, criticando seu predecessor Raymond Cattell ao considerar sua técnica de difícil replicação, bem como propor um modelo contrário ao deste autor. De certo, para Eysenck a personalidade é percebida enquanto determinante na adaptação do sujeito ao seu contexto de vida, tratando-se de uma organização estável e duradoura no que se refere à temperamento, intelecto, caráter e físico de um indivíduo^{7,8}.

Nesse sentido, ao propor seu modelo de estruturação da personalidade, o autor diferencia os termos traço e tipo em sua teoria. Para Eysenck, traço é voltado para um conjunto de comportamentos que se relacionam e que acontecem, repetidamente, de forma conjunta. O tipo, por sua vez, trata-se de um constructo de ordem superior voltado a traços que estejam correlacionados entre si⁶. Por conseguinte, por meio de seus estudos e da parceria com sua esposa Sybil Eysenck, o autor obteve enquanto resultado uma teoria com base em três dimensões da personalidade, sendo elas: E (Extroversão versus Introversão); P (Psicoticismo versus controle de impulso) e; N (Estabilidade emocional versus Neuroticismo)¹.

Por meio dessa linha de pensamento, Eysenck propôs o que veio a ser conhecido como *Big Two*, pois trabalhou com os fatores neuroticismo e extroversão, considerados até então fatores importantes no estudo da personalidade. Desta forma, a extroversão estaria voltada para a sociabilidade dos indivíduos, bem como a primazia de seus pares; enquanto o neuroticismo é presente em pessoas mais tensas e com alto grau de ansiedade⁹.

As interações entre valores humanos e ambiente de trabalho

A presença e influência dos valores humanos em ambientes organizacionais podem ser discutidos por meio de Tamayo (1998)¹⁰, que postula, a partir de um modelo teórico, a existência de uma influência causal: os valores humanos → vida na organização → os valores organizacionais → visão da empresa → ação/comportamento. Nesse modelo, o trabalhador adquire valores por meio das interações sociais que estabelece, levando-os a organização mediante seu ingresso. Destarte, após sua chegada e por meio de sua convivência, vai se informando sobre as diretrizes e tradições que embasam e sustentam a organização, por meio da observação constante do comportamento de chefes, colegas e diretores. Os valores organizacionais podem ser influenciados pelas interações estabelecidas entre chefes e colegas, sendo informados ao trabalhador por meio da vida construída na organização. É por meio desses valores que o indivíduo constitui sua visão da empresa (sua imagem mental), a qual infere em suas ações, influenciando no seu

comprometimento laboral e na sua satisfação com o trabalho¹¹.

Nesse sentido, como destacado por Tamayo & Gondim (1996)¹², é importante diferenciar os valores organizacionais dos individuais, compreendendo os primeiros enquanto princípios que orientam a vida e o funcionamento dos trabalhadores na organização, auxiliando-os na expressão de suas vivências acerca da cultura organizacional. É por meio da promoção desses valores que os membros da organização apresentam pensamentos semelhantes, de maneira uniforme, acerca de seus comportamentos e atitudes na empresa. Nesse escopo, é por meio de prioridades axiológicas que a identidade da organização é estruturada, distinguindo-a das demais. Por meio dos valores compartilhados entre os membros da organização, os objetivos, sua missão e estratégias são expressas, bem como contribuiriam na construção de uma identidade social para a empresa¹³.

Ademais, levando em consideração as características dos valores organizacionais, Tamayo & Gondim (1996)¹² destacam quatro dimensões para o constructo, sendo elas: cognitiva, hierárquica, motivacional e funcional. A dimensão cognitiva versa sobre o que é aceitável ou não para a empresa, tratando-se de um elemento fundamental. Na sequência, a dimensão hierárquica postula as diferenças existentes entre os trabalhadores e as organizações por meio da importância atribuída aos seus valores. Na dimensão motivacional, observa-se as metas da organização, compreendendo o direcionamento de esforços e a manutenção de comportamentos. Compreendidas essas dimensões, chega-se a funcional, estruturada por meio dos valores que orientam a vida organizacional, suas diretrizes, que infunde nos comportamentos de seus trabalhadores¹³.

Os autores Koslowsky & Stashevsky (2005)¹⁵ postulam que os valores presentes no ambiente de trabalho podem ser divididos em dois grandes focos: de um lado observa-se os que estão associados à trabalhos específicos; e do outro, foca-se na organização, em suas metas e nos comportamentos utilizados para alcançá-las. Não obstante, os autores destacam alguns componentes dos valores que são únicos de cada organização, sendo eles: cultura, administração e clima organizacional. O clima organizacional é compreendido enquanto um dos conceitos importantes para discutir as relações estabelecidas entre ambiente de trabalho, qualidade de vida e desempenho. De certo, em um estudo realizado por Nascimento (2012)¹⁶, com a participação de 240 funcionários de empresas públicas, verificou-se as interrelações entre clima organizacional e valores humanos, pontuando que trabalhadores movidos pelas subfunções suprapessoal, interativa e de experimentação, com especial enfoque sobre as duas primeiras, apresentavam percepções mais favoráveis acerca do ambiente laboral¹⁷.

Em consonância ao apresentado, o indivíduo, por

vezes, ao adentrar o ambiente de trabalho, se percebe cercado por metas que permeiam a realização de suas atividades no espaço. Nesse contexto, percebeu-se o surgimento de um modelo que se propunha a estudar as metas do trabalho por meio de quatro conjuntos^{18,19}, a saber: metas de autorrealização (potencialidades, habilidades e estilo próprio do indivíduo sendo evidenciados); metas de ego-poder (versam sobre o reconhecimento ou possibilidade de ganhos do indivíduo por meio de seus esforços); metas de segurança (trazem destaque para uma boa remuneração e condições mínimas de vida e físicas de trabalho) e; por fim, metas sociais (busca pelo estabelecimento de relações no trabalho, por meio de colaborações e/ou amizades)¹⁷.

Breve histórico dos estudos sobre atitudes

As atitudes, presentes no cotidiano em sociedade, permitem estudar o comportamento, pensamentos e as formas utilizadas pela população para enxergar o mundo. Ao influenciar as ações do indivíduo, permitem saber possíveis reações a determinados eventos, bem como gerar um processo de identificação. Nesse contexto, é possível que pessoas com atitudes semelhantes possam se identificar. Ao estudar esse constructo, situações que possam ser consideradas indesejáveis, podem ser evitadas ou contornadas²⁰.

