

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS (UNISINOS)  
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – LINHA DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA EM  
COMÉRCIO EXTERIOR**

**MONIQUE EDUARDA SCHOLLES SCHMIDT**

**CULTURA BRASILEIRA E INCLUSÃO CORPORATIVA: UMA ANÁLISE SOBRE A  
DIVERSIDADE NAS GRANDES EMPRESAS DE CAMPO BOM – RS**

**São Leopoldo**

**2024**

MONIQUE EDUARDA SCHOLLES SCHMIDT

**CULTURA BRASILEIRA E INCLUSÃO CORPORATIVA: UMA ANÁLISE SOBRE A  
DIVERSIDADE NAS GRANDES EMPRESAS DE CAMPO BOM – RS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração pelo Curso de Administração com Linha de Formação Específica em Comércio Exterior da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

Orientador(a): Prof.<sup>a</sup> Dra. Cláudia de Salles Stadtlober

São Leopoldo

2024

Dedico esta pesquisa aos meus familiares, que,  
sob muito sol, me fizeram chegar até aqui, na sombra.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família pelo apoio, amor e presença, em especial ao meu núcleo familiar direto – minha mãe, Mara Schmidt, que abdicou de sua vida para criar a mim e à minha irmã com infinito amor, carinho e dedicação; meu pai, Valdir Schmidt (*in memoriam*), que nunca mediu esforços para nos inserir em um meio onde a educação de qualidade fosse percebida e valorizada; e minha irmã, Betina Schmidt, que é minha referência número um desde o dia do meu nascimento.

Também sou grata a Deus, de quem tenho plena certeza da existência, pois nunca senti que minha mão foi solta – nem nos dias mais difíceis a minha vida. Tudo o que sou, sei e tenho, eu devo a Ti.

Por fim, agradeço aos mestres que me formaram enquanto aluna e profissional. Se hoje sou uma eterna curiosa e uma entusiasta do aprendizado, devo isso a vocês.

Com todo carinho, energia e gratidão do mundo: obrigada!

## RESUMO

A presente pesquisa investiga o impacto da cultura brasileira nas práticas de diversidade e inclusão nas empresas privadas de grande porte localizadas em Campo Bom, Rio Grande do Sul, Brasil. Trata-se de um tema contemporâneo e relevante, que ainda enfrenta desafios significativos devido à persistência do preconceito e discriminação contra minorias. O estudo teve como objetivo analisar como a cultura brasileira influencia a gestão da diversidade e inclusão nessas organizações. Para alcançar esse objetivo, foi conduzida uma pesquisa com 100 participantes que responderam a um questionário composto por 19 perguntas, analisado estatisticamente de forma qualitativa e quantitativa, e complementado por uma extensa revisão teórica. A análise dos dados revelou que, embora existam iniciativas em andamento e a discussão sobre o tema tenha se tornado mais frequente, o preconceito contra grupos minoritários ainda é evidente no ambiente de trabalho. Além disso, o estudo destaca a importância de incluir todos os tipos de profissionais nas empresas, valorizando seus contextos e características individuais e respeitando sua singularidade. Desta forma, o estudo ressalta a necessidade de políticas e práticas de diversidade e inclusão mais eficazes, que vão além das iniciativas superficiais ou incentivadas unicamente por obrigações legais, promovendo um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e equitativo.

**Palavras-chave:** diversidade; inclusão; preconceito; cultura; trabalho.

## **ABSTRACT**

This research investigates the impact of Brazilian culture on diversity and inclusion practices in large private companies located in Campo Bom, Rio Grande do Sul, Brazil. It addresses a contemporary and relevant topic that still faces significant challenges due to the persistence of prejudice and discrimination against minorities. The study aimed to analyze how Brazilian culture influences the management of diversity and inclusion in these organizations. To achieve this goal, a survey was conducted with 100 participants who responded to a 19-question questionnaire, statistically analyzed with both qualitative and quantitative methods, and supplemented by an extensive theoretical review. Data analysis revealed that, although there are ongoing initiatives and the discussion on the topic has become more frequent, prejudice against minority groups remains evident in the workplace. Furthermore, the study highlights the importance of including all types of professionals within companies, valuing their contexts and individual characteristics, and respecting their uniqueness. That said, the study emphasizes the need for more effective diversity and inclusion policies and practices that go beyond superficial initiatives or those motivated only by legal obligations, promoting a truly inclusive and equitable work environment.

**Key-words:** diversity; inclusion; prejudice; culture; work.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Décima nona pergunta do questionário.....	64
Gráfico 2 – Primeira pergunta do questionário.....	65
Gráfico 3 – Segunda pergunta do questionário.....	67
Gráfico 4 – Terceira pergunta do questionário.....	68
Gráfico 5 – Quarta pergunta do questionário.....	70
Gráfico 6 – Quinta pergunta do questionário.....	71
Gráfico 7 – Sexta pergunta do questionário.....	73
Gráfico 8 – Oitava pergunta do questionário.....	79
Gráfico 9 – Nona pergunta do questionário.....	81
Gráfico 10 – Décima pergunta do questionário.....	82
Gráfico 11 – Décima primeira pergunta do questionário.....	84
Gráfico 12 – Décima segunda pergunta do questionário.....	86
Gráfico 13 – Décima terceira pergunta do questionário.....	87
Gráfico 14 – Décima quarta pergunta do questionário.....	89
Gráfico 15 – Décima quinta pergunta do questionário.....	91
Gráfico 16 – Décima sexta pergunta do questionário.....	93
Gráfico 17 – Décima sétima pergunta do questionário.....	94
Gráfico 18 – Décima oitava pergunta do questionário.....	96

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Sétima pergunta do questionário.....	74
Quadro 2 – Respondentes da sétima pergunta divididos por setor.....	77
Quadro 3 – Categorização das respostas da sétima pergunta.....	78
Quadro 4 – Modelo de trabalho x Setor.....	94
Quadro 5 – Faixa etária x Setor.....	95
Quadro 6 – Cargo x Setor.....	97

## LISTA DE SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
GGB	Grupo Gay da Bahia
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDHM	Índice de Desenvolvimento Humano Municipal
ISAPS	Sociedade Internacional de Cirurgia Plástica Estética (International Society of Aesthetic Plastic Surgery)
LGBTQIA+	Lésbicas, gays, bissexuais, trans, queer, intersexuais, assexuais e demais orientações sexuais e identidades de gênero
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PCD	Pessoa com deficiência
PNAD	Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
SBCP	Sociedade Brasileira de Cirurgia Plástica
STF	Supremo Tribunal Federal
TJDFT	Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios
UNESP	Universidade Estadual Paulista
USP	Universidade de São Paulo

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA.....	13
1.2 PROBLEMA DE PESQUISA .....	14
1.3 OBJETIVOS .....	16
<b>1.3.1 Objetivo geral</b> .....	<b>16</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b> .....	<b>16</b>
1.4 JUSTIFICATIVA .....	17
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>19</b>
2.1 CAMPO BOM, O CAMPO DE ESTUDO .....	19
2.2 CULTURA – CONCEITOS .....	20
2.3 DIVERSIDADE E INCLUSÃO .....	21
2.4 PRECONCEITO – RAÍZES, ESTEREÓTIPOS E VIESES INCONSCIENTES....	23
<b>2.4.1 Preconceito Contra Gênero – Sexismo</b> .....	<b>25</b>
<b>2.4.2 Preconceito Contra Raça – Racismo</b> .....	<b>30</b>
<b>2.4.3 Preconceito Contra Idade – Etarismo</b> .....	<b>37</b>
<b>2.4.4 Preconceito Contra Pessoas com Deficiência – Capacitismo</b> .....	<b>44</b>
<b>2.4.5 Preconceito Contra Orientação Sexual – Homofobia</b> .....	<b>51</b>
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	<b>59</b>
3.1 DELINEAMENTO DE PESQUISA.....	59
3.2 DEFINIÇÃO DOS PARTICIPANTES.....	59
3.3 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS .....	60
<b>3.3.1 Questionário</b> .....	<b>60</b>
<b>3.3.2 Análise Documental</b> .....	<b>61</b>
3.4 TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS .....	61
<b>3.4.1 Análise dos dados teóricos</b> .....	<b>61</b>
<b>3.4.2 Análise dos dados coletados via questionário</b> .....	<b>61</b>
3.4.2.1 Perguntas de múltipla escolha — escala Likert.....	62
3.4.1.2 Perguntas de múltipla escolha – categóricas .....	62
3.4.1.3 Pergunta dissertativa e opcional .....	63
3.5 LIMITAÇÕES DO MÉTODO DE PESQUISA .....	63
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	<b>64</b>
4.1 IDENTIFICAÇÃO DOS RESPONDENTES – PRIMEIRA PARTE .....	64

4.2 PERCEPÇÃO DOS RESPONDENTES SOBRE MINORIAS EM SEU LOCAL DE TRABALHO .....	65
4.3 PERCEPÇÃO DOS RESPONDENTES SOBRE A EXISTÊNCIA DE POLÍTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO EM SEU LOCAL DE TRABALHO .....	72
4.3 PERCEPÇÃO DOS RESPONDENTES SOBRE ASPECTOS CULTURAIS DO PRECONCEITO, EM GERAL E EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO .....	80
4.3 IDENTIFICAÇÃO DOS RESPONDENTES – SEGUNDA PARTE .....	92
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>100</b>
5.1 LIMITAÇÕES DO ESTUDO .....	101
5.2 SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS .....	102
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>103</b>
<b>APÊNDICE A – ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO .....</b>	<b>121</b>
<b>APÊNDICE B – RESPOSTAS DO QUESTIONÁRIO .....</b>	<b>126</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A diversidade, embora seja uma característica intrínseca à humanidade desde os seus primórdios, apenas recentemente se tornou um foco significativo de estudo. Nas últimas décadas, organizações têm dedicado esforços para se tornarem mais diversificadas e para enfrentarem de maneira estratégica os desafios que surgem nesse processo. É essencial que as empresas saibam integrar e valorizar as diferenças culturais, comportamentais e sociais de suas equipes, promovendo um ambiente inclusivo que reconheça e respeite a multiplicidade de seus colaboradores, resultando em times mais produtivos. Este é um tema de relevância contemporânea, sustentado por diversos autores. Conforme Diniz (2007), as empresas que prosperarão no futuro são aquelas que, além de sustentáveis, possuem fortes alicerces de diversidade. Coelho Junior e Hein (2021) argumentam que uma empresa que gerencia bem a diversidade apresenta desempenho mais competitivo em relação aos seus concorrentes, destacando-se pela inovação ao atrair e reter talentos com repertórios culturais variados.

Adicionalmente, uma reportagem sobre gestão do G1 (2019) ressalta que a capacidade de liderança está intimamente ligada a competências comportamentais e técnicas; assim, é crucial que os líderes atuais saibam promover igualdade, oportunidade, representatividade e visibilidade para todos os perfis profissionais em suas equipes — e, diante da importância desse contexto, surgem inúmeros desafios.

O conceito de identidade grupal é fundamental para a identificação física e cultural com determinados grupos sociais, bem como para a não identificação com outros. A segregação inicia quando os grupos majoritários assumem o papel de dominantes, enquanto os minoritários são vistos como subordinados. Torres e Pérez-Nebra (2004) esclarecem que ser maioria ou minoria não se refere necessariamente à quantidade numérica, mas sim às vantagens em termos de poder. Dessa forma, é possível concluir que os grupos minoritários tendem a enfrentar maior discriminação no ambiente de trabalho brasileiro — que, apesar de apresentar evoluções, ainda é marcado pelo heterocentrismo e pela homofobia predominantes (IRIGARAY, 2011). A assimetria nas relações profissionais torna-se evidente quando um papel é valorizado em detrimento de outro, consequência das desigualdades sociais, econômicas e políticas que se desenharam ao longo da história (PEREIRA; LIMA, 2017).

Existem inúmeras causas para esse problema histórico, como a presença e o crescimento do preconceito, diversas formas de discriminação derivadas de vieses inconscientes, desigualdade de oportunidades, dificuldades de acesso à educação, exposição a fatores externos e diferenças de classe social. Como classe social, define-se um grupo de pessoas com níveis educacionais, realizações ocupacionais e faixas de renda semelhantes (CHUA; MAZMANIAN, 2020).

Com base nas informações apresentadas, compreende-se que é indispensável que as empresas busquem entender seu papel na promoção da diversidade no ambiente corporativo, respeitando as identidades dos colaboradores, gerindo seus recursos humanos de forma saudável e proporcionando um ambiente de trabalho propício ao desenvolvimento de todos, conforme Nascimento, Oliveira e Rodrigues Júnior (2022).

A presente pesquisa, fundamentada na relevância do tema para a sociedade contemporânea, concentra-se em cinco tipos de preconceito: de gênero (sexismo), de raça (racismo), de idade (etarismo), de pessoas com deficiência (capacitismo) e de orientação sexual (homofobia, transfobia e outras formas de preconceito contra a comunidade LGBTQIA+). Esses tipos de preconceito foram destacados em uma pesquisa do IBOPE realizada em 2017 em todas as regiões do Brasil, que revelou que, embora 83% dos entrevistados se identifiquem como não preconceituosos, 72% admitem ter feito algum comentário ofensivo – ou seja, 7 em cada 10 brasileiros (MARIE CLAIRE, 2017).

Assim, o objetivo deste trabalho é analisar como a cultura brasileira influencia a gestão da diversidade e inclusão nas grandes empresas privadas do município de Campo Bom - RS, visando disseminar conhecimento sobre o tema e incentivar melhorias nas organizações. Para isso, são recomendadas uma série de boas práticas – que serão detalhadas ao longo do trabalho –, como a inclusão de grupos de discussão nas empresas, reuniões de feedback entre os times, a implementação de políticas claras e inclusivas e a promoção de uma cultura organizacional de respeito e valorização da diversidade (LYONS; BRENNER; FASSINGER, 2005).

Ramos e Da Silva Figueiredo (2018) destacam que somente através da compreensão desses fenômenos é possível abrir caminho para o que chamaram de "mudança social em prol da construção de um campo mais inclusivo, diverso e saudável". Trigo (2015) enfatiza que combater o machismo, o racismo, a homofobia e outros preconceitos exige um entendimento profundo das causas que geram esses

pensamentos marcados pela ignorância, intolerância e egoísmo; esta é a única maneira de garantir que todos os empregados, independentemente de sua orientação sexual, sintam-se respeitados, seguros e valorizados no ambiente de trabalho.

Desta forma, este trabalho está estruturado em cinco capítulos: introdução, fundamentação teórica, metodologia de pesquisa, apresentação e análise de resultados, e considerações finais.

## 1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA

A falta de presença da diversidade se dá por diversos fatores, muitas vezes motivados por influências culturais ou vieses inconscientes – estes se caracterizam por construções sociais que resultam no julgamento de estereótipos e podem afetar a todos, com ênfase em grupos minoritários, como explicam Filut, Kaatz e Carnes (2017). Ademais, Silva et al. (2020) trazem uma reflexão sobre como a diversidade geracional presente na sociedade multicultural moderna é um desafio para as organizações, tendo em vista a complexidade das ações de atração e retenção de profissionais e a combinação de gerações dentro de um mesmo setor.

O estudo de Santos et al. (2021) aponta que preconceitos étnico-raciais, relacionados a diferenças corporais e ligados à classe social são identificados como frequentes no ambiente de trabalho. Aleixo et al. (2022) reforçam a identificação do preconceito de classe social, que pode estar relacionado à cor de pele e etnia, entre outros fatores. Paleari, Brambilla e Fincham (2019) identificaram o etarismo, por ora também conhecido como ageísmo,

alegando que este impacta tanto os indivíduos alvos quanto os observadores. A discriminação de pessoas com deficiência, a discriminação de gênero e a discriminação com base na orientação sexual são outras formas de preconceito que podem ser observadas no ambiente de trabalho (NASCIMENTO; FUKUSHIRO; NASCIMENTO, 2020). Ainda no âmbito do preconceito contra a comunidade LGBTQIA+, estudos destacam que o preconceito contra homossexuais pode se manifestar em diferentes contextos (PEREIRA; DE ALMEIDA CAVALCANTE, 2021), e no ambiente corporativo especificamente está fortemente associado a crenças ético-morais sobre a natureza da homossexualidade (PEREIRA et al., 2017). Silva e Luna (2019) destacam a discriminação contra travestis e transexuais no mercado de

trabalho, que também é evidenciada, e denunciam a exclusão desses grupos devido a preconceitos e discriminação sofridos.

Com base nas reflexões e análises do material encontrado, a presente pesquisa está delimitada ao estudo dos tipos de preconceito mais prevalentes no ambiente de trabalho no Brasil. A análise se foca especificamente no preconceito de gênero (sexismo), raça (racismo), idade (etarismo), deficiência (capacitismo) e orientação sexual (incluindo homofobia, transfobia e outras formas de preconceito contra membros da comunidade LGBTQIA+). Essa delimitação baseia-se na revisão de estudos relevantes que destacam essas formas de discriminação como as mais comuns e impactantes no contexto corporativo brasileiro.

## 1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

De acordo com Chaudhry, Wall e Wall (2019), existem evidências estatísticas que comprovam que, apesar de suas competências e habilidades, as mulheres ainda são relativamente pouco representadas em empresas de tecnologia, principalmente em cargos executivos, de engenharia e de investimentos. Esta desigualdade é corroborada por uma pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de março de 2024, que, embora demonstre uma maior escolarização feminina, revela uma significativa disparidade no mercado de trabalho. De acordo com o estudo, realizado em 2022 e liberado em 2024, apenas 53,3% das mulheres participam da força de trabalho, comparado a 73,2% dos homens - e as mulheres ainda ganham 21% menos que seus colegas masculinos. Além disso, o preconceito contra a contratação de mulheres com filhos e a exigência de que elas dediquem o dobro do tempo em cuidados pessoais e domésticos contribuem para essa diferença, que é ainda mais acentuada entre mulheres pretas, colocando-as sempre em desvantagem (ROCHA, 2023).

A desigualdade racial no mercado de trabalho é novamente evidenciada por dados que mostram que, independentemente do nível de escolaridade, profissionais pretos com formação superior ainda recebem salários inferiores aos dos brancos. O racismo estrutural contribui para essa segregação, conforme demonstrado pela Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que aponta que o salário médio de trabalhadores pretos é 45% menor do que o de trabalhadores brancos. Além disso, esses

profissionais estão significativamente sub-representados em cargos de diretoria, ocupando apenas 0,7% dessas posições segundo dados do site Vagas.com, enquanto representam 47,6% dos postos em trabalhos operacionais (ACCARINI, 2020).

Em adição, Lima (2016) aponta que a inclusão de pessoas com deficiência no Brasil (PCDs) representou apenas 0,70% da força de trabalho em 2010, enquanto a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), estudo realizado pelo IBGE no ano de 2019, relata que as pessoas com deficiência com 14 anos ou mais tiveram menos participação no mercado de trabalho (23,8%) em relação às pessoas sem deficiência – cujo índice marca 66,3% (ROCHA, 2023).

De acordo com uma pesquisa do Grupo Croma, uma significativa porcentagem da população idosa, 86%, relatou ter enfrentado preconceito no mercado de trabalho, apesar de suas habilidades e experiências. Esse cenário se tornou ainda mais delicado durante a pandemia de Covid-19, pois cerca de 800 mil profissionais com mais de 60 foram desligados. Adicionalmente, um estudo realizado pela consultoria de recrutamento Robert Half revelou que 70% das empresas contratam poucos ou nenhum profissional acima dos 50 anos, sendo que este grupo constitui apenas 5% da força de trabalho nas empresas brasileiras. Esta situação evidencia um problema persistente de etarismo nos ambientes corporativos (GONÇALVES, 2024).

Destacando o último tipo de preconceito aprofundado na presente pesquisa, o desprezo à comunidade LGBTQIA+ é evidente nos ambientes de trabalho no Brasil, conforme mostram diferentes estudos - um deles, realizado pela Coqual, revelou que 33% das empresas brasileiras não contratariam pessoas LGBTQIA+ para cargos de gerência, e 41% dos funcionários dessa comunidade já enfrentaram discriminação por sua orientação sexual ou identidade de gênero. Outro levantamento, agora realizado pela consultoria Mais Diversidade em 2021, destacou que 54% dos participantes não se sentem seguros para expressar abertamente sua orientação sexual ou identidade de gênero no local de trabalho. Além disso, 74% dos entrevistados expressaram o desejo por um ambiente de trabalho mais inclusivo (D'ALMEIDA, 2022).

Estes e outros dados abordados ao longo da presente pesquisa retratam a realidade da desigualdade no âmbito empresarial brasileiro. A presente pesquisa explora a desigualdade no contexto empresarial brasileiro, com foco específico em

como a cultura do país influencia as práticas de diversidade e inclusão em organizações privadas na cidade de Campo Bom, Rio Grande do Sul. Optou-se por concentrar o estudo nesta localidade para obter uma amostra mais precisa e manejável, pois uma coleta de dados em âmbito nacional exigiria um tamanho de amostra muito mais significativo. Conforme dados do portal empresarial Econodata (2024), Campo Bom possui sete empresas de grande porte, definidas pelo IBGE como tendo mais de 500 funcionários (IBGE, 2024). Dessa maneira, a pesquisa busca responder à seguinte pergunta: como a cultura brasileira influencia a gestão da diversidade e inclusão nas organizações privadas de grande porte do município de Campo Bom - RS?

### 1.3 OBJETIVOS

A seguir serão apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos desta pesquisa.

#### 1.3.1 Objetivo geral

O objetivo geral desta pesquisa é analisar de que forma a cultura brasileira influencia a gestão da diversidade e inclusão nas organizações privadas de grande porte do município de Campo Bom - RS.

#### 1.3.2 Objetivos específicos

A partir do objetivo geral citado acima, os objetivos específicos da presente pesquisa são:

- a) Analisar, a partir de uma amostra, se as empresas de grande porte do município de Campo Bom possuem práticas de gestão da diversidade e da inclusão;
- b) Verificar as estratégias utilizadas pelas empresas para atrair, reter e promover talentos diversos;
- c) Investigar como os colaboradores percebem as práticas de diversidade e inclusão adotadas pelas empresas dos respondentes.

## 1.4 JUSTIFICATIVA

A escolha do tema da pesquisa foi influenciada pela experiência profissional da pesquisadora, que percebeu a importância de trabalhar em um ambiente diverso e inclusivo. Observou-se que, comparado a ambientes restritos e inflexíveis, o trabalho flui melhor em equipes diversificadas, onde cada um pode trazer diferentes perspectivas e experiências. A pesquisa se justifica academicamente ao explorar a cultura brasileira na cidade de Campo Bom - RS, e sua influência nos processos de atração, retenção e promoção de talentos, com o objetivo de formar times de trabalho mais inclusivos e diversos. Este estudo preenche uma lacuna ao investigar contextos diferentes dos tradicionalmente retratados em estudos anteriores.

Do ponto de vista prático, o estudo é relevante para funcionários impactados por políticas de diversidade e inclusão, assim como para os departamentos de recrutamento, seleção e gestão de recursos humanos. Estes setores podem utilizar os insights da pesquisa para impulsionar a contratação, retenção e promoção de talentos diversos, contribuindo para a criação de ambientes de trabalho mais seguros, confortáveis e produtivos.

A pesquisa também oferece uma significativa contribuição social ao estimular a reflexão sobre a importância da diversidade e inclusão na evolução das culturas organizacionais. A análise realizada promove o desenvolvimento de ambientes de trabalho mais justos e equitativos, reduzindo desigualdades sociais e incentivando futuras pesquisas sobre os efeitos da inclusão no ambiente empresarial.

Atualmente, é enfrentado um cenário inédito na história da humanidade, com quatro gerações diferentes compartilhando o mesmo espaço de trabalho. Estima-se que até 2040, 57% da força de trabalho no Brasil será composta por pessoas com mais de 45 anos. Diversos estudos, incluindo um recente levantamento da Sputnik, de 2023, destacam que 80% dos líderes enfrentam desafios ao gerenciar um ambiente tão diversificado (COSTA, 2023). Cristina Kerr, CEO da consultoria CKZ Diversidade, também enfatiza a importância e os benefícios de desenvolver a inteligência emocional através do respeito à inteligência cultural em ambientes organizacionais (MEDEIROS, 2024).

Por fim, a pesquisadora vê a diversidade como uma estratégia de negócio fundamental, notando que equipes diversificadas não apenas impulsionam a inovação e a produtividade, mas também contribuem para melhores resultados

financeiros. Além de adotar processos seletivos inclusivos, é crucial que as empresas invistam em programas de *onboarding* acolhedores e ensinem a importância da inclusão diária aos seus colaboradores, não apenas como teoria, mas como prática constante. Este compromisso com a diversidade, equidade e pertencimento é fundamental para fomentar uma cultura organizacional que não só valorize as diferenças, mas também permita que as pessoas expressem livremente suas identidades sem medo de retaliação. Mais do que um tema acadêmico, a pesquisa sobre diversidade e inclusão reflete a essência da transformação social, aspirando à criação de ambientes de trabalho onde o respeito mútuo e a valorização das singularidades individuais são práticas vivas e efetivas. A pesquisadora acredita que uma mudança genuína e duradoura só pode ser alcançada quando as diferenças são não apenas aceitas, mas celebradas e integradas, reconhecendo assim o potencial e a riqueza que a diversidade traz para todos.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Gil (2008) afirma que a estrutura textual, se referindo à fundamentação teórica, deve conter informações suficientes para explicar ao leitor a natureza do problema pesquisado. Silva, Machado e Klein (2012) explicam que a revisão da literatura objetiva apresentar ao leitor o contexto do que está sendo pesquisado, de forma a constituir uma base para os dados posteriormente colhidos.

Sendo assim, no presente capítulo será apresentada a revisão da literatura utilizada como base para a construção desta pesquisa.

### 2.1 CAMPO BOM, O CAMPO DE ESTUDO

Situada no Vale do Rio dos Sinos, na Região Metropolitana de Porto Alegre, Campo Bom é um município com área de 60,579 km<sup>2</sup>. Embora não possua uma vasta extensão territorial, o potencial empreendedor da cidade é notável, com relevância regional, estadual e nacional. Campo Bom foi colonizada em 1825 e emancipou-se de São Leopoldo em 31 de janeiro de 1959. A formação étnica predominante do município era germânica, mas a partir de 1930, com o crescimento econômico e a demanda por mão de obra, outras etnias passaram a migrar para a região. A cidade, localizada a 50 km da capital Porto Alegre, faz divisa com Novo Hamburgo, Sapiranga e Dois Irmãos. Um marco importante para Campo Bom foi a realização de obras públicas que contribuíram para a diversificação das indústrias e serviços, especialmente durante o período de urbanização e posterior emancipação, em 1959. Nesse período, a economia passou por diversas fases, destacando-se as olarias e as indústrias calçadistas (PREFEITURA DE CAMPO BOM, 2024).

O município se destaca como pioneiro na exportação de calçados, sendo a primeira cidade do Brasil a exportar sapatos para o exterior (1968) e a primeira a realizar a Feira Nacional do Calçado (1961). Atualmente, o município conta com uma incubadora empresarial e recebe significativos investimentos para atração de empresas e capacitação de mão de obra qualificada. A maioria da população é oriunda de alemães e italianos, com minorias de portugueses, poloneses e espanhóis. A colaboração entre o Poder Público e a iniciativa privada tem trazido inúmeros avanços para os moradores. Em termos de infraestrutura, a cidade foi pioneira na implantação de ciclovias na América Latina em 1977, motivada pelo alto

número de bicicletas, utilizadas pelos moradores como principal meio de transporte. Atualmente, as ciclovias, que somam 24,372 km, são usadas tanto para transporte quanto para exercícios físicos, e se tornaram um cartão postal da cidade (PREFEITURA DE CAMPO BOM, 2024).

De acordo com o Censo Demográfico de 2022, Campo Bom tem uma população de 62.886 habitantes, com uma densidade demográfica de 1.038,08 habitantes por quilômetro quadrado. Em 2021, o salário médio mensal dos trabalhadores formais era de 2,5 salários mínimos, e a população ocupada correspondia a 46,17%, totalizando 32.312 pessoas. O PIB per capita em 2021 foi de R\$ 51.443,50, e o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) em 2010 era de 0,745 (IBGE, 2024).

Campo Bom é o foco desta pesquisa por ser a cidade de residência da autora. Segundo o portal Econodata (2024), que utiliza big data para mapear e fornecer informações empresariais, existem atualmente sete empresas com mais de 500 funcionários em Campo Bom (o que as caracteriza como sendo de grande porte, segundo o IBGE) (CUNHA, 2022). Estas empresas, que não serão nomeadas para preservar a identidade e confidencialidade dos envolvidos, operam nos setores de varejo, bancário, serviços e indústrias de transformação.

Agora, a fundamentação teórica se dirige ao cenário cultural nacional, buscando conceituar cada preconceito a ser aprofundado e compreender o que causa, incentiva e/ou motiva a população a reproduzir esse pensamento.

## 2.2 CULTURA – CONCEITOS

Segundo Hofstede (1997), a cultura é um conjunto de padrões de pensamento, comportamentos e sentimentos resultados de uma aprendizagem contínua, adquirida, em sua maioria, durante os primeiros anos de vida. A cultura, ainda segundo o autor, indica as reações mais prováveis de cada um, e ela é sempre adquirida e nunca herdada, pois vem de um ambiente social onde o indivíduo está inserido.

De acordo com Vieira (2002), cultura é, em suma, o que faz com quem as populações se diferenciem – seja por suas escolhas, invenções ou resoluções diferentes para problemas similares. A cultura explica as ações dos grupos em que toca; sendo assim, para compreender as ações organizacionais a partir de uma

perspectiva cultural, é necessário analisá-las profundamente, não levando em conta somente seus aspectos formais e objetivos, que são mais facilmente identificados nas ações. Vieira (2002) afirma que as estratégias formais, as limitações estruturais e as limitações financeiras são importantes fatores que também devem ser analisados.

Segundo Lacerda (2011), as mais diversas definições de cultura, desde Trompenaars até Hofstede, têm algo em comum: ela só faz sentido se for pensada no âmbito coletivo, não no individual.

As características culturais brasileiras são evidenciadas por meio das dimensões culturais, que por sua vez explicam os padrões de comportamento vigentes em uma sociedade ou em uma organização. Desta forma, busca-se entender como a cultura afeta a inclusão de pessoas e a elaboração de times de trabalho mais diversos. Hofstede (1997) defende que a estruturação do conceito e cultura em níveis faz com que seja possível uma compreensão mais clara sobre como a cultura afeta as organizações e o comportamento dos colaboradores dentro delas. O autor salienta, ainda, que compreender as nuances culturais do local em que se está inserido é de suma importância para fazer a gestão da diversidade com eficácia dentro as empresas, promovendo uma maior inclusão e colaboração entre indivíduos de diferentes origens culturais.

### 2.3 DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Dentro do contexto de preconceito e discriminação enfrentado por grupos minoritários dentro e fora do ambiente de trabalho, a luta a favor da diversidade e da inclusão é uma tendência global (CARVALHO, 2023). Fleury (2000) explica que a diversidade envolve o respeito à individualidade de cada um e seu devido reconhecimento, sendo um conjunto de pessoas com identidades diferentes que interagem em um mesmo sistema social. Nesses sistemas existem grupos minoritários e majoritários – estes historicamente usufruíram de vantagens de poder, seja ele econômico ou social, sobre o primeiro grupo.

Apesar das raízes diversificadas presentes em um país plural como o Brasil, a resposta das organizações acerca do crescimento da pauta de diversidade e inclusão ainda está em desenvolvimento. Ainda segundo Fleury (2000), a gestão da diversidade deve ser um plano ajustado constantemente, a fim de atingir os objetivos

da empresa e incluir seus colaboradores em um ambiente profissional acolhedor, em que haja identificação organizacional, alto índice de satisfação, reconhecimento de performance e um equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.

Entre os principais benefícios de se ter uma gestão eficiente da diversidade, Cox (1994) aponta a atração de talentos melhores, o melhor atendimento ao público (pois se atinge mais grupos de pessoas), a promoção da criatividade e da inovação, a resolução de problemas “à quatro mãos” e a flexibilidade organizacional que um time diverso possibilita.

Fleury (2000) descreve em seu artigo o resultado de uma pesquisa exploratória feita com sete empresas brasileiras, visando compreender as políticas de diversidade e inclusão de cada uma. O resultado foi uma demonstração de como a diversidade é vista como um fator estratégico para o alavancamento da empresa, pois aumenta sua competitividade perante os concorrentes de um mesmo segmento. Todas as organizações disseram investir em comunicação, políticas de recrutamento e treinamento baseado na conscientização sobre diferenças culturais. Quando as empresas falam em “grupos minoritários”, em sua maioria se referem às mulheres. O estudo cita que a inclusão de negros é um desafio, uma vez que a quantidade de profissionais qualificados para determinadas áreas é muito reduzida – o que é mais um reflexo da desigualdade histórica no Brasil. Em suma, quando as empresas presentes no estudo falam sobre diversidade, se referem basicamente ao gênero, mas não necessariamente à raça, faixas etárias mais amplas ou pessoas com deficiência (PCDs).

Além da diversidade, a inclusão também se faz necessária no ambiente organizacional. Vernã Myers, Vice-Presidente de Estratégia de Diversidade e Inclusão da Netflix USA, diferencia os dois termos “diversidade é convidar para a festa, inclusão é chamar para dançar” (SCHEFFEL, 2021).

Olinto (2011) defende que a inclusão se inicia antes do mercado de trabalho começa no ambiente familiar, na divisão de tarefas domésticas de maneira igualitária e na redução dos estereótipos sobre carreiras profissionais femininas e masculinas, nas escolas, pelo aumento da participação de homens no ensino fundamental, pois trata-se de um campo de estudo majoritariamente ocupado por mulheres, e na sociedade como um todo, que deve fomentar o estudo e a tecnologia, incentivando a atividade científica e o acesso à informação na vida dos jovens. Chua e Mazmanian (2020) pontuam que, apesar do investimento atual das empresas em educação,

mentoria e networking, o resultado ainda não é o ideal em empresas da área de tecnologia, campo do seu estudo.

## 2.4 PRECONCEITO – RAÍZES, ESTEREÓTIPOS E VIESES INCONSCIENTES

Para caracterizar as ações tomadas por pessoas que conseqüentemente afetam outras pessoas no ambiente corporativo, é necessário entender a definição de preconceito e suas possíveis causas, sejam elas conscientes ou inconscientes.

Antes do significado atribuído por autores, etimologicamente "preconceito" é uma palavra composta pelos derivados pré, ou seja, que vem antes, e conceito, que vem do latim e significa algo preparado ou concebido (CARDOSO, 2018). Allport (1954) define o preconceito como sendo uma atitude negativa em relação a uma pessoa baseada na crença de que ela tem as características negativas atribuídas a um grupo. Crochík (2011) relaciona preconceito com ausência de identificação: enquanto a identificação pode ser definida como "a busca do universal no particular", a negação dela demonstra que o outro não é reconhecido em sua humanidade. De acordo com Novo (2019), preconceito é uma ideia ou conceito que foi formado sem fundamento lógico e está historicamente ligado à escravidão, racismo e a xenofobia – especialmente quando se discute o preconceito no Brasil.

As características atribuídas à negatividade desencadeiam uma reação de aversão naquele que carrega a intolerância, seja ela explícita por meio de formas de dominação, que podem resultar em violência, ou de maneira sutil, como uma forma de defesa frente ao medo de um padrão desconhecido (CROCHÍK, 2011).

Conforme ressaltado na introdução deste trabalho, cinco tipos de preconceito foram aprofundados ao longo desta pesquisa: preconceito de gênero (sexismo), de raça (racismo), de idade (etarismo), de pessoas com deficiência (capacitismo) e de orientação sexual (homofobia, transfobia e demais preconceitos relacionados à comunidade LGBTQIA+).

Atitudes preconceituosas geram impactos profundos na sociedade, bem como conseqüências psicológicas, econômicas e políticas; esta atitude faz com que todos os níveis da vida social sejam atingidos (NOVO, 2019). O autor explica que daí sai a importância de compreender a origem e as causas do preconceito: para que possa combatê-lo "pela raiz".

O preconceito é tão enraizado na sociedade que as pessoas o praticam de forma estrutural, muitas vezes sem intenção (MACHADO, 2021). Diante deste contexto, cria-se um preconceito estrutural e os vieses inconscientes, que Moule (2009) diz estar enraizado ao preconceito e à estereotipagem das pessoas. Machado (2021) descreve como uma forma de pensar tendenciosa que gera um peso injusto sobre um grupo específico de pessoas, ações ou culturas, e que se baseia em experiências armazenadas no subconsciente. Para Filut, Kaatz e Carnes (2017), o viés inconsciente vai além do gênero ou de características "superficiais". As pessoas mantêm crenças inconscientes sobre uma infinidade de categorias sociais, que incluem raça, etnia, nacionalidade, orientação sexual, aparência física, religião e assim por diante. Ainda segundo as autoras, embora haja diferenças de julgamento de região para região e de país para país, o processo pelo qual as pessoas formam suposições estereotipadas sobre grupos de pessoas é o mesmo em todos os lugares. Sempre que grupos compartilham alguma característica social em comum, como por exemplo gênero ou país de origem, Filut, Kaatz e Carnes (2017) afirmam que é provável que surjam suposições estereotipadas sobre esse grupo.

Fiarman (2016) explica que os membros de um determinado grupo tendem a ter melhores vieses sobre o grupo do qual são parte, por mais que por vezes não concordem com essa afirmação. Pereira e Lima (2017) afirmam que o processo de aprender a lidar com os vieses inconscientes no trabalho começa por reconhecer que todas as pessoas têm vieses; logo, quando a imagem distorcida de alguma situação vier à mente, deve-se aprender a contornar a situação de forma empática e justa.

A construção destes estereótipos pode levar a dois tipos de vieses intergrupais: o viés explícito, que reflete uma crença pessoal consciente sobre grupos de pessoas, e o viés inconsciente (ou implícito), que se trata da influência involuntária e não intencional de suposições construídas com base em estereótipos sobre um grupo. Esta construção involuntária ocorre ao julgar um membro individual desse grupo (FILUT; KAATZ; CARNES, 2017). Tais distorções tendem a influenciar o julgamento, a tomada de decisões e o comportamento das pessoas diante de seus semelhantes. Kerr (2021) exemplifica este comportamento em situações onde as crianças são elogiadas; as meninas são elogiadas pela beleza e obediência, enquanto os meninos são elogiados pela força e inteligência. Quando essas

crianças crescem, os homens não aprenderam a elogiar as mulheres por sua competência, mas por suas características físicas e comportamentais. Isso gera desconforto e se caracteriza como uma atitude, por mais que sem intenção, preconceituosa.

Sendo assim, é importante que as empresas busquem entender seu papel na promoção da diversidade no ambiente corporativo, respeitando as identidades dos colaboradores, gerindo seus recursos humanos de maneira saudável e ofertando um ambiente de trabalho favorável ao seu desenvolvimento, como explicam Nascimento, Oliveira e Rodrigues Júnior (2022).

#### **2.4.1 Preconceito Contra Gênero – Sexismo**

O Brasil foi alavancado no ranking dos países com melhor paridade de gênero, passando da 94ª posição para a 57ª entre 2022 e 2023, conforme o relatório Global Gender Gap, que foi divulgado pelo Fórum Econômico Mundial em junho de 2023. Na escala de 0 a 1 utilizada pelo estudo, onde 1 indica total igualdade entre homens e mulheres, o índice brasileiro alcançou 0,726 ponto, comparado aos 0,696 pontos registrados no ano anterior. Entre os 146 países avaliados, o Brasil posiciona-se logo após a Croácia e a Bolívia e à frente do Panamá e de Bangladesh. Os primeiros lugares do ranking são ocupados por Islândia (0,912 pontos), Noruega (0,879) e Finlândia (0,863). O Afeganistão está na última posição, com 0,405 pontos. O Global Gender Gap Report de 2023 enfatizou o aumento da atividade econômica das mulheres e a obtenção da paridade de gênero em posições de liderança, tanto no setor corporativo privado quanto no governo, como estratégias essenciais para enfrentar as desigualdades de gênero nas famílias e na sociedade como um todo (MOVIMENTO MULHER 360, 2023).

Uma pesquisa divulgada pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) em 2023 revelou que o sexismo, seja praticado por homens ou por mulheres, tem potencial prejudicial e pode gerar atos de violência física e psicológica. O estudo foi realizado em 80 países e abrangeu mais de 85% da população mundial. De acordo com os dados, quase 90% da população global, independentemente do sexo, apresenta pelo menos um tipo de preconceito contra as mulheres. Especificamente no Brasil, a pesquisa mostrou que 84,5% dos indivíduos nutrem pelo menos um tipo de preconceito contra as mulheres. Os piores

indicadores no país estão relacionados à integridade física, com destaque para a violência íntima e para o direito de decisão sobre gestar: 75,56% dos homens e 75,79% das mulheres compartilham esses preconceitos. Além disso, 31% dos brasileiros acreditam que homens são melhores negociadores que mulheres. O relatório do PNUD também indica que apenas 15,5% dos brasileiros não possuem preconceito contra mulheres, um avanço modesto em comparação com 2012, quando esse número era de 10,2%. O Brasil apresentou resultados parecidos com os de países como Guatemala, Romênia, Bielorrússia, Trinidad e Tobago, Eslováquia, Chile e México. Para melhorar essa situação, o artigo apontou medidas, tais como: fortalecer os sistemas de assistência social que beneficiam as mulheres, promover a inclusão financeira, culminando na geração de renda a longo prazo, combater a desinformação referente ao gênero e o discurso de ódio, e investir em políticas e legislações que promovam a igualdade de gênero na política, a fim de construir um futuro mais sensível às questões de gênero (BARRETO, 2023).

Ainda no âmbito de referencial sobre o preconceito contra a mulher, dados de um estudo contratado pela Skol e conduzido pelo IBOPE Inteligência em todas as regiões do Brasil revelam que, embora 83% dos entrevistados não se considerem preconceituosos, 72% admitiram já ter feito algum comentário ofensivo. Isso significa que sete em cada dez brasileiros já se envolveram em alguma forma de discriminação verbal. O mesmo estudo constatou que todas as formas de preconceito estão presentes no cotidiano dos brasileiros, seja por meio de ações ou simples observações; o machismo é predominante, estando presente no dia a dia de 99% dos entrevistados. Além disso, 61% admitiram ter feito comentários machistas, ainda que muitos não reconheçam isso como uma atitude preconceituosa e sim como uma brincadeira. Apesar de 45% dos brasileiros conseguirem identificar preconceitos em frases ditas ou ouvidas em seu ambiente social, metade dessas pessoas afirma não reagir quando escuta um comentário preconceituoso. Quando há reação, as mulheres são maioria, representando 60% dos casos. Em contraste, os homens percebem menos comentários preconceituosos, com uma taxa de 57%. O machismo é o preconceito mais praticado, muitas vezes sem ser notado, com 61% dos entrevistados admitindo essa atitude. Outros tipos de preconceito também foram relatados, como o racial (46%), a homofobia (44%) e a gordofobia (30%) (MARIE CLAIRE, 2017). Segundo Drumont (1980), o machismo na posição de sistema ideológico traz modelos de identidade tanto para o elemento masculino quanto para

o feminino; é através deste sistema que a figura feminina se legitima como feminina, e a masculina, como masculina. Estes "moldes" estão intrínsecos na sociedade e aparecem ainda na infância, quando o menino é colocado em posição de superioridade, realizando tarefas voltadas à profissionalização e ao trabalho remunerado e a menina em posição de inferioridade, desempenhando funções maternas e voltadas à família.

A vida em sociedade confronta os indivíduos com várias formas de preconceito, que podem ser explícitas ou sutis, e são motivadas por diferenças de gênero, nacionalidade, orientação sexual, religião, etnia, raça, ideologia, entre outras. Essas manifestações podem causar sofrimento físico e psicológico, além de consequências sociais e econômicas significativas. O preconceito se expressa cognitivamente por meio de estereótipos e afetivamente através de sentimentos e avaliações negativas direcionadas a determinados grupos (FERREIRA, 2004).

O sexismo institucional está ligado às práticas de exclusão e discriminação promovidas por organizações e comunidades, que impõem barreiras às mulheres, dificultando o seu direito de ter as mesmas oportunidades que os homens no trabalho, na política e em outras áreas. Esses valores, que por sua vez são reforçados continuamente durante o seu crescimento, levam os meninos a desenvolverem sua masculinidade buscando atingir a figura do homem forte e provedor da família, enquanto as representações de feminilidade vinculam a mulher a um ser dócil e voltada ao lar e aos filhos. Essas representações de supremacia masculina formam o "adubo psicológico" que justifica atitudes de discriminação e opressão sobre as mulheres (FERREIRA, 2004).

Ramos e Da Silva Figueiredo (2018) definem atitudes machistas como sendo, entre outras características, uma manifestação do desequilíbrio das relações de poder entre gêneros da cultura patriarcal. Trata-se, ainda, de um sistema de dominação sexual que mistifica as relações, hierarquizando-as.

Ademais, a literatura recente tem mostrado que o tradicionalismo em relação às mulheres está sendo substituído por novas formas de sexismo, onde a antipatia direcionada a elas se manifesta de maneira indireta. Ferreira (2004) classifica esse fenômeno como sexismo antigo e sexismo moderno. O antigo é caracterizado pelo culto aos papéis tradicionais de gênero, tratamento diferenciado entre homens e mulheres e pressuposições sobre a competência feminina, que se acredita ser menor. Por outro lado, o sexismo moderno está voltado à negação da existência de

discriminação contra as mulheres e a uma resistência em relação às lutas das mulheres por maior participação na sociedade, bem como ao apoio governamental a políticas destinadas à população feminina.

A discriminação, embora muito frequente em ambientes sociais e familiares, uma vez que as responsabilidades familiares representam o obstáculo que a maioria das mulheres enfrenta (EAGLY; CARLI, 2007), também ocorre diariamente em âmbito organizacional, mas de maneira mais sutil e não ostensiva, caracterizando-se como um preconceito velado (BELO; CAMINO, 2012).

Os estereótipos podem refletir atitudes rígidas que influenciam a percepção das mulheres, caracterizando-as como gentis, atenciosas e amorosas, porém com deficiência em análises quantitativas e pouco capazes de tomar decisões difíceis — o que induz a crença generalizada de que as mulheres não são aptas para serem boas gestoras. Os conceitos estereotipados de "mulher" e "gestor" são frequentemente vistos como incompatíveis, enquanto "homem" e "gestor" são considerados compatíveis. Dessa forma, os estereótipos atuam de maneira sutil para restringir a igualdade de oportunidades de emprego para as mulheres.

As normas culturais incentivam a expressão de sentimentos agressivos por parte dos homens, enquanto as mulheres são ensinadas a reprimir tais manifestações (DEVI, 2020). De acordo com Eagly e Carli (2007), a liderança é historicamente definida em termos masculinos, independente do contexto. Uma prova disso é que os homens desfrutam de vantagens como salários mais altos e progressões de carreira mais rápidas em comparação com as mulheres; a realidade das mulheres em posições de chefia é marcada por dificuldades, incluindo constantes questionamentos, testes de validação e preconceitos. Para uma mulher, gerenciar homens (especialmente com mais idade) pode ser um desafio, pois ainda não é uma prática comum e as pessoas não estão totalmente habituadas a esse tipo de estrutura organizacional. Por isso, quando confrontadas com essa situação, os liderados podem reagir com estranheza e não serem tão receptivos. A visão tradicional de um líder está fortemente vinculada ao masculino, o que frequentemente leva os homens a serem considerados líderes naturais. A autoafirmação e a demonstração de competência não são comportamentos geralmente esperados das mulheres, e por isso é causada uma estranheza quando elas destacam suas conquistas. Em contrapartida, os homens podem celebrar abertamente suas realizações; mesmo mulheres altamente bem-sucedidas são

esperadas a manter um comportamento modesto, o que não é exigido dos homens (EAGLY; CARLI, 2007). Por conta dessa estrutura sexista em que a sociedade está inserida, é comum que muitas mulheres apresentem falta de confiança ao assumir novos desafios, pois não se sentem aptas para cargos mais altos — logo, deixam de buscar promoções, ao passo em que homens tendem a superestimar seus conhecimentos e se arriscar mais, passando por mais merecedores que as mulheres (BENNETT, 1997). Jonsen, Maznevski e Schneider (2010) defendem que o problema de utilizar a meritocracia como o único método para alcançar a igualdade é que essa abordagem ignora a discriminação culturalmente enraizada que os grupos desfavorecidos enfrentam. A meritocracia se fundamenta em um discurso de igualdade e oportunidades justas, no entanto, ela não considera que homens e mulheres começam em posições diferentes dentro de um mesmo e, portanto, enfrentam caminhos e barreiras distintas ao longo de suas trajetórias profissionais.

De modo a retomar o assunto comentado previamente sobre vieses inconscientes, embora os vieses de gênero não sejam intencionais, eles constituem um obstáculo que dificulta consideravelmente a progressão de mulheres nas organizações, uma vez que favorecem os homens, consequentemente reduzindo a equidade de gênero (KERR, 2023). Logo, adquirir consciência sobre o tamanho do impacto desses vieses é o primeiro passo para expulsá-los de vez do ambiente de trabalho. Essa jornada de conscientização envolve a revisão periódica de processos que compõem o dia a dia das organizações, como a as práticas de avaliação de desempenho e de promoção. Antes dessas reuniões, a autora afirma ser essencial preparar materiais que lembrem os participantes sobre os principais vieses inconscientes e seus efeitos. Ainda segundo Kerr (2023), este momento é fundamental, pois os processos inconscientes são tão enraizados que levam as pessoas a acreditarem que estão agindo de maneira justa. Desta forma, elas têm a chance de identificar se suas escolhas estão sendo tendenciosas.

A autora cita, também, um estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que salientou as 15 principais barreiras encontradas por mulheres no mercado de trabalho — estas são moldadas por crenças e padrões históricos, que impedem as mulheres de alcançar cargos superiores nas empresas. São elas: responsabilidades domésticas mais pesadas para mulheres em comparação aos seus parceiros ou irmãos, funções diferentes atribuídas socialmente aos gêneros, uma cultura corporativa predominantemente masculina, a experiência insuficiente

das mulheres em cargos de liderança, a escassez de modelos femininos na liderança, a falta de incentivo para que os homens assumam responsabilidades domésticas e de cuidado com os filhos, a ausência de políticas e programas que promovam a igualdade de gênero, presença de estereótipos que vão contra as mulheres, a carência de treinamentos de liderança voltados para mulheres, inflexibilidade dos empregos, carência de estratégias para reter mulheres qualificadas, o viés de gênero detectado durante o recrutamento e as etapas de promoção, a percepção de que cargos de liderança e decisão são exclusivos para homens, ausência de políticas de igualdade de gênero e leis inadequadas no que tange o trabalho e a discriminação. Estas barreiras mostram a complexidade e a profundidade dos desafios enfrentados pelas mulheres na busca por posições de liderança. Para superar esses obstáculos, é indispensável um compromisso constante com a igualdade de gênero e com a implementação de políticas que promovam a inclusão e a diversidade nos locais de trabalho (KERR, 2023).

#### **2.4.2 Preconceito Contra Raça – Racismo**

Segundo o Censo de 2022, divulgado pelo IBGE em 2023, a composição étnico-racial da população brasileira revelou um aumento na proporção de indivíduos que se identificam como pardos, alcançando 45,3% da população. Com isso, os pardos superaram os que se identificam como brancos, que representaram 43,5%. Um dado particularmente interessante é que a divulgação do número de pessoas pardas foi feita de forma separada, pela primeira vez, do percentual de brasileiros que se autodenominam pretos — que foi de 10,2%. Anteriormente, o IBGE agrupava pretos e pardos em uma única categoria, o que permitia concluir e afirmar que a maioria da população brasileira é negra. Dentro da faixa etária dos 30 aos 44 anos, a proporção de pretos é maior, atingindo 11,4%. Entre os pretos, há uma maior prevalência de homens em relação às mulheres, com 103 homens para cada 100 mulheres, sendo a única raça onde os homens são mais numerosos que as mulheres (CRUSOÉ, 2023).

Esta separação de categorias étnicas se deu pois todas as descrições presentes nos estudos sociológicos e no censo demográfico adquirem novos significados ao longo do tempo, uma vez que são influenciadas por iniciativas afirmativas, contextos e manifestações culturais. Nesse cenário, a categoria de

peças pretas inclui aqueles com tons de pele mais escuros, enquanto as peças pardas abrangem aqueles com tons de pele mais claros. O termo "negro" abrange tanto os indivíduos pardos quanto os pretos, representando uma categoria mais ampla que combina as peças que se autodeclararam como pretas e pardas. No entanto, do ponto de vista do censo, a distinção entre negro, preto ou pardo torna-se secundária, pois todos são considerados sujeitos racializados, isto é, não-brancos (VICENZO, 2023).

Um estudo conduzido pelo Instituto Locomotiva em parceria com o Carrefour buscou mapear a situação da população parda e preta no Brasil em 2021. A pesquisa foi realizada no mês de abril do referido ano e envolveu 1630 entrevistados, distribuídos em 72 cidades do país. Os resultados indicaram que a população negra recorre mais aos serviços públicos de educação e saúde, enfrentando maiores barreiras para ingressar no mercado de trabalho, especialmente em posições de liderança. E, mesmo quando empregados, o preconceito persiste — o estudo relatou que 52% dos trabalhadores negros já sofreram algum tipo de discriminação, enquanto 54% acreditam que os brasileiros não reagiriam positivamente a um líder negro. A pesquisa também relata que o preconceito racial é comum no varejo e em outros espaços públicos, com 61% dos brasileiros tendo testemunhado uma pessoa negra (ou seja, preta ou parda) sendo discriminada em shoppings, lojas, supermercados ou restaurantes. Esse percentual sobe para 71% quando se trata de peças pretas. 69% dos entrevistados negros já foram seguidos por seguranças em lojas, com esse índice saltando para 76% entre os pretos. Ainda, 89% dos brasileiros estão cientes que as peças negras são mais vulneráveis à violência física do que as brancas. Esses fatores contribuem para a percepção de que o Brasil é um país racista, embora poucos assumam suas atitudes preconceituosas e muitos ainda não compreendam plenamente a gravidade do problema (FILIPPE, 2021).

Quanto à origem do racismo, Snowden (1983), em sua análise holística do preconceito, aponta que este existia na antiguidade greco-romana, mesmo que não fosse baseado em raça — uma vez que não havia divisões e hierarquias raciais até então. Naquela sociedade, o preconceito tinha um viés cultural, manifestando-se contra os escravos, que frequentemente eram brancos (SNOWDEN, 1983). No entanto, desde a antiguidade greco-romana até a contemporaneidade, as sociedades avançaram significativamente em termos de direitos humanos e

estratégias para resolver conflitos sociais, o que poderia sugerir a resolução iminente do preconceito. Infelizmente, a realidade contradiz essa expectativa. Apesar das importantes mudanças sociais e políticas do século XX, como a crítica ao regime nazifascista, a condenação das classificações raciais pela UNESCO (1950), a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), as lutas pelos direitos civis nos Estados Unidos e os diversos movimentos sociais na Europa, o preconceito e o racismo continuam sendo problemas graves e atuais, tanto no Brasil quanto no mundo (VALA; LIMA, 2004).

Especialmente no Brasil, desde a década de 1970 os movimentos sociais debatem e reivindicam questões voltadas à igualdade de raça e gênero, e mesmo com conquistas alcançadas, como a criação de ações afirmativas por meio do Estatuto da Igualdade Racial, os desafios impostos às mulheres negras não foram reduzidos (MARCONDES et al., 2013). Vala e Lima (2004) apontam que o preconceito e o racismo são tão antigos quanto as relações de poder assimétricas entre as pessoas e a necessidade de justificar essas relações. Mas, apesar de sua relevância como problema social, o preconceito e o racismo foram frequentemente percebidos como problemas dos outros, distantes de cada indivíduo. Diferentemente do preconceito, o racismo é mais do que uma atitude; é um processo de exclusão, hierarquização e discriminação contra indivíduos ou grupos sociais definidos como diferentes a partir de uma marca física externa, que é reinterpretada em termos de uma característica cultural interna que define normas de comportamento. Como exemplo, os autores citam a cor da pele negra (que é uma característica física externa) pode levar à percepção do indivíduo ou grupo como preguiçoso ou até mesmo agressivo (que representa uma característica cultural interna).

Dado este contexto, refletir sobre as relações étnico-raciais no Brasil e o preconceito acerca delas exige compreensão sobre a concepção de identidade como ponto de partida, permitindo às pessoas que se vejam como seres únicos e singulares. Foi assim que começou a se esboçar no Brasil o movimento negro, um dos primeiros movimentos sociais. Movimentos sociais são entendidos como grupos estruturados em torno de interesses coletivos, visando o reconhecimento social. O movimento negro, por sua vez, abrange todas as entidades voltadas às etnias afrodescendentes em contextos culturais, sociais, religiosos e políticos. No Brasil, o movimento negro se consolidou a partir da abolição da escravidão, buscando transformar a liberdade conquistada no papel em realidade prática. Mesmo

impedidos de frequentar muitos locais até meados do século XX, os negros iniciaram organizações e associações, muitas voltadas para a imprensa, para promover a causa e ampliar seu alcance pelo território nacional (ESTEVEES, 2018).

No que se refere à definição de racismo, foi Allport (1954) quem estabeleceu as bases que delineiam as principais análises do preconceito na contemporaneidade. Para o autor, o preconceito é uma atitude hostil dirigida a um indivíduo pelo simples fato de ele pertencer a um grupo socialmente desvalorizado. Segundo essa definição, e considerando a existência de diversos grupos marginalizados, existem múltiplos tipos de preconceito conforme o pertencimento de grupos minoritários na estrutura de poder, como o preconceito contra as mulheres (sexismo), contra os homossexuais (homofobia), contra os idosos (etarismo), contra pessoas obesas (gordofobia), contra indivíduos com deficiências físicas e/ou mentais (capacitismo), contra pessoas de outras regiões geográficas (xenofobia), entre outros. Kerner (2012) argumenta que os paralelos entre sexismo e racismo são evidentes; ambos incorporam suposições falsas na forma de mitos. Assim como o racista pressupõe a supremacia de uma raça sobre outra, o sexista faz o mesmo em relação à supremacia de um gênero sobre o outro. Entre as várias formas de preconceito, aquela aprofundada no presente capítulo está direcionada a grupos definidos por características físicas ou fenotípicas herdadas: o preconceito racial, ou, ainda, preconceito étnico. Allport (1954) entende o preconceito étnico como uma antipatia baseada em uma generalização errônea e rígida, que pode ser sentida ou manifestada, e que pode ser direcionada tanto a um grupo inteiro quanto a um indivíduo (por fazer parte daquele grupo).

De acordo com Bivens (1995), o racismo é visto como um sistema de opressão baseado na raça, perpetuado por pessoas brancas contra pessoas de cor, estando intrinsecamente ligado a uma estrutura de poder. Isso implica em uma distribuição desigual de poder favorável às pessoas brancas em quatro áreas principais: poder de tomar e impor decisões, acesso a recursos, capacidade de definir e determinar padrões de comportamento aceitável e capacidade de "definir a realidade". Ainda segundo o autor, essa desigualdade geralmente resulta de uma história de colonialismo, genocídio e opressão, onde os recursos intelectuais, materiais, emocionais e espirituais de um povo são submetidos ao serviço de outro através da força e desrespeito aos seus costumes.

Ribeiro (2004) observa que a miscigenação no Brasil tem suas raízes tanto no estupro quanto nas alianças familiares tradicionais indígenas. Os portugueses se misturaram com outras etnias de tal forma que a constituição étnica do povo brasileiro se baseia na pluralidade, expandida ao longo do desenvolvimento histórico e dos ciclos migratórios alemães, espanhóis, italianos e muitos outros povos. Conseqüentemente, Campos (2017) argumenta que o racismo se estabeleceu na cena política brasileira como uma doutrina científica seguindo a abolição da escravatura (e a subsequente igualdade política de todos os cidadãos brasileiros perante a lei).

Nos últimos anos houve um avanço significativo na valorização do protagonismo e da beleza da mulher negra no meio social. Esse destaque é particularmente evidente na valorização do cabelo crespo, tema central das lutas dos movimentos coletivos de mulheres negras. Estes promovem eventos como o Encontro das Pretas e o Meu Cacho & Meu Crespo, além de celebrações como o Dia da Mulher Negra, Latino-americana e Caribenha, comemorado em 25 de julho (DA COSTA LAGE; DE SOUZA, 2016). Os autores discutem que o ser humano é a única criatura que altera seu próprio corpo por vontade própria, seja por razões culturais ou por particularidades dos segmentos sociais em que estão inseridos. Esses sinais corporais, como o tipo de penteado, podem comunicar informações sobre hierarquia, status, idade e poder, refletindo o que a sociedade deseja se aproximar ou se distanciar. Assim, a mulher negra enfrenta uma dupla discriminação em nossa sociedade sexista e racista, sendo desvalorizada tanto por seu gênero quanto por sua cor de pele, o que a coloca em uma posição inferior na hierarquia social. Diante disso, a mulher negra pode se conformar e submeter-se a tratamentos químicos, como o alisamento — que é prejudicial à saúde —, ou resistir aos padrões, mantendo seu cabelo natural. Nesse contexto, os autores avaliam o corpo como um "gerador de hierarquias e disparidades sociais no ambiente de trabalho" (DA COSTA LAGE; DE SOUZA, 2016).

No âmbito da legislação, o preconceito racial é uma questão estrutural, enraizada na cultura e manifestada através de pensamentos e sentimentos contrários a uma determinada raça, gerados de maneira prévia e sem embasamento. No Brasil, o preconceito racial em si não é considerado crime, mas pode levar à discriminação racial e, por conseguinte, aos crimes de racismo (MENDES, 2021). Portanto, a Lei 7.716/89, também chamada de Lei do Racismo,

pune todas as formas de discriminação e preconceito, sejam eles de raça, gênero, idade ou origem (TJDFT, 2021).

Buscando aprofundamento teórico, entende-se que o crime de racismo é regulamentado por legislação específica, sendo tratado pela Lei Caó (Lei 7.716/89), que aborda crimes por preconceito de raça/cor. No Brasil, a punição para condutas racistas foi prevista pela primeira vez na Constituição Federal de 1967, que estabeleceu que o preconceito de raça seria punido por lei. Este texto marcou a primeira tentativa do Brasil de criar maneiras para erradicar essas atitudes. A escravidão no Brasil durou, oficialmente, cerca de 300 anos, desde o período colonial em 1550 até a assinatura da Lei Áurea pela Princesa Isabel em 1888 — que demorou a gerar efeitos na sociedade (OLIVEIRA, 2021).

Foi somente após a Constituição de 1967 que o racismo passou a receber atenção legal, uma vez que a escravidão contribuiu significativamente para a discriminação racial. Antes disso, a comercialização de negros era proibida, mas não havia impedimentos legais contra o racismo, o que contribuiu para a formação de uma sociedade segregacionista e preconceituosa. O crime de racismo é inafiançável e imprescritível, ao passo que o crime de injúria racial é compreendido como um crime comum. A injúria é um crime contra a honra que se resume em uma ofensa a alguém por meio de palavras que ameacem sua dignidade. A injúria racial, por sua vez, está prevista no Artigo 140 do Código Penal e é uma forma qualificada de injúria, com penas mais severas, e não deve ser confundida com o crime de racismo. Para ser caracterizada, é necessário que haja ofensa à dignidade de alguém baseada em cor, etnia, deficiência, religião, raça ou idade, com penas de 1 a 3 anos de reclusão. Além disso, enquanto o racismo é tratado como um crime contra a coletividade, a injúria é voltada ao indivíduo (OLIVEIRA, 2021) e tem a pena agravada quando o ato é cometido por meio de publicações sociais de qualquer natureza, incluindo postagens em redes sociais ou na internet (AGÊNCIA SENADO, 2023). A injúria racial é prescritível e afiançável, ou seja, a ação penal depende de uma manifestação do ofendido ou de uma requisição de um ministro da Justiça.

Logo, conclui-se que embora exista normas para coibir esses casos, a principal dificuldade na punição dos crimes de racismo é a não identificação adequada deles como sendo racismo. Frequentemente, os inquéritos e processos criminais tratam somente a injúria racial, que resulta em uma penalidade mais leve (OLIVEIRA, 2021).

De maneira simplificada, enquanto o racismo é o preconceito praticado contra um grupo de pessoas, a injúria racial ocorre quando o preconceito é dirigido a um indivíduo. Ou seja, se o alvo é um grupo, é racismo; se é uma pessoa, é injúria racial. Ambos são atualmente considerados crimes segundo a lei brasileira (TERRA, 2023), pois a Lei 14.532/2023 igualou a injúria racial ao crime de racismo, tornando a pena mais severa – com reclusão de dois a cinco anos e multa – e tornando o crime imprescritível e inafiançável. A legislação considera discriminatória qualquer atitude ou tratamento que cause vergonha, constrangimento, medo, humilhação ou exposição indevida a pessoas ou grupos minoritários, diferindo de como seriam tratados outros grupos em razão de etnia, cor ou religião. A pena cresce quando o crime é cometido por duas ou mais pessoas, ou por funcionário público durante o trabalho, bem como em contextos de descontração ou recreação. Além disso, se o crime ocorrer em ambiente esportivo, religioso, cultural ou artístico, a lei prevê a proibição de frequentar locais destinados a essas práticas por três anos, além da pena de reclusão (TJDFT, 2022). Capez (2021) conclui que as leis que proíbem qualquer manifestação de discriminação e preconceito, criminalizando ações de segregação de grupos ou segmentos sociais, representam um avanço da sociedade brasileira, que pune qualquer tentativa de demonstrar superioridade de um grupo sobre outro, efetivando os princípios constitucionais da dignidade humana e da igualdade.

Apesar de a abolição da escravidão ter ocorrido há mais de um século, o mercado de trabalho capitalista perpetuou desigualdades significativas para a população negra (SALES, 2012). Esse sistema também gerou disparidades de gênero, com a hegemonia masculina sendo imposta com violências, muitas vezes simbólicas, insensíveis e invisíveis até mesmo para as próprias vítimas (IRIGARAY, 2011).

Embora o Brasil contemporâneo esteja em constante busca de reduzir as desigualdades sociais, persistem padrões diferenciados de participação na educação e no mercado de trabalho, afetando especialmente mulheres, negros e, de maneira mais acentuada, as mulheres negras. Em geral, os salários delas ainda são inferiores aos dos homens, e a participação em cargos estratégicos e de liderança é reduzida. Além disso, a dupla jornada enfrentada pelas mulheres (trabalho doméstico e profissional) e os obstáculos das carreiras universitárias fazem com que elas se concentrem em setores com salários menores, como educação e saúde

(LIMA; RIOS; FRANÇA, 2013). Esse fenômeno foi amplificado pelo período escravocrata, em que as mulheres brancas da elite eram parte da realeza e as normas de gênero reforçavam essas hierarquias coloniais, impactando a construção social dos padrões de feminilidade e beleza (CHAPMAN, 2007). Características como comprimento e textura dos cabelos, forma do nariz e cor dos olhos acabam por criar visões dicotômicas: de um lado, mulheres consideradas doces, frágeis e gentis; de outro, aquelas vistas como não apresentáveis, não atraentes e grosseiras (ROOKS, 1996). Sob outra perspectiva, as organizações podem ser espaços de superação dessas desigualdades, impulsionando a diversidade e a inclusão através de políticas e projetos adotados. No entanto, essa perspectiva ainda é pouco explorada. É nesse contexto que surgem as políticas de diversidade (CARNEIRO, 2002).

Collins (1997) argumenta que categorias como gênero, classe, raça e idade não são apenas características descritivas individuais, mas elementos que promovem acessos divergentes a recursos e oportunidades. A autora explica que embora as experiências individuais de racismo sejam únicas, os tipos de oportunidades e constrangimentos enfrentados pelas pessoas negras são semelhantes dentro do grupo social — e essa visão compartilhada leva aqueles em posições sociais semelhantes a examinar essas experiências de maneiras comparáveis.

Saraiva e Irigaray (2009) destacam que a efetividade das políticas de diversidade é frequentemente comprometida pelo preconceito arraigado nos funcionários, pela permissividade gerencial e pela ausência de um senso coletivo de diversidade. Em concordância, Bulgarelli (2002) afirma que não basta atrair indivíduos diversos; é essencial que essa diversidade seja respeitada e exercitada, inclusive na ocupação dos espaços de poder dentro das organizações.

#### **2.4.3 Preconceito Contra Idade – Etarismo**

O número de idosos no Brasil cresceu significativamente nos últimos 12 anos, aumentando em 57,4%. Em 2022, o número de pessoas com 65 anos ou mais chegou a 22.169.101, representando 10,9% da população. Esse número era de 14.081.477 em 2010, ou 7,4% da população, conforme revelam os dados do Censo Demográfico de 2022 (GOV, 2023). Essa segunda apuração indicou que a

população brasileira alcançou 203.080.756 habitantes, com um aumento de 18.244 indivíduos em relação à primeira apuração.

O crescimento do número de idosos, juntamente com a diminuição da população com até 14 anos, que caiu de 24,1% para 19,8% no mesmo período, evidencia o envelhecimento acelerado da população brasileira. Isso é retratado na base da pirâmide etária, que foi se estreitando ao longo do tempo devido à redução das taxas de fecundidade e de nascimentos no Brasil. Essa alteração no formato da pirâmide etária tornou-se perceptível a partir da década de 90, e desde 2000 a pirâmide etária do Brasil perdeu seu formato tradicional. Observa-se ao longo dos anos uma redução na população jovem, acompanhada de um aumento na população adulta e idosa. Além disso, a idade mediana da população, que divide a população entre os 50% mais jovens e os mais velhos, aumentou de 29 anos em 2010 para 35 anos em 2022, indicando um acréscimo de 6 anos. Essa mudança foi observada em todas as cinco grandes regiões do país: no Norte, de 24 para 29 anos; no Nordeste, de 27 para 33 anos; no Sudeste, de 31 para 37 anos; no Sul, de 31 para 36 anos; e no Centro-Oeste, de 28 para 33 anos (GOV, 2023).

O índice de envelhecimento, que é calculado pela divisão do grupo de idosos de 65 anos ou mais pela população de 0 a 14 anos, chegou a 55,2 em 2022, expondo que há 55,2 idosos para cada 100 crianças nessa faixa etária. Em 2010, o índice era de 30,7. No total da população no país, 51,5% (104.548.325) eram mulheres e 48,5% (98.532.431) eram homens, ou seja, havia cerca de 6 milhões a mais de mulheres do que homens em 2022 no Brasil; isso está relacionado à maior mortalidade masculina em todas as faixas etárias. Desde o nascimento até a idade adulta, os homens apresentam uma mortalidade mais elevada. Ademais, na idade adulta a sobremortalidade masculina é ainda mais acentuada. Com o envelhecimento populacional, a diminuição da população jovem e o aumento da população idosa, a proporção de mulheres aumenta, uma vez que elas têm uma maior expectativa de vida em comparação com os homens (GOV, 2023). Conforme pontua Corsini (2022), a pesquisa aponta que, entre a população maior de 60 anos, há 100 mulheres para cada 78,8 homens.

De acordo com a Tábua de Mortalidade de 2022, divulgada pelo IBGE em 2023, um brasileiro nascido em 2022 tinha uma expectativa média de vida de 75,5 anos. Para os homens, essa expectativa era de 72,0 anos, enquanto para as mulheres era de 79 anos. Estudos indicam que a esperança de vida diminuiu de

76,2 anos em 2019 para 74,8 anos em 2020 e para 72,8 anos em 2021; essa redução no índice é resultado do aumento de mortes relacionadas à pandemia de COVID-19 (AGÊNCIA DE NOTÍCIAS, 2023).

Diante da megatendência de envelhecimento populacional e desviando de fatores de força maior, como a pandemia de COVID-19, o Brasil está experimentando um novo paradigma demográfico, caracterizado pela desaceleração do crescimento populacional e por consequentes transformações na estrutura etária. Projeções indicam que, a partir de 2035, o país enfrentará um declínio no contingente populacional, acompanhado de uma estrutura etária altamente envelhecida (CAMARANO; KANSO; FERNANDES, 2014).

Acompanhando a discussão sobre preconceitos, destaca-se o etarismo, por vezes chamado de idadeísmo, que consiste no preconceito baseado na idade. Do ponto de vista biológico, o envelhecimento é um fenômeno universal que afeta todos os seres vivos. A vida é, portanto, um fluxo constante e heterogêneo (CÔRTE, 2023). No entanto, apesar da naturalidade que acompanha o envelhecimento, esse preconceito cresceu consideravelmente, ao passo que se refere a estereótipos tanto negativos quanto positivos, além de preconceitos contra (ou em favor de) pessoas idosas, baseadas em sua idade cronológica ou na percepção delas como envelhecidas.

O etarismo pode ser implícito ou explícito e manifestar-se em níveis micro, meso ou macro (CÔRTE, 2023). Loth e Silveira (2014) destacam que o etarismo é um tipo de preconceito peculiar; para sofrer discriminação racial, é necessário pertencer a uma determinada raça desde o nascimento, o que não se aplica a todas as pessoas. Da mesma forma, o sexismo ou preconceito de gênero se manifesta por meio de uma seletividade que favorece a heteronormatividade masculina. Em contrapartida, os afetados pelo etarismo podem ser quaisquer indivíduos, uma vez que este preconceito é baseado em estereótipos relacionados a qualquer faixa etária. Posthuma, Wagstaff e Campion (2012), em pesquisa sobre os tipos de estereótipos de idade prevalentes no local de trabalho, apontaram que as queixas se referem, principalmente, ao menor desempenho dos colegas mais velhos, incluindo sua resistência à mudança, sua suposta baixa capacidade de aprendizado e o fato de que este grupo “devolve menos” para a empresa em termos de investimento em capacitação.

O conceito de etarismo foi introduzido por Butler (1969), um dos pesquisadores pioneiros sobre envelhecimento, que usou a palavra "*ageism*" para representar o preconceito de um grupo etário contra outro, comparando-o a outras formas de intolerância, como o racismo e o sexismo. Segundo Côrte (2023), a definição de etarismo não abrange apenas estereótipos negativos, mas também os positivos, destacando seus componentes cognitivos, afetivos e comportamentais, e ressaltando sua importância nos âmbitos individual, social e institucional. Palmore (1999) entende o etarismo como sendo qualquer atitude, preconceito ou discriminação – que pode ser contra ou a favor – de um determinado grupo etário.

Embora muito comum, esse pré-julgamento não deve ser subestimado e compreendido como uma brincadeira, pois envolve um componente afetivo onde a pessoa que perpetua o preconceito sente-se ameaçada pelo envelhecimento e não enxerga a velhice de maneira positiva — uma vez que esta está vinculada, muitas vezes, a doenças, debilitação e redução de ritmo de vida (DÓREA, 2023). Dórea (2023) também destaca que, se o preconceito fosse baseado na raça, ele receberia mais atenção e repercussão, principalmente porque esse tipo de discriminação já possui respaldo jurídico. Em contraste, o etarismo encontra menos resistência legal, o que possibilita que continue a ocorrer e a se perpetuar na sociedade sem penalização. Côrte (2023) afirma que a frequência é tão grande que muitas vezes passa despercebida, até mesmo pelas próprias vítimas.

Uma característica marcante do preconceito etário é sua presença transcultural. Nas culturas ocidentais, que são estruturadas na produtividade e no individualismo, essa forma de preconceito é mais prevalente. Existe a ideia de que os idosos, por não serem mais economicamente produtivos, devem ser excluídos, além de promover a noção de que o envelhecimento é uma responsabilidade individual. Em contraste, apesar das culturas orientais serem mais coletivistas, o envelhecimento significativo de suas populações e as consequentes repercussões econômicas disso têm tornado o etarismo mais comum nesses contextos. Ainda nesse sentido, a economia desempenha um papel crucial na determinação do etarismo nas sociedades.

Durante períodos de recessão econômica, como observado na pandemia da Covid-19, a discriminação contra pessoas mais velhas tende a se intensificar, resultando em maior abuso, isolamento, desemprego e pobreza. A velhice é frequentemente culpada pela estagnação econômica, superlotação hospitalar e

colapso da seguridade social (CÔRTE, 2023). Além disso, o etarismo causa impactos negativos significativos na saúde física e mental do público afetado. Ele está associado a maiores taxas de incapacidade, depressão, ansiedade generalizada, demência, doenças cardiovasculares e diminuição da expectativa de vida.

Apesar de ser uma tendência mundial, o envelhecimento populacional acontece de forma distinta em países ricos e pobres (LOTH; SILVEIRA, 2014). Nos países desenvolvidos, o envelhecimento da população foi acompanhado por um progresso socioeconômico favorável e pela melhoria das condições de vida. Já nos países em desenvolvimento, como o Brasil, esse processo ocorre de maneira muito acelerada. Em poucas décadas, a população idosa duplicou ou triplicou, enfrentando um ambiente socioeconômico contrário à expansão de um sistema de apoio social, que já é, muitas vezes, precário (KRELING, 2009).

Com o objetivo de minimizar os efeitos do envelhecimento e disfarçar a realidade, o brasileiro se tornou o segundo povo no mundo que mais realiza cirurgias plásticas estéticas. Em 2020, depois de liderar o ranking por dois anos, o Brasil perdeu a posição de líder mundial em cirurgias plásticas para os Estados Unidos, de acordo com dados da Sociedade Internacional de Cirurgia Plástica Estética (International Society of Aesthetic Plastic Surgery — ISAPS) (G1, 2023). Ainda que tenha descido uma posição, o número de procedimentos estéticos realizados no país continua a ser muito significativo, não apenas pela quantidade (mais de 1,5 milhão por ano), mas também pela mudança no perfil dos pacientes, que estão cada vez mais jovens e submetendo-se a um número maior de procedimentos (BRAGA, 2022). Esse fenômeno revela, entre outras coisas, uma aversão cultural à velhice (NELSON, 2005).

De acordo com a Sociedade Brasileira de Cirurgia Plástica (SBCP), 459 mil cirurgias plásticas estéticas foram realizadas no Brasil entre os anos 2007 e 2008. Em 2020, a Sociedade Internacional de Cirurgia Plástica Estética (ISAPS) registrou 1.306.962 intervenções cirúrgicas estéticas realizadas no país (FONTANIVE, 2023). Em 2022, o mercado estético tocou cerca de 34 milhões de pessoas no mundo, reiterando essa tendência, o que reflete um preconceito contra o próprio e temido futuro (G1, 2023).

Além disso, o Brasil apresenta um cenário de cirurgias plásticas focadas em mudanças corporais e não apenas faciais. A busca excessiva pela aparência de

juventude, intensificada pelas redes sociais e pela pressão estética que valoriza um único padrão do que é considerado belo e socialmente aceito, tem sido o principal motivador das cirurgias estéticas. Esse comportamento está ligado ao fato de que o público se mostra mais vulnerável a pressões externas e faz parte de um processo de construção da autoestima (BRAGA, 2022).

Paralelamente ao aumento inquestionável da quantidade de trabalhadores mais velhos, o preconceito etário tem virado uma tendência que resulta diretamente na exclusão laboral. O etarismo pessoal condiz com o preconceito e a discriminação perpetrados por indivíduos, enquanto o etarismo institucional se relaciona às práticas de instituições ou organizações por meio de suas práticas e normas. Dessa forma, o etarismo pode se manifestar de maneira sutil ou explícita em diversas situações.

No contexto da sociedade, os desafios enfrentados pelos trabalhadores aumentaram consideravelmente. Ao passo em que existe uma proposta atual de revisão do sistema de aposentadoria no Brasil, buscando prolongar a vida laboral, existe a aposentadoria precoce, que por sua vez é incentivada pelo atual sistema previdenciário. Logo, com a necessidade de permanecerem ativos por um período mais longo, esses trabalhadores tendem a enfrentar a crescente discriminação por idade, especialmente evidente no ambiente organizacional (HANASHIRO; PEREIRA, 2020). Os autores também pontuam que, assim como o gênero, a idade é um fator distintivo entre os indivíduos, sujeitando-os às normas sociais que moldam suas atividades. Fineman (2014) reforça que, dentro desse contexto, uma barreira adicional é constantemente enfrentada pelas mulheres, que experienciam a discriminação por idade ainda mais cedo do que os homens, combinando o etarismo ao sexismo.

Ainda no âmbito das mudanças que afetam especificamente as mulheres, Corrêa (2023) destaca que o momento da menopausa é particularmente delicado, pois acentua o processo de envelhecimento. Durante a menopausa, as alterações corporais tornam-se visíveis, resultando em um corpo que aparenta maior cansaço e menor vitalidade. O término da vida reprodutiva feminina implica em mudanças profundas que abrangem aspectos fisiológicos, como a qualidade do sono, alterações no metabolismo, na visão e audição, além do ressecamento da pele e das unhas. Ademais, essas mudanças fisiológicas são acompanhadas por efeitos mentais e psicológicos, incluindo esquecimentos, irritabilidade e dificuldades de

concentração. Essas transformações têm um impacto abrangente tanto no bem-estar físico quanto no emocional das mulheres, que são constantemente encorajadas a se manterem jovens, eficientes, felizes e dispostas ao trabalho (CORRÊA, 2023).

Os estereótipos formam a camada inicial do preconceito e da discriminação no ambiente organizacional e corporativo. Embora os gestores frequentemente reconheçam que trabalhadores mais velhos possuem características valiosas para profissionais, como confiabilidade, produtividade, pontualidade e comprometimento, as empresas geralmente não adotam uma postura imparcial na contratação de profissionais maduros ou que estão próximos da aposentadoria (HANASHIRO; PEREIRA, 2020). Os autores identificam barreiras significativas para a composição de equipes com profissionais mais velhos, tais como falta de atualização, remuneração mais alta, limitações físicas e mentais e dificuldades em aceitar gestores mais jovens. Loretto e White (2006) contribuem para o tema ao discursarem sobre situações em que os próprios profissionais mais velhos têm o etarismo como algo internalizado, o que faz com que se fechem para novos treinamentos e capacitações e reduzam suas expectativas profissionais.

Segundo dados estatísticos, existe uma discriminação significativa baseada na idade no que se refere ao acesso, ascensão e permanência no mercado de trabalho, prejudicando os cidadãos com mais de 50 anos. Esta situação é agravada pela falta de uma legislação nacional específica que proteja de maneira abrangente, específica e sistemática os trabalhadores contra este tipo de discriminação (LELLIS, 2023).

De acordo com o Instituto Ethos, existe uma relação direta entre idade e níveis de hierarquia nas 500 maiores empresas do Brasil; ou seja, quanto mais elevado o nível hierárquico, maior a presença de pessoas mais velhas. No entanto, a maioria das empresas (66%) não possui políticas que incentivem o trabalho de pessoas com 45 anos ou mais em qualquer nível hierárquico (ETHOS, 2016). Isso ocorre porque os estereótipos etaristas influenciam a percepção dos empregadores, levando-os a considerar os trabalhadores mais velhos como incompetentes, utilizando como base o suposto declínio das capacidades físicas e mentais, além de justificativas como a dificuldade de treinar este grupo — o que resulta, frequentemente, nas suas demissões (NELSON, 2016).

Essas questões ressaltam a necessidade de uma compreensão mais profunda sobre a natureza heterogênea do envelhecimento. Envelhecer é um processo universal e natural, ao qual todos os seres vivos estão sujeitos. Todavia, esse processo se desenvolve de maneiras diversas, influenciado por uma série de fatores. Especialmente na contemporaneidade, onde a diversidade nas relações humanas é de grande relevância, o envelhecimento é experienciado de formas igualmente diversas. Portanto, é fundamental que essas experiências sejam respeitadas social e culturalmente (CORRÊA, 2023).

#### **2.4.4 Preconceito Contra Pessoas com Deficiência – Capacitismo**

Em âmbito mundial, segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), estima-se que 15% da população total da Terra viva com alguma deficiência. No Brasil, o Censo demográfico de 2010 relatou que 6,7% da população brasileira tem algum tipo de deficiência sensorial, física ou intelectual severa (IBGE, 2018). Conforme relatado por Miato (2023), este panorama aumentou de 2010 até a atualidade. A Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) de 2022, conduzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), revelou que, no ano em questão, 18,6 milhões de brasileiros possuíam algum tipo de deficiência, abrangendo apenas indivíduos com dois anos ou mais. Esse número representa 8,9% da população brasileira a partir dessa faixa etária. No referido ano, a região Nordeste destacou-se como a área com o maior percentual de pessoas com deficiência, atingindo 10,3% — o que corresponde a 5,8 milhões de indivíduos. Em seguida, as regiões Sul, Centro-Oeste e Norte apresentaram percentuais de 8,8%, 8,6% e 8,4%, respectivamente. A região Sudeste apresentou o menor percentual, com 8,2% da população apresentando algum tipo de deficiência.

O IBGE também apontou que, entre as quase 19 milhões de pessoas com deficiência, 10,7 milhões são mulheres — representando 10% da população feminina do país —, enquanto 7,9 milhões são homens — constituindo 7,7% da população masculina. Em termos de cor ou raça autodeclarada, a prevalência de deficiência é maior entre a população preta (9,5%) em comparação com pardos (8,9%) e brancos (8,7%).

No que tange à educação, emprego e rendimento, a PNAD Contínua revelou que as pessoas com deficiência enfrentam desafios significativos em termos de

inclusão escolar e laboral: a taxa de frequência ao ensino fundamental entre crianças de 6 a 14 anos sem deficiência é de 93,9%, enquanto entre crianças com deficiência é de 89,3%. Essa disparidade aumenta com a idade: 71,3% das crianças com deficiência de 11 a 14 anos frequentam o ensino fundamental, comparado a 86,1% das crianças sem deficiência. No ensino médio, a frequência é de 54,4% para adolescentes de 15 a 17 anos com deficiência, contra 70,3% daqueles sem deficiência. No ensino superior, para a faixa etária de 18 a 24 anos, as taxas são de 14,3% para pessoas com deficiência e 25,5% para aquelas sem deficiência. Dado o cenário de discriminação que engloba este grupo, o Brasil conta com a Lei nº 4.024/61, que configurou como um direito básico o atendimento educacional às pessoas com deficiência (ABDALLA, 2016). Oliveira e Queiroz (2022) consideram imprescindível que sejam problematizadas as estruturas políticas, dado o longo processo de exclusão ao qual estudantes com deficiência foram submetidos no decorrer da história; as autoras julgam ser o único meio de promover a inclusão escolar e social realmente efetiva, eliminando concepções capacitistas e segregadoras.

No mercado de trabalho, campo de estudo da presente pesquisa, a situação é ainda mais desafiadora. Apenas 26,6% das pessoas com deficiência estão empregadas, em comparação com 60,7% da população geral. A região Centro-Oeste apresenta a maior taxa de ocupação para pessoas com deficiência, com 33,3%. O Norte conta com 32,7%. Sul e Sudeste, as taxas são, respectivamente, 27,3% e 26%, enquanto o Nordeste, apesar de ter o maior percentual de pessoas com deficiência, registra a menor taxa de ocupação, com 23,7%.

Os principais tipos de deficiência entre o povo brasileiro são as motoras, visuais e de cognição, de acordo com IBGE: 3,4% da população tem dificuldade para andar ou subir degraus; 3,1% têm dificuldade para ver, mesmo com o uso de óculos ou lentes de contato; 2,6% têm dificuldade para aprender, lembrar ou se concentrar; 2,3% têm dificuldade para levantar uma garrafa de dois litros de água da cintura até a altura dos olhos; 1,4% têm dificuldade para segurar objetos pequenos ou abrir e fechar recipientes; 1,2% têm dificuldade para ouvir, mesmo com aparelhos auditivos; 1,2% têm dificuldade para realizar cuidados pessoais; e 1,1% têm dificuldade de comunicação, tanto para compreender quanto para ser compreendido (MIATO, 2023).

Junto ao crescente número de deficientes no Brasil e no mundo surgiu o capacitismo, preconceito que categoriza pessoas com deficiência como incapazes, baseando-se em um julgamento moral que associa a capacidade humana exclusivamente à funcionalidade física e cognitiva, desconsiderando que pessoas com deficiência podem desenvolver habilidades significativas e desempenhar papéis sociais com competência (MELLO, 2016). Campbell (2008) afirma que esse preconceito faz com que as pessoas percebam os indivíduos com deficiência como seres menos humanos e desqualificados para gerenciar suas próprias vidas, como se a deficiência fosse uma sentença de inaptidão, um estado limitado do ser humano. Dias (2013) defende que os elementos estruturais do capacitismo se dão pelo histórico de eugenia sofrido pelas pessoas com alguma deficiência, das aplicações de padrões e, mais recentemente, da ofensiva do neoliberalismo. Lau Patrón, ativista da causa, afirma que mesmo que o termo capacitismo seja relativamente recente, o preconceito contra PCDs está tão enraizado na sociedade que se torna praticamente invisível. Lau relata que "mulheres com deficiência também estão mais vulneráveis à violência doméstica e sexual e, segundo estudos, seriam as mulheres mais violentadas do país" (NEUMAM, 2021).

Mello (2016) conceitua como o capacitismo como "a materialização de atitudes entrepostas pelo preconceito que categorizam os sujeitos conforme a adequação de seus corpos a um ideal de beleza e capacidade funcional".

Os estudos recentes sobre o tema definem como capacitismo a forma como pessoas com deficiência são tratadas como "incapazes", aproximando as demandas dos movimentos de pessoas com deficiência a outras discriminações sociais como o racismo, o sexismo e a homofobia. Essa postura advém de um julgamento moral que associa a capacidade unicamente à funcionalidade de estruturas corporais e se mobiliza para avaliar o que as pessoas com deficiência são capazes de ser e fazer para serem consideradas plenamente humanas. Desse modo, "esquece-se" que as pessoas com deficiência podem desenvolver outras habilidades não agregadas à sua incapacidade biológica (não ouvir, não enxergar, não andar, não exercer de forma plena todas as faculdades mentais ou intelectuais etc.) e serem socialmente capazes de realizar a maioria das capacidades que se exige de um "normal", tão ou até mais que este (MELLO, 2016).

Entende-se por "pessoas com deficiência" aquelas que têm limitações de longo prazo de natureza intelectual, física, mental ou sensorial, que podem ou não impedir sua participação plena na sociedade, sem igualdade de condições em comparação com as outras pessoas (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2008), e

"capacitistas" como pessoas cujas atitudes se baseiam em preconceitos e estereótipos que resultam na discriminação, somadas à falta de conhecimento sobre como agir diante de uma pessoa deficiente (MENDONÇA, 2013).

Uma pesquisa realizada no início de 2024 pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), baseada em dados do eSocial, revela que há 545.940 pessoas com deficiência e apoiados pelo INSS inseridos no mercado formal de trabalho no Brasil. Deste total, 93% estão empregados em empresas com mais de 100 funcionários. Conforme estabelecido pela Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, empresas com um quadro funcional entre 100 e 200 trabalhadores devem reservar 2% das vagas para pessoas com deficiência. Esse percentual aumenta para 3% em empresas com 201 a 500 empregados, 4% para aquelas com 501 a 1000 funcionários e 5% para empresas com mais de mil trabalhadores. Essa legislação assegura a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, proporcionando-lhes oportunidades de emprego (AGÊNCIA GOV, 2024).

Após o início de uma fiscalização mais rigorosa pelo Ministério do Trabalho, a implementação da política de cotas tornou-se mais efetiva, conforme informações da coordenação nacional do departamento de Inclusão de Pessoas com Deficiência e Reabilitadas da Previdência Social no Mercado de Trabalho. A coordenação salienta, também, que a lei prevê multas de até R\$ 300 mil para empresas que não cumprirem as cotas estabelecidas. Embora a Lei de Cotas esteja em vigor desde 1991, foi apenas em 2008 que se começou a realizar fiscalizações sistemáticas em todo o país para garantir seu cumprimento. Desde então, o número de contratações por parte das empresas cresceu 64%. Em 2023, foram contratadas 142.618 profissionais com deficiência no mercado de trabalho, das quais 30.189 foram admitidas diretamente devido à intervenção da fiscalização e 112.429 foram inseridas de maneira indireta, em razão do cumprimento da obrigatoriedade pelas empresas.

Ainda segundo dados da Agência Gov (2024), a pesquisa também revelou desigualdades de gênero entre os trabalhadores com deficiência, apontando um número maior de homens (341.392) do que de mulheres (204.548) empregadas. A maioria das deficiências relatadas são físicas, visuais e auditivas, e mais de 50% dos trabalhadores com deficiência possuem ensino médio completo. Além disso, há

um maior número de trabalhadores com deficiência de cor branca (102.026) em comparação com negros (86.159, incluindo pessoas pardas).

Em outra pesquisa, executada pela Santo Caos — uma consultoria de engajamento diverso — em parceria com a Catho, foi relatado que menos de 10% dos profissionais com algum tipo de deficiência ocupam posições de liderança nas empresas. Entre os mais de 1000 participantes, incluindo gestores e profissionais com deficiência assistente, 57% eram analistas, 17% técnicos(as), 12% coordenadores(as), 5% gerentes, 4% aprendizes, 3% estagiários(as), 2% diretores(as), 0,4% vice-presidentes e 0,2% presidentes. Esses dados denunciam uma inclusão superficial, onde a contratação geralmente é feita apenas para cumprir a Lei de Cotas. Nesse contexto, os profissionais contratados muitas vezes enfrentam baixas expectativas profissionais e pessoais, além de relatarem falta de motivação e isolamento no trabalho (G1, 2019). Diante de uma realidade desigual, Mello (2016) define essa segregação como uma espécie de “violência capacitista”. Harpur (2019) afirma que, além da significativa opressão e do tratamento inadequado da diversidade na sociedade, as pessoas com deficiência enfrentam e superam inúmeros obstáculos para exercer diversos direitos civis, culturais, econômicos, políticos e sociais, englobando, inclusive, o direito ao trabalho.

Em um estudo aplicado por Krumm (2005), provou-se que empresas que contratam pessoas com deficiência frequentemente observam uma redução nos índices de absenteísmo e rotatividade, além de promoverem o desenvolvimento mais sólido das carreiras desses indivíduos. Além disso, a autora reforça que um ambiente inclusivo, que valoriza a diversidade, tende a criar condições favoráveis para a manutenção de um clima organizacional produtivo, ético, receptivo e mais voltado à inovação.

Conforme exposto previamente, a Lei de Cotas foi instituída para garantir empregabilidade às pessoas com deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla (G1, 2019). No entanto, embora a lei assegure os mesmos direitos às pessoas deficientes e não deficientes, as desvantagens diariamente impostas pela sociedade através de barreiras fazem com que as pessoas com deficiência muitas vezes não consigam exercer seus direitos da mesma forma que uma pessoa sem deficiência.

O capacitismo faz com que as pessoas valorizem indivíduos com base em um padrão de corpo entendido como referencial e normal; seguindo este conceito discriminatório, há diversas barreiras que dificultam o acesso das pessoas com

deficiência ao mercado de trabalho - segundo Hammes e Nuernberg (2015), que embasaram sua fala nos relatórios do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS), estes obstáculos são, antes de serem sobre a qualificação para o trabalho em si, muito mais socioculturais. Elas estão presentes desde os transtornos físicos, que dificultam o direito de ir e vir deste grupo, e comunicacionais, que representam dificuldades para pessoas com deficiências linguísticas ou sensoriais, até se findarem nas barreiras atitudinais, que são a principal opressão que se manifesta na sociedade. Estas são definidas pela legislação como "qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa com deficiência, bem como o desfrute e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão e à circulação com segurança, entre outros" (MELLO; CABISTANI, 2019).

O termo "barreira atitudinal" atua como uma metáfora sobre as dificuldades que impedem a participação das pessoas com deficiência em seus mais diversos contextos de vida, restringidos por questões de origem física, sensorial, funcional, cognitiva ou intelectual. Estas barreiras estão implícitas nos preconceitos e predisposições negativas feitas pelos capacitistas no que tange ao potencial e capacidade de um grupo social deficiente (HAMMES; NUERNBERG, 2015).

Em um de seus estudos, Emmel, Gomes e Bauab (2010) identificam barreiras atitudinais em comportamentos como: desrespeitar vagas de estacionamento voltadas a pessoas com deficiência, ausência de sinalização adequada por parte das prefeituras, estacionar em vagas cujas guias são rebaixadas (rampas) e motoristas de transporte público que param longe das calçadas. Os autores reforçam a necessidade de realizar campanhas contínuas de conscientização para promover o respeito pela dignidade e pelos direitos das pessoas com deficiência.

Hammes e Nuernberg (2015) apontam outras barreiras, como a conclusão errônea de que pessoas que possuem a mesma deficiência terão as mesmas necessidades de adaptação em seus ambientes de trabalho — como se a deficiência fosse a única característica de cada pessoa. Esta percepção é um equívoco, uma vez que as pessoas com deficiência, assim como aquelas sem esta característica, são indivíduos únicos e singulares, e possuem histórias de vida distintas umas das outras.

Nesse contexto, Nuernberg (2018) afirma que viabilizar a inclusão de pessoas com deficiência nas instituições não é responsabilidade exclusiva da gestão de pessoas, mas deve ser uma política abrangente de toda a organização. Assim, não se trata apenas de cumprir condições legais, mas de reconhecer a diversidade como um potencial. Embora a Constituição de 1988 afirme claramente que a inclusão é uma obrigação de todos, muitas empresas, tanto públicas quanto privadas, relutaram por um longo período a integrar pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Em colaboração ao movimento de diversidade e inclusão de indivíduos deficientes, foi promulgada a Lei nº 13.146/2015, que instituiu o Estatuto da Pessoa com Deficiência a fim de promover a igualdade e o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais, buscando incluir socialmente e tratar como cidadãos de direito todas as pessoas portadoras de deficiência, ao passo que criminaliza a sua discriminação (TJDFT, 2015).

O argumento de que a baixa escolaridade seria a razão pela qual a população com deficiência está fora do mercado de trabalho foi refutado pelos dados do Censo 2010 do IBGE, que demonstraram que os níveis de escolaridade das pessoas com deficiência disponíveis para trabalhar são comparáveis aos daqueles sem deficiência na mesma condição de empregabilidade. Portanto, ao incluir uma pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, deve-se considerar o indivíduo e suas habilidades para a função, não apenas a sua deficiência, como foi historicamente feito por conta daquilo que o autor denomina "heranças das políticas de segregação do passado", que geraram desinformação sobre a realidade de pessoas com deficiência. Nesse cenário, embora pareça um desafio considerável, é possível imaginar uma organização e uma sociedade livres de barreiras atitudinais e de capacitismo. Para alcançar esse objetivo, é preciso promover práticas que sensibilizem e conscientizem as pessoas sobre como lidar e compreender a diversidade e o desconhecido (MELLO; CABISTANI, 2019).

"Quando se passa a focar mais na pessoa do que nas limitações impostas pela deficiência, essas barreiras são automaticamente removidas e a inclusão se fortalece." (NUERNBERG, 2018)

#### **2.4.5 Preconceito Contra Orientação Sexual – Homofobia**

A homossexualidade é reconhecida como uma forma de expressão da sexualidade. No entanto, conforme a visibilidade sobre o tema aumenta, o número de manifestações de homofobia também cresce em diversos contextos, como no ambiente familiar, no espaço público e nas organizações (NETO; FONSECA, 2014).

Os autores Neto e Fonseca (2014) apontam que é crucial analisar a homofobia como um instrumento de dominação, por meio do qual indivíduos e grupos sociais competem por poder, justificando suas ações pela heteronormatividade dos comportamentos.

No entanto, o preconceito com o grupo LGBTQIA+ não se estende somente aos homossexuais: em relação aos bissexuais, frequentemente são estereotipados como confusos, indecisos ou imorais em relação à sua orientação sexual. Lésbicas sofrem um desprezo ainda maior, pois enfrentam homofobia e misoginia, uma vez que a sexualidade feminina ainda é considerada um instrumento de desejo masculino (BORILLO, 2010).

Estigmas como esse prejudicam a aceitação e o entendimento genuíno de suas identidades, perpetuando preconceitos e desinformação. No que tange aos indivíduos transgêneros, é importante considerar a transfobia, que se refere ao preconceito e discriminação contra travestis e transexuais. Isso ocorre devido ao não enquadramento dessas pessoas nas normas de gênero tradicionais e sua consequente estigmatização na sociedade. A transfobia é manifestada através de reações de medo, repulsa, e desprezo, afetando indivíduos independentemente de sua classe social e faixa etária (NETO; FONSECA, 2014).

Nos casos de redesignação sexual ou transgenitalização, que é como é conhecida popularmente a "cirurgia de mudança de sexo", ou casos em que o indivíduo muda seu nome social, a utilização deste representa outra alerta para as empresas, uma vez que a maioria das instituições não está preparada e nem engajada em lidar com situações como essa, expondo seus colaboradores ao desconforto de serem tratados com o nome no masculino ao se identificarem com o feminino e vice-versa (BICALHO; CAPRONI NETO, 2012).

Ao passo que o debate sobre diversidade sexual tem ganhado espaço crescente no campo da administração e nos estudos organizacionais, ressaltando a necessidade de mudanças significativas tanto na sociedade quanto nas empresas, é

notável que essas mudanças precisam ir além do discurso sobre políticas de diversidade, exigindo um processo de conscientização, aceitação e educação para enfrentar e lidar efetivamente com o preconceito em todas as suas formas. Portanto, as discussões sobre diversidade e inclusão no ambiente organizacional devem ser amplas e englobar todas as formas de expressão sexual e de identidade de gênero, buscando transformar não só as políticas, mas também as culturas organizacionais de modo a promover ambientes verdadeiramente inclusivos e livres de preconceito (NETO; FONSECA, 2014). Siqueira e Zauli-Fellows (2006) defendem que é imprescindível que um colaborador que deseja compartilhar sua orientação sexual no ambiente de trabalho possa fazer isso sem retaliações, com tranquilidade e apoio por parte da gestão.

No que tange ao conceito, a homofobia é o preconceito que gera atitudes negativas em relação à homossexualidade. Este nome também se aplica simbolicamente a outros processos de exclusão social referentes ao grupo LGBTQIA+, incluindo lésbicas, gays, bissexuais, trans (tanto transgêneros como travestis), queer, intersexuais, assexuais e demais orientações sexuais e identidades de gênero (BARBOSA, 2022). O termo "homofobia" engloba os demais preconceitos sobre esses grupos, como a transfobia, a lesbofobia — que é focada em pessoas lésbicas com comportamento considerado mais masculino — e a bifobia, que afeta pessoas bissexuais, atingindo qualquer indivíduo que se desvie da heteronormatividade (IRIGARAY; FREITAS, 2011). A heteronormatividade, nesse âmbito, é compreendida como um processo social que é reforçado de maneira sutil, visando a conformidade entre sexo, gênero e identidade (JUNQUEIRA, 2009). Irigaray (2011) a conceitua como uma crença na superioridade da heterossexualidade e à exclusão, seja ela proposital ou não, de indivíduos não heterossexuais de políticas públicas e corporativas, bem como demais atividades. O autor diz que a heteronormatividade é mais implícita que a homofobia e, justamente por isso, mais vil.

O preconceito contra a comunidade LGBTQIA+ se manifesta de várias formas, seja por meio de comportamentos hostis e agressivos, como insultos, bullying e outras formas de violência baseadas na orientação sexual e/ou identidade de gênero, seja por meio do silenciamento e da invisibilidade de pessoas LGBT (lésbicas, gays, bissexuais e transgênero), além do preconceito velado (SANTOS, 2012). Borillo (2010) conceitua a homofobia como uma postura de hostilidade, que

pode ser sutil ou brutal, perante pessoas não heterossexuais, caracterizando-se como uma forma arbitrária de atribuir ao outro um status de inferioridade ou anormalidade.

No âmbito jurídico nacional, comportamentos homofóbicos são penalizados de várias maneiras. Em 2004, Portugal se tornou o primeiro país na Europa e o quarto a nível mundial a incluir na sua Constituição a proibição mediante legislação da discriminação baseada na orientação sexual dos indivíduos (SANTOS, 2012).

De acordo com os dados populacionais do IBGE, 12% dos brasileiros adultos se identificam como parte da comunidade LGBTQIA+, totalizando aproximadamente 19 milhões de pessoas. Este percentual foi revelado por um estudo pioneiro realizado por pesquisadores da Universidade Estadual Paulista (UNESP) em parceria com a Universidade de São Paulo (USP), divulgado na revista científica *Nature Scientific Reports*. As entrevistas foram conduzidas pela equipe do Instituto Datafolha, entre os meses de novembro e dezembro de 2018, e tiveram como objetivo compreender a diversidade sexual e de gênero no Brasil, utilizando uma amostra representativa da população. Para a realização da pesquisa, foram entrevistadas 6000 pessoas adultas, distribuídas em 129 cidades (STARIOLO, 2022). Tratando-se de uma parcela alta da população, as pessoas identificadas como LGBTQIA+ também enfrentam um significativo índice de violência - somente em 2023, o Brasil contabilizou 257 mortes violentas de pessoas LGBTQIA+, com aumento de uma ocorrência em relação a 2022. Esses dados são provenientes de um levantamento do Grupo Gay da Bahia (GGB), a ONG LGBT mais antiga da América Latina. Esse número reforça a posição do Brasil como o país mais homofóbico do mundo (G1, 2024). O estudo também reconhece a existência de subnotificações, já que frequentemente a orientação sexual ou identidade de gênero das vítimas não é divulgada em publicações de óbito. Os autores Esty, Griffin e Hirsch (1995) alertam que a orientação sexual é um dos componentes da diversidade que gera mais controvérsias. Segundo eles, assim como a religião, a orientação sexual pode ser um aspecto invisível da diversidade. As pessoas frequentemente fazem suposições sobre a orientação sexual de alguém com base em estereótipos comportamentais, criando suposições que podem ser equivocadas, pois ninguém pode determinar com certeza a orientação sexual de um indivíduo, a menos que essa informação seja revelada pela própria pessoa. De acordo com o levantamento do GGB, o Brasil lidera em 2023 o número de homicídios e crimes

contra a própria vida entre a população LGBTQIA+ globalmente. Das 257 vítimas, 127 eram travestis e transgêneros, 118 eram gays, 9 eram lésbicas e 3 eram bissexuais. No Rio Grande do Sul, ocorreram 4 dessas mortes (G1, 2024).

No que tange ao mercado de trabalho, estudos indicam que membros da comunidade LGBT enfrentam mais dificuldades para conseguir emprego em comparação com cisgêneros (indivíduos cuja identidade de gênero é igual ao gênero atribuído no nascimento) e heterossexuais. Além disso, quando conseguem um emprego, se deparam com uma alta recorrência de situações discriminatórias. Nogueira e Colling (2015) reiteram que estes preconceitos e discriminações são baseados na heteronormatividade, que é a imposição social de que todos se comportem como heterossexuais, mesmo que não sejam. Um desses estudos foi conduzido pela Elancers, empresa especializada em processos de recrutamento e seleção. Divulgado em 2015, o levantamento envolveu recrutadores de 10 mil empresas brasileiras (1,5 mil responderam, enquanto 8,5 mil optaram por não participar) e revelou que 18% dessas empresas (aproximadamente uma em cada cinco) não contratariam uma pessoa homossexual para certos cargos. A reflexão do grupo realizador da pesquisa foi que, ao passo que todos afirmam não ter preconceito, a pesquisa revela outra realidade (FERES, 2023).

A Santo Caos, uma consultoria de engajamento, realizou um estudo complementar. 230 profissionais LGBT de 14 Estados brasileiros foram entrevistados, com idades entre 18 e 50 anos e provenientes de diversos setores, incluindo design, administração, comunicação, direito, educação, cinema, engenharia, finanças, TI e marketing. Os resultados denunciaram que 40% dos entrevistados relataram ter sofrido discriminação direta de algum(a) chefe, colega ou cliente, e 100% dos entrevistados afirmaram ter passado por algum ato de discriminação velada pelo menos uma vez em seus ambientes de trabalho, relatando situações como piadas sem consentimento, assédio moral e exposição pessoal. Além disso, o estudo incluiu trechos de entrevistas feitas com recrutadores, que afirmaram ter "dificuldades" ao entrevistar candidatos LGBTQIA+ e apresentá-los aos processos das empresas. Alguns recrutadores mencionaram, ainda, que já receberam "instruções superiores" para não contratar este público para vagas específicas, como cargos executivos, por exemplo, em que o profissional representa a empresa publicamente (FERES, 2023). Em casos em que este perfil é aceito e contratado, Siqueira et al. (2009) relatam que as organizações são mais propensas a

aceitar funcionários homossexuais homens, contanto que não desviem do padrão social imposto pela heteronormatividade. Afirmam, ainda, que a violência moral e as diferentes formas veladas de agressão podem causar inúmeros danos ao indivíduo, desenvolvendo traumas e prejudicando seu desenvolvimento profissional.

A dificuldade na ascensão de carreira e na publicação da homossexualidade causam receio (FERREIRA; SIQUEIRA, 2007); receio este que obriga as pessoas a levarem uma espécie de "vida 'paralela", criando estratégias para que seus colegas não descubram sua orientação sexual (SANTO CAOS, 2015). McNaught (1993) relata que é comum que as empresas prefiram que indivíduos homossexuais revelem sua orientação sexual apenas para pessoas próximas, mantendo sua vida pessoal privada para evitar desconfortos, e Pereira (2017) afirma que esta é uma alternativa para driblar a discriminação e competir por progressões de carreira de forma igualitária com os demais colegas.

As discussões sobre o grupo LGBTQIA+ e seus direitos vêm aumentando desde o início da década de 90, mas ainda se percebe lacunas no que tange a empregabilidade e permanência destas pessoas no mercado de trabalho (DE ASSIS; DE MELO BONINI; KUMANAYA, 2022). Medeiros (2007) defende que, se forem comparados os três espaços onde os indivíduos se desenvolvem socialmente, sendo eles o espaço familiar, social e profissional, é no espaço profissional que a discriminação contra a comunidade LGBTQIA+ se torna mais ativa.

Lyons, Brenner e Fassinger (2005) afirmam que a discriminação explícita se evidencia nos regulamentos oficiais das organizações, quer seja pela ação direta ou pela ausência de normas e práticas que promovam a justiça social e a equidade de tratamento entre diferentes orientações sexuais. Isso pode incluir a inexistência de benefícios equitativos ou ainda a inexistência de programas de apoio e inclusão específicos para esses grupos. A omissão em estabelecer políticas inclusivas constitui uma forma de discriminação direta, pois perpetua a desigualdade e a exclusão. Já a discriminação implícita se manifesta através de ridicularizações, comentários inadequados, humilhações e piadas ofensivas presentes no cotidiano das dos colaboradores, criando um ambiente hostil e pouco acolhedor para funcionários LGBTQIA+. Esses comportamentos não apenas afetam a moral e o bem-estar dos trabalhadores, mas também prejudicam sua produtividade e engajamento. A discriminação informal pode ser menos visível que a formal, mas

seus efeitos são profundos, impactando negativamente a inclusão e a coesão dentro das organizações. (LYONS; BRENNER; FASSINGER, 2005).

Além disso, Siqueira e Zauli-Fellows (2006) também complementam que as avaliações de desempenho são "fortemente afetadas" quando a pessoa avaliada é homossexual. Em seu artigo, relatam que indivíduos homossexuais enfrentam diversas experiências nas empresas, como discriminação durante o processo de recrutamento - caso a empresa perceba sua orientação sexual ou se ele(a) a declarar explicitamente. Eles também podem sofrer demissões devido à sua orientação sexual, perder oportunidades de promoção pelo mesmo motivo, e, muitas vezes, ganhar salários inferiores aos de seus colegas heterossexuais. Diante desse cenário, muitos profissionais LGBT, independentemente da área de atuação, tendem a esconder sua orientação sexual como uma forma de proteção.

Ainda no âmbito da discriminação no ambiente de trabalho, Pompeu e Souza (2019), baseando-se em suas investigações, apontam que o humor pode ser usado como uma forma de discriminação informal homofóbica. A dupla realizou um estudo que teve como objetivo analisar a presença do humor homofóbico no local de trabalho e compreender de que maneira ele se manifesta, explorando sua conexão com a homofobia. Entre homens heterossexuais que possuem insegurança em relação à sua própria masculinidade, o humor homofóbico e sexista atua como um mecanismo de autoafirmação dessa masculinidade. Dos Reis e De Carvalho (2015) argumentam que, na cultura brasileira, o uso cotidiano do humor leva à dificuldade de reconhecer atitudes discriminatórias, quando essas são expressas de forma mal-intencionada.

Conforme pontuam os pesquisadores Pompeu e Souza (2019), a heteronormatividade é amplamente sustentada pela naturalização da família heterossexual e patriarcal. É importante destacar que gênero e sexualidade não são conceitos equivalentes, sendo ambos construções históricas não pertencentes a uma ordem natural. Além disso, gênero não define a sexualidade e vice-versa; nem todos os homens que se envolvem com o feminino são homossexuais, assim como nem todas as mulheres que se envolvem com o masculino são lésbicas (POMPEU; SOUZA, 2019). Os resultados da pesquisa revelaram que as manifestações de humor homofóbico no ambiente laboral nem sempre foram percebidas pelos entrevistados com a seriedade que deveriam, pois frequentemente naturalizam tais ocorrências, não as associando a atos discriminatórios. Nessas situações, o humor

homofóbico é muitas vezes visto como um componente cultural, como se fosse uma característica intrínseca da cultura brasileira. Além disso, alguns entrevistados minimizam a gravidade dessas falas discriminatórias, associando-as a causas distintas do preconceito, como a infantilidade. Essa atitude contribui para a naturalização da homofobia dentro da empresa.

O'Connor, Ford e Banos (2017) defendem que essa necessidade de autoafirmação ocorre porque os homens encontram prazer em fazer piadas sexistas e homofóbicas, pois essas piadas funcionam como um mecanismo estratégico para defender suas masculinidades de possíveis ameaças. Irigaray (2011) explica que, no Brasil, a homofobia nasce na construção da masculinidade no início da vida, desde a infância, e acompanha os indivíduos até a vida cultural. Esse cenário evidencia a necessidade de uma abordagem crítica e educativa no ambiente organizacional, para que o humor homofóbico e outras formas de discriminação informal sejam reconhecidas e combatidas como práticas prejudiciais à inclusão e à diversidade. A transformação cultural nas empresas deve envolver a conscientização sobre o impacto dessas atitudes e a promoção de um ambiente de respeito e igualdade para todos os empregados, independentemente de sua orientação sexual, identidade de gênero ou qualquer outra característica. Isso ainda é um desafio, conforme explica Andrade (2012), que diz que a maior parte das políticas públicas voltadas a travestis e transexuais é direcionada à tópicos como prevenção de doenças ou combate à exploração sexual, e dificilmente para políticas de inclusão escolar ou no trabalho.

Segundo Ragins e Cornwell (2001), embora uma normativa que proíba a discriminação sexual no ambiente de trabalho seja essencial para reduzir a discriminação, o fator mais significativo para sua diminuição é a presença de uma cultura organizacional que seja acolhedora e respeitosa em relação à todos os grupos. Diante disso, a luta contra a discriminação, o preconceito e a violência direcionada a pessoas homossexuais (e demais orientações) tem ganhado visibilidade e importância, sendo liderada principalmente por grupos de defesa dos direitos LGBTQIA+ em todos os ambientes — tanto sociais quanto profissionais.

Diante de situações de discriminação sexual ou de qualquer outra forma de discriminação, a organização precisa adotar uma postura rígida e aplicar as punições de acordo com a legislação vigente. A homofobia é considerada um crime, e nenhuma atitude ou prática discriminatória deve ser negligenciada pela empresa (DE ARRUDA, 2023).

Embora a Organização Mundial da Saúde (OMS) tenha despatologizado a homossexualidade em 17 de maio de 1990 e nesse mesmo dia tenha sido instituído no Brasil o Dia Nacional de combate à homofobia, incluindo o reconhecimento do nome social e outros direitos (PLANALTO, 2010), ainda é perceptível o preconceito enraizado no Brasil. No que tange à legislação brasileira, por mais que a Constituição Federal diga que a lei deve punir quaisquer tipos de discriminação perante os direitos e liberdades fundamentais, não existe uma legislação específica que condene a homofobia no Brasil. Porém, dado a recorrência dos casos, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, em 2019, que incidentes de homofobia e transfobia seriam enquadrados na lei que trata do racismo, estabelecendo assim que a homofobia também seja considerada um crime. Ao ser igualada ao crime de racismo, a homofobia tornou-se um crime inafiançável e imprescritível, o que significa que não permite a libertação do acusado mediante pagamento de fiança e possibilita que ele seja processado, julgado ou tenha a pena executada a qualquer momento, sem limitações de prazo, ao contrário de outros crimes. Além disso, destacam-se outros avanços significativos: a comunidade LGBTQIA+ obteve a regulamentação da união estável e do casamento entre pessoas do mesmo sexo (autorizada pelo STF em 2011); a autorização para pessoas trans alterarem o registro civil diretamente em cartório (permitida pelo STF em 2018) e a retirada da restrição para doação de sangue por indivíduos homossexuais (confirmada pelo STF em 2020) (D'ALMEIDA, 2022).

Sendo assim, conclui-se esse capítulo com a reflexão de Lyons, Brenner e Fassinger (2005), que defendem ser essencial que as empresas utilizem uma abordagem incisiva na promoção da diversidade e inclusão, identificando e penalizando tanto as formas explícitas quanto as implícitas de ridicularização, exclusão e discriminação. Os autores pontuam que a implementação de políticas claras e inclusivas, em aliança com a promoção de uma cultura organizacional de valorização da diversidade, é imprescindível para assegurar que todos os seus colaboradores, independentemente do seu gênero, raça, idade, condição física e/ou mental e orientação sexual, possam se sentir respeitados, valorizados e, acima de tudo, seguros, no ambiente de trabalho.

### 3 METODOLOGIA

Neste capítulo, serão apresentadas: a metodologia adotada neste estudo, o delineamento da pesquisa, a definição dos participantes, as técnicas de coleta e análise de dados e as limitações do estudo, com o intuito de fundamentar o problema de pesquisa proposto.

Segundo Gil (1999), a metodologia científica compreende um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos empregados para alcançar o conhecimento.

#### 3.1 DELINEAMENTO DE PESQUISA

Gil (2008) afirma que o delineamento de pesquisa corresponde ao planejamento da pesquisa em sua dimensão mais ampla, englobando tanto sua estrutura quanto a presunção de análise e interpretação dos dados. Sendo assim, o delineamento inclui o ambiente de coleta de dados e as variáveis envolvidas.

Na presente pesquisa foi utilizada uma abordagem metodológica mista, combinando métodos qualitativos e quantitativos. Essa escolha reflete a necessidade de captar a complexidade das práticas de diversidade e inclusão nas empresas privadas de Campo Bom. O objetivo dessa combinação foi explorar as diferenças entre as informações e aprofundar determinadas questões através da abordagem qualitativa, ao passo que se valida hipóteses com dados precisos e mensuráveis por intermédio da abordagem quantitativa.

Essa integração de métodos permitiu não apenas identificar padrões nos dados, mas também consolidar as descobertas em evidências concretas, proporcionando uma compreensão mais detalhada do tema estudado. A pesquisa tem um caráter descritivo, buscando apresentar um fenômeno ou objeto de estudo e estabelecer relações entre suas variáveis (GIL, 2008).

#### 3.2 DEFINIÇÃO DOS PARTICIPANTES

Os sujeitos da pesquisa foram 100 funcionários das sete empresas privadas de grande porte de Campo Bom, que foram previamente identificadas no portal Econodata (2024). Estes participantes pertenciam a diferentes setores dentro das empresas e podiam ou não ocupar posições de liderança. Foram incluídos

profissionais de todos os níveis hierárquicos, permitindo assim uma compreensão mais abrangente das práticas de diversidade e inclusão nas organizações onde trabalham. Não houve restrições de idade ou gênero para a participação na pesquisa; inclusive, o gênero não foi perguntado no questionário. A única exigência era que os participantes estivessem empregados em uma dessas sete empresas de grande porte, ou seja, com mais de 500 funcionários, de Campo Bom.

A identidade dos participantes foi mantida confidencial para garantir a privacidade das informações fornecidas durante o estudo. Para assegurar a obtenