



INSTITUTO FEDERAL
Rio Grande do Sul

Campus
Rolante



Tecnologia em
**PROCESSOS
GERENCIAIS**

DOMINIK THEODOR EBERT DAPPER

**ENTRE O RESPEITO DECLARADO E O PRECONCEITO
COTIDIANO: PERCEPÇÕES SOBRE DIVERSIDADE
LGBTQIAPN+ NO MUNDO DO TRABALHO NO VALE DO
PARANHANA/RS**

Rolante-RS
Julho de 2026

ENTRE O RESPEITO DECLARADO E O PRECONCEITO COTIDIANO: PERCEPÇÕES SOBRE DIVERSIDADE LGBTQIAPN+ NO MUNDO DO TRABALHO NO VALE DO PARANHANA/RS

Dominik Theodor Ebert Dapper¹
Fernando Gonçalves de Gonçalves²

Artigo Científico submetido ao Curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS), *Campus Rolante*, para a obtenção do título de Tecnólogo em Processos Gerenciais.³

16 de julho de 2026

Resumo

Este artigo analisa como diferentes características sociodemográficas se relacionam com a percepção sobre diversidade sexual e de gênero no ambiente de trabalho, tomando como recorte trabalhadores e trabalhadoras do Vale do Paranhana/RS. Parte-se do pressuposto de que a inclusão de pessoas LGBTQIAPN+ nas organizações não depende apenas de atitudes individuais, mas também de experiências sociais, marcadores de identidade e condições institucionais que moldam formas distintas de reconhecimento, resistência ou abertura à diversidade. A pesquisa, de abordagem quantitativa, descritiva e exploratória, foi realizada por meio de formulário eletrônico aplicado a 105 respondentes válidos, em amostra não probabilística. Os dados foram analisados por estatísticas descritivas, cruzamentos entre variáveis e construção de uma Escala de Abertura à Diversidade. Os resultados apontam uma aparente tensão entre a elevada concordância declarada com princípios de respeito e inclusão e a permanência de situações de preconceito no cotidiano laboral, relatadas pela maioria dos participantes. A orientação sexual mostrou-se relevante para a percepção de situações de opressão, enquanto identidade de gênero e idade apresentaram maior relação com os níveis de abertura à diversidade. Já variáveis como escolaridade, renda, religião, setor de atuação e porte da empresa indicaram tendências interpretativas, mas sem associações estatísticas conclusivas. Conclui-se que a abertura à diversidade, embora expressiva na amostra, não elimina a presença de barreiras simbólicas e institucionais no trabalho, reforçando a necessidade de políticas organizacionais de sensibilização, formação e gestão inclusiva.

Palavras-Chave: LGBTQIAPN+. Gestão de pessoas. Gestão da diversidade. Escala de Abertura à Diversidade. Comportamento organizacional

¹ Acadêmico do curso superior de Tecnologia em Processos Gerenciais do Instituto Federal do Rio Grande do Sul - *Campus Rolante*. ebertdappertheo@gmail.com

² Orientador, doutor em Sociologia, professor do curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS) - *Campus Rolante*. fernando.goncalves@rolante.ifrs.edu.br

³ DAPPER, Dominik Theodor Ebert. **Entre o Respeito Declarado e o Preconceito Cotidiano: percepções sobre diversidade LGBTQIAPN+ no mundo do trabalho no Vale do Paranhana/RS**. 71 f. Monografia. Curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais. Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS) - *Campus Rolante*. 2026.

BETWEEN DECLARED RESPECT AND EVERYDAY PREJUDICE: PERCEPTIONS OF LGBTQIAPN+ DIVERSITY IN THE WORLD OF WORK IN THE VALE DO PARANHANA REGION, RIO GRANDE DO SUL

Abstract

This article analyzes how different sociodemographic characteristics are related to perceptions of sexual and gender diversity in the workplace, focusing on workers from the Vale do Paranhana/RS. It is based on the assumption that the inclusion of LGBTQIAPN+ people in organizations does not depend solely on individual attitudes, but also on social experiences, identity markers, and institutional conditions that shape different forms of recognition, resistance, or openness to diversity. The research, with a quantitative, descriptive, and exploratory approach, was conducted through an electronic form applied to 105 valid respondents, using a non-probabilistic sample. The data were analyzed through descriptive statistics, cross-tabulations between variables, and the construction of an Openness to Diversity Scale. The results point to an apparent tension between the high declared agreement with principles of respect and inclusion and the persistence of situations of prejudice in everyday work life, reported by most participants. Sexual orientation proved relevant to the perception of situations of oppression, while gender identity and age showed a stronger relationship with levels of openness to diversity. Variables such as education, income, religion, sector of activity, and company size indicated interpretive trends, but without conclusive statistical associations. It is concluded that openness to diversity, although expressive in the sample, does not eliminate the presence of symbolic and institutional barriers in the workplace, reinforcing the need for organizational policies focused on awareness-raising, training, and inclusive management.

Keywords: LGBTQIAPN+. Human Resource Management. Diversity Management. Openness to Diversity Scale. Organizational Behavior.

1 INTRODUÇÃO

O debate sobre diversidade e inclusão no trabalho tem destacado a influência de diversos fatores demográficos e socioeconômicos nas atitudes dos trabalhadores. Um levantamento nacional realizado pela Fundação Perseu Abramo, por exemplo, mostra que mulheres apresentam níveis significativamente menores de homofobia do que homens (20% versus 30%), enquanto crenças religiosas exercem forte influência sobre essas atitudes (31% dos evangélicos têm comportamentos homofóbicos, contra apenas 10% dos kardecistas). A escolaridade formal também se mostra importante: indivíduos com maior nível de instrução tendem a ter menos preconceito⁴. Esses achados sugerem que variáveis como gênero, faixa etária,

⁴ Pesquisa mostra que escolaridade causa impacto em nível de preconceito contra homossexuais. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/2011/05/27/pesquisa-mostra-que-escolaridade-causa-impacto-em-nivel-de-pre-conceito-contra-homossexuais/#:~:text=Cruzando%20as%20respostas%20obtidas%20com.n%C3%A9vel%20superior%20%C3%A9%20apenas%2010> Acesso em 12 mar 2026

renda e religiosidade podem interagir para aumentar ou atenuar preconceitos, indicando a necessidade de investigá-las em conjunto.

Além desses dados gerais, a escolha deste tema também se relaciona diretamente com a trajetória pessoal do autor, pois a pesquisa nasce de experiências concretas de observação e vivência das desigualdades que atravessam a população LGBTQIAPN+ no cotidiano social e profissional. Assim, antes de apresentar o recorte regional e o problema de pesquisa, é importante situar brevemente o lugar de onde parte esta investigação.

Como autor desta pesquisa, justifico meu natural interesse em investigar as raízes e causalidades das situações de preconceito que presencio e vivencio cotidianamente, em todos os âmbitos sociais, mas principalmente no meio trabalhista, ao qual a grande maioria da população precisa se submeter a fim de garantir o próprio sustento e necessidades básicas. Este que vos escreve, carrega a identidade de homem trans, não binário alinhado ao masculino, e busca evidenciar neste estudo que nossa população marginalizada somente conquistará mais espaço nos ambientes de trabalho, quando houverem transformações reais e significativas dentro das instituições.

Venho de família pobre, meu pai tendo letramento o suficiente apenas para escrever o próprio nome “em letras de forma”, minha mãe sendo professora e uma das maiores incentivadoras do meu estudo durante toda minha adolescência. Sou assumido desde os dezoito anos, e desde então enfrento dificuldades em frequentar os mesmos locais que outras pessoas cisgêneras frequentam normalmente na cidade pequena onde nasci e ainda resido no Vale do Paranhana. Lutei muito para me graduar, tendo sido estudante de escolas públicas durante todo meu trajeto acadêmico, sacrifiquei muitas noites de sono e finais de semana em prol dos estudos, suportei inúmeras situações de desrespeito, preconceito, agressões verbais -até mesmo físicas- e dificuldades impostas a mim em decorrência da minha identidade mas sempre pude contar com o apoio de minha amada cônjuge e queridos amigos para não me desviar deste caminho em busca de espaço e visibilidade para a nossa comunidade.

A partir dessa motivação, o estudo volta-se para o Vale do Paranhana, buscando analisar de forma sistemática como diferentes características sociodemográficas se relacionam com percepções sobre diversidade, inclusão e preconceito no contexto laboral regional. O Vale do Paranhana, no Rio Grande do

Sul, congrega municípios⁵ com forte atividade nos setores comercial e industrial⁶. Nesta pesquisa, investiga-se como o nível de escolaridade e outras características sociodemográficas dos trabalhadores - incluindo gênero, idade, renda e filiação religiosa - se relacionam ao grau de conhecimento e percepção sobre a comunidade LGBTQIAPN+. A questão central é: de que modo tais variáveis demográficas influenciam o conhecimento (ou a falta dele) acerca de pautas de diversidade, especialmente no que se refere às pessoas LGBTQIAPN+, e como essas lacunas contribuem para a ocorrência (ou não) de ambientes de trabalho inclusivos? Em suma, pretende-se compreender como diferentes perfis sociodemográficos moldam atitudes laborais em relação à diversidade na região.

Parte-se da hipótese de que trabalhadores de diferentes gêneros, faixas etárias, níveis de renda e crenças religiosas manifestam graus distintos de compreensão, respeito e reconhecimento da comunidade LGBTQIAPN+. Especificamente, espera-se que maior escolaridade e renda, bem como orientações religiosas menos conservadoras, estejam associados a níveis mais elevados de conhecimento e atitudes inclusivas, enquanto perfis demográficos opostos possam estar ligados a lacunas informacionais e comportamentos excludentes.

A relevância deste estudo justifica-se pela urgência de compreender como múltiplos marcadores sociais influenciam as percepções sobre diversidade e o clima organizacional. No âmbito científico, a pesquisa contribui para ampliar a produção de dados sobre a temática em um contexto regional ainda pouco explorado, oferecendo evidências sobre a relação entre características sociodemográficas e abertura à diversidade no trabalho. Na dimensão gerencial, os resultados podem auxiliar gestores e profissionais de Gestão de Pessoas na elaboração de estratégias de capacitação, sensibilização e inclusão capazes de valorizar diferentes perfis de trabalhadores e fortalecer ambientes organizacionais mais respeitosos. Sob a perspectiva política e social, o estudo pode contribuir para o debate sobre direitos, igualdade de oportunidades e enfrentamento à discriminação, fornecendo subsídios para ações institucionais e políticas públicas voltadas à promoção da inclusão da população LGBTQIAPN+ no mundo do trabalho.

⁵ Os municípios que compõem o Vale do Paranhana são Igrejinha, Parobé, Riozinho, Rolante, Taquara e Três Coroas.

⁶ Plano de Ação Regional - Turismo RS - Vale do Paranhana. Disponível em: <https://cultura.rs.gov.br/upload/arquivos/carga20180654/28095442-planejamento-vale-do-paranhana.pdf#:~:text=Agricultura%3A%20Ervas%20medicinais%2C%20batata%2C%20uvas.CALEND%C3%81RIO%20DE%20EVENTOS> Acesso em 12 mar 2026

Assim, o objetivo geral da pesquisa é analisar de que forma o perfil sociodemográfico dos trabalhadores (incluindo escolaridade, gênero, idade, renda e religiosidade) influencia seu conhecimento e percepção sobre a comunidade LGBTQIAPN+, a abertura à diversidade e a consecução de ambientes de trabalho inclusivos. Entre os objetivos específicos estão identificar relações entre as principais características demográficas dos trabalhadores respondentes do Vale do Paranhana e adjacências, avaliar seu nível de informação sobre diversidade e investigar a relação entre esses fatores sociodemográficos e a presença de práticas inclusivas. Por fim, visa-se sugerir estratégias educativas e de sensibilização que considerem essa pluralidade de perfis, fomentando o respeito à diversidade no âmbito profissional.

Para alcançar esses objetivos, o artigo está organizado em cinco seções principais. Após esta introdução, a segunda seção apresenta a fundamentação teórica, reunindo estudos sobre diversidade sexual e de gênero no mundo do trabalho, discriminação, heteronormatividade, experiências de pessoas LGBTQIAPN+ nas organizações e políticas públicas voltadas à inclusão. Essa revisão busca situar o problema da pesquisa em diálogo com a literatura já existente, destacando tanto os avanços quanto as lacunas presentes no debate sobre diversidade no ambiente profissional.

Na terceira seção, são apresentados os procedimentos metodológicos da pesquisa, com a caracterização da abordagem quantitativa, da produção dos dados e das técnicas de análise utilizadas. A quarta seção expõe e discute os resultados, inicialmente por meio da descrição dos sujeitos pesquisados, depois pela construção da Escala de Abertura à Diversidade e, por fim, pelos cruzamentos entre variáveis sociodemográficas, percepção de situações de opressão e níveis de abertura à diversidade. Por último, a quinta seção apresenta as considerações finais, retomando os principais achados, os limites da pesquisa e possíveis caminhos para estudos futuros e ações organizacionais de sensibilização.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esta revisão bibliográfica reúne estudos que discutem a inserção, a permanência e as condições de trabalho de pessoas LGBTQIAPN+, com ênfase especial nas experiências de travestis, mulheres transexuais, lésbicas e homens

gays no contexto organizacional e nas políticas públicas. Ao longo dos textos analisados, observa-se que a diversidade sexual e de gênero é tratada, em geral, a partir de perspectivas que articulam exclusão social, heteronormatividade, discriminação e barreiras institucionais, revelando tanto avanços teóricos quanto lacunas importantes na produção científica. Para a seleção dos artigos, buscaram-se aqueles com o maior número de citações por ano com o auxílio da ferramenta bibliográfica Publish or Perish ⁷.

2.1 Diversidade LGBTQIAPN+ nas organizações: panorama geral da literatura

Castro, Silva e Siqueira (2021) apresentam uma análise do estado da arte da produção científica estrangeira acerca da presença e das vivências de pessoas lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros no contexto corporativo. O objeto de pesquisa compreende uma seleção de 20 artigos científicos de alto impacto, publicados entre os anos de 2014 e 2019 em periódicos internacionais. A investigação busca responder quais são as principais tendências, lacunas e tópicos emergentes na literatura global sobre o tema, visando sistematizar o conhecimento acumulado para propor uma agenda de pesquisa futura. Segundo Castro, Silva e Siqueira (2021), a relevância do trabalho reside na necessidade de compreender como as organizações lidam com a diversidade sexual e de gênero para além dos discursos institucionais superficiais.

Do ponto de vista metodológico, o artigo utiliza uma abordagem quanti-qualitativa baseada no protocolo bibliométrico *Methodi Ordinatio*, que permite o ranqueamento de publicações científicas com base no fator de impacto, ano de publicação e número de citações. A análise teórica é perpassada por conceitos de diversidade, inclusão e heteronormatividade, focando em quatro eixos centrais: LGBTfobia, grupos de afinidade, identidade e ações organizacionais. De acordo com os resultados, embora a discriminação continue sendo um tema central, observa-se a emergência de novos tópicos como o assédio masculino, o ativismo de base e o impacto dos grupos de afinidade na cultura organizacional. Castro, Silva e Siqueira (2021, p. 201) concluem que "o campo de estudos LGBT nas organizações é dinâmico e complexo", ressaltando que a inclusão efetiva depende de uma mudança estrutural que combata as normas heteronormativas que ainda privilegiam determinados corpos e identidades em detrimento de outros no ambiente de

⁷ <https://harzing.com/resources/publish-or-perish> acesso em 14 abr 2026

trabalho.

Melo, Santos e Brito (2022) analisam como se desenvolvem os vínculos laborais sob a ótica dos grupos minorizados nas dimensões sexuais e de gênero. Segundo Melo, Santos e Brito (2022), a pesquisa busca responder como ocorre a construção dessas relações em contextos marcados por preconceitos estruturais. O objeto compreende produções acadêmicas publicadas entre 2012 e 2022, selecionadas via bases de dados como SCOPUS e Web of Science. O método empregado foi a revisão integrativa, guiada pelo protocolo PRISMA, resultando na análise de 24 produções finais que revelam as dinâmicas de poder e exclusão presentes no cotidiano organizacional.

No que tange à fundamentação teórica, o trabalho utiliza a Teoria Queer para problematizar a "hegemonia da heterocisnormatividade⁸" e seus impactos na subjetividade dos trabalhadores. Os resultados evidenciam que a construção de relações interpessoais é prejudicada por "atos de violência simbólica e assédio moral", que comprometem diretamente a saúde mental e o rendimento laboral (Melo, Santos e Brito, 2022). O estudo destaca ainda que, apesar do crescimento de discursos sobre diversidade, as práticas são muitas vezes insuficientes ou dependentes da boa vontade individual dos gestores. Conclui-se que há uma lacuna nas pesquisas sobre identidades mais invisibilizadas, como travestis e pessoas não-binárias, reforçando a necessidade de políticas inclusivas mais robustas.

2.2 Percepções sociais, preconceito e hierarquias de discriminação

Costa et al. (2010) investigam as representações sociais e atitudes de indivíduos heterossexuais em relação à comunidade LGBTQIAPN+ no contexto português. Conforme apontam Costa et al. (2010), o problema central reside em identificar como se estruturam as hierarquias de discriminação e quais contextos facilitam a emergência da homofobia e transfobia. O método adotado foi misto, envolvendo um inquérito por questionário com 1.498 participantes e uma análise documental de 70 notícias da imprensa nacional. O objetivo foi contrastar a evolução legal de direitos com a permanência de situações em que estas pessoas são "continuamente excluídas do acesso a determinadas instituições e direitos" (Costa et al., 2010, p. 1).

A teoria base fundamenta-se na Psicologia Social e na Teoria Queer,

⁸ termo utilizado para se referir ao padrão de comportamento social na comunidade cis gênero e/ou heterossexual.

discutindo como a "rigidez do binarismo de gênero" molda as percepções sociais. De acordo com os resultados, embora existam atitudes declaradamente igualitárias, persiste uma forte estigmatização, especialmente contra travestis e transexuais, que figuram como os grupos menos conhecidos e mais marginalizados pela amostra. A análise da imprensa corroborou esses dados, indicando que a visibilidade midiática ainda é restrita, focando-se majoritariamente em homens gays e no tema do casamento civil. O estudo finaliza sugerindo que "é necessário garantir cada vez mais formações que reflitam e denunciem os efeitos da homofobia e da transfobia" em diversos setores públicos (Costa et al., 2010, p. 147).

2.3 Orientação sexual, rendimento, silêncio e experiências no ambiente de trabalho

Casari, Monsueto e Duarte (2013) analisam as disparidades salariais no mercado de trabalho brasileiro com foco na orientação sexual dos indivíduos. O objeto de pesquisa compreende homens e mulheres residentes na Região Metropolitana de São Paulo, utilizando como base os microdados do Censo Demográfico de 2010 do IBGE. O problema central da investigação busca responder se existe uma penalização salarial para indivíduos homossexuais ou se, inversamente, estes apresentam rendimentos superiores aos heterossexuais após o controle de características produtivas. Conforme explicam Casari, Monsueto e Duarte (2013), o estudo se justifica pela necessidade de aprofundar o entendimento sobre como a orientação sexual influencia a inserção econômica, uma vez que a literatura internacional apresenta resultados ambíguos sobre o tema.

Metodologicamente, o trabalho adota uma abordagem quantitativa fundamentada na estimativa de equações de rendimento de Mincer, utilizando regressões quantílicas para observar o comportamento dos diferenciais em diversos níveis da distribuição de renda. A teoria base da pesquisa articula-se em torno da Teoria do Capital Humano e das teorias econômicas da discriminação, que permitem avaliar se o diferencial de ganho decorre de competências individuais ou de preconceitos estruturais. Segundo os autores, "o diferencial de rendimentos a favor dos homossexuais pode estar associado a uma maior acumulação de capital humano e a decisões de alocação de tempo distintas" (Casari, Monsueto e Duarte, 2013, p. 12). Os principais resultados indicam que, na amostra analisada, ser homossexual exerce um efeito positivo sobre os rendimentos de ambos os sexos, sendo que esse prêmio salarial tende a aumentar nos quantis mais elevados de

renda, sugerindo que indivíduos homossexuais ocupam postos de maior qualificação e remuneração na região estudada.

Gomes e Felix (2019) investigam os processos subjetivos e intersubjetivos que levam profissionais homossexuais a ocultarem a sua orientação sexual no cotidiano organizacional. O objeto de pesquisa compreende empregados gays e lésbicas que optam pelo silêncio no trabalho, analisados a partir de uma perspectiva que transcende a lógica puramente racional de risco e retorno. O problema central busca compreender como ocorre a decisão de ocultar a orientação sexual como resposta a ameaças à identidade, questionando se tal silêncio pode ser explicado por processos menos intencionais. De acordo com Gomes e Felix (2019), a investigação justifica-se pela necessidade de aprofundar o entendimento sobre as consequências psicológicas da inautenticidade e do baixo comprometimento decorrentes da ocultação do self.

Metodologicamente, o trabalho adota uma abordagem qualitativa através da *Grounded Theory* (Teoria Fundamentada no campo), utilizando entrevistas semiestruturadas com profissionais para a construção de um modelo teórico original. A teoria base que fundamenta toda a discussão é a Teoria da Identidade Social, que permite explicar o fenômeno da revelação ou ocultação da orientação sexual a partir da pertença a grupos e das dinâmicas de poder. Conforme sustentam os autores, "o silêncio no trabalho não é explicado somente por motivações de ordem racional e calculativa, mas também por processos menos intencionais intra e intersubjetivos" (Gomes e Feli, 2019, p. 1). Os principais resultados indicam que o silêncio atua como um mecanismo de proteção contra estigmas, mas gera um desgaste emocional significativo, evidenciando que a decisão de "sair do armário" é influenciada tanto pelo clima organizacional quanto pela necessidade de preservação da integridade da identidade social do indivíduo.

Irigaray e Freitas (2011) investigam como mulheres homossexuais percebem os processos discriminatórios nas relações laborais. O problema central surge da lacuna acadêmica sobre o tema, visto que a maioria das pesquisas foca em homens, negligenciando a forma como as lésbicas enfrentam a invisibilidade e o silenciamento impostos pelos discursos corporativos. Metodologicamente, os autores realizaram uma pesquisa qualitativa entre 2005 e 2008 no Rio de Janeiro e em São Paulo, entrevistando 18 mulheres de diferentes perfis socioeconômicos e submetendo os relatos à análise do discurso. A base teórica fundamenta-se na

Pós-Modernidade Crítica, que compreende a identidade como uma categoria fluida e sobreposta, utilizando conceitos como heteronormatividade e estigma para explicar a violência simbólica no trabalho.

Os resultados revelam que as lésbicas se percebem submetidas a práticas discriminatórias que frequentemente ocorrem sob o disfarce do humor ou da informalidade, gerando isolamento e custos psicossociais. A pesquisa defende que a orientação sexual não é uma categoria isolada; fatores como classe social, etnia e padrões estéticos podem atenuar ou agravar o preconceito sofrido. Conforme apontam Irigaray e Freitas (2011), as lésbicas percebem os discursos organizacionais como uma tentativa de homogeneização que falha ao não lidar com as diferenças de forma equânime, muitas vezes reduzindo a gestão da diversidade a um instrumento retórico para gerenciar a impressão da empresa perante o mercado. O estudo conclui que a identidade lésbica é fragmentada em múltiplos subgrupos, evidenciando que as políticas de inclusão precisam superar a neutralidade aparente para garantir proteção efetiva e oportunidades reais de ascensão.

2.4 Travestis, transexuais e pessoas trans no mercado de trabalho

Almeida e Vasconcellos (2018) analisam os desafios de inserção da população transexual e travesti no mercado de trabalho formal em São Paulo, fundamentando-se na perspectiva de organizações da sociedade civil que atuam diretamente com esse grupo. A pesquisa utiliza uma metodologia qualitativa baseada em entrevistas semiestruturadas e no método de amostragem por indicação, buscando diagnosticar barreiras estruturais como a transfobia, a baixa escolaridade decorrente da exclusão escolar e os entraves burocráticos com a documentação civil. O estudo destaca que a identidade de gênero frequentemente colide com padrões corporativos heteronormativos, relegando muitas dessas pessoas à informalidade ou à prostituição por falta de oportunidades dignas.

Para fundamentar a responsabilidade das instituições, o texto ancora-se nos direitos humanos e na necessidade de políticas de diversidade que superem o preconceito sistêmico. Como bem aponta a fundamentação teórica baseada em padrões internacionais, "o Estado tem o dever de proteger os direitos humanos, enquanto as empresas têm a responsabilidade de respeitá-los" (Almeida e Vasconcellos, 2018), o que exige ações afirmativas e a devida diligência no ambiente corporativo. O trabalho conclui que a superação dessas barreiras depende de uma transformação cultural nas empresas, que devem adaptar seus espaços

físicos e processos de recrutamento para garantir que a cidadania plena e o direito ao trabalho sejam assegurados independentemente da expressão de gênero.

Paniza e Moresco (2022) produzem um ensaio teórico fundamentado em uma revisão da literatura organizacional. O objeto de análise recai sobre as experiências de travestis e mulheres transexuais, partindo do pressuposto de que, "embora as pesquisas sobre diversidade LGBTQ+ tenham ganhado visibilidade na Administração, os estudos sobre a população transgênero ainda são escassos" (Paniza e Moresco, 2022, p. 1). O problema de pesquisa busca investigar as barreiras que impedem a consolidação de uma agenda trans na área de Gestão de Pessoas. Metodologicamente, os autores adotaram uma abordagem qualitativa de revisão bibliográfica, permitindo a construção de categorias que discutem desde a "pedagogia trans" até as estratégias de sobrevivência laboral.

A base teórica do trabalho ancora-se na Teoria Queer, especialmente nas formulações de Judith Butler, para quem o gênero é compreendido como uma "repetição performática de atos" que desestabiliza o binarismo convencional. Segundo Paniza e Moresco (2022), essa perspectiva é essencial para compreender como as organizações reproduzem exclusões. Os principais resultados mostram que essa população enfrenta uma marginalização estrutural, sendo frequentemente empurrada para setores como o mercado da beleza ou a prostituição. O artigo conclui que a inclusão efetiva exige mais do que políticas superficiais, demandando o que os autores denominam como uma "pedagogia trans no ensino da Administração" para combater a transfobia institucionalizada e garantir direitos básicos, como o uso do nome social.

Por fim, Ferreira, Ribeiro e Brito (2022) se debruçam sobre os desafios de inserção e permanência desta população específica em ambientes corporativos. O objeto de pesquisa compreende o levantamento de produções científicas nacionais e internacionais que discutem a transgeneridade sob a ótica da gestão da diversidade. O problema que a pesquisa busca responder reside na identificação das principais barreiras organizacionais que impedem uma inclusão genuína, indo além do mero cumprimento de cotas ou discursos de fachada. Conforme apontam os autores, a investigação justifica-se pela persistente exclusão que faz com que muitos indivíduos trans permaneçam em contextos de vulnerabilidade socioeconômica, apesar de possuírem qualificações técnicas adequadas.

Metodologicamente, o estudo caracteriza-se como uma revisão integrativa da

literatura, de natureza qualitativa, com a análise de artigos selecionados em bases de dados interdisciplinares. A teoria base que sustenta a argumentação é a perspectiva da performatividade de gênero, fundamentada nas contribuições de Judith Butler, articulada com os Estudos Organizacionais Críticos. Segundo o artigo, a estrutura binária das empresas funciona como um dispositivo de exclusão, pois as organizações não são espaços neutros, mas sim locais onde as normas de gênero são constantemente negociadas e reforçadas (Ferreira, Ribeiro e Brito, 2022). Os principais resultados evidenciam que a inclusão trans ainda é incipiente e marcada por um "acolhimento condicional", onde o respeito à identidade depende da conformidade do sujeito às normas estéticas cisnormativas. Conclui-se que a verdadeira inclusão exige uma revisão das políticas de recrutamento, o uso rigoroso do nome social e a implementação de programas de sensibilização que desconstruam preconceitos enraizados na cultura organizacional.

2.5 Políticas públicas, direitos e responsabilidade institucional

Mello et al. (2013) analisam as ações governamentais voltadas à promoção da cidadania e ao enfrentamento da discriminação nas áreas de seguridade social e mercado de trabalho. O objeto da pesquisa compreende as políticas formuladas pelo Governo Federal, pelo Distrito Federal e por nove estados brasileiros, abrangendo todas as regiões geográficas do país. O problema central busca investigar os alcances e as dificuldades na implementação dessas diretrizes, questionando como as demandas aprovadas em conferências nacionais são incorporadas pela gestão pública. Metodologicamente, o trabalho adota uma abordagem mista que combina a análise documental de programas federais com a realização de 95 entrevistas semiestruturadas e a aplicação de questionários junto a 52 gestores públicos e 43 ativistas da sociedade civil. A teoria base articula-se em torno do conceito de seguridade social da Constituição Federal de 1988 e da perspectiva de Judith Butler sobre corpos cujas vidas não são plenamente reconhecidas pelo Estado.

Os principais resultados indicam que existe uma desarticulação entre a formulação de normas federais e sua execução prática nos estados e municípios. Observou-se que a resistência moral de órgãos governamentais e a ausência de orçamentos específicos impedem que as diretrizes saiam do campo das intenções. Conforme explicam Mello et al. (2013), os entraves no acolhimento das demandas decorrem de uma concepção de política pública que se pretende universal, mas que acaba sendo incapaz de abarcar grupos vulneráveis não definidos apenas pelo nível

de renda. O estudo destaca que a exclusão ocorre tanto pela vedação direta de acesso a direitos quanto pela omissão deliberada desses segmentos quando são elaboradas políticas que beneficiam apenas arranjos familiares convencionais. Conclui-se que as ações são frequentemente descontínuas e fragmentadas, evidenciando a necessidade de fortalecer o controle social e o compromisso do Estado com o combate ao machismo e à homofobia institucionalizada.

2.6 Síntese da revisão

Diante dos estudos analisados, percebe-se que a diversidade sexual e de gênero no mundo do trabalho não depende apenas das atitudes individuais dos trabalhadores. As organizações também influenciam essas relações por meio de suas normas, práticas, políticas e formas de gestão. Assim, situações de preconceito e exclusão podem ocorrer tanto de maneira direta, por meio de ofensas e discriminações, quanto de formas mais sutis, como piadas, comentários, invisibilização, pressão para esconder a orientação sexual ou ausência de políticas de inclusão.

As contribuições de Judith Butler (2003), em *Problemas de gênero*, ajudam a compreender como essas situações são construídas. Para a autora, o gênero não é algo fixo ou natural, mas é formado e reforçado pelas normas e práticas sociais. Isso significa que a sociedade cria expectativas sobre como homens e mulheres devem agir, se comportar e se apresentar. Essas normas também estão presentes nas organizações, que muitas vezes consideram a heterossexualidade e a identidade cisgênera como padrões. Dessa forma, pessoas que não se encaixam nesses modelos podem enfrentar maiores dificuldades de reconhecimento e inclusão no ambiente de trabalho.

A partir dessa perspectiva, incluir pessoas LGBTQIAPN+ não significa apenas permitir sua presença nas organizações. Também é necessário rever práticas, regras e comportamentos que podem produzir desigualdades. O respeito ao nome social, a revisão de processos de recrutamento, a realização de ações de sensibilização e a criação de ambientes seguros são exemplos de medidas que podem contribuir para uma inclusão mais efetiva. Os estudos analisados mostram, porém, que muitas ações ainda permanecem apenas no discurso e nem sempre modificam as relações do cotidiano.

A contribuição de Kimberlé Crenshaw (2004) também é importante para esta discussão. Por meio do conceito de interseccionalidade, a autora demonstra que

diferentes formas de desigualdade podem atuar ao mesmo tempo. Assim, gênero, raça, classe social, idade, orientação sexual, identidade de gênero e outras características podem se combinar e produzir experiências diferentes de discriminação ou inclusão. Dessa forma, as pessoas LGBTQIAPN+ não formam um grupo homogêneo, pois suas experiências também são influenciadas por outras condições sociais.

Essa abordagem mostra que políticas de diversidade não devem tratar todos os indivíduos como se enfrentassem as mesmas dificuldades. Uma pessoa trans de baixa renda, uma mulher lésbica negra ou um homem gay com maior escolaridade, por exemplo, podem vivenciar o ambiente de trabalho de maneiras diferentes. Por isso, é importante considerar a combinação entre diferentes características sociais ao analisar situações de inclusão e preconceito.

De modo geral, a revisão demonstra que o reconhecimento da diversidade representa um avanço importante, mas não é suficiente para garantir ambientes de trabalho realmente inclusivos. Ainda existem barreiras relacionadas à homofobia, à transfobia, à heterocisnormatividade e à falta de políticas organizacionais efetivas. Nesse sentido, são necessárias ações de formação, sensibilização, proteção e mudança nas práticas de Gestão de Pessoas.

É nesse contexto que se insere a presente pesquisa. Ao analisar a relação entre características sociodemográficas e percepção sobre diversidade entre trabalhadores e trabalhadoras do Vale do Paranhana/RS, o estudo busca compreender como diferentes experiências sociais podem estar relacionadas ao conhecimento sobre o tema, à percepção de situações de preconceito e à abertura à diversidade. As contribuições de Butler e Crenshaw ajudam a compreender que essas percepções não são construídas de forma isolada, mas são influenciadas pelas normas sociais, pelas experiências dos indivíduos e pelas diferentes posições que ocupam na sociedade.

3. METODOLOGIA

3.1 Caracterização geral da pesquisa

Esta pesquisa caracteriza-se como um estudo de abordagem quantitativa, de caráter descritivo e exploratório. É quantitativa porque utiliza formulário estruturado, frequências, percentuais, médias, cruzamentos entre variáveis e testes estatísticos para analisar a relação entre perfis sociodemográficos e percepções sobre diversidade no trabalho.

Do ponto de vista de seus objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva, pois busca apresentar o perfil dos respondentes e suas percepções acerca da comunidade LGBTQIAPN+ e das práticas de inclusão no ambiente de trabalho. Também possui caráter exploratório, uma vez que investiga um tema ainda pouco analisado no contexto específico do Vale do Paranhana/RS e adjacências, especialmente quando relacionado aos setores de comércio, indústria e demais ocupações presentes na região.

Além da pesquisa de campo, foi realizada uma revisão bibliográfica sobre diversidade sexual e de gênero nas organizações, discriminação, heteronormatividade, inclusão de pessoas LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho, experiências de pessoas trans, lésbicas, gays e demais grupos minoritários, bem como políticas públicas relacionadas ao tema. Essa revisão serviu de base para a construção do problema de pesquisa, dos objetivos, do instrumento de coleta de dados e da interpretação dos resultados.

3.2 Produção dos dados

A produção dos dados ocorreu por meio da aplicação de um formulário eletrônico, composto por questões fechadas, questões de múltipla escolha e afirmações em escala Likert. O instrumento foi elaborado com o objetivo de levantar informações sobre o perfil sociodemográfico dos respondentes, suas condições de trabalho, seu grau de conhecimento sobre diversidade sexual e de gênero, suas experiências ou percepções sobre situações de preconceito no ambiente profissional e sua abertura à diversidade.

O público-alvo da pesquisa foi composto por trabalhadores com 18 anos ou mais, atuantes no Vale do Paranhana/RS e adjacências, especialmente nos municípios de Parobé, Taquara, Igrejinha, Rolante e Três Coroas. Embora o foco inicial da pesquisa estivesse voltado aos setores de comércio e indústria, o formulário também alcançou respondentes de outros setores, como serviços, setor

público, trabalho autônomo e situações de desemprego ou não inserção laboral no momento da resposta.

A amostragem utilizada foi não probabilística, por acessibilidade e redes de contato. Inicialmente, buscou-se contato com empresas da região, principalmente por meio de canais disponíveis em sites, redes sociais, e-mails e números de WhatsApp vinculados a setores de Recursos Humanos. A intenção era que gestores ou responsáveis internos pudessem divulgar o formulário aos trabalhadores de suas organizações. No entanto, diante da baixa adesão por esse caminho, a estratégia de divulgação foi modificada.

Na etapa final da coleta, o link do formulário passou a ser divulgado diretamente nas redes sociais particulares do pesquisador, especialmente em grupos de Facebook relacionados aos municípios do Vale do Paranhana e adjacências. Dessa forma, a amostra foi formada a partir da adesão voluntária dos participantes alcançados por essas redes. Por esse motivo, os resultados não podem ser generalizados estatisticamente para todos os trabalhadores da região, mas permitem identificar tendências e indícios relevantes sobre o tema investigado.

O formulário permaneceu aberto por aproximadamente um mês. Ao todo, foram obtidas 116 respostas. Destas, seis foram excluídas por serem de pessoas menores de 18 anos, que não compunham o público permitido para a pesquisa. Outras cinco respostas foram desconsideradas por apresentarem grande afastamento em relação ao recorte geográfico e ao público-alvo, como respondentes de outros estados ou de municípios distantes da região investigada. Assim, a base final utilizada na análise foi composta por 105 respostas válidas.

A participação dos respondentes foi voluntária e anônima. O formulário não teve como objetivo identificar individualmente os participantes nem as empresas em que trabalham, buscando preservar a confidencialidade das informações fornecidas e reduzir possíveis constrangimentos associados ao tema da diversidade no ambiente profissional.

3.3 Análise dos dados

Após o encerramento da coleta, os dados foram organizados e tratados com o auxílio dos softwares SPSS 20 e Microsoft Excel. O Excel foi utilizado principalmente para organização inicial da base, conferência dos dados e elaboração de gráficos. O SPSS 20 foi utilizado para a análise estatística, incluindo frequências, percentuais, medidas de tendência central, cruzamentos entre variáveis e testes estatísticos.

Em uma primeira etapa, foi realizada a análise descritiva dos dados, com o objetivo de caracterizar os respondentes. Foram analisadas variáveis como idade, gênero, orientação sexual, escolaridade, renda individual e familiar, filiação religiosa, prática religiosa, município de trabalho, setor de atuação, tipo de vínculo e porte do local de trabalho. Também foram descritas variáveis relacionadas ao conhecimento sobre a sigla LGBTQIAPN+, à participação em treinamentos, à percepção sobre a importância de ações de sensibilização e à experiência de ter presenciado situações de preconceito, piadas ou comentários ofensivos relacionados à diversidade no trabalho.

Em seguida, foi construída uma Escala de Abertura à Diversidade, composta por dez afirmações em formato de escala Likert. Essas afirmações avaliaram o grau de concordância dos respondentes em relação a temas como respeito às pessoas LGBTQIAPN+, uso do nome social, importância de ações empresariais contra o preconceito, conforto em trabalhar com pessoas LGBTQIAPN+ e percepção sobre a necessidade de maior preparo das empresas para lidar com a diversidade. As respostas foram somadas, formando uma escala geral, na qual pontuações mais altas indicam maior abertura à diversidade.

Para avaliar a consistência interna desta escala, foi utilizado o teste Alfa de Cronbach. Esse procedimento permitiu verificar se os itens da escala medem aspectos relacionados a um mesmo fenômeno. O resultado obtido foi considerado satisfatório, indicando que a escala poderia ser utilizada como uma medida geral de abertura à diversidade sexual e de gênero no ambiente de trabalho.

Também foram realizados cruzamentos entre características sociodemográficas e a percepção de situações de preconceito, piadas ou comentários ofensivos relacionados à diversidade no trabalho. Para essa análise, utilizou-se o teste do qui-quadrado, buscando verificar possíveis associações entre variáveis categóricas, como faixa etária, renda, escolaridade, orientação sexual e identidade de gênero.

Além disso, foram analisadas as relações entre a Escala de Abertura à Diversidade e diferentes características dos respondentes. Para isso, foram utilizados testes estatísticos adequados ao tipo de variável. A correlação de Spearman foi empregada para verificar a relação entre idade e pontuação na escala. O teste t foi utilizado para comparar médias entre grupos com duas categorias, como orientação sexual recodificada e identidade de gênero recodificada. Já a análise de

variância, ANOVA, foi utilizada para comparar médias entre variáveis com três ou mais grupos, como religião, frequência de prática religiosa, setor de atuação, tipo de vínculo, porte da empresa, escolaridade e renda individual.

Nesta pesquisa, adotou-se o valor de $p < 0,1$ como referência para orientar a interpretação dos testes estatísticos. Esse critério foi utilizado de forma exploratória, considerando o tamanho da amostra e o caráter não probabilístico da pesquisa. Assim, os resultados estatísticos não foram tratados como conclusões definitivas, mas como indícios que auxiliam na compreensão das relações entre perfil sociodemográfico, percepção de situações de preconceito e abertura à diversidade.

Por fim, a análise buscou articular os resultados obtidos com a discussão teórica apresentada na revisão bibliográfica. Dessa forma, os dados foram interpretados tanto em termos estatísticos quanto à luz dos debates sobre preconceito, heteronormatividade, diversidade sexual e de gênero, inclusão organizacional e barreiras enfrentadas por pessoas LGBTQIAPN+ no mundo do trabalho.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS DADOS

4.1 Descrição dos sujeitos pesquisados

Nesta seção, apresenta-se a caracterização geral dos sujeitos participantes da pesquisa, a partir das respostas válidas obtidas no formulário aplicado. A análise descritiva tem como objetivo identificar o perfil sociodemográfico dos respondentes, considerando variáveis como idade, gênero, orientação sexual, escolaridade, renda, filiação religiosa, município de trabalho, setor de atuação, tipo de vínculo e porte do local de trabalho. Também são descritas informações relacionadas ao conhecimento dos participantes sobre diversidade sexual e de gênero, bem como suas percepções sobre situações de preconceito no ambiente profissional. Cabe destacar que, por se tratar de uma amostra não probabilística, formada a partir da adesão voluntária de respondentes alcançados por redes de contato e divulgação em redes sociais, os resultados não devem ser interpretados como representativos de todos os trabalhadores do Vale do Paranhana e adjacências, mas como indicativos relevantes sobre o grupo pesquisado.

Na primeira questão, sobre a idade do respondente, verificou-se que foi possível atingir um público entre 18 e 63 anos. A média de idade foi de 32,14 anos. Do total de participantes, 37,1% estavam na faixa de 18 a 24 anos, 24,8% na faixa de 25 a 34 anos e 26,7% na faixa de 35 a 49 anos, restando 11,4% dos respondentes com 50 anos ou mais.

Na pergunta seguinte, “qual o seu gênero?”, na qual foi disponibilizada a descrição “cisgênero é alguém que se identifica com o gênero atribuído ao nascer. Ex.: nascida do sexo feminino e se identifica como mulher”, 70,5% dos respondentes disseram se identificar como mulher cisgênero, seguidos de 21% que se identificam como homem cisgênero. Além disso, 3,8% se identificaram como homens transgênero, 2,9% como mulheres transgênero e 1,9% como pessoas não binárias.

Na questão três, “qual é sua orientação sexual?”, 69,5% dos participantes se declararam heterossexuais, enquanto 18,1% se declararam bissexuais. Em seguida, 6,7% declararam-se homossexuais, 4,8% pansexuais e 1% assexuais.

Partindo para a questão quatro, “qual é a sua escolaridade?”, 2,9% dos participantes informaram ter o ensino fundamental incompleto, com a mesma porcentagem para os que disseram ter o ensino fundamental completo. Em seguida, 14,3% apresentaram ensino médio incompleto, enquanto 20% tinham ensino médio completo. A maior parcela da amostra, 34,3%, declarou possuir ensino superior

incompleto, e 19% apresentaram ensino superior completo. Por fim, 6,7% tinham pós-graduação, somando especialização e mestrado.

Na questão cinco, “qual a sua faixa de renda individual mensal?”, os participantes que declararam ter renda de até um salário mínimo representaram 21,9% da amostra, enquanto 48,6% disseram receber entre um e dois salários mínimos. Os que declararam receber de dois a três salários mínimos representaram 20% das respostas; 6,7% indicaram renda de três a cinco salários mínimos; e 2,9% declararam receber cinco salários mínimos ou mais.

Na questão seis, sobre a renda familiar mensal, 9,5% tinham renda de até um salário mínimo. Outros 23,8% apresentaram renda familiar de um a dois salários mínimos, mesma porcentagem dos que tinham renda familiar entre dois e três salários mínimos. A faixa mais frequente foi a de três a cinco salários mínimos, com 29,5% das respostas, enquanto os que recebiam de cinco a dez salários mínimos ou mais somaram 13,3%.

Referente à questão sete, “contando com você, quantas pessoas vivem em sua casa?”, 7,6% das pessoas disseram viver sozinhas. Outros 30,5% declararam morar em residências com duas pessoas no total. A maior parcela, 39%, afirmou residir em casas com três pessoas, enquanto 19% viviam em residências com quatro pessoas e 3,8% em residências com cinco pessoas.

Na questão oito, “qual a sua filiação religiosa?”, considerando as respostas válidas, 35,6% dos participantes disseram não ter filiação religiosa, sendo 14,4% ateus ou agnósticos e 21,2% pessoas sem religião, mas que creem em algum poder superior. Já 62,5% declararam participar de religiões cristãs, somando 33,7% católicos, 16,3% evangélicos, 9,6% protestantes e 2,9% adventistas. Ainda, 1,9% indicaram religiões de matriz africana, como Umbanda ou Candomblé.

Na questão nove, referente à prática religiosa, 28,6% dos respondentes declararam não praticar sua religião. Outros 23,8% disseram praticar raramente, enquanto 24,8% declararam praticar somente às vezes. Por fim, 22,9% afirmaram ter práticas regulares de sua crença.

Partindo para a questão dez, referente ao município onde o respondente trabalha, 41,9% disseram trabalhar na cidade de Parobé, 17,1% na cidade de Igrejinha e 16,2% em Taquara. Além disso, 10,5% trabalhavam em Rolante e 4,8% em Três Coroas. Os demais 9,5% contemplaram as cidades de Campo Bom, Gramado, Nova Hartz, Novo Hamburgo, Santa Maria do Herval, Santo Antônio da

Patrulha e Sapiranga.

Na pergunta seguinte, sobre o atual setor de atuação dos respondentes, 40% declararam trabalhar no setor da indústria, 18,1% em serviços, 17,1% no setor público e 16,2% no comércio. Apenas 1% declarou atuar na agricultura, pecuária ou extrativismo. Os demais 7,6% declararam estar desempregados ou não estar trabalhando no momento.

Na questão doze, buscou-se saber há quanto tempo os respondentes exercem suas funções no atual emprego ou ocupação. Considerando as respostas válidas, 36,9% disseram estar há menos de um ano em suas funções, enquanto 30,1% declararam estar no mesmo emprego entre mais de um e até três anos. Outros 8,7% trabalhavam de três a cinco anos no mesmo local, 9,7% disseram estar trabalhando entre cinco e dez anos na atual função e 14,6% trabalhavam há mais de dez anos em seus cargos. Houve ainda 1,9% de casos sem resposta nessa questão.

Na questão treze, referente ao tipo de vínculo de trabalho, 12,4% declararam trabalhar como autônomos, sendo 4,8% com registro de CNPJ e 7,6% sem CNPJ. Em sequência, 59% atuavam como celetistas formais, ou seja, com carteira de trabalho assinada, enquanto 8,6% trabalhavam sem carteira assinada. Além disso, 6,7% se declararam empregadores, isto é, possuíam empresa que empregava outros trabalhadores. Os demais eram servidores públicos, com 11,4%, e estagiários, com 1,9%.

Referente à questão quatorze, “como você descreve o porte do seu local de trabalho?”, 20% dos respondentes atuavam em empresas de porte micro, com até cinco trabalhadores. Outros 17,1% trabalhavam em pequenos negócios, com seis a vinte pessoas. Já 18,1% declararam trabalhar em ambientes de porte médio, com vinte e um a cem trabalhadores, e os demais 44,8% disseram trabalhar em locais de grande porte, com mais de cem funcionários.

Na questão dezesseis, “você já ouviu falar na sigla LGBTQIAPN+?”, 83,8% dos participantes responderam que sim. Outros 13,3% disseram já ter ouvido falar, mas não saber exatamente o significado, enquanto 2,9% afirmaram nunca ter ouvido falar na sigla.

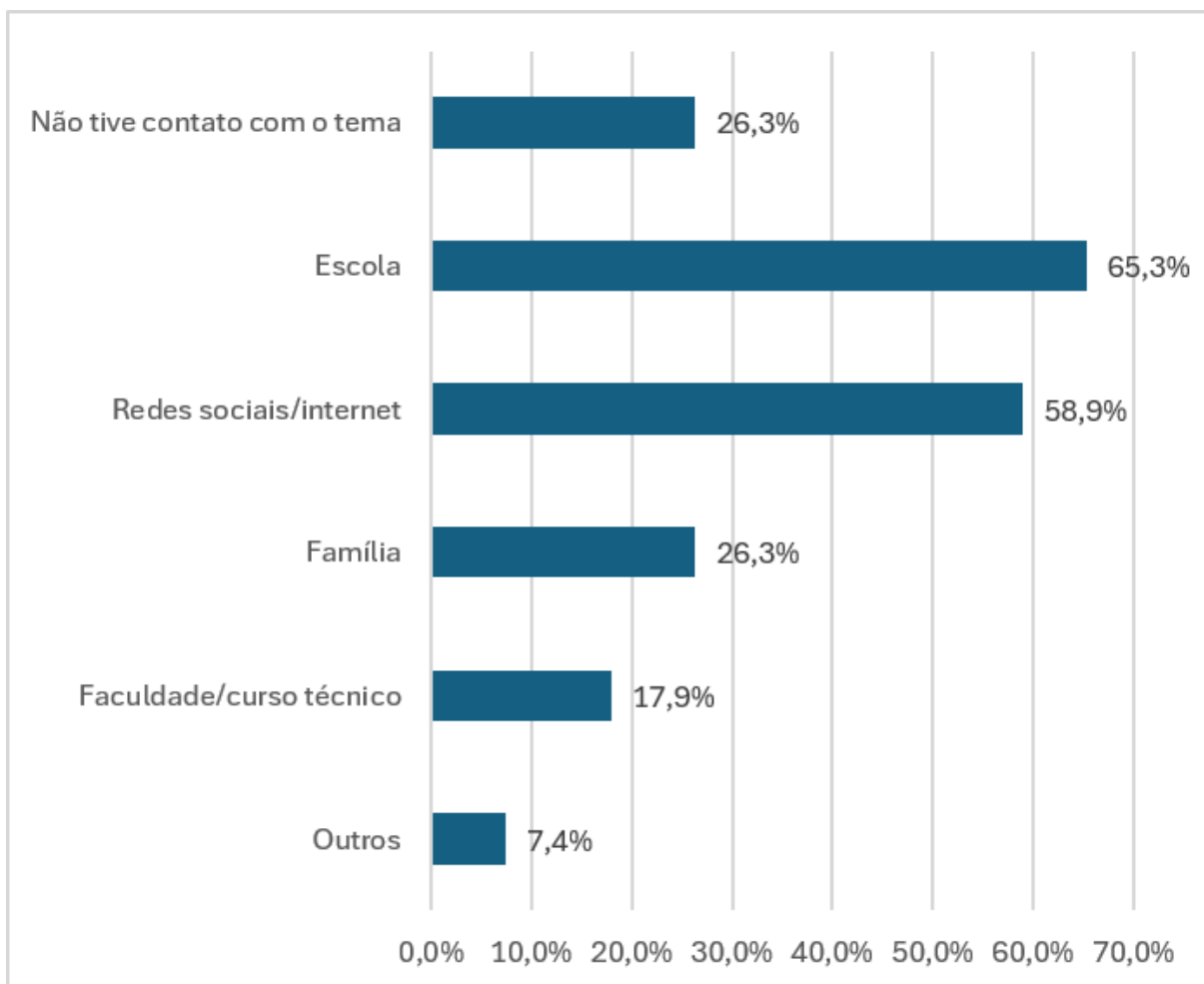
Na questão dezessete, foi solicitado que os respondentes avaliassem o próprio nível de conhecimento acerca da diversidade sexual e de gênero, utilizando uma escala de 1 a 5. Nela, 8,6% indicaram nível muito baixo de conhecimento, 18,1% indicaram nível baixo, 28,6% apontaram nível médio, 25,7% disseram ter

nível alto e 19% afirmaram ter nível muito alto de conhecimento sobre o assunto. A média geral foi de 3,29, indicando uma tendência intermediária levemente positiva na autopercepção dos participantes sobre o tema.

Seguindo para a questão dezoito, referente a onde os participantes mais aprenderam sobre o tema da diversidade, é importante observar que se tratava de uma questão de múltipla resposta. Por isso, os percentuais dizem respeito ao total de respostas assinaladas, e não ao total de respondentes. Considerando essas marcações, 41,2% referiram-se a ambientes escolares e acadêmicos, somando escola e faculdade ou curso técnico. As redes sociais e a internet representaram 29,2% das respostas assinaladas, enquanto “família” e a alternativa “não tive contato com o tema” corresponderam a 13% cada uma. Outros meios representaram 3,6% das marcações.

Por outro lado, quando observamos as respostas sobre o total de respondentes, o Gráfico 1 indica que os principais espaços de aprendizagem sobre diversidade foram a escola e as redes sociais/internet. A escola aparece como o meio mais citado, com aproximadamente 65% dos respondentes, seguida pelas redes sociais/internet, com cerca de 59%. Em seguida, aparecem família e a alternativa “não tive contato com o tema”, ambas com aproximadamente 26%. Já faculdade ou curso técnico foi indicada por cerca de 18%, enquanto “outros” meios representaram a menor proporção, com pouco mais de 7%. Esses dados sugerem que o contato com o tema da diversidade ocorre principalmente por meio de espaços educativos formais e ambientes digitais, enquanto a formação específica em nível superior ou técnico aparece com menor peso entre os participantes.

Gráfico 1: Onde aprendeu sobre diversidade?



Fonte: Elaboração própria, conforme coleta de dados primária. Múltiplas respostas possíveis.

Na questão dezenove, “você já participou de alguma palestra, curso ou treinamento sobre diversidade no trabalho?”, 72,4% dos participantes responderam que nunca participaram, 22,9% disseram que já participaram e, para 4,8% dos respondentes, a questão não se aplica.

Na questão vinte, “você considera importante que empresas promovam ações de sensibilização sobre diversidade?”, 79% dos respondentes afirmaram que sim, considerando esse tipo de ação importante. Já 15,2% se mostraram indiferentes à proposta, enquanto 5,7% disseram não achar importante.

A percepção expressa nessas respostas, que aponta uma concordância massiva dos participantes quanto à urgência de maior preparo e capacitação das empresas para lidar com a diversidade, valida-se a partir das conclusões de Almeida e Vasconcellos (2018). A investigação levada a cabo pelos autores demonstra que, apesar da existência de discursos corporativos tolerantes e de ações de marketing

pontuais, o mercado de trabalho real ainda carece de preparo estrutural, qualificação profissional e letramento para acolher dignamente as populações historicamente excluídas.

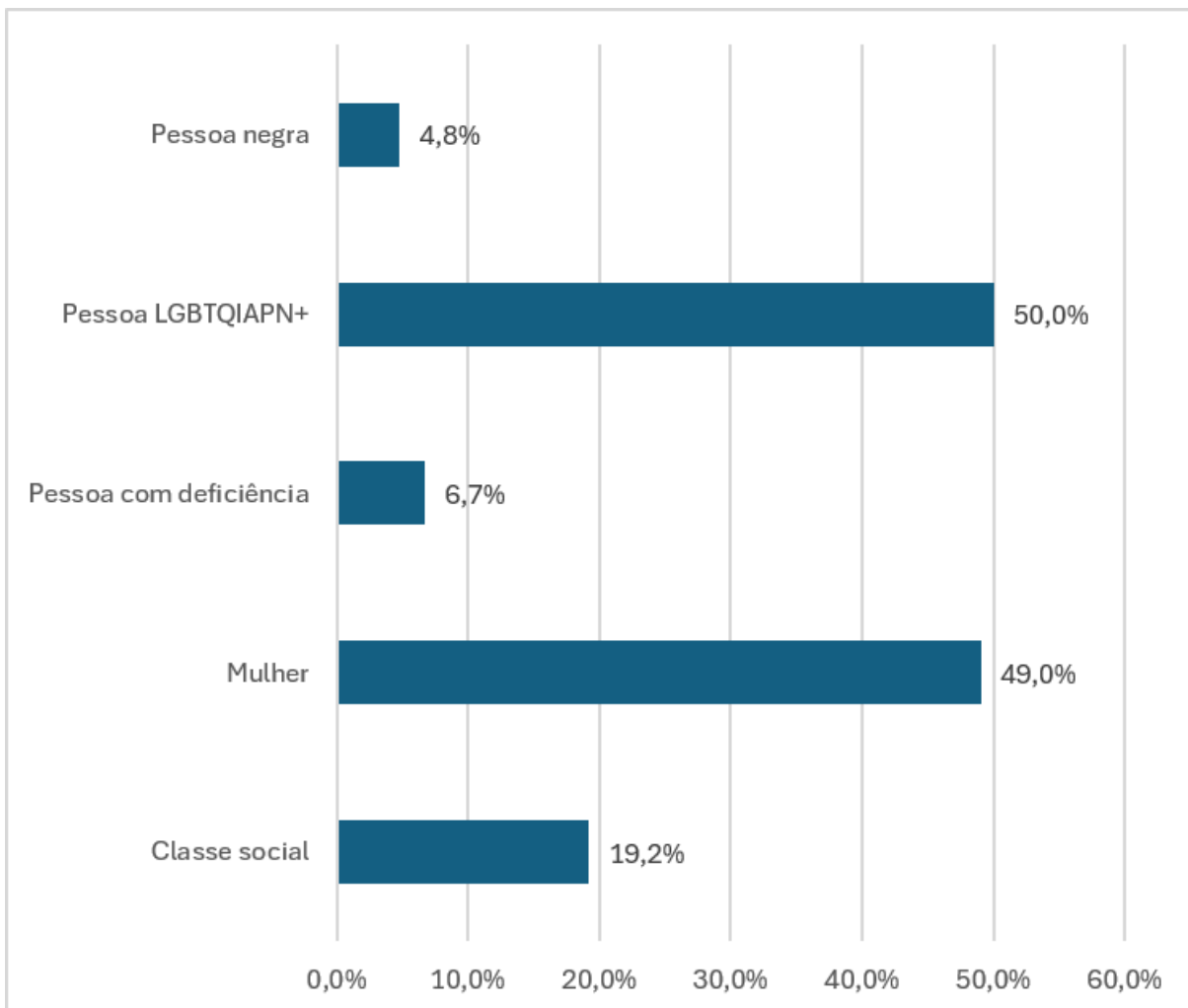
Esse cenário de despreparo generalizado corrobora a percepção da amostra da pesquisa, evidenciando que os trabalhadores reconhecem a insuficiência das práticas empresariais vigentes. A demanda por maior capacitação indica que a mera tolerância superficial não é mais considerada suficiente, exigindo-se a implementação de programas profundos de gestão da diversidade que transformem efetivamente a cultura organizacional e garantam a segurança e a valorização dos grupos minorizados.

Em seguida, na questão vinte e dois, perguntou-se se o respondente já havia presenciado alguma situação de preconceito, piada ou comentário ofensivo relacionado à diversidade no trabalho. Do total, 61% afirmaram que sim, 28,6% disseram que não e 10,5% responderam não lembrar. Assim, embora a maior parte dos participantes tenha relatado já ter presenciado esse tipo de situação, uma parcela significativa declarou não ter observado ou não recordar tais episódios.

Em sequência, a questão vinte e três questionou sobre quais grupos essas situações de preconceito se referiam. Como também se tratava de uma questão de múltipla resposta, os percentuais dizem respeito ao total de marcações. A alternativa “não presenciei essas situações” correspondeu a 32,5% das respostas assinaladas. Entre os grupos citados nas situações de preconceito, 26% das marcações referiram-se a pessoas da comunidade LGBTQIAPN+, 25,5% a mulheres, 10% à classe social, 3,5% a pessoas com deficiência e 2,5% a pessoas negras. Por outro lado, quando observamos as respostas sobre o total de respondentes, o gráfico 2 apresenta os grupos aos quais se referiam as situações de preconceito, piada ou comentário ofensivo presenciadas pelos respondentes no ambiente de trabalho. Como se tratava de uma questão de múltipla resposta, os percentuais não somam 100%, pois cada participante poderia indicar mais de um grupo. Observa-se que as situações mais citadas envolveram pessoas LGBTQIAPN+, com 50%, e mulheres, com 49%, indicando que esses dois grupos aparecem como os principais alvos de comentários ou práticas discriminatórias percebidas pelos participantes. Em seguida, aparecem situações relacionadas à classe social, com 19,2%. Já as menções a pessoas com deficiência, com 6,7%, e a pessoas negras, com 4,8%, foram menos frequentes. Esses dados reforçam que, no grupo pesquisado, as opressões mais

percebidas no ambiente de trabalho estão ligadas principalmente à diversidade sexual e de gênero.

Gráfico 2: Situações de opressão presenciadas com grupos minorizados



Fonte: Elaboração própria, conforme coleta de dados primária. Múltiplas respostas possíveis.

Na última questão, perguntou-se ao participante: “Na sua opinião, o principal obstáculo para a inclusão de pessoas LGBTQIAPN+ no trabalho é:”. A resposta mais frequente foi homofobia ou LGBTfobia, indicada por 37,1% dos participantes. Em seguida, 20% apontaram a falta de informação e 12,4% reconheceram a falta de políticas da empresa como obstáculo significativo. Outros obstáculos apareceram em menores proporções, como medo de exposição, com 5,7%; religiosidade conservadora, com 4,8%; e baixa escolaridade da população, com 2,9%. Além disso, 7,6% indicaram nenhuma das opções, não reconhecendo diretamente os obstáculos apresentados. Houve ainda respostas abertas dispersas, algumas apontando que diferentes fatores podem atuar em conjunto como barreiras à inclusão de pessoas LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho.

De modo geral, a análise descritiva dos dados permitiu traçar um panorama inicial sobre o perfil dos respondentes e suas percepções acerca da diversidade sexual e de gênero no ambiente de trabalho. A amostra foi composta majoritariamente por pessoas jovens e adultas, com predominância de mulheres cisgênero, trabalhadores da indústria e respondentes com renda individual concentrada entre um e dois salários mínimos. Também se observou que a maior parte dos participantes já ouviu falar na sigla LGBTQIAPN+ e declarou algum nível de conhecimento sobre diversidade, embora a participação em cursos, palestras ou treinamentos específicos sobre o tema ainda seja reduzida. Ao mesmo tempo, chama atenção o fato de que a maioria relatou já ter presenciado situações de preconceito, piadas ou comentários ofensivos no trabalho, especialmente relacionados a pessoas LGBTQIAPN+ e mulheres, o que reforça a permanência de obstáculos à construção de ambientes profissionais mais inclusivos. Cabe destacar, contudo, que os resultados devem ser interpretados com cautela, pois a pesquisa utilizou uma amostragem não probabilística, baseada na divulgação do formulário em redes de contato, grupos de Facebook e canais acessíveis ao pesquisador. Dessa forma, os dados não permitem generalizações estatísticas para todos os trabalhadores do Vale do Paranhana e adjacências, mas oferecem indicadores relevantes sobre percepções, experiências e desafios relacionados à diversidade no contexto laboral regional.

4.2 Escala de Abertura à Diversidade

Além das questões descritivas sobre perfil sociodemográfico, conhecimento e experiências no ambiente de trabalho, a pesquisa também utilizou uma escala de abertura à diversidade, construída a partir de dez afirmações respondidas em formato de escala Likert. Essas afirmações buscavam medir a concordância dos participantes em relação a temas como respeito às pessoas LGBTQIAPN+, uso do nome social, importância de ações empresariais contra o preconceito, conforto em trabalhar com pessoas LGBTQIAPN+ e percepção sobre a necessidade de maior preparo das empresas para lidar com a diversidade.

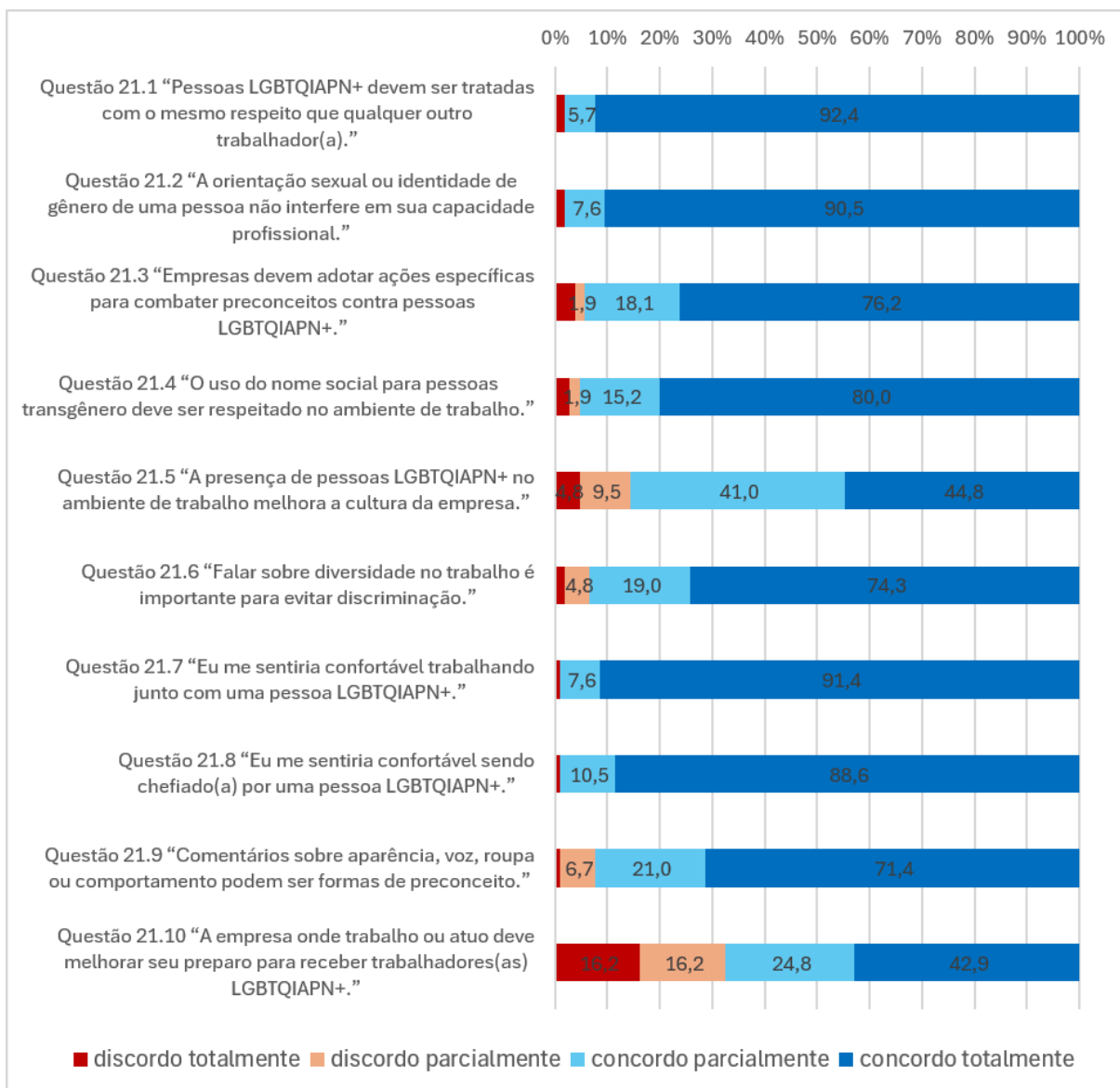
As respostas foram organizadas de modo que pontuações mais altas indicassem maior abertura à diversidade. Assim, a soma dos dez itens gerou uma escala geral com pontuação máxima de 30 pontos. Essa escala permite observar não apenas respostas isoladas, mas uma tendência geral de posicionamento dos participantes diante do tema. Dessa forma, quanto maior a pontuação obtida, maior

tende a ser a concordância com atitudes inclusivas e favoráveis à presença de pessoas LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho.

Conforme demonstrado no Gráfico 3, houve predominância de respostas positivas na maior parte das afirmações. Em itens como “pessoas LGBTQIAPN+ devem ser tratadas com o mesmo respeito que qualquer outro trabalhador(a)”, “a orientação sexual ou identidade de gênero de uma pessoa não interfere em sua capacidade profissional” e “o uso do nome social para pessoas transgênero deve ser respeitado no ambiente de trabalho”, observa-se forte concentração de respostas em “concordo totalmente”. Isso indica que, ao menos no plano das opiniões declaradas, a maioria dos respondentes demonstra reconhecer princípios básicos de respeito, igualdade e não discriminação.

Também se observa elevada concordância em afirmações relacionadas à convivência no ambiente de trabalho, como sentir-se confortável trabalhando junto ou sendo chefiado por uma pessoa LGBTQIAPN+. Esse dado é relevante porque indica que o respeito declarado não aparece apenas em enunciados mais gerais, mas também em situações concretas de interação profissional. Ainda assim, alguns itens apresentaram maior dispersão das respostas, especialmente aqueles relacionados à ideia de que a presença de pessoas LGBTQIAPN+ melhora a cultura da empresa e à necessidade de que a empresa onde o respondente trabalha melhore seu preparo para receber trabalhadores LGBTQIAPN+. Isso pode indicar que parte dos participantes reconhece o respeito individual, mas nem sempre percebe com a mesma intensidade a necessidade de mudanças institucionais ou organizacionais.

Gráfico 3: Questões na escala Likert



Fonte: Elaboração própria, conforme coleta de dados primária.

A Tabela 1 apresenta a distribuição da escala geral de abertura à diversidade. A média obtida foi de 26,39 pontos, em uma escala que tinha como pontuação máxima 30. A mediana foi de 28 pontos e a moda foi de 30 pontos, indicando que uma parcela expressiva dos respondentes atingiu pontuações elevadas. Além disso, 21% dos participantes obtiveram a pontuação máxima de 30 pontos, e 64,8% ficaram entre 27 e 30 pontos. Esses resultados indicam uma tendência geral favorável à diversidade entre os participantes da pesquisa.

Apesar disso, a distribuição também mostra que essa abertura não é homogênea. Embora a maior parte da amostra esteja concentrada nas pontuações mais altas, aparecem respostas com pontuações bem inferiores, como 1, 7 e 14

pontos. Esses casos são minoritários, mas mostram que ainda existem posições bastante resistentes ou pouco abertas em relação ao tema. Isso reforça que a percepção sobre diversidade no trabalho não pode ser analisada apenas pela média geral, pois há diferenças importantes entre os respondentes.

Tabela 1: Frequência - Escala de abertura à diversidade

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,0	1,0	1,0
	7,00	1	1,0	1,0	1,9
	14,00	1	1,0	1,0	2,9
	20,00	4	3,8	3,8	6,7
	21,00	4	3,8	3,8	10,5
	22,00	3	2,9	2,9	13,3
	23,00	3	2,9	2,9	16,2
	24,00	7	6,7	6,7	22,9
	25,00	8	7,6	7,6	30,5
	26,00	5	4,8	4,8	35,2
	27,00	13	12,4	12,4	47,6
	28,00	16	15,2	15,2	62,9
	29,00	17	16,2	16,2	79,0
	30,00	22	21,0	21,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, conforme coleta de dados primária.

Para verificar a consistência interna da escala, foi realizado o teste de confiabilidade Alfa de Cronbach⁹. O resultado obtido foi de 0,859 para os dez itens da escala. Esse valor indica boa consistência interna, sugerindo que as afirmações utilizadas medem dimensões relacionadas de um mesmo fenômeno: a abertura dos respondentes à diversidade sexual e de gênero no ambiente de trabalho. Assim, a escala pode ser considerada adequada para sintetizar, em uma medida geral, a posição dos participantes diante da inclusão LGBTQIAPN+.

Tabela 2: Teste de Confiabilidade

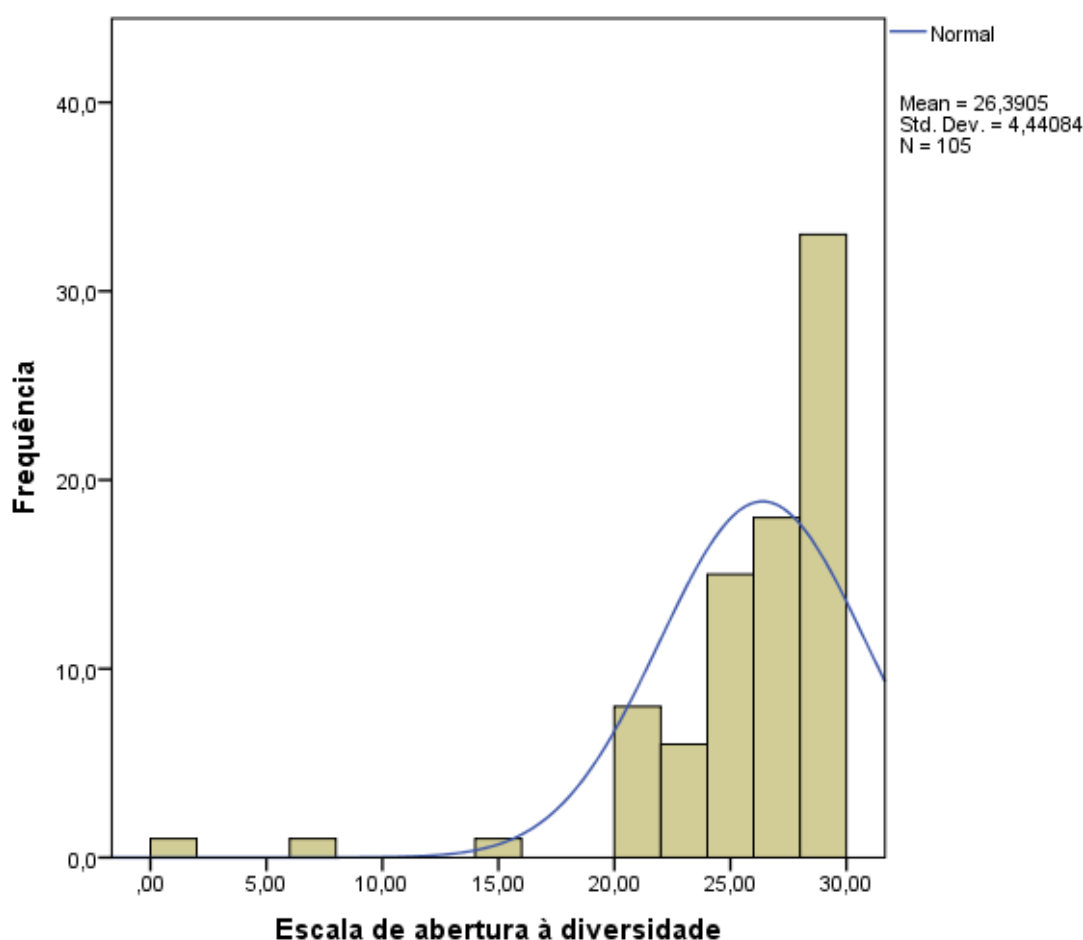
Cronbach's Alpha	N
,859	10

Fonte: Elaboração própria, conforme coleta de dados primária.

⁹ O Alfa de Cronbach é uma medida estatística utilizada para avaliar a consistência interna de uma escala, isto é, verificar se os itens que a compõem medem aspectos relacionados a um mesmo fenômeno. Em geral, valores mais próximos de 1 indicam maior confiabilidade da escala.

O Gráfico 4 reforça essa interpretação, pois mostra a concentração das respostas nas pontuações mais elevadas da escala. A distribuição indica que a maior parte dos participantes apresenta uma postura favorável à inclusão LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho. No entanto, a existência de valores baixos e intermediários indica que ainda há desigualdade nas percepções, o que pode estar relacionado a diferentes perfis sociodemográficos, experiências profissionais, níveis de escolaridade, renda, idade, gênero e filiação religiosa.

Gráfico 4: Escala de Abertura à Diversidade



Fonte: Elaboração própria, conforme coleta de dados primária.

Portanto, os dados da escala apontam para uma tendência predominantemente positiva em relação à diversidade. A maioria dos respondentes declara concordar com princípios de respeito, convivência e inclusão. Entretanto, quando esses dados são comparados com as respostas anteriores, especialmente aquelas que indicam que muitos participantes já presenciaram preconceito, piadas ou comentários ofensivos no trabalho, percebe-se uma possível distância entre a

opinião declarada e as práticas efetivamente observadas nos ambientes profissionais. Assim, a escala revela uma abertura importante ao tema, mas também indica que a construção de ambientes realmente inclusivos depende de ações concretas de sensibilização, formação e mudança organizacional.

4.3 Relação entre perfis sociodemográficos e percepção de situações de opressão

Após a análise descritiva geral, foram realizados cruzamentos entre algumas características sociodemográficas dos respondentes e a questão referente à percepção de situações de preconceito, piada ou comentário ofensivo relacionado à diversidade no trabalho. Para essa etapa, considerou-se o nível de significância de $p < 0,1$. Desse modo, valores de p inferiores a 0,1 indicam associação estatisticamente significativa entre as variáveis analisadas, enquanto valores superiores a esse limite indicam que as diferenças observadas não permitem afirmar uma relação estatística consistente na amostra.

Na Tabela 3, que relaciona faixa etária e percepção de situações de opressão, observa-se que os respondentes mais jovens apresentaram percentuais mais elevados de relato de situações de preconceito. Entre os participantes de 18 a 24 anos, 66,7% afirmaram já ter presenciado alguma situação desse tipo no trabalho. Entre os respondentes de 25 a 34 anos, esse percentual foi de 57,7%, enquanto na faixa de 34 a 49 anos chegou a 64,3%. Já entre os participantes com 50 anos ou mais, o percentual foi menor, correspondendo a 41,7%. Apesar dessas diferenças, o teste qui-quadrado apresentou $\chi^2 = 8,48$ e $p = 0,205$, valor acima do nível de significância adotado. Portanto, não se pode afirmar que exista associação estatisticamente significativa entre faixa etária e percepção de situações de opressão no trabalho.

Tabela 3: Relação entre Faixa Etária e Situações de Opressão

Questão 22: Você já presenciou alguma situação de preconceito, Total piada ou comentário ofensivo relacionado à diversidade no trabalho?				
		Não	Não lembro	Sim
Questão 1_1:de 18 a 12			1	26
Faixa Etária	24 anos	30,8%	2,6%	66,7%
				100,0 %
	de 25 a 6		5	15
	34 anos	23,1%	19,2%	57,7%
				100,0 %
	de 34 a 6		4	18
	49 anos	21,4%	14,3%	64,3%
				100,0 %
	50 anos 6		1	5
	ou mais	50,0%	8,3%	41,7%
				100,0 %
Total		30	11	64
		28,6%	10,5%	61,0%
				100,0 %

$$\chi^2 = 8,48 \text{ p} = 0,205$$

A Tabela 4 apresenta a relação entre faixa de renda individual e percepção de situações de opressão. Entre os respondentes com renda de até dois salários mínimos, 63,5% afirmaram já ter presenciado situações de preconceito, piada ou comentário ofensivo relacionado à diversidade. Entre aqueles com renda superior a dois e até cinco salários mínimos, esse percentual foi de 57,1%. Já entre os respondentes com renda superior a cinco salários mínimos, apenas 33,3% relataram ter presenciado esse tipo de situação. Embora os percentuais indiquem uma possível redução da percepção de opressão conforme aumenta a renda, é importante destacar que o grupo com mais de cinco salários mínimos possui apenas três respondentes, o que limita a interpretação dos dados. Além disso, o teste estatístico apresentou $\chi^2 = 4,34$ e $p = 0,362$, não indicando associação significativa entre renda individual e percepção de situações de opressão.

Tabela 4: Relação entre Faixa de Renda Individual e Situações de Opressão

		Questão 22: Você já presenciou alguma situação de preconceito, piada ou comentário ofensivo relacionado à diversidade no trabalho?			Total
		Não	Não lembro	Sim	
Renda individual recodificada	Até 2 SM	21 28,4%	6 8,1%	47 63,5%	74 100,0%
	Mais de 2 a 5 SM	7 25,0%	5 17,9%	16 57,1%	28 100,0%
	Mais de 5 SM	2 66,7%	0 0,0%	1 33,3%	3 100,0%
	Total	30 28,6%	11 10,5%	64 61,0%	105 100,0%

$$\chi^2 = 4,34 \text{ p} = 0,362$$

Na Tabela 5, referente à escolaridade, também não foi identificada associação estatisticamente significativa. Entre os respondentes com até ensino médio incompleto, 52,4% afirmaram já ter presenciado situações de preconceito ou comentários ofensivos. Entre aqueles com ensino médio completo ou ensino superior incompleto, esse percentual foi de 64,9%, enquanto entre os participantes com ensino superior completo ou mais foi de 59,3%. Apesar de os percentuais variarem entre os grupos, o resultado do teste qui-quadrado foi $\chi^2 = 1,15$ e $p = 0,886$. Assim, os dados não permitem afirmar que a escolaridade esteja associada, nesta amostra, à maior ou menor percepção de situações de opressão no ambiente de trabalho.

Tabela 5: Relação entre Escolaridade e Situações de Opressão

		Questão 22: Você já presenciou alguma situação de preconceito, piada ou comentário ofensivo relacionado à diversidade no trabalho?			Total
		Não	Não lembro	Sim	
Escolaridade Recodificada	Até ensino médio incompleto	7 33,3%	3 14,3%	11 52,4%	21 100,0%
	Ensino médio completo ou ensino superior incompleto	15 26,3%	5 8,8%	37 64,9%	57 100,0%
	Ensino superior completo ou mais	8 29,6%	3 11,1%	16 59,3%	27 100,0%
	Total	30 28,6%	11 10,5%	64 61,0%	105 100,0%

$$\chi^2 = 1,15 \text{ p} = 0,886$$

A Tabela 6 apresenta o cruzamento entre orientação sexual e percepção de situações de opressão. Nesse caso, observa-se uma diferença mais expressiva entre os grupos. Entre os respondentes heterossexuais, 52,1% afirmaram já ter

presenciado situações de preconceito, piada ou comentário ofensivo relacionado à diversidade no trabalho. Já entre os respondentes homossexuais, bissexuais, pansexuais ou assexuais, esse percentual chegou a 81,2%. O teste qui-quadrado apresentou $\chi^2 = 8,06$ e $p = 0,018$, valor inferior ao nível de significância adotado. Portanto, neste caso, há associação estatisticamente significativa entre orientação sexual e percepção de situações de opressão.

Esse resultado sugere que pessoas não heterossexuais tendem a perceber, reconhecer ou vivenciar com maior frequência situações de preconceito e comentários ofensivos relacionados à diversidade no ambiente de trabalho. Essa diferença pode estar relacionada ao fato de que esses sujeitos estão mais diretamente expostos às formas de discriminação ligadas à orientação sexual, ou ainda possuem maior sensibilidade para identificar situações que, para outros grupos, podem passar despercebidas ou ser naturalizadas no cotidiano laboral.

Tabela 6: Relação entre Orientação Sexual e Situações de Opressão

		Questão 22: Você já presenciou alguma situação de preconceito, piada ou comentário ofensivo relacionado à diversidade no trabalho?			Total
		Não	Não lembro	Sim	
orientação sexual recodificada	heterossexual	26 35,6%	9 12,3%	38 52,1%	73 100,0%
	homossexual, bissexual, pansexual ou assexual	4 12,5%	2 6,2%	26 81,2%	32 100,0%
	Total	30 28,6%	11 10,5%	64 61,0%	105 100,0%

$$\chi^2 = 8,06 \quad p = 0,018$$

Por fim, a Tabela 7 apresenta a relação entre identidade de gênero e percepção de situações de opressão. Entre os respondentes cisgênero, 58,3% afirmaram já ter presenciado situações de preconceito no trabalho. Entre pessoas trans ou não binárias, esse percentual foi de 88,9%. Embora essa diferença seja bastante expressiva em termos percentuais, o teste qui-quadrado apresentou $\chi^2 = 3,34$ e $p = 0,188$, valor acima do critério de significância adotado. Assim, não é possível afirmar associação estatisticamente significativa entre identidade de gênero e percepção de situações de opressão nesta amostra. Além disso, é importante considerar que o grupo de pessoas trans ou não binárias contou com apenas nove respondentes, o que limita a robustez estatística da comparação.

Tabela 7: Relação entre Identidade de Gênero e Situações de Opressão

				Questão 22: Você já presenciou alguma situação de preconceito, piada ou comentário ofensivo relacionado à diversidade no trabalho?			Total	
				Não	Não lembro	Sim		
gênero_recodificado	cisgênero			29	11	56	96	
				30,2%	11,5%	58,3%	100,0%	
	trans ou não binário				1	0	8	9
					11,1%	0,0%	88,9%	100,0%
Total				30	11	64	105	
				28,6%	10,5%	61,0%	100,0%	

$$\chi^2 = 3,34 \quad p = 0,188$$

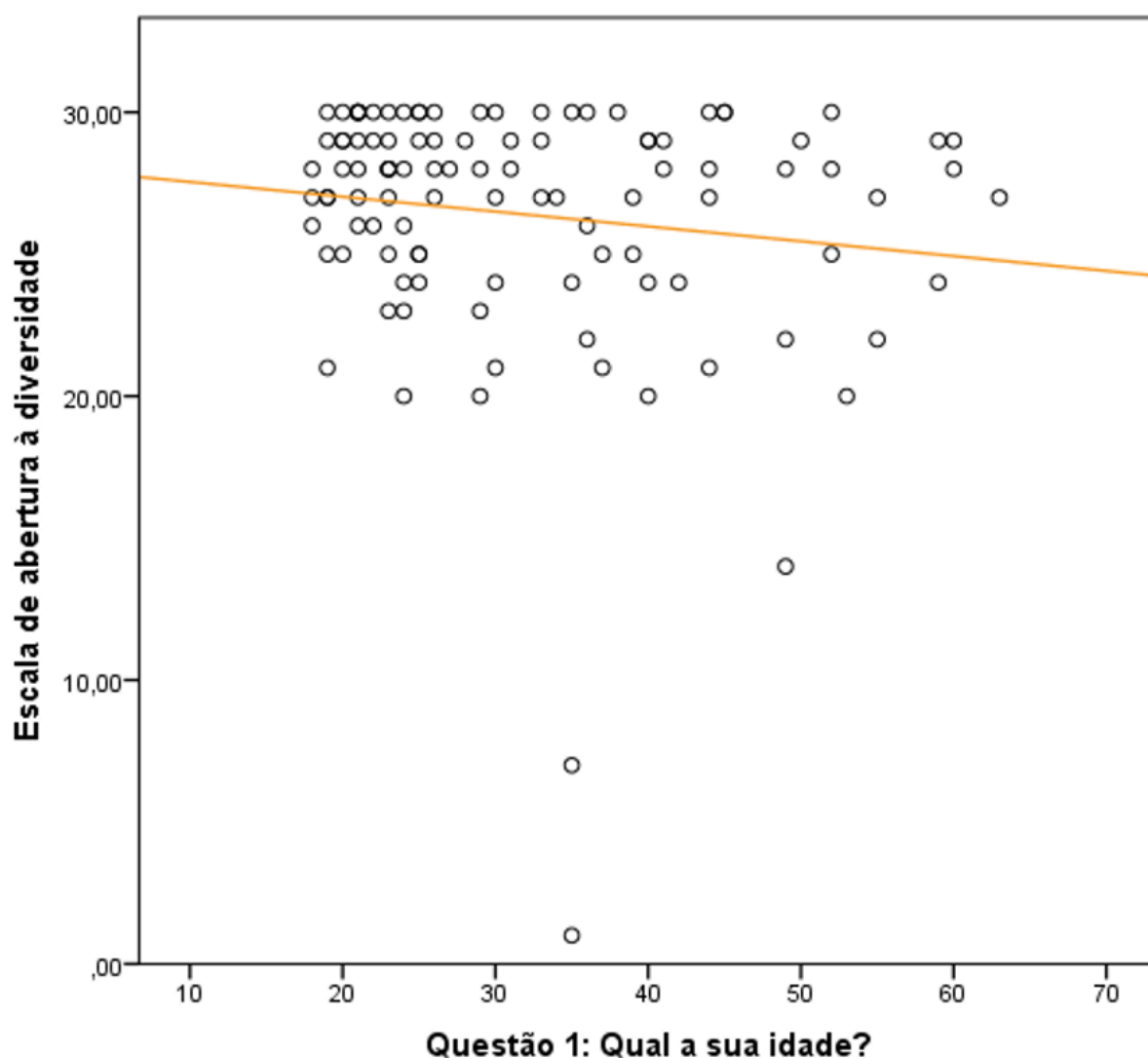
De modo geral, os cruzamentos indicam que a percepção de situações de preconceito, piada ou comentário ofensivo relacionado à diversidade está presente em todos os grupos analisados, mas aparece de forma mais intensa entre respondentes não heterossexuais. Considerando o critério de $p < 0,1$, apenas a orientação sexual apresentou associação estatisticamente significativa com a percepção de situações de opressão no trabalho. Os demais fatores - faixa etária, renda individual, escolaridade e identidade de gênero - apresentaram diferenças percentuais, mas sem significância estatística. Esses resultados reforçam a importância de observar como a posição social dos sujeitos influencia sua percepção sobre situações de discriminação, ao mesmo tempo em que indicam a necessidade de cautela na interpretação dos dados, especialmente por se tratar de uma amostra não probabilística e com alguns grupos numericamente reduzidos.

4.4 Relação entre perfis sociodemográficos e abertura à diversidade

Após a construção da Escala de Abertura à Diversidade, buscou-se verificar de que forma determinadas características dos respondentes se relacionam com pontuações mais altas ou mais baixas nessa escala. Para isso, foram utilizados diferentes testes estatísticos, conforme o tipo de variável analisada. No caso da idade, foi aplicada a correlação de Spearman. Para variáveis com dois grupos, como identidade de gênero recodificada e orientação sexual recodificada, foi utilizado o teste t. Já para variáveis com três ou mais categorias, como religião, prática religiosa, setor de atuação, tipo de vínculo, porte da empresa, escolaridade e renda, utilizou-se a análise de variância, ANOVA. Em todos os casos, adotou-se $p < 0,1$ como referência para orientar a interpretação dos resultados, sem deixar de considerar também o sentido substantivo das diferenças observadas.

O Gráfico 5 apresenta a relação entre idade e Escala de Abertura à Diversidade. O resultado da correlação de Spearman foi de $r = -0,139$, com $p = 0,079$. Trata-se de uma correlação negativa fraca, mas situada dentro do nível de significância adotado. Isso indica que, nesta amostra, há uma leve tendência de redução da abertura à diversidade conforme aumenta a idade dos respondentes. Em termos substantivos, esse resultado sugere que participantes mais jovens tendem a apresentar pontuações ligeiramente mais elevadas na escala, enquanto respondentes de maior idade tendem a apresentar menor abertura. Ainda assim, a intensidade da correlação é baixa, o que significa que a idade, sozinha, não explica de forma forte as diferenças de percepção sobre diversidade.

Gráfico 5: Idade e Escala de Abertura à Diversidade



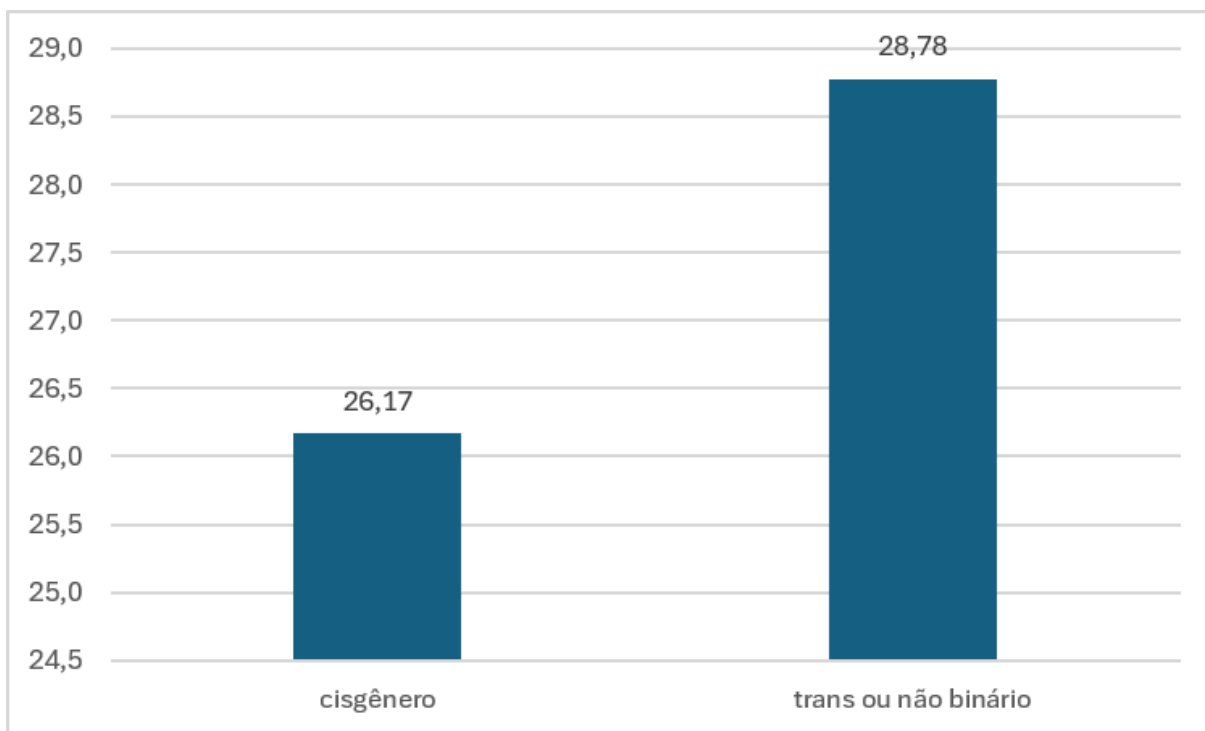
r Spearman: $-0,139$ $p = 0,079$

Os resultados descritos no Gráfico 5, que acusa uma correlação negativa indicando que o avanço da idade está associado a uma ligeira diminuição na pontuação da escala de abertura à diversidade, são plenamente justificados pelas teorizações apresentadas por Costa, Pereira, Oliveira e Nogueira (2012). Os pesquisadores discutem como os preconceitos institucionais e as imagens sociais negativas foram solidificados historicamente por meio de mecanismos culturais, educacionais e políticos heteronormativos ao longo das últimas décadas. Desse modo, gerações mais antigas de trabalhadores tendem a reproduzir com maior rigidez os papéis tradicionais de gênero e sexualidade, manifestando maior resistência a novas configurações de direitos.

Em contrapartida, esse mesmo referencial teórico sugere que as faixas etárias mais jovens apresentam maior permeabilidade às recentes mudanças legislativas e sociais de direitos humanos. A maior exposição de novas gerações a debates sobre diversidade e inclusão nas mídias e espaços educacionais contribui para a desconstrução de estigmas, o que explica a pontuação mais elevada de abertura observada entre os participantes de menor idade na amostra analisada.

No Gráfico 6, que compara a identidade de gênero recodificada com a Escala de Abertura à Diversidade, observou-se uma diferença mais expressiva. Pessoas cisgênero apresentaram média de 26,17 pontos, enquanto pessoas trans ou não binárias apresentaram média de 28,78. O teste t indicou diferença estatisticamente significativa, com $t = -2,793$ e $p = 0,006$. Esse resultado sugere que, na amostra analisada, pessoas trans ou não binárias demonstraram maior abertura à diversidade em comparação às pessoas cisgênero. Essa diferença pode ser compreendida pelo fato de que sujeitos pertencentes a grupos mais diretamente afetados por discriminações de gênero tendem a reconhecer com maior intensidade a importância do respeito, da inclusão e da proteção contra práticas discriminatórias no ambiente de trabalho. No entanto, é importante destacar que o número de respondentes trans ou não binários é reduzido, o que recomenda cautela na generalização desse achado.

Gráfico 6: Gênero e Escala de Abertura à Diversidade



t-test: -2,793 p = 0,006

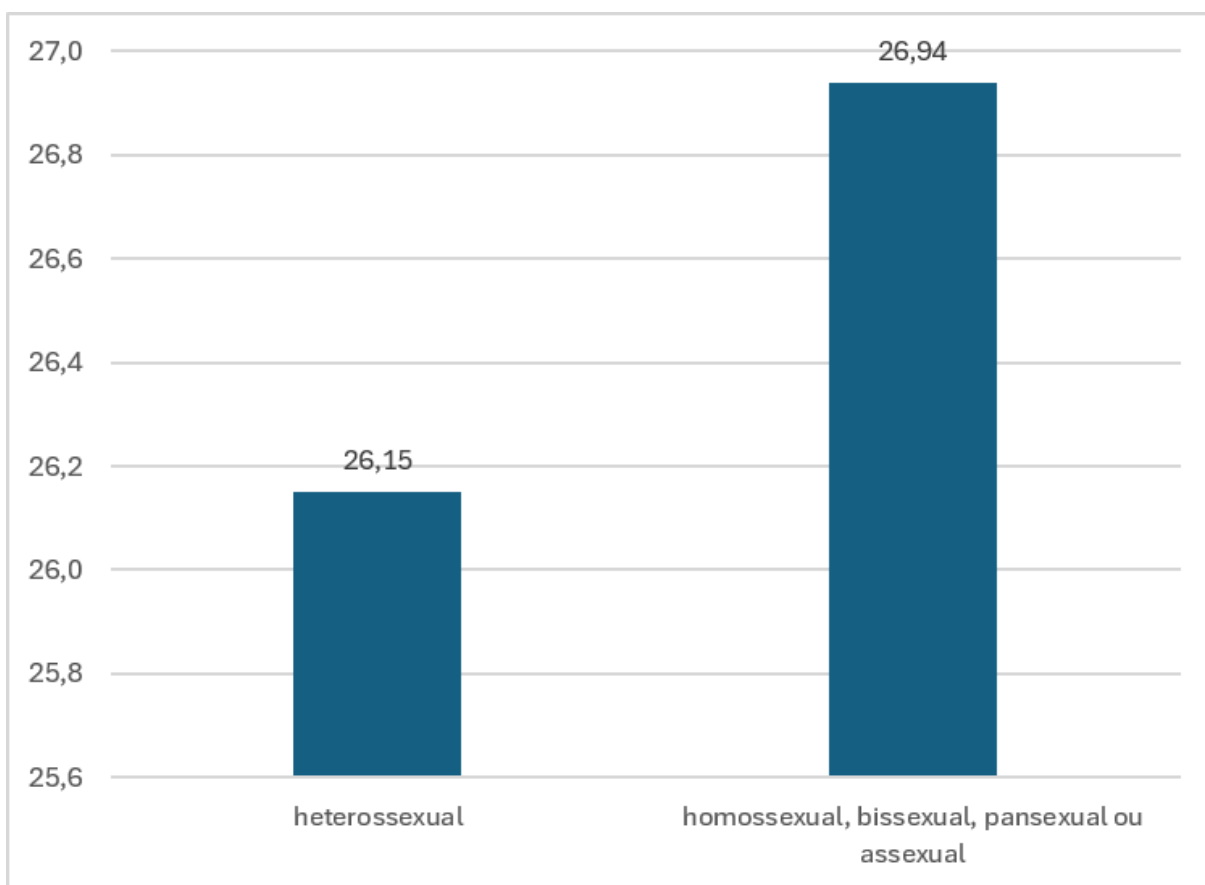
Os dados evidenciados no gráfico 6, que aponta médias de abertura à diversidade substancialmente mais elevadas entre pessoas trans ou não binárias e médias inferiores entre pessoas cisgênero, também podem ser encontrados no estudo de Paniza e Moresco (2022). Os autores argumentam que a população transgênero vivencia de forma direta as barreiras da exclusão e da violência institucional, o que gera uma sensibilidade imediata e uma demanda por inclusão estrutural que justifica a pontuação máxima na escala. Por outro lado, a menor média observada nas pessoas cisgênero reflete a centralidade da norma cisheteropatriarcal nas estruturas organizacionais, que tende a naturalizar privilégios e a oferecer maior resistência a processos de transformação cultural.

Essa mesma assimetria na percepção de gênero encontra amparo empírico no trabalho de Ferreira, Ribeiro e Brito (2022). O artigo evidencia que a exclusão laboral histórica vivenciada por indivíduos trans impulsiona uma consciência crítica aguçada sobre a necessidade de políticas de diversidade, explicando a alta pontuação obtido por esse grupo na escala de sua pesquisa, uma vez que a abertura organizacional é percebida por eles como uma condição indispensável para a própria sobrevivência e dignidade no mercado formal.

O Gráfico 7 apresenta a relação entre orientação sexual e Escala de Abertura

à Diversidade. Respondentes heterossexuais apresentaram média de 26,15 pontos, enquanto respondentes homossexuais, bissexuais, pansexuais ou assexuais apresentaram média de 26,94. Embora a média do segundo grupo seja superior, o teste t apresentou $t = -0,834$ e $p = 0,406$, valor acima do nível de significância adotado. Assim, não se pode afirmar que exista diferença estatisticamente significativa entre os grupos. Ainda assim, do ponto de vista substantivo, a diferença observada está no sentido esperado: pessoas não heterossexuais apresentaram maior abertura média à diversidade, possivelmente por estarem mais próximas das experiências de discriminação ou por reconhecerem de forma mais direta a importância do tema no ambiente profissional.

Gráfico 7: Orientação Sexual e Escala de Abertura à Diversidade



t-test: -0,834 $p = 0,406$

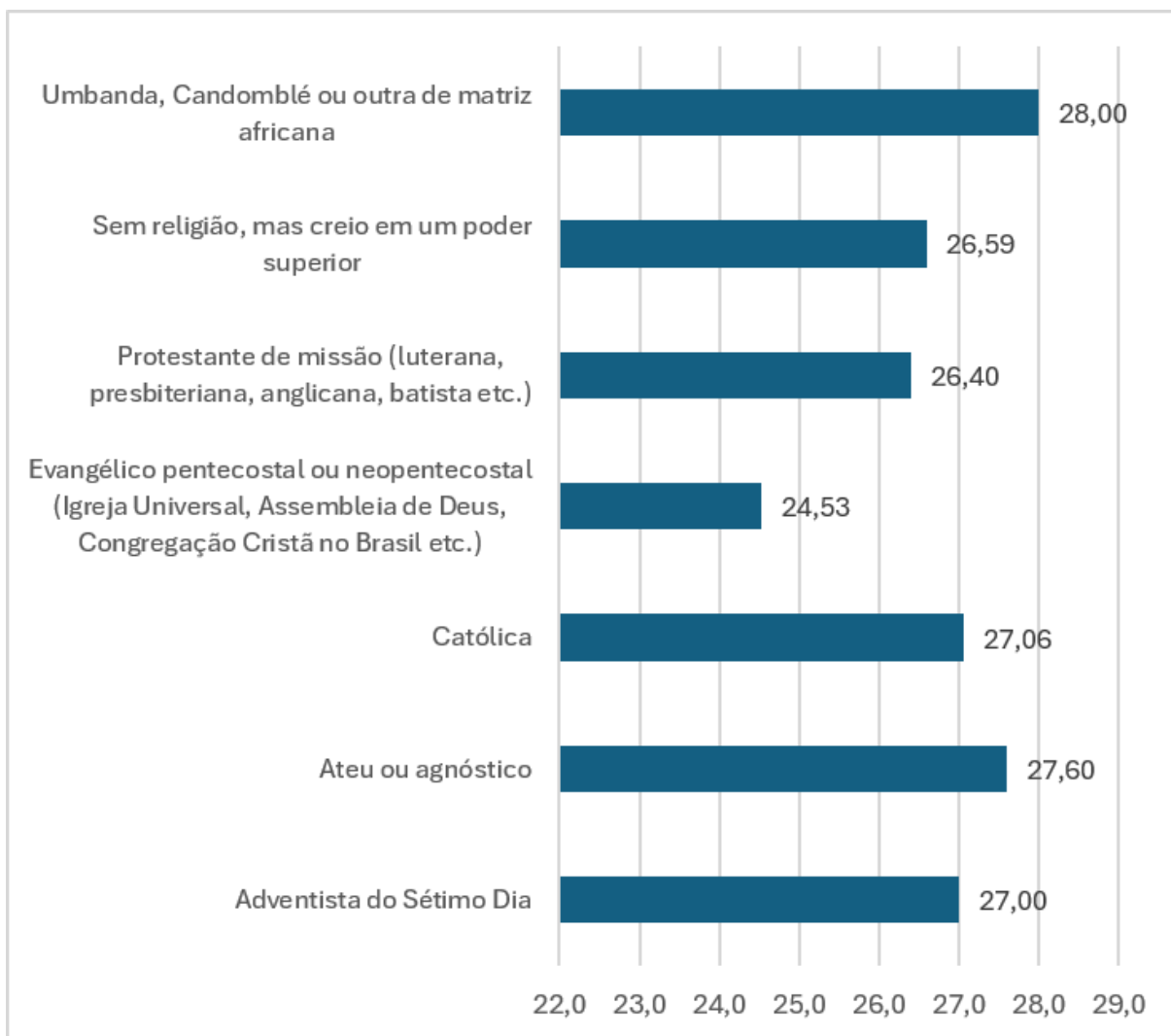
As tendências observadas no gráfico 7, que indica uma maior abertura à diversidade por parte de pessoas homossexuais, bissexuais, pansexuais ou assexuais em comparação com indivíduos heterossexuais, encontram estreito respaldo nas discussões levantadas por Irigaray e Freitas (2011). Os autores argumentam que os indivíduos pertencentes aos grupos minorizados sofrem

discriminações cotidianas que frequentemente se camuflam sob o manto do humor e da informalidade. Essa vivência partilhada do estigma faz com que o próprio grupo afetado desenvolva uma postura significativamente mais favorável e empática em relação a atitudes inclusivas e políticas de equidade.

Essa dinâmica de autoproteção e consciência de grupo também é amplamente explicada no trabalho de Gomes e Felix (2019). O estudo aponta que a decisão de ocultar ou revelar a orientação sexual passa por análises complexas de risco e ameaças à identidade social do indivíduo no ambiente laboral. Portanto, a elevada pontuação de pessoas homossexuais, bissexuais, pansexuais ou assexuais na escala reflete o desejo coletivo por ambientes organizacionais psicologicamente seguros, onde o silenciamento forçado e o sofrimento psíquico decorrente do armário corporativo possam ser superados.

No Gráfico 8, referente à filiação religiosa, a ANOVA apresentou $F = 1,028$ e $p = 0,412$, não indicando diferença estatisticamente significativa entre os grupos. Apesar disso, as médias permitem observar algumas variações relevantes. Pessoas vinculadas a religiões de matriz africana apresentaram média de 28,00 pontos, seguidas por ateus ou agnósticos, com 27,60, católicos, com 27,06, adventistas, com 27,00, pessoas sem religião, mas que creem em um poder superior, com 26,59, e protestantes de missão, com 26,40. A menor média foi observada entre evangélicos pentecostais ou neopentecostais, com 24,53 pontos. Embora essa diferença não tenha sido estatisticamente significativa, ela sugere que determinadas tradições religiosas podem se associar a diferentes graus de abertura à diversidade, especialmente quando comparadas religiões ou posições religiosas mais flexíveis com segmentos de orientação moral mais conservadora. No entanto, como alguns grupos possuem poucos respondentes, esses resultados devem ser interpretados como indícios e não como conclusões definitivas.

Gráfico 8: Religião e Escala de Abertura à Diversidade



ANOVA F: 1,028 $p = 0,412$

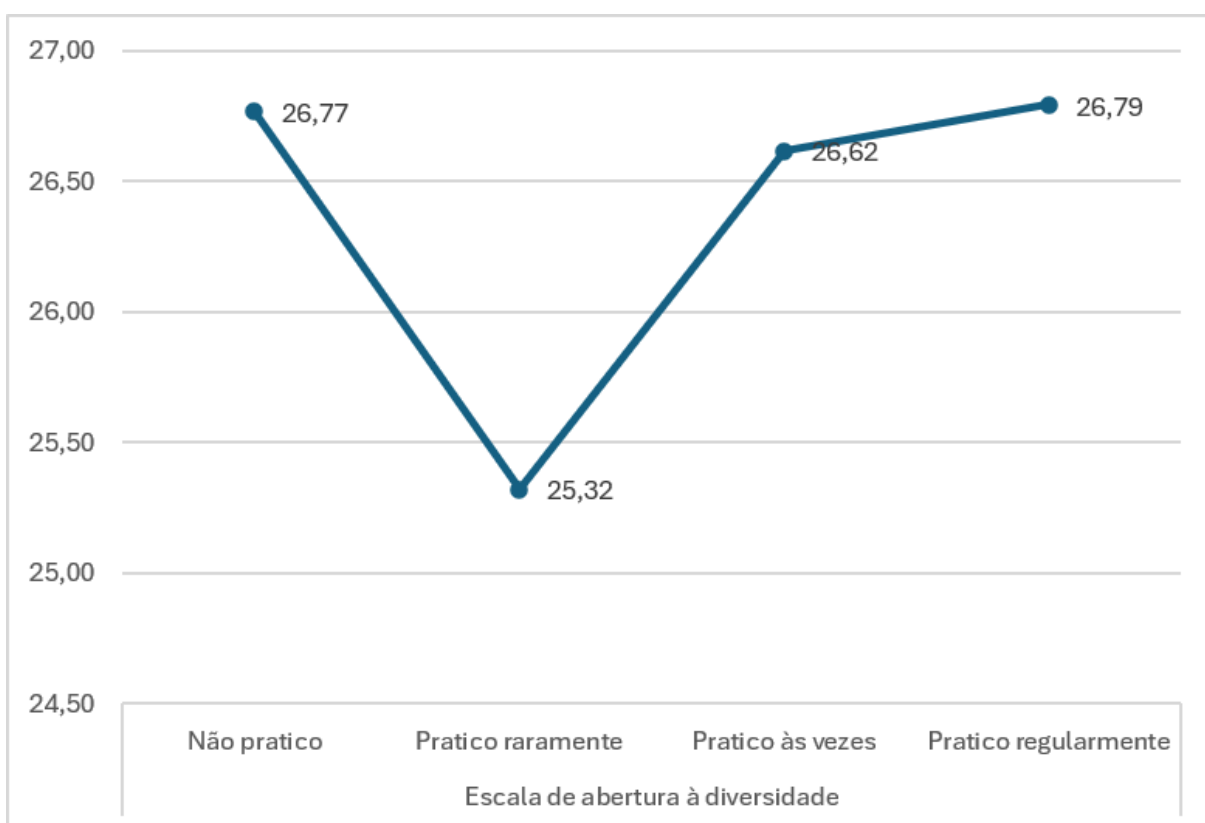
A realidade apontada no Gráfico 8, que indica médias de abertura à diversidade inferiores entre os participantes que se declararam evangélicos pentecostais ou neopentecostais, em oposição a médias mais altas entre pessoas sem religião ou de religiões de matriz africana, justifica-se pelas conclusões obtidas por Melo, Santos e Brito (2022). A revisão integrativa proposta pelos autores aponta que os discursos baseados em dogmas religiosos tradicionais frequentemente atuam como fortes vetores de heteronormatividade. Esses dogmas moldam as relações interpessoais dentro das organizações, criando barreiras institucionais e culturais para o pleno reconhecimento da diversidade sexual e de gênero.

Por outro lado, o comportamento dos grupos com crenças menos dogmáticas ou sem filiação religiosa demonstra um alinhamento com posturas mais flexíveis perante a alteridade. A ausência de amarras discursivas de caráter estigmatizante

permite que esses indivíduos avaliem os grupos minorizados devido às dimensões sexuais e de gênero sob uma ótica de respeito e direitos humanos, o que eleva a pontuação geral desse estrato na escala de abertura.

O Gráfico 9 analisa a frequência de prática religiosa. A ANOVA apresentou $F = 0,637$ e $p = 0,593$, também sem significância estatística. As médias foram bastante próximas entre os grupos: 26,77 entre os que não praticam religião, 25,32 entre os que praticam raramente, 26,62 entre os que praticam às vezes e 26,79 entre os que praticam regularmente. Diferentemente do que poderia ser esperado, a maior frequência de prática religiosa não apresentou uma relação linear com menor abertura à diversidade. Isso indica que, nesta amostra, não é simplesmente a frequência da prática religiosa que parece influenciar a abertura ao tema, mas possivelmente o tipo de filiação religiosa, o conteúdo das crenças ou a forma como cada indivíduo interpreta sua religião.

Gráfico 9: Frequência de Prática Religiosa e Escala de Abertura à Diversidade

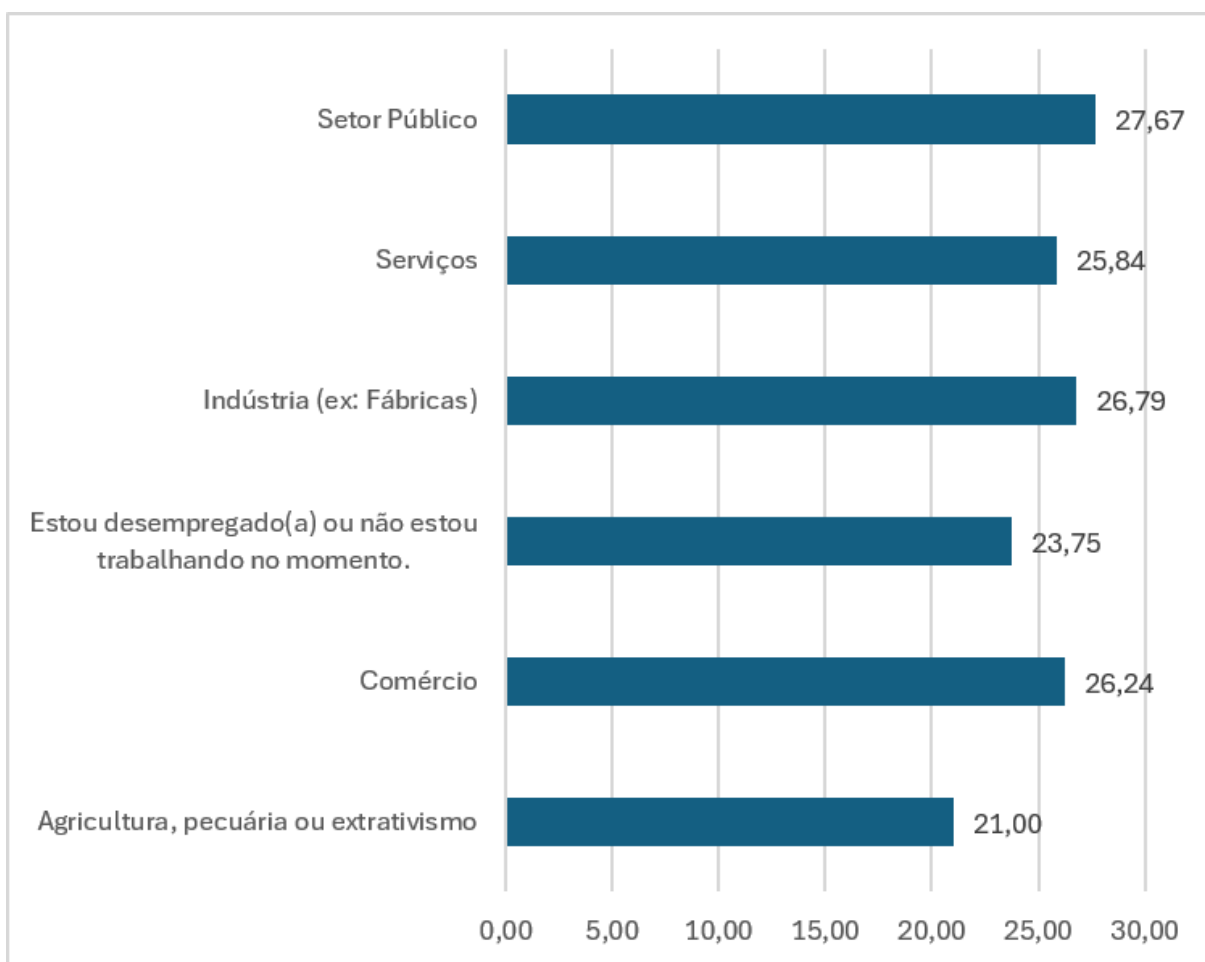


ANOVA $F: 0,637$ $p = 0,593$

No Gráfico 10, que relaciona setor de atuação e Escala de Abertura à Diversidade, a ANOVA apresentou $F = 1,305$ e $p = 0,268$. Assim, não houve diferença estatisticamente significativa entre os setores. Ainda assim, os dados indicam algumas variações: os respondentes do setor público apresentaram a maior

média, com 27,67 pontos, seguidos pelos trabalhadores da indústria, com 26,79, do comércio, com 26,24, e dos serviços, com 25,84. Pessoas desempregadas ou que não estavam trabalhando no momento apresentaram média de 23,75, enquanto a menor média apareceu no setor de agricultura, pecuária ou extrativismo, com 21,00. Esses resultados sugerem que ambientes institucionais mais formalizados, como o setor público e a indústria, podem estar associados a maior abertura média à diversidade, enquanto contextos com menor presença na amostra apresentaram médias mais baixas. Contudo, a presença de grupos muito pequenos, especialmente na agricultura e entre desempregados, limita a força dessa interpretação.

Gráfico 10: Setor de Atuação e Escala de Abertura à Diversidade

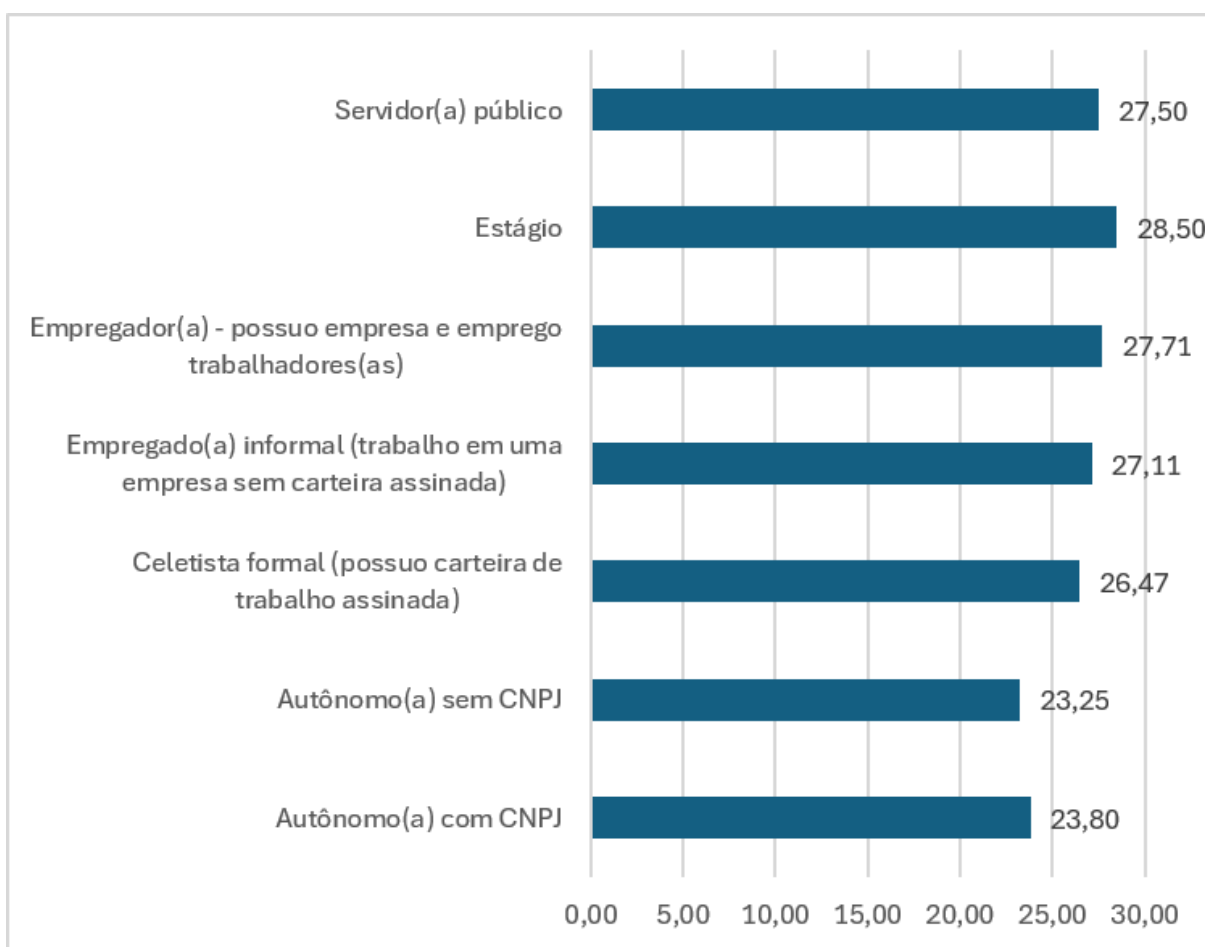


ANOVA F: 1,305 p = 0,268

O Gráfico 11 apresenta o cruzamento entre tipo de vínculo e Escala de Abertura à Diversidade. A ANOVA resultou em $F = 1,321$ e $p = 0,255$, sem significância estatística. As maiores médias foram observadas entre estagiários, com 28,50, empregadores, com 27,71, servidores públicos, com 27,50, e empregados informais, com 27,11. Trabalhadores celetistas formais apresentaram média de

26,47. Já os autônomos, tanto com CNPJ quanto sem CNPJ, apresentaram médias mais baixas, respectivamente 23,80 e 23,25. Embora o teste não indique diferença estatisticamente significativa, chama atenção que os trabalhadores autônomos apresentem menor abertura média à diversidade. Uma possível interpretação é que vínculos mais individualizados ou menos inseridos em estruturas organizacionais formais estejam associados a menor contato com políticas de diversidade, treinamentos ou práticas institucionais de inclusão.

Gráfico 11: Tipo de Vínculo e Escala de Abertura à Diversidade



ANOVA F: 1,321 p = 0,255

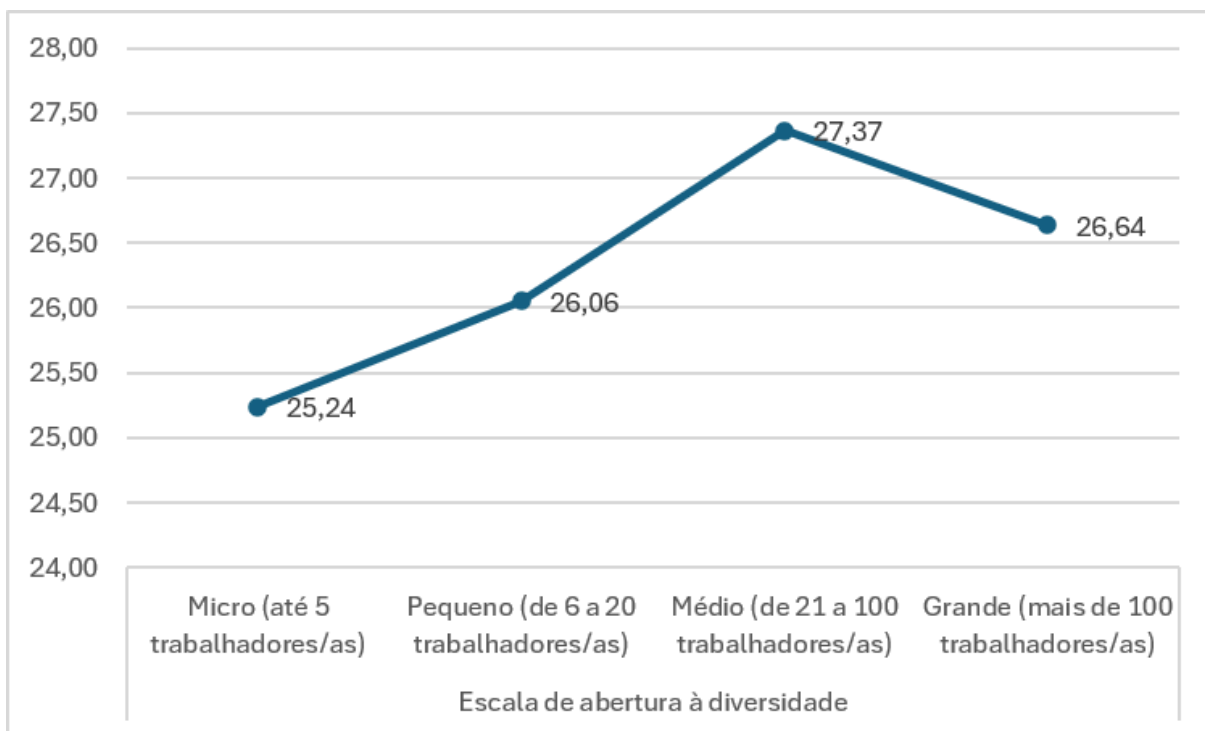
As diferenciações mapeadas no gráfico 11, o qual aponta que trabalhadores autônomos apresentaram médias ligeiramente inferiores na escala de abertura em comparação com funcionários do setor público ou de grandes empresas privadas, coadunam-se com os achados de Castro, Silva e Siqueira (2021). Os autores evidenciam que as ações organizacionais voltadas ao desenvolvimento da inclusão e a criação de redes de suporte são fenômenos majoritariamente presentes em corporações estruturadas e no funcionalismo público, onde existem diretrizes formais

de conformidade e responsabilidade social. No trabalho autônomo, a falta de um ambiente corporativo regulado minimiza a exposição do trabalhador a essas políticas inclusivas.

Essa ausência de uma cultura organizacional deliberadamente voltada para a equidade faz com que as percepções dos trabalhadores independentes fiquem mais suscetíveis a crenças puramente individuais e preconceitos não filtrados. Sem o incentivo e a fiscalização de departamentos de recursos humanos, há uma menor tendência à internalização de atitudes favoráveis à diversidade, o que se reflete na redução das médias observadas na referida categoria laboral.

O Gráfico 12 analisa o porte da empresa. A ANOVA apresentou $F = 0,858$ e $p = 0,466$, sem significância estatística. Mesmo assim, há uma tendência interessante: trabalhadores de microempresas apresentaram média de 25,24 pontos, os de pequenas empresas 26,06, os de empresas médias 27,37 e os de grandes empresas 26,64. Ainda que a diferença não seja estatisticamente significativa, observa-se que os respondentes vinculados a empresas médias e grandes apresentam médias superiores às dos trabalhadores de micro e pequenos negócios. Esse resultado pode indicar que organizações de maior porte possuem maior probabilidade de contato com discursos, normas, treinamentos ou políticas voltadas à diversidade, ainda que isso não garanta, necessariamente, ambientes plenamente inclusivos.

Gráfico 12: Porte da Empresa e Escala de Abertura à Diversidade



ANOVA F: 0,858 p = 0,466

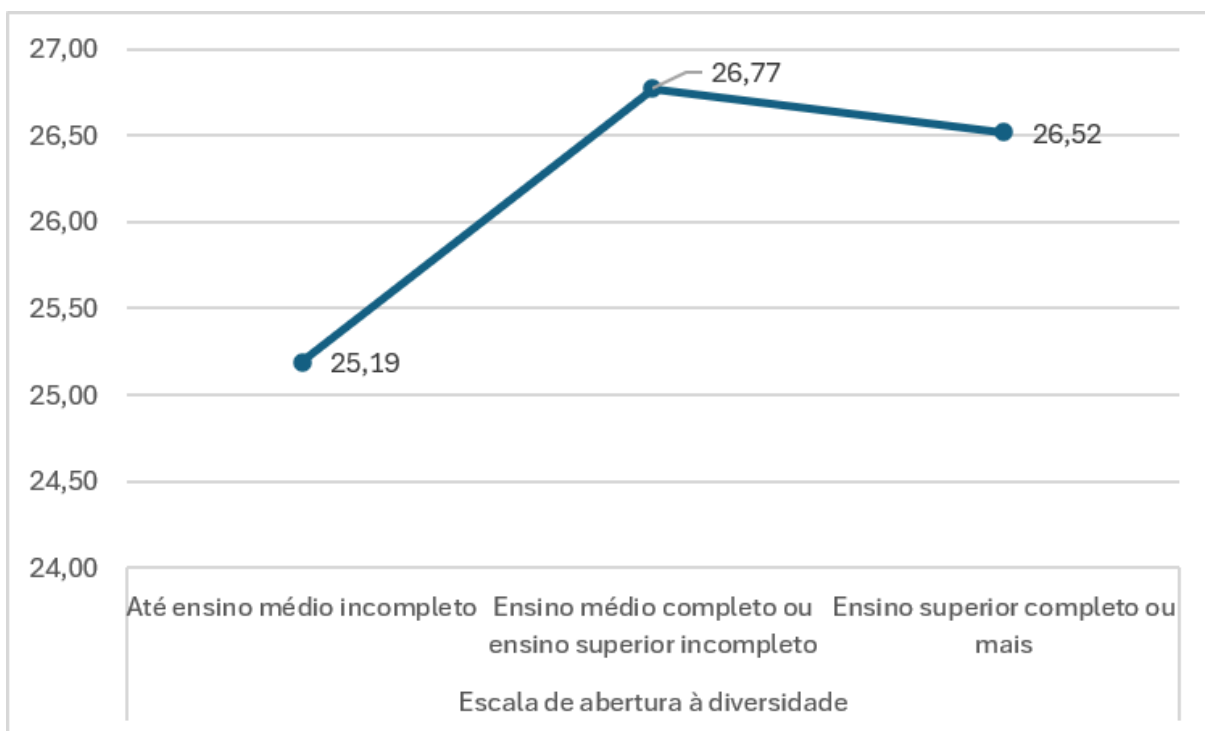
Os índices apresentados no gráfico 12, que indica que os participantes inseridos em microempresas manifestaram médias mais baixas de abertura à diversidade enquanto aqueles vinculados a organizações de médio e grande porte apresentaram maior concordância com as práticas inclusivas, guardam estreita correlação com as análises de Castro, Silva e Siqueira (2021) no mesmo texto LGBT nas organizações: revisão internacional, debate e agenda. A pesquisa indica que a gestão da diversidade e o combate à discriminação dependem substancialmente de recursos institucionais, departamentos formais e governança corporativa, elementos que são escassos ou inexistentes em empresas de pequeno porte.

Consequentemente, o ambiente de trabalho em microempresas tende a ser mais propício à manutenção de discursos heteronormativos e práticas discriminatórias informais, uma vez que não há canais estruturados de denúncia ou programas formais de sensibilização. Já as grandes organizações implementam políticas de atração e retenção de talentos diversos como parte de suas estratégias de mercado, promovendo um clima laboral que induz seus colaboradores a expressarem maior concordância com os valores de respeito e inclusão.

No Gráfico 13, referente à escolaridade, a ANOVA apresentou F = 0,988 e p = 0,376. Portanto, não se verificou associação estatisticamente significativa entre

escolaridade e abertura à diversidade. Porém, as médias seguem uma tendência substantivamente relevante: respondentes com até ensino médio incompleto apresentaram média de 25,19 pontos, enquanto aqueles com ensino médio completo ou ensino superior incompleto apresentaram média de 26,77. Já os participantes com ensino superior completo ou mais tiveram média de 26,52. Esses dados sugerem que níveis mais baixos de escolaridade podem estar associados a menor abertura média à diversidade, embora a diferença não seja forte o suficiente para ser confirmada estatisticamente nesta amostra. A pequena queda entre o grupo intermediário e o grupo com ensino superior completo ou mais mostra, no entanto, que a escolaridade não atua de forma simples ou linear.

Gráfico 13: Escolaridade e Escala de Abertura à Diversidade



ANOVA F: 0,988 p = 0,376

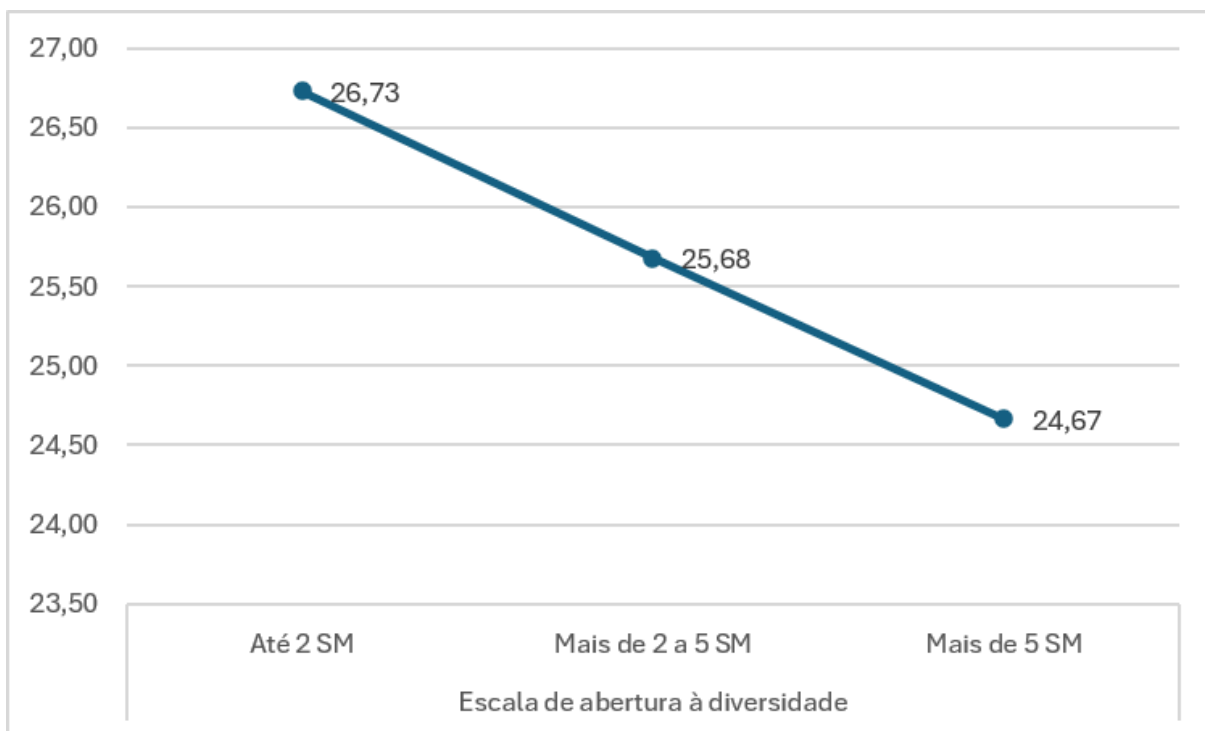
O comportamento linear observado no gráfico 13, onde nota-se que o aumento nos níveis de instrução formal acompanha a elevação das médias de abertura à diversidade organizacional, é possível de ser compreendido a partir do estudo de Mello, Irineu, Froemming e Ribeiro (2013). Os autores ressaltam que o acesso à educação superior e a espaços de debate qualificado amplia de forma significativa a compreensão sobre direitos sociais, cidadania e pluralidade. A escolaridade elevada atua, portanto, como um fator preponderante para a

desconstrução de visões essencialistas e preconceituosas que historicamente marginalizaram a população LGBT.

Ademais, os trabalhadores com menor nível de instrução formal tendem a dispor de menor acesso a programas institucionais de capacitação e letramento social, o que pode mantê-los vinculados a percepções tradicionais e estereotipadas. O desenvolvimento educacional contínuo funciona como um mecanismo de abertura cognitiva, permitindo que as exigências contemporâneas de respeito às identidades no ambiente laboral sejam mais facilmente assimiladas e defendidas pelos profissionais.

Por fim, o Gráfico 14 apresenta a relação entre renda mensal individual e Escala de Abertura à Diversidade. A ANOVA apresentou $F = 0,799$ e $p = 0,453$, indicando ausência de significância estatística. As médias, porém, mostram uma tendência contrária ao que poderia ser inicialmente esperado: respondentes com renda de até dois salários mínimos apresentaram média de 26,73 pontos, aqueles com renda de mais de dois a cinco salários mínimos tiveram média de 25,68 e os com renda superior a cinco salários mínimos apresentaram média de 24,67. Esses resultados sugerem que, nesta amostra, maior renda não esteve associada a maior abertura à diversidade. No entanto, essa interpretação deve ser feita com cautela, pois o grupo com renda superior a cinco salários mínimos é numericamente reduzido, o que pode distorcer a comparação.

Gráfico 14: Renda Mensal Individual e Escala de Abertura à Diversidade



ANOVA F: 0,799 p = 0,453

A tendência inesperada identificada no gráfico 14, no qual respondentes localizados nas faixas de maior renda apresentaram uma leve redução nas médias da escala de abertura à diversidade, pode ser interpretada de forma reflexiva por meio do estudo de Casari, Monsueto e Duarte (2013). Embora a pesquisa de tais autores aponte que indivíduos homossexuais em grandes centros urbanos possam alcançar rendimentos elevados nos maiores quantis, a literatura econômica e social também reconhece que as faixas de renda superior frequentemente refletem posições de privilégio que tendem a conservar estruturas tradicionais e a manifestar maior distância em relação a transformações culturais inclusivas.

Deve-se ressaltar, em consonância com as limitações apontadas no próprio relatório da pesquisa, que o número de indivíduos com rendimentos superiores a cinco salários mínimos é numericamente reduzido na amostra, o que pode gerar distorções estatísticas. Contudo, sob a ótica da sociologia das organizações, as elites de maior renda nem sempre traduzem seu poder aquisitivo em abertura cultural, demonstrando por vezes um distanciamento das pautas de equidade social que beneficiam grupos minorizados de gênero e sexualidade.

De forma geral, os cruzamentos indicam que a abertura à diversidade é relativamente elevada na maior parte dos grupos analisados, mas apresenta

variações importantes conforme o perfil dos respondentes. Os resultados estatisticamente mais fortes foram observados na relação com identidade de gênero e idade. Pessoas trans ou não binárias apresentaram média mais elevada na escala, enquanto a idade apresentou uma leve correlação negativa com a abertura à diversidade. Nos demais cruzamentos, embora não tenham sido encontradas diferenças estatisticamente significativas, algumas tendências merecem atenção: médias mais baixas entre evangélicos pentecostais ou neopentecostais, trabalhadores autônomos, trabalhadores de microempresas, pessoas com menor escolaridade e respondentes de maior renda. Esses achados não permitem generalizações definitivas, mas ajudam a compreender como diferentes marcadores sociais e laborais podem estar relacionados às percepções sobre diversidade. Considerando que a amostra é não probabilística e baseada em redes de contato, os resultados devem ser lidos como indícios relevantes sobre o público pesquisado, e não como representação estatística de todos os trabalhadores do Vale do Paranhana e adjacências.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a relação entre perfis sociodemográficos e percepção sobre diversidade entre trabalhadores e trabalhadoras no Vale do Paranhana/RS e adjacências. Para isso, foi aplicado um formulário quantitativo com 105 respostas válidas, buscando identificar características dos respondentes, experiências relacionadas a situações de preconceito no ambiente profissional e níveis de abertura à diversidade sexual e de gênero. De modo geral, os resultados indicam uma tendência favorável à inclusão de pessoas LGBTQIAPN+ no trabalho, embora essa abertura não apareça de forma homogênea entre todos os grupos analisados.

A Escala de Abertura à Diversidade apresentou média elevada, indicando que a maior parte dos participantes declarou concordância com princípios de respeito, convivência e inclusão no ambiente profissional. Também se observou boa consistência interna da escala, o que permite utilizá-la como medida sintética das atitudes dos respondentes diante da diversidade sexual e de gênero. Entretanto, a presença de pontuações mais baixas, ainda que minoritárias, demonstra que persistem resistências e diferentes graus de reconhecimento e respeito entre os participantes.

Os dados descritivos também revelaram um ponto relevante: apesar da maioria dos respondentes declarar abertura à diversidade, 61% afirmaram já ter presenciado situações de preconceito, piadas ou comentários ofensivos relacionados à diversidade no trabalho. Entre os grupos mais citados nessas situações, destacaram-se pessoas LGBTQIAPN+ e mulheres. Esse resultado sugere uma distância entre o respeito declarado e as práticas efetivamente observadas no cotidiano laboral, indicando que o discurso favorável à inclusão nem sempre se traduz em ambientes profissionais livres de discriminação.

Em relação aos cruzamentos entre perfil sociodemográfico e percepção de situações de opressão, o resultado mais expressivo apareceu na variável orientação sexual. Pessoas homossexuais, bissexuais, pansexuais ou assexuais relataram ter presenciado situações de preconceito em proporção maior do que pessoas heterossexuais. Esse achado sugere que sujeitos pertencentes a grupos diretamente afetados pela discriminação tendem a reconhecer ou perceber com mais intensidade situações ofensivas no ambiente de trabalho. A identidade de gênero também apresentou diferença percentual relevante, com maior percepção de situações de

preconceito entre pessoas trans ou não binárias, embora o reduzido número de respondentes nesse grupo recomende cautela na interpretação.

No caso da Escala de Abertura à Diversidade, os resultados apontaram associação mais clara com identidade de gênero e idade. Pessoas trans ou não binárias apresentaram média superior à de pessoas cisgênero, indicando maior abertura média à diversidade. Esse resultado pode estar relacionado à própria experiência social desses sujeitos, frequentemente atravessada por situações de exclusão, estigma e necessidade de reconhecimento. Já a idade apresentou correlação negativa fraca, sugerindo uma leve tendência de redução da abertura à diversidade conforme aumenta a idade dos respondentes. Apesar disso, a força dessa relação foi baixa, o que indica que a idade, sozinha, não explica de forma suficiente as diferenças de percepção.

Outras variáveis, como religião, prática religiosa, escolaridade, setor de atuação, tipo de vínculo, porte da empresa e renda individual, não apresentaram associações estatisticamente significativas com a escala, mas permitiram observar tendências importantes. Entre elas, destacam-se médias mais baixas entre evangélicos pentecostais ou neopentecostais, trabalhadores autônomos, trabalhadores de microempresas, respondentes com menor escolaridade e participantes com renda mais elevada. Tais resultados não devem ser tratados como conclusões definitivas, mas como indícios que podem orientar futuras investigações com amostras maiores e mais equilibradas entre os grupos.

A hipótese inicial da pesquisa, segundo a qual maior escolaridade, renda e pertencimento a orientações religiosas menos conservadoras estariam associados a maior abertura à diversidade, foi apenas parcialmente confirmada. A escolaridade apresentou alguma diferença entre os grupos, mas não de forma linear nem estatisticamente significativa. A renda, por sua vez, não se comportou conforme o esperado, pois as médias de abertura foram menores entre os estratos de renda mais alta, embora esse resultado deva ser interpretado com cautela devido ao pequeno número de respondentes nessa faixa. Já a religião apresentou diferenças substantivas entre grupos, mas sem significância estatística suficiente para sustentar uma associação mais forte nesta amostra.

Do ponto de vista prático, os resultados indicam a necessidade de ampliar ações de formação, sensibilização e gestão da diversidade nos ambientes de trabalho da região. A baixa participação dos respondentes em cursos, palestras ou

treinamentos sobre diversidade demonstra que esse tema ainda não parece estar consolidado como prática organizacional. Ao mesmo tempo, a elevada proporção de pessoas que consideram importante que empresas promovam ações de sensibilização aponta para uma demanda concreta por maior preparo institucional. Nesse sentido, a inclusão não deve depender apenas da postura individual dos trabalhadores, mas também de políticas organizacionais, práticas de gestão, canais de acolhimento e processos educativos contínuos.

Como contribuição, este estudo oferece um diagnóstico inicial sobre percepções de diversidade no trabalho em uma região fora das grandes capitais, permitindo observar como marcadores sociais e laborais se relacionam com atitudes diante da população LGBTQIAPN+. Para o campo dos Processos Gerenciais, a pesquisa reforça que a gestão da diversidade não pode ser entendida apenas como discurso institucional ou ação pontual de marketing, mas como dimensão concreta da cultura organizacional, da gestão de pessoas e da qualidade das relações de trabalho.

Entre as limitações da pesquisa, destaca-se o uso de amostragem não probabilística, baseada em redes de contato e divulgação em redes sociais. Por esse motivo, os resultados não podem ser generalizados para todos os trabalhadores do Vale do Paranhana e adjacências. Além disso, alguns grupos tiveram número reduzido de respondentes, como pessoas trans ou não binárias, participantes de renda mais elevada e trabalhadores de determinados setores, o que limita a robustez de alguns cruzamentos estatísticos. Também é possível que a divulgação por redes sociais tenha alcançado pessoas previamente mais sensibilizadas ao tema, contribuindo para médias gerais mais elevadas na Escala de Abertura à Diversidade.

Para futuras pesquisas, recomenda-se a realização de estudos com amostras maiores e mais diversificadas, contemplando de forma mais equilibrada diferentes municípios, setores econômicos, faixas de renda, identidades de gênero e orientações sexuais. Também seriam relevantes pesquisas qualitativas, com entrevistas em profundidade com trabalhadores, gestores e profissionais de Recursos Humanos, a fim de compreender como preconceitos, resistências e práticas inclusivas se manifestam no cotidiano das organizações. Por fim, estudos comparativos entre empresas de diferentes portes poderiam contribuir para compreender de que modo políticas institucionais, treinamentos e práticas de gestão

influenciam a construção de ambientes de trabalho mais seguros e inclusivos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, C. B.; VASCONCELLOS, V. A.. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?. **Revista Direito GV**, v. 14, n. 2, p. 303–333, maio 2018.

BUTLER, J.. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CASARI, P.; MONSUETO, S.; DUARTE, P. **Impacto da orientação sexual sobre o rendimento do trabalho**. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 41., 2013, Foz do Iguaçu. Anais [...]. Niterói: ANPEC, 2013.

CASTRO, G. H. C.; SILVA, D. W. G.; SIQUEIRA, M. V. S.. LGBT nas organizações: revisão internacional, debate e agenda. **Revista Economia & Gestão**, v. 21, n. 58, p. 185-204, 2021.

COSTA, C. G.; PEREIRA, M. ; OLIVEIRA, J. M.; NOGUEIRA, C. Imagens sociais das pessoas LGBT. In: NOGUEIRA, C.; OLIVEIRA, J. M. (org.). **Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de gênero**. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 2010. p. 93-147

CRENSHAW, K. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. VV. AA. **Cruzamento: raça e gênero**. Brasília: Unifem, v. 1, n. 1, p. 7-16, 2004.

FERREIRA, F. F.; RIBEIRO, T. M. S.; BRITO, W. F.. Percepção das pessoas Trans acerca do acesso ao mercado de trabalho. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, v. 11, p. e3946-e3946, 2022.

GOMES, R.; FELIX, B. O self no armário: uma teoria fundamentada sobre o silêncio de gays e de lésbicas no ambiente de trabalho. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, n. 2, p. 375–388, abr. 2019.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 18, n. 59, p. 625–641, out. 2011.

MELLO, L.; IRINEU, B. A.; FROEMMING, C. N.; RIBEIRO, V. K.. Políticas públicas de trabalho, assistência social e previdência social para a população LGBT no Brasil: sobre desejos, realizações e impasses. **Revista de Ciências Sociais**, v. 44, n. 1, p. 132–160, 2013.

MELO, A. S.; SANTOS, M. P; BRITO, M. S. A construção de relações interpessoais no ambiente de trabalho para a população LGBTQIAPN+: revisão integrativa. **Estudos de Administração e Sociedade**, v. 7, n. 2, 2022.

PANIZA, M. D. R.; MORESCO, M. C.. À Margem da Gestão da Diversidade? Travestis, Transexuais e o Mundo do Trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, n. 3, p. e2021–0031, 2022.

APÊNDICE I: FORMULÁRIO DE PRODUÇÃO DE DADOS

PERFIS SOCIODEMOGRÁFICOS E PERCEPÇÃO SOBRE DIVERSIDADE: TRABALHADORES(AS) NO VALE DO PARANHANA/RS

Pesquisa de Trabalho de Conclusão de Curso em Tecnologia em Processos Gerenciais
no IFRS - *Campus Rolante*.

Autor: Dominik Theodor Ebert Dapper - ebertdappertheo@gmail.com

Orientador: Dr. Fernando Gonçalves de Gonçalves -

fernando.goncalves@rolante.ifrs.edu.br

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Este questionário faz parte de uma pesquisa acadêmica de TCC do curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais do IFRS - *Campus Rolante*. O objetivo é compreender como características sociais e econômicas de trabalhadores(as) se relacionam com o conhecimento e a percepção sobre diversidade, especialmente em relação à população LGBTQIAPN+. *

Sua participação é voluntária, anônima e suas respostas serão utilizadas apenas para fins acadêmicos. O preenchimento leva cerca de 5 a 10 minutos.

Ao prosseguir, você declara estar ciente e de acordo com a participação na pesquisa.

Marcar apenas uma oval.

☐ Li e concordo em participar.

☐ Prefiro não participar.

2. Você tem 18 anos ou mais? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

Características demográficas

3. **Questão 1:** Qual a sua idade? *

4. **Questão 2:** Qual é o seu gênero? *

obs: cisgênero é alguém que se identifica com o gênero atribuído ao nascer. Ex: nascida do sexo feminino e se identifica como mulher.

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Mulher cisgênero
- ☐ Homem cisgênero
- ☐ Mulher transgênero
- ☐ Homem transgênero
- ☐ Não-binário(a)
- ☐ Outro:

5. **Questão 3:** Qual é a sua orientação sexual? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Heterossexual (sinto atração por pessoas de um gênero oposto ao meu)
- ☐ Homossexual (sinto atração por pessoas do mesmo gênero que eu)
- ☐ Bissexual (sinto atração por pessoas de dois gêneros ou mais)
- ☐ Assexual (sinto pouca ou nenhuma atração por pessoas)
- ☐ Pansexual (sinto atração por pessoas independente do gênero)
- ☐ Outro:

6. **Questão 4:** Qual é a sua escolaridade? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Até Ensino fundamental incompleto
- ☐ Ensino fundamental completo
- ☐ Ensino médio incompleto
- ☐ Ensino médio completo
- ☐ Ensino superior incompleto
- ☐ Ensino superior completo
- ☐ Pós-graduação stricto sensu (especialização)
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado

7. **Questão 5:** Qual a sua faixa de renda individual mensal? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Até 1 salário mínimo (até R\$ 1.621)
- ☐ De 1 a 2 salários mínimos (R\$ 1.622 a R\$ 3.242)
- ☐ De 2 a 3 salários mínimos (R\$ 3.243 a R\$ 4.863)
- ☐ De 3 a 5 salários mínimos (R\$ 4.864 a R\$ 8.105)
- ☐ De 5 a 10 salários mínimos (R\$ 8.106 a R\$ 16.210)
- ☐ De 10 salários mínimos ou mais (R\$ 16.211 ou mais)

8. **Questão 6:** Qual a sua faixa de renda familiar mensal? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Até 1 salário mínimo (até R\$ 1.621)
- ☐ De 1 a 2 salários mínimos (R\$ 1.622 a R\$ 3.242)
- ☐ De 2 a 3 salários mínimos (R\$ 3.243 a R\$ 4.863)
- ☐ De 3 a 5 salários mínimos (R\$ 4.864 a R\$ 8.105)
- ☐ De 5 a 10 salários mínimos (R\$ 8.106 a R\$ 16.210)
- ☐ De 10 salários mínimos ou mais (R\$ 16.211 ou mais)

9. **Questão 7:** Contando com você, quantas pessoas vivem em sua casa? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Apenas eu (moro sozinho/a)
- ☐ Duas
- ☐ Três
- ☐ Quatro
- ☐ Cinco

10. **Questão 8:** Qual a sua filiação religiosa? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Católica
- ☐ Protestante de missão (luterana, presbiteriana, anglicana, batista etc.)
- ☐ Evangélico pentecostal ou neopentecostal (Igreja Universal, Assembleia de Deus, Congregação Cristã no Brasil etc.)
- ☐ Adventista do Sétimo Dia
- ☐ Espírita Kardecista
- ☐ Umbanda, Candomblé ou outra de matriz africana
- ☐ Sem religião, mas creio em um poder superior
- ☐ Ateu ou agnóstico
- ☐ Outro:

11. **Questão 9:** Prática religiosa. *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Pratico regularmente
- ☐ Pratico às vezes
- ☐ Raramente pratico
- ☐ Não pratico

12. **Questão 10:** Município onde trabalha. *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Rolante
- ☐ Riozinho
- ☐ Parobé
- ☐ Taquara
- ☐ Igrejinha
- ☐ Três Coroas
- ☐ Outro:

Experiência Profissional

13. **Questão 11:** Setor de atuação atual. *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Indústria (ex: Fábricas)
- ☐ Agricultura, pecuária ou extrativismo
- ☐ Comércio
- ☐ Serviços
- ☐ Setor Público
- ☐ Estou desempregado(a) ou não estou trabalhando no momento.
Pular para a pergunta 18

14. **Questão 12:** Há quanto tempo você atua na ocupação ou emprego atual?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ Mais de 1 até 3 anos
- ☐ De 3 até 5 anos
- ☐ de 5 até 10 anos
- ☐ Mais de 10 anos

15. **Questão 13:** Qual alternativa melhor descreve o seu vínculo? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Celetista formal (posso carteira de trabalho assinada)
- ☐ Empregado(a) informal (trabalho em uma empresa sem carteira assinada)
- ☐ Autônomo(a) com CNPJ
- ☐ Autônomo(a) sem CNPJ
- ☐ Empregador(a) - possuo empresa e emprego trabalhadores(as)
- ☐ Servidor(a) público
- ☐ Outro:

16. **Questão 14:** Como você descreve o porte do seu local de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Micro (até 5 trabalhadores/as)
- ☐ Pequeno (de 6 a 20 trabalhadores/as)
- ☐ Médio (de 21 a 100 trabalhadores/as)
- ☐ Grande (mais de 100 trabalhadores/as)

17. **Questão 15:** Qual é a sua ocupação ou emprego atual? *

Escreva a sua profissão, trabalho ou ocupação

Conhecimento sobre diversidade

18. **Questão 16:** Você já ouviu falar na sigla LGBTQIAPN+? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Já ouvi, mas não sei exatamente o significado

19. **Questão 17:** Em uma escala de 1 a 5, como você avalia seu conhecimento sobre diversidade sexual e de gênero? *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Muito ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muito alta

20. **Questão 18:** Onde você mais aprendeu sobre diversidade LGBTQIAPN+? *

(lésbicas, gays, bissexuais, transexuais/travestis, queer, intersexo, assexuais, pansexuais e não binárias/os)

- Marque quantas alternativas se aplicarem.

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Escola
- ☐ Faculdade/curso técnico
- ☐ Trabalho
- ☐ Família
- ☐ Redes sociais/internet
- ☐ TV/rádio/jornal
- ☐ Amigos(as)
- ☐ Comunidade Religiosa
- ☐ Não tive contato com o tema
- ☐ Outro: _____

21. **Questão 19:** Você já participou de alguma palestra, curso ou treinamento sobre diversidade no trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não se aplica

22. **Questão 20:** Você considera importante que empresas promovam ações de sensibilização sobre diversidade? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Indiferente

Percepção sobre a população LGBTQIAPN+ no trabalho

23. **Questão 21.1** "Pessoas LGBTQIAPN+ devem ser tratadas com o mesmo respeito que qualquer outro trabalhador(a)." *

Marque 0 se você **discorda totalmente** da afirmação; marque 1 se você **discorda parcialmente**; marque 2 se você **concorda parcialmente** e 3 se você **concorda totalmente** com a afirmação.

Marcar apenas uma oval.

0 1 2 3

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

24. **Questão 21.2** "A orientação sexual ou identidade de gênero de uma pessoa não interfere em sua capacidade profissional." *

Marque 0 se você **discorda totalmente** da afirmação; marque 1 se você **discorda parcialmente**; marque 2 se você **concorda parcialmente** e 3 se você **concorda totalmente** com a afirmação.

Marcar apenas uma oval.

0 1 2 3

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

25. **Questão 21.3** "Empresas devem adotar ações específicas para combater preconceitos contra pessoas LGBTQIAPN+." *

Marque 0 se você **discorda totalmente** da afirmação; marque 1 se você **discorda parcialmente**; marque 2 se você **concorda parcialmente** e 3 se você **concorda totalmente** com a afirmação.

Marcar apenas uma oval.

0 1 2 3

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

26. **Questão 21.4** “O uso do nome social para pessoas transgênero deve ser respeitado no ambiente de trabalho.” *

Marque 0 se você **discorda totalmente** da afirmação; marque 1 se você **discorda parcialmente**; marque 2 se você **concorda parcialmente** e 3 se você **concorda totalmente** com a afirmação.

Marcar apenas uma oval.

0 1 2 3

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

27. **Questão 21.5** “A presença de pessoas LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho melhora a cultura da empresa.” *

Marque 0 se você **discorda totalmente** da afirmação; marque 1 se você **discorda parcialmente**; marque 2 se você **concorda parcialmente** e 3 se você **concorda totalmente** com a afirmação.

Marcar apenas uma oval.

0 1 2 3

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

28. **Questão 21.6** “Falar sobre diversidade no trabalho é importante para evitar discriminação.” *

Marque 0 se você **discorda totalmente** da afirmação; marque 1 se você **discorda parcialmente**; marque 2 se você **concorda parcialmente** e 3 se você **concorda totalmente** com a afirmação.

Marcar apenas uma oval.

0 1 2 3

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

29. **Questão 21.7** “Eu me sentiria confortável trabalhando junto com uma pessoa LGBTQIAPN+.” *

Marque 0 se você **discorda totalmente** da afirmação; marque 1 se você **discorda parcialmente**; marque 2 se você **concorda parcialmente** e 3 se você **concorda totalmente** com a afirmação.

Marcar apenas uma oval.

0 1 2 3

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

30. **Questão 21.8** “Eu me sentiria confortável sendo chefiado(a) por uma pessoa LGBTQIAPN+.” *

Marque 0 se você **discorda totalmente** da afirmação; marque 1 se você **discorda parcialmente**; marque 2 se você **concorda parcialmente** e 3 se você **concorda totalmente** com a afirmação.

Marcar apenas uma oval.

0 1 2 3

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

31. **Questão 21.9** “Comentários sobre aparência, voz, roupa ou comportamento podem ser formas de preconceito.” *

Marque 0 se você **discorda totalmente** da afirmação; marque 1 se você **discorda parcialmente**; marque 2 se você **concorda parcialmente** e 3 se você **concorda totalmente** com a afirmação.

Marcar apenas uma oval.

0 1 2 3

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

32. **Questão 21.10** “A empresa onde trabalho ou atuo deve melhorar seu preparo para receber trabalhadores(as) LGBTQIAPN+.” *

Marque 0 se você **discorda totalmente** da afirmação; marque 1 se você **discorda parcialmente**; marque 2 se você **concorda parcialmente** e 3 se você **concorda totalmente** com a afirmação.

Marcar apenas uma oval.

0 1 2 3

Disc ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

33. **Questão 22:** Você já presenciou alguma situação de preconceito, piada ou comentário ofensivo relacionado à diversidade no trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não lembro
- ☐ Prefiro não responder

34. **Questão 23:** Se sim, essa situação ocorreu com: *

Marque todas as opções que se aplicarem.

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Pessoa LGBTQIAPN+
- ☐ Mulher
- ☐ Pessoa negra
- ☐ Pessoa com deficiência
- ☐ Classe social
- ☐ Não presenciei essas situações
- ☐ Outro: _____

35. **Questão 24:** Na sua opinião, o principal obstáculo para a inclusão de pessoas **LGBTQIAPN+** no trabalho é: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Homofobia ou LGBTfobia
- ☐ Falta de informação
- ☐ Falta de políticas da empresa
- ☐ Religiosidade conservadora
- ☐ Baixa escolaridade da população
- ☐ Medo de exposição
- ☐ Nenhuma das opções
- ☐ Outro:

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