Os autores Eagly & Chaiken (1993)²¹, por meio da publicação do livro *The Psychology of Attitudes*, reuniram e sistematizaram uma vasta gama de literatura sobre as atitudes, procurando uma definição que englobasse as variadas perspectivas sobre a temática. Não obstante, retrataram o constructo como hipotético, se referindo a uma tendência que é expressa por meio de uma avaliação subdividida em favorável ou desfavorável e direcionada a uma entidade específica. Tal definição explícita a ideia de uma variável que não pode ser diretamente observável. Nesse sentido, trata-se de uma inferência, a partir da observação, direcionada aos processos psicológicos internos do sujeito, por meio de seus comportamentos²².

A formação de uma atitude é precedida pelo contato do indivíduo com um objeto específico, emitindo, a partir disso, uma resposta de caráter avaliativo (seja ela favorável ou desfavorável). Para que esse processo aconteça, é necessário que o sujeito reúna o mínimo de informações acerca do objeto, por exemplo: mediante um sushi, um indivíduo não poderia formar uma atitude sem que ele tenha o mínimo de informações sobre isso, ou seja, se ele nunca viu, leu ou ouviu algo a respeito, uma atitude não poderia ser formada. No entanto, uma vez que a pessoa tem esse conhecimento prévio, e experimenta a comida, ela passa para um processo de avaliação desse objeto²⁰.

As atitudes são expressas por meio desse julgamento avaliativo, apresentando, nesse escopo, respostas avaliativas que podem se configurar de várias formas²². Uma alternativa para o estudo da estrutura interna das atitudes são os componentes, estes pertencentes a três classes: comportamental, afetiva e

cognitiva. O componente cognitivo versa sobre pensamentos, crenças e/ou percepções do sujeito frente a um objeto atitudinal. Para que essa atitude aconteça, uma representação cognitiva prévia do objeto em questão deverá existir. O componente afetivo diz respeito a maneira como a pessoa percebe e se sente em relação ao objeto atitudinal, versa sobre suas emoções direcionadas a este. O componente comportamental, por sua vez, retrata ações e intenções com vistas a ação²⁰.

Homofobia e ambiente de trabalho: subjetividades e silenciamentos

Historicamente, o tema diversidade tornou-se relevante para as organizações nos Estados Unidos a partir da década de 1960 constituindo, por meio de legislação específica, condições que visavam a não discriminação no âmbito empresarial. Nesse escopo, a diversidade passou a ser vista como vantagem para as organizações que, tomadas por seu estilo competitivo, resolveram adotá-la. No Brasil, a temática da diversidade nas organizações foi datada em meio às políticas de gestão que visavam a implantação de ações. Contudo, em 1995, observou-se uma solicitação governamental para a formulação de políticas voltadas à diversidade nas organizações, visando sua efetivação²⁶.

Segundo Irigaray & Freitas (2013, p. 78)²⁷: “(...) tratar de formas de sobrevivência em um mundo de trabalho heteronormatizado é, a nosso ver, um permanente exercício (político e social) de tomada de decisões”. Desta forma, analisar os fatores, valores e/ou discursos que sustentam a prática do preconceito no ambiente laboral se traduz enquanto uma questão de importante relevância social⁵⁵. Nesse sentido, é importante que se tenha um olhar voltado aos modos de produção da sociedade capitalista, uma vez que se percebe um processo de subordinação aos processos capitalistas que tem como meta o lucro. Nessa métrica, tudo o que for considerado ameaça a esse sistema, é retirado desse contexto. Logo, cabe ressaltar que a forma como a diversidade sexual e de gênero é vista e reconhecida pela sociedade, implica diretamente nas maneiras como os indivíduos irão respeitá-la ou discriminá-la. Para tanto, o capitalismo se utiliza das normas e padrões pré-estabelecidos no meio social para excluir, selecionar ou desrespeitar o considerado diferente e que seja visto como desafio a essas normas^{23, 24}.

O corpo que desafia as normas e padrões heteronormativos vigentes é alvo de preconceito e discriminação. Essa realidade também chega ao ambiente de trabalho, apresentando-se em momentos variados, como: a fase pré-contratual, contratual, desligamento do trabalho e pós-contrato. No primeiro momento, a fase pré-contratual, a discriminação se constitui por meio da investigação sobre a vida pessoal do trabalhador, sua postura, comportamento e aparência física. Não obstante, esse processo se pauta nos estereótipos construídos e ligados a população

LGBTQIA+, objetivando categorizar e excluir o “diferente”, a partir de condutas consideradas destoantes ou inapropriadas pela empresa^{25, 24}.

No que tange as organizações, a população gay encontra-se em um contexto fragilizado, por vezes vivenciando situações de humilhação e constrangimento, bem como piadas de cunho homofóbico. O medo é presente na rotina laboral do trabalhador gay, podendo ocasionar sofrimento, insegurança e vulnerabilidade frente a seus colegas de trabalho. Nesse contexto, injustiças podem ser observadas como a ausência de benefícios direcionados a essa população. O indivíduo, neste ambiente, encontra-se silenciado e isolado. O preconceito aqui assume não somente a forma declarada, mas também a velada, configurando-se em variados discursos e práticas como, por exemplo, a omissão de situações discriminatórias no ambiente de trabalho por superiores hierárquicos²⁸.

Por conseguinte, é nessa concepção que a fase contratual se configura, uma vez que para os trabalhadores homossexuais, trata-se do momento de silenciamento da sua sexualidade e submissão às normas heterossexuais vigentes na empresa. Uma vez declarada sua sexualidade, no exercício do trabalho, os indivíduos são submetidos a situações de exclusão, piadas e ofensas e, por vezes, assédio moral. De certo, o medo em perder seu emprego e de vivenciar essa repressão são pontos chave na compreensão dos motivos que levam os homossexuais a esconderem sua orientação sexual nas organizações trabalhistas²⁴.

Nesse ínterim, o que se percebe é a existência de culturas organizacionais que promovem o sofrimento. Apesar da existência de leis que versem e assegurem os direitos da população homossexual, ainda não se caracteriza como único na difusão da igualdade, sendo importante a existência de uma cultura organizacional respeitosa e “amigável” em relação ao trabalhador gay. Atualmente, no Brasil, observa-se a incidência de empresas que afirmam possuir políticas de apoio à população e ao movimento gay, objetivando a criação de um ambiente inclusivo e respeitoso. Em seus códigos de ética, essas empresas contam com políticas de inclusão das chamadas minorias e de apoio à diversidade³⁰.

Dessa forma, buscou-se explanar os estudos e pesquisas que versem sobre a presença da homofobia no ambiente de trabalho e suas interrelações com os Traços de Personalidade e Valores Humanos. A realização deste estudo teve como objetivo verificar se os traços de personalidade e os valores humanos se correlacionam com atitudes homofóbicas em uma empresa privada, na cidade de Picos/PI.

2. MATERIAL E MÉTODOS

O presente estudo tem caráter descritivo, de natureza quantitativa, que buscou, por meio de estudo de campo, verificar se os traços de personalidade e os valores humanos correlacionam-se com a presença de atitudes homofóbicas no ambiente laboral. Em função

dos objetivos propostos, formularam-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 1. A dimensão abertura a mudança se correlaciona negativamente com a presença de atitudes homofóbicas e manutenção de crenças excludentes.

Hipótese 2. A subfunção normativa se correlaciona positivamente com a presença de atitudes homofóbicas no ambiente laboral.

Hipótese 3. A subfunção interativa se correlaciona negativamente com a presença de atitudes homofóbicas.

Hipótese 4. A dimensão amabilidade apresenta relação negativa com a presença de atitudes homofóbicas.

A construção das presentes hipóteses se justifica haja vista que o estudo proposto por Gusmão *et al.* (2016)³² verificou a existência de uma correlação entre os fatores homofobia flagrante, sutil e geral com a subfunção normativa. Por conseguinte, é importante ressaltar que de acordo com Gouveia *et al.* (2009)¹¹, a subfunção normativa se vale de motivador materialístico e orientação social, voltando-se a manutenção e preservação da cultura e normas sociais, ponto este reafirmando em estudos posteriores^{36,37,32,35}, apresentando como indicadores desta subfunção os valores obediência, religiosidade e tradição²⁹.

De certo, é válido pontuar que as pessoas que pontuam alto no fator abertura à mudança tendem a ser mais imaginativas e criativas, com maior abertura a novas experiências³³. Por sua vez, as que apresentam baixo nível de abertura a experiência são consideradas mais conservadoras, rígidas e convencionais³³, mostrando-se mais dogmáticas e com menor flexibilidade em suas atitudes e crenças³⁸. Não obstante, cabe mencionar também que os indivíduos movidos pela subfunção interacional, de motivador idealista e orientação pessoal, são mais amáveis, priorizando o pertencimento e afiliação, bem como a manutenção das relações sociais²⁹.

Destarte, as representações sociais sobre a homossexualidade construídas sob conceitos psicológicos, religiosos e ético-morais se relacionam de forma positiva com a manutenção de políticas de cunho discriminatório³¹, tendo por base o desejo heterossexual de manter imutáveis as tradições que versam sobre gênero e sexualidade, sendo a homossexualidade considerada uma transgressão nos padrões tidos enquanto naturais da sociedade³². Nesse sentido, objetiva-se testar as hipóteses com base na Teoria Funcionalista dos Valores Humanos²⁹ e no modelo dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade (*Big Five*).

Hipótese 5. A subfunção experimentação se correlaciona positivamente com a dimensão abertura a mudança.

Hipótese 6. A subfunção interativa se correlaciona positivamente com a dimensão amabilidade.

Hipótese 7. A subfunção realização se correlaciona positivamente com o fator conscienciosidade.

A construção das presentes hipóteses se fez

importante haja vista que pessoas que pontuam alto no fator abertura à mudança tendem a ser mais imaginativas e criativas, com maior abertura a novas experiências³³. Da mesma forma, tal perspectiva dialoga com subfunção valorativa da experimentação, uma vez que as pessoas guiadas por essa subfunção, de motivador idealista e orientação pessoal, são menos pragmáticas, contribuem para mudanças na organização da sociedade, buscam satisfação²⁹.

Seguindo essa linha de pensamento, os indivíduos que pontuam alto na subfunção interativa, de motivador idealista e orientação pessoal, são mais amáveis, priorizando o pertencimento e afiliação, bem como a manutenção das relações sociais²⁹. Tal realidade dialoga com o fator amabilidade, uma vez que os respondentes com alta pontuação neste traço tendem a ser mais amáveis e afetuosos em suas relações sociais³⁴.

Por conseguinte, as pessoas que pontuam alto na dimensão conscienciosidade, apresentam primazia por organização e controle³⁵. Na mesma vertente, os indivíduos guiados pela subfunção realização, de motivador materialista e orientação pessoal, focalizam as realizações materiais e apreciam uma sociedade estruturada e organizada²⁹.

Participantes

Contou com a participação de 82 trabalhadores(as) de uma empresa privada da cidade de Picos (PI). Estes têm idades que variam de 18 a 46 anos ($M = 26,8$; $DP = 5,83$), sendo em sua maioria do sexo masculino (57,32%), solteira (67,50%), católica (56,10%), heterossexual (93,83%), do setor de *marketing* (13,58%) e que se autodeclarou pardo (45,12%), de classe média baixa (52,44%) e que conheceu o termo homofobia por meio da Internet (32,10%).

Instrumentos

Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (ICGFP). Diz respeito a uma adaptação da medida de Benet-Martínez & John (1998)⁵⁶ composto por 44 itens estruturados em sentenças curtas. Não obstante, em virtude a aplicação de outras escalas, optou-se por uma versão reduzida do ICGFP, composta por 20 itens estruturados em sentenças (exemplo: “É conversador, comunicativo”; “É um trabalhador de confiança”), que são respondidas em escala de cinco pontos, variando de 1 = Discordo totalmente a 5 = Concordo totalmente.

Questionário de Valores Básicos (QVB). Desenvolvida por Gouveia (2003)⁴⁷, esta medida compreende um conjunto de 18 valores específicos, compreendendo três (3) valores para cada uma das seis (6) subfunções valorativas, a saber: experimentação, realização, existência, suprapessoal, interativa e normativa; cada valor descrito por dois (2) itens. Com o objetivo de respondê-los, tal instrumento conta com uma escala de sete (7) pontos, podendo a resposta do indivíduo variar de 1 (Decididamente não importante) a 7 (Extremamente importante). Nesse sentido, em cada

valor, o participante manifesta, por meio de suas respostas, o grau de importância deste como princípio-guia em sua vida³².

Escala de Homofobia Explícita e Implícita. Diz respeito a uma adaptação, para a realidade brasileira por meio de Marinho et al. (2004)⁵⁷, de uma medida desenvolvida por Castillo et al. (2003)⁵⁸, composta por 17 itens e divididos por meio de duas (2) subescalas: homofobia explícita e homofobia implícita, numa proporção de 10 e 7, respectivamente. Os itens devem ser respondidos por meio de uma escala de sete (7) pontos, na qual 1 (Discordo totalmente) e 7 (Concordo totalmente)³².

Escala de Desejabilidade Social de Marlowe-Crowne (EDSMC). Refere-se a validação para o contexto brasileiro, por meio de Gouveia et al. (2009)¹¹, demonstra condutas distorcidas para uma direção favorável, ou seja, indicando uma necessidade de aprovação, no padrão de resposta dos participantes, ao negarem comportamentos indesejáveis socialmente. Composta por 20 itens, a presente escala compreende o padrão de resposta dos participantes entre verdadeiro (1) ou falso (2), ao descreverem seus padrões comportamentais cotidianos.

Questionário sociodemográfico. Neste instrumento foram incluídas questões relativas ao sexo, classe social, idade civil, orientação sexual, religiosidade, estado civil e, nível de escolaridade.

Procedimento

A princípio, o projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa e recebido para apreciação ética. Após sua aprovação (CAAE: 74823423.0.0000.8057), entrou-se em contato com uma empresa privada. Com a autorização desta mediante a realização da pesquisa, lhe foram apresentados os objetivos e métodos. Por conseguinte, entrou-se em contato com os(as) trabalhadores(as) vinculados atualmente à empresa, por meio de sua disposição em setores. Os sujeitos que aceitaram, voluntariamente, participar receberam um livreto contendo as escalas anteriormente descritas e o contato dos(as) pesquisadores(as) para eventuais dúvidas ou esclarecimentos. Na sequência, lhe foram assegurados o caráter confidencial das respostas, ressaltando que podem desistir a qualquer momento da pesquisa sem quaisquer ônus. Por fim, lhe foram apresentados o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e, após sua assinatura e resposta ao livreto, estes foram recolhidos para posterior análise. O tempo médio para o preenchimento dos livretos foi de 15 minutos.

Análise de dados

Com o intento de realizar as análises deste estudo, os dados foram registrados sob o formato de banco de dados do *software* estatístico SPSS (versão 25). Especificamente, calculou-se estatísticas descritivas (cálculo de frequências, médias e desvios padrões), para caracterização dos participantes e estatísticas inferenciais, por meio da análise de correlação.

Posicionamento ético dos(as) pesquisadores(as)

Por tratar-se-á de pesquisa com seres humanos, a presente pesquisa tem por base o respeito as resoluções 466/12 (Brasil, 2012)⁵⁹ e 510/16 (Brasil, 2016)⁶⁰ do Conselho Nacional de Saúde (CNS) no Brasil, considerando suas exigências e preceitos éticos para melhor andamento do estudo.

3. RESULTADOS

Nesta sessão foram organizados os resultados com base nas hipóteses anteriormente estabelecidas. Logo, inicialmente apresentam-se os valores dos correlatos entre traços de personalidade e atitudes homofóbicas de maneira geral. Na sequência, serão descritas as relações que esta última estabelece com os valores humanos. Posteriormente, serão apresentadas as relações entre Traços de Personalidade e Valores Humanos.

Correlatos entre traços de personalidade e atitudes homofóbicas: um olhar geral

A princípio, foram computados os cinco fatores presentes no ICGFP, bem como os dois fatores existentes na escala de Homofobia Explícita e Implícita. Na sequência, foi realizada uma análise de correlação *r* de *Pearson*, que verificou as correlações entre as variáveis, com a exposição dos resultados na tabela 1, descrita a seguir.

Tabela 1. Correlações entre *Big Five* e Atitudes homofóbicas

	Homofobia Explícita	Homofobia Implícita
Abertura	-0,044	0,025
Mudança		
Conscienciosidade	-0,019	0,008
Extroversão	-0,090	0,159
Amabilidade	0,073	0,044
Neuroticismo	0,034	-0,091

Nota. * $p < 0,05$; ** $p < 0,001$. **Fonte:** autores.

Com relação aos correlatos entre atitudes homofóbicas e traços de personalidade, não foram observadas relações estatisticamente significativas dos fatores da homofobia com nenhum dos fatores de traços de personalidade, refutando as hipóteses 1 e 4 respectivamente. Ademais, uma vez conhecidas as relações entre essas variáveis, na sequência, serão apresentados correlatos entre as subfunções valorativas e as atitudes homofóbicas.

Correlatos entre Valores humanos e Atitudes homofóbicas

Levando em consideração as seis subfunções valorativas, verificou-se suas correlações com os constructos de homofobia implícita e explícita. Por conseguinte, foi utilizada a análise de correlação *r* de *Pearson*, que apresentou as relações entre essas variáveis. Os resultados computados são apresentados na tabela 2, descrita a seguir.

No que tange às relações entre valores humanos e homofobia, observou-se que a dimensão Homofobia Explícita apresentou correlação significativa

unicamente com a subfunção existência ($r = 0,262$, $p < 0,05$), relação não esperada nas hipóteses previamente construídas.

Tabela 2. Correlações entre Valores Humanos e Atitudes Homofóbicas

	Homofobia Explícita	Homofobia Implícita
Experimentação	0,110	0,065
Realização	-0,015	0,125
Existência	0,262*	0,280*
Suprapessoal	0,114	0,201
Interativa	0,006	0,165
Normativa	-0,031	0,335**

Nota. * $p < 0,05$; ** $p < 0,001$. Fonte: autores.

Ademais, a dimensão Homofobia Implícita se correlacionou significativamente com as subfunções existência ($r = 0,280$, $p < 0,05$) e normativa ($r = 0,335$, $p < 0,001$), corroborando a hipótese 2 e apresentando outra relação não esperada. As subfunções experimentação, realização, suprapessoal e interativa não apresentaram relações estatisticamente significativas com nenhum dos fatores da escala de homofobia, rejeitando a hipótese 3. Nesse sentido, identificou-se duas relações não previstas, uma hipótese corroborada e uma hipótese rejeitada. Logo, uma vez conhecidos os padrões de relação entre essas variáveis, na sequência, serão apresentados os correlatos entre as subfunções valorativas e os traços da personalidade.

Correlatos entre Traços de Personalidade e Valores humanos

Inicialmente, foram computadas as cinco dimensões presentes no ICGFP, bem como as seis subfunções valorativas. Posteriormente, realizou-se a análise de correlação r de Pearson que apresentou as correlações entre as variáveis. Os resultados são expostos na tabela 3, descrita a seguir.

Tabela 3. Correlações entre Traços de Personalidade e Valores Humanos

	Abertura	Consciência	Extroversão	Amabilidade	Neuroticismo
	a	c.	v.	.	r.
Experimentação	-0,020	0,342**	0,211	0,038	0,086
Realização	0,133	0,301**	0,094	0,160	0,113
Existência	0,012	0,192	0,055	0,176	0,010
Suprapessoal	0,051	0,259*	0,172	0,122	0,028
Interativa	0,033	0,310**	0,233*	0,433**	0,018
Normativa	-0,178	0,203	0,288**	0,145	0,046

Nota. * $p < 0,05$; ** $p < 0,001$. Fonte: autores.

No que se refere às relações entre traços de personalidade e valores humanos, verificou-se que a dimensão abertura a mudança não apresentou relações estatisticamente significativas com nenhuma das

subfunções valorativas, rejeitando a hipótese 5. Destarte, a dimensão conscienciosidade apresentou correlação positiva com quatro subfunções, a saber: experimentação ($r = 0,342$, $p < 0,001$), realização ($r = 0,301$, $p < 0,001$), suprapessoal ($r = 0,259$, $p < 0,05$) e interativa ($r = 0,310$, $p < 0,001$), o que corrobora com a hipótese 7 e apresenta relações não previstas no decorrer das hipóteses. Tendo em conta a dimensão extroversão, observou-se relação positiva com as subfunções interativa ($r = 0,233$, $p < 0,05$) e normativa ($r = 0,288$, $p < 0,001$), estas não esperadas nas hipóteses. A dimensão amabilidade se relacionou positivamente com a subfunção interativa ($r = 0,433$, $p < 0,001$), corroborando com a hipótese 6. Neuroticismo, por sua vez, também não apresentou relações estatisticamente significativas com nenhuma das subfunções valorativas. Nesse sentido, as hipóteses 6 e 7 foram corroboradas, ao passo que a hipótese 5 foi rejeitada, além da identificação de cinco relações não previstas.

4. DISCUSSÃO

O presente estudo visou conhecer o papel dos traços de personalidade e valores humanos na presença de atitudes homofóbicas (explícita e implícita) no ambiente de trabalho. Acredita-se que o objetivo deste estudo tenha sido alcançado com a discussão de seus resultados nesta seção, levando em consideração o Modelo dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade³⁹, e a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos⁴⁰. Nesse sentido, dividiu-se este tópico em três eixos principais, sendo eles: correlatos entre Traços de Personalidade e Atitudes homofóbicas; correlatos entre Valores humanos e Atitudes homofóbicas e; correlatos entre Traços de Personalidade e Valores humanos.

Correlatos entre Traços de Personalidade e Atitudes homofóbicas

Na década de 1920, os estudos voltados ao preconceito ganharam atenção na esfera acadêmica, com seu foco direcionado a questões raciais ao buscar compreender processos de inferiorização de algumas raças, modificando-se seu escopo a partir dos anos de 1930 quando passou a ser entendido enquanto injustificado e/ou irracional. Nesse escopo, Gordon W. Allport, por meio da publicação do livro *The nature of prejudice*, definiu o preconceito enquanto uma atitude considerada desfavorável e hostil, mediante a formulação de um julgamento errôneo e precipitado, ao direcionar uma aversão (seja ela sentida ou expressa) da determinados grupos sociais ou a seus membros de maneira individual. Nesse escopo, observam-se as ações do sujeito, observando nessa aversão o surgimento de práticas discriminatórias e compreendendo o preconceito por meio de uma visão tridimensional, ao verificar a existência de componentes da classe afetiva, cognitiva e comportamental^{44,32}.

Nessa linha de pensamento, o preconceito é visto como uma atitude negativa e composto de um afeto

negativo, uma crença generalizante (de cunho negativo) e de um comportamento negativo. Logo, é importante trazer luz ao conceito de homofobia. Para Costa & Nardi (2015)⁴⁵, a homofobia é caracterizada pela violência e discriminação direcionadas a pessoas com orientação sexual dissidente da norma heterossexual, observando sua presença no contexto brasileiro. Destarte, trata-se de um preconceito direcionado à diversidade sexual⁴⁵.

Ainda, vale enfatizar que atualmente, o modelo dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade (CGF), também conhecido como *Big Five*, é tido como base e referência nas teorias que versam sobre traços de personalidade, utilizando-o no entendimento dos fenômenos psicológicos. De certo, nessa configuração, permite-se uma avaliação de cunho quantitativo, caracterizando os respondentes por meio de padrões duradouros de sentimentos, pensamentos e atitudes. Logo, vale ressaltar a existência de produções científicas internacionais que corroboram a consistência desse modelo na compreensão da personalidade⁴⁸.

Em diálogo com os achados encontrados e em convergência com a literatura, ressalta-se que não foram observadas relações diretas entre os traços de abertura a mudança e amabilidade e a presença de homofobia explícita ou implícita, rejeitando as hipóteses 1 e 4. Por essas hipóteses, era esperado que indivíduos guiados por esses traços demonstrassem correlação negativa com a presença de atitudes homofóbicas, fato que não ocorreu ao não apresentarem relações significativas. Este resultado havia sido hipotetizado por meio das características dos respondentes que apresentam altas pontuações nestas dimensões, a saber: abertura a mudança – indivíduos com maior abertura a novas experiências, imaginação³³ e; amabilidade – indivíduos que tendem a ser mais amáveis³⁴.

Correlatos entre Valores humanos e Atitudes homofóbicas

Os valores humanos são considerados um dos constructos estudados pela Psicologia e que apresentam importante relevância na compreensão de variados fenômenos de ordem sociopsicológica. Nesse sentido, diversos modelos surgiram com objetivo de pesquisar sobre os valores humanos, tendo a título de exemplo as proposições trazidas por Inglehart (1977)⁴¹; Roakeach (1973)⁴² e Schwartz (1992)⁴³. Não obstante, é nesse meio que se desenvolve a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos, proposta pelo teórico Valdíney V. Gouveia⁴⁷. Destarte, essa teoria parte da compreensão de uma natureza benévola do ser humano, concebendo os valores enquanto princípios-guia das ações do sujeito e que partem de uma base motivacional, contendo um número limitado de valores. Dessa forma, os valores são definidos enquanto categorias ou conceitos guiam eventos e/ou comportamentos e que transcendem contextos específicos, ao expressar as necessidades humanas a partir de representações

cognitivas¹¹.

Nessa linha de pensamento, no que tange aos achados sobre a influência dos valores humanos, observou-se que as subfunções existência e normativa apresentaram correlação positiva com a dimensão de homofobia implícita, corroborando com a hipótese 2 e apresentando uma relação não esperada. Sobre a confirmação da hipótese 2, esse resultado era esperado em decorrência da natureza da subfunção que se expressa através do desejo de preservação da cultura e de suas normas convencionais, e sendo representada por valores de tradição, religiosidade e obediência⁴⁶. Ademais, a relação positiva entre a subfunção existência e a presença da homofobia implícita não foi prevista. No entanto, esse resultado pode ser fundamentado a partir das características que fazem parte desta subfunção, uma vez que parte de motivador materialista que figura a importância de princípios hierárquicos e normas sociais, manifestando atitudes homofóbicas de maneira sutil/mascarada³².

Em diálogo com a literatura, os resultados apontaram a ausência de relações estatisticamente significativas entre a subfunção interativa e a homofobia (implícita e explícita), refutando a hipótese 3. No entanto, tal resultado pode ser fundamentado uma vez que os indivíduos guiados por essa subfunção tendem a ser mais afetivos, objetivando a manutenção de suas relações interpessoais e prezando pela convivência⁴⁶. Destarte, observou-se nos achados a existência de uma correlação significativa entre a subfunção existência e o fator homofobia explícita. De certo, tal relação pode ser pensada por meio do motivador materialista da subfunção, ao orientar o indivíduo a regras normativas e manutenção da hierarquia, podendo demonstrar atitudes homofóbicas de modo flagrante^{32,46}.

Correlatos entre Traços de Personalidade e Valores humanos

Voltando-se para os correlatos entre traços de personalidade e valores humanos, observou-se como resultado que a dimensão abertura a mudança não apresentou relações estatisticamente significativas com nenhuma das subfunções valorativas, rejeitando-se a hipótese 5. Concretamente, essa hipótese previa a relação da dimensão evidenciada com a subfunção experimentação. No entanto, este era um resultado esperado uma vez que ao levar em consideração as características da dimensão, observa-se que pessoas com baixas pontuações neste fator apresentam-se como rígidas, convencionais e conservadoras em suas crenças, informações contrastantes com as que versam sobre a subfunção experimentação, a qual contribui para a promoção de mudanças na sociedade e a não conformidade com regras sociais^{33,11}.

A dimensão conscienciosidade se correlacionou positivamente com quatro subfunções, sendo elas: experimentação, realização, suprapessoal e interativa. Concretamente, corroborou-se a hipótese 7 que versava sobre a relação entre a dimensão e a subfunção

realização e, apresentou três novas relações com as subfunções interativa, experimentação e suprapessoal. A confirmação da hipótese pode ser fundamentada na literatura da área, ao também nomear, em alguns estudos, a dimensão enquanto realização e apresentar enquanto características denotam pessoas com primazia pela organização, controle e persistência^{49,50}. Logo, essas informações dialogam com os comportamentos dos indivíduos orientados pela subfunção realização, pois estes dão importância a uma sociedade organizada e estruturada¹¹.

Em diálogo com a literatura da área de Traços de Personalidade e Valores Humanos, observa-se que as relações não previstas hipoteticamente encontram base para sua presença nos achados, destacando-se que os valores presentes na dimensão suprapessoal auxiliam na organização e categorização do mundo. Não obstante, os indivíduos guiados pela subfunção interativa são orientados à manutenção, estabelecimento e regulação das relações interpessoais. Nessa linha, a subfunção experimentação, de acordo com a literatura, é endossada por jovens, sendo importante ter em conta a natureza da amostra, formada em sua maioria por jovens trabalhadores, com média de idade de 26,8 anos¹¹. Destarte, as características presentes nessas subfunções dialogam com a dimensão conscienciosidade, pois esta versa sobre a importância da organização, controle e persistência do indivíduo, bem como explicita sua responsabilidade, autodisciplina e motivação, podendo ser encontrados nos indivíduos guiados por este traço ações orientadas pelas subfunções anteriormente descritas^{49,50,51}.

Por conseguinte, encontrou-se nos achados outras duas relações que não foram previstas hipoteticamente, sendo elas as correlações estabelecidas entre a dimensão extroversão e as subfunções interativa e normativa. Nesse sentido, é válido pontuar que esses resultados encontram respaldo na literatura da área por meio dos elos que podem ser estabelecidos entre as características da dimensão e das subfunções. Logo, é importante pontuar que a dimensão extroversão refere-se a pessoas com maior facilidade em estabelecer interações, indivíduos mais sociáveis e com maior grau comunicativo^{52,53,54}. Essas características podem ser vistas em indivíduos guiados pela subfunção interativa pois prezam pela manutenção das relações sociais e apresentam a convivência entre um de seus valores, bem como pela subfunção normativa, ao enfatizarem a vida social e a estabilidade grupal³⁵.

Por fim, ainda sobre os achados da presente pesquisa, observou-se uma relação positiva entre a dimensão amabilidade e a subfunção interativa, corroborando a hipótese 6. A relação foi hipotetizada ao estabelecer elos com os estudos da área de Valores Humanos e Traços de Personalidade. Logo, encontra-se fundamento nas características da dimensão e subfunção descritas. Ressalta-se que pessoas orientadas por valores interacionais, prezam pelas relações sociais, afetividade e convivência, correspondendo a necessidades de amor, pertença e filiação dos sujeitos.

Em convergência, os indivíduos que apresentam altas pontuações no fator amabilidade tendem a ser mais sociáveis, amáveis e afetuosos em suas relações³⁴.

5. CONCLUSÃO

A princípio, cabe pontuar que o estudo desenvolvido trouxe importantes contribuições na compreensão das relações estabelecidas entre Traços de Personalidade, Valores Humanos e Atitudes Homofóbicas. De certo, tratou-se de um estudo de caráter descritivo e de natureza quantitativa, que buscou por meio de estudo de campo, verificar se os traços de personalidade e os valores humanos correlacionam-se com a presença de atitudes homofóbicas no ambiente laboral. Em síntese, apesar da ausência de correlações entre os Traços de Personalidade e a presença de atitude homofóbicas no estudo em tela, os objetivos propostos, em sua maioria foram corroborados, observando-se os elos estabelecidos entre esses dois constructos e as subfunções valorativas.

No entanto, este trabalho apresentou limitações em sua realização, uma vez que por ser realizado em uma empresa, a desejabilidade social deve ser considerada, ou seja, os trabalhadores podem ter se mostrado menos dispostos a endossar a presença de atitudes homofóbicas, expressando assim, respostas que considerem mais favoráveis e aceitas atualmente.

Por conseguinte, o delineamento do presente trabalho apresenta limitações em sua realização, na qual ao se tratar de um estudo correlacional, não é possível que sejam inferidas possíveis afirmações de causa e efeito entre os constructos estudados. Logo, não é possível afirmar que indivíduos guiados por valores da subfunção normativa apresentem maior endosso a promoção de atitudes homofóbicas no ambiente de trabalho.

Ademais, a restrição na realização da presente pesquisa à uma empresa também pode ser considerada um fator limitador. Dessa forma, não foi possível observar e discutir as culturas organizacionais de empresas diferentes e os valores dos seus respectivos trabalhadores e, assim, discutir as informações, o que por si só já seria um importante dado de pesquisa ao verificar como as variáveis estudadas estão presentes em diferentes organizações e se estes dados dialogam ou apresentam contraste. No entanto, não se invalida os achados encontrados no decorrer da pesquisa, uma vez que dialogaram com a literatura existente e que abarca as variáveis estudadas.

Destarte, enquanto direcionamentos futuros, pontua-se a importância da realização de novas pesquisas, objetivando-se ampliar a compreensão dos Traços de Personalidade, Valores Humanos e Atitudes Homofóbicas. Como possibilidades, ressalta-se a importância da utilização de uma amostra maior, que abarque um maior número de trabalhadores e que possa ser realizada em diferentes estados brasileiros, discutindo seus achados com a literatura. Além disso, a realização de estudos experimentais torna-se exequível,

uma vez que se enfatiza a necessidade de maiores pesquisas sobre as variáveis estudadas e de métodos que possibilitem um maior aprofundamento das percepções acerca da homofobia e sua presença no ambiente laboral.

Nessa linha de pensamento, a presente monografia levou em consideração apenas duas variáveis como possíveis explicadoras da presença de atitudes homofóbicas no ambiente de trabalho, sendo elas: Traços de Personalidade e Valores Humanos. Entretanto, essas não representam a completude de variáveis responsáveis pela existência deste fenômeno. Desse modo, sugere-se a realização de estudos posteriores que verifiquem as possíveis correlações com outras variáveis e que apresentem influência na presença de atitudes homofóbicas nas organizações, corroborando assim para uma maior compreensão das configurações e manifestações desse constructo.

Por fim, observa-se a existência de várias possibilidades no que tange ao estudo dos Traços de Personalidade, Valores Humanos e Atitudes Homofóbicas, cujo volume de publicações que abarquem as três temáticas ainda é incipiente.

6. REFERÊNCIAS

- [1] Schultz DP, Schultz SE. Teorias da Personalidade. 3ª ed. São Paulo: Cengage Learning. 2015.
- [2] Feist J, Feist GJ, Roberts, T. Allport: Psicologia do Indivíduo. In: Feist J; Feist GJ.; Roberts T. Teorias da Personalidade. 8ª ed. Porto Alegre: AMGH. 2015; 234-251.
- [3] Cloninger S. Conceptual issues in personality theory. In: Corr PJ.; Matthews, G. The Cambridge handbook of personality psychology. New York: Cambridge University Press. 2009; 3-26.
- [4] Corr PJ, Matthews G. The Cambridge handbook of personality psychology. New York: Cambridge University Press. 2009.
- [5] Hall CS, Lindzey G, Campbell JB. Teorias da personalidade. Porto Alegre: Artmed. 2000.
- [6] Hall CS, Lindzey G., Campbell JB. Teorias da personalidade. Porto Alegre: Artmed. 2007.
- [7] Schultz SE, Schultz DP. Teorias da personalidade. 9ª ed. São Paulo: Cengage Learning. 2011.
- [8] Eysenck HJ, Eysenck MW. Personality and Individual Differences: A Natural Science Approach. New York: Plenum. 1987.
- [9] Eysenck HJ. Genetic and environmental contributions to individual differences: The three major dimensions of personality. Journal of Personality. 1990; 58(1):245-261.
- [10] Tamayo A. Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. Revista de Administração. 1998; 33:56-63.
- [11] Gouveia VV, Milfont TL, Fischer R, *et al.* Teoria funcionalista dos valores humanos: aplicações para organizações. Revista de Administração Mackenzie – ram. 2009; 10(3):34-59.
- [12] Tamayo A, Gondim MGC. Escala de valores organizacionais. Rausp – Revista de Administração da Universidade de São Paulo. 1996; 2(31):62-72.
- [13] Bedani M. O impacto dos valores organizacionais na percepção de estímulos e barreiras à criatividade no ambiente de trabalho. Revista de Administração Mackenzie – RAM. 2012; 13(3):150-176.
- [14] Wiggins, JS. The psychology of personality. Reading, MA: Addison-Wesley. 1971.
- [15] Koslowsky M, Stashevsky S. Organizational values and social power. International Journal of Manpower. 2005; 26(1):23-34.
- [16] Nascimento DAMD. Resistência à mudança organizacional: correlatos valorativos e organizacionais. [tese] João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba. 2012.
- [17] Freire DAN, Mendes LAC, Araújo MRM, *et al.* Os valores na Psicologia Organizacional e do Trabalho. In: Gouveia VV. Teoria Funcionalista dos valores humanos: áreas de estudo e aplicações. São Paulo: Vetor. 2016.
- [18] Hofstede G. Culture's consequences: International differences in work-related values. Beverly Hills, CA: Sage Publications. 1984.
- [19] Ronen S. An underlying structure of motivational need taxonomies: a cross-cultural confirmation. In: Triandis, HC, Dunnette MD, Hough IM. Handbook of industrial and organizational psychology. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. 1994; 4:241-269.
- [20] Neiva ER, Mauro TG. Atitudes e mudança de atitudes. In: Torres CV; Neiva ER. Psicologia Social: principais temas e vertentes. Porto Alegre: Artmed. 2011; 171-203.
- [21] Eagly AH, Chaiken S. The psychology of attitudes. Forth Worth: Harcourt Brace Jovanovich. 1993.
- [22] Lima LP. Atitudes: estrutura e mudança. In: Vala J, Monteiro MB. Psicologia Social. Lisboa: Editora Fundação Caluoste Gulbenkian. 2004; 2-45.
- [23] Fontes V. O Brasil imperialista e o capital-imperialismo: teoria e história. Editora Fiocruz. 2010.
- [24] Menezes MS, Oliveira AC, Nascimento APL. LGBT e Mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações. Conferência Internacional de Estudos Queer. 2018.
- [25] Medeiros M. O trabalhador homossexual, o direito à identidade sexual e a não discriminação no trabalho. In: PocaHY F. (Org.). Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Porto Alegre: Nuances. 2007.
- [26] Ferreira BDO, Souza ABL, Moreira LL. “Mercado colorido”: percepções de gays sobre o mercado de trabalho de Teresina-PI. Revista Eletrônica Gestão & Saúde. 2015; 6(2): 1564-1584.
- [27] Irigaray HÁ, Freitas ME. Estratégia de Sobrevivência dos Gay no Ambiente de Trabalho. Psicologia Política. 2013; 13(26):75-92.
- [28] Siqueira MVS, Saraiva LAS, Carrieri ADP, *et al.* Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. O&S. 2009; 16(50):447-461.
- [29] Gouveia VV, Fonsêca PD, Milfont TL, *et al.* Valores Humanos: contribuições e perspectivas teóricas. In: Torres CV, Neiva ER. Psicologia Social: principais temas e vertentes. Porto Alegre: Artmed. 2011; 296-313.
- [30] Costa LS. Homossexualidade e ambiente de trabalho: análise das experiências vivenciadas por gays em organizações do Distrito Federal. [trabalho de conclusão de curso] Brasília: Universidade de Brasília. 2019.
- [31] Pereira CR, Torres ARR, Falcão L, *et al.* O papel de representações sociais sobre a natureza da homossexualidade na oposição ao casamento civil e à

- adoção por famílias homoafetivas. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. 2013; 29(1):79-89.
- [32] Gusmão EÉDS, Nascimento BDS, Gouveia VV, *et al.* Valores Humanos e Atitudes Homofóbicas Flagrante e Sutil. *Psico-USF*. 2016; 21(2): 367-380.
- [33] Bosa CA. Transtorno do Espectro Autista: avaliação psicológica da inteligência e da personalidade. *In: Hutz CS, Bandeira DR, Trentini CM. Avaliação psicológica da inteligência e da personalidade*. Porto Alegre: Artmed. 2018; 256-268.
- [34] Andrade JMD. Evidências de validade do inventário dos cinco grandes fatores de personalidade para o Brasil. [tese] Brasília: Universidade de Brasília. 2008.
- [35] Rezende AT. Entendendo as crenças em teorias da conspiração: contribuição dos traços de personalidade e valores humanos. [dissertação] João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba. 2019.
- [36] Soares AKS. Valores humanos e bullying: um estudo pautado na congruência entre pais e filhos. [dissertação] João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba. 2013.
- [37] Gouveia VV, Mendes LAC, Freire SEA, *et al.* Medindo Associação Implícita com o FreeIAT em Português: Um Exemplo com Atitudes Implícitas frente ao Poliamor. *Psicologia Reflexão e Crítica*. 2014; 27(4): 679-688.
- [38] Vasconcelos SJL, Hutz CS. Construção e validação de uma escala de abertura à experiência. *Avaliação Psicológica*. 2008; 7(2):135-141.
- [39] Costa PT, McCrae RR. Primary traits of Eysenck's P-E-N system: Three- and five-factor solutions. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995; 69(2):308-317.
- [40] Gouveia VV. Introdução à Teoria Funcionalista dos Valores. *In: Gouveia VV. Teoria Funcionalista dos Valores Humanos: Áreas de estudo e aplicações*. São Paulo: Vetor. 2016; 13-27.
- [41] Inglehart R. The silent revolution: Changing values and political styles among Western publics. Princeton, NJ: Princeton University Press. 1977.
- [42] Rokeach M. The nature of human values. New York: Free Press. 1973.
- [43] Schwartz SH. Universal in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *In: Zanna MP. Advanced in experimental social psychology*. New York: Academic Press. 1992; 1-65.
- [44] Allport GW. The nature of prejudice. Reading, Mass: Addison-Wesley. 1954.
- [45] Costa ÂB, Nardi HC. Homofobia e Preconceito contra Diversidade Sexual: Debate Conceitual. *Temas em Psicologia*. 2015; 23(3):715-726.
- [46] Gouveia VV, Vione KC, Milfont TL, *et al.* Guiding actions and expressing needs: On the psychological functions of values. *Psykhe*. 2015; 24(2):1-14.
- [47] Gouveia VV. A natureza motivacional dos valores humanos: Evidências acerca de uma nova tipologia. *Estudos de Psicologia*. 2003; 8:431-443.
- [48] Passos MF, Laros JA. O modelo dos cinco grandes fatores de personalidade: Revisão de literatura. *Peritua – Revista Portuguesa de Psicologia*. 2014; 21:13-21.
- [49] Deyoung CG, Gray JR. Personality neuroscience: Explaining individual differences in affect, behaviour and cognition. *In: Corr PJ, Matthews G. The Cambridge handbook of personality psychology*. New York: Cambridge University Press. 2009; 323-346.
- [50] Nunes CHSDS, Hutz CS. Construção e Validação da Escala Fatorial de Socialização no Modelo dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*. 2007; 20(1):20-25.
- [51] Nunes CHSDS, Hutz CS, Nunes MFO. Bateria Fatorial de Personalidade (BFP): Manual técnico. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2010.
- [52] Gomes CMA, Golino HF. Relações hierárquicas entre os traços amplos do Big Five. *Psicologia: Reflexão e Crítica*. 2012; 25(3):445-456.
- [53] Nunes CHSDS, Hutz CS. Construção e validação de uma escala de extroversão no modelo dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade. *Psico-USF*. 2006; 11(2): 147-155.
- [54] Schultz DP, Schultz SE. Teorias da personalidade. São Paulo: Pioneira Tomson. 2002
- [55] Pereira ASLS, Dia SMPS, Lima TJS, *et al.* As Crenças sobre a Homossexualidade e o Preconceito contra Homossexuais no Ambiente de Trabalho. *Temas em Psicologia*. 2017; 25(2):563-575.
- [56] Benet-Martínez V, John OP. Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: multitrait multimethod analyses of the big five in Spain and English. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1998; 75(3):729-750.
- [57] Marinho CA, Marques EFM, Almeida DR, *et al.* Adaptação da escala de homofobia implícita e explícita ao contexto brasileiro. *Paidéia, Ribeirão Preto*. 2004; 14(29): 371-379.
- [58] Castillo MNQ, Rodríguez VB, Torres RR, *et al.* La medida de la homofobia manifiesta y sutil. *Psicothema*. 2003; 15(2):197-204.
- [59] Brasil. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466/2012. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. *Diário Oficial da União*. 2012.
- [60] Brasil. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510/2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana. *Diário Oficial da União*. 2016.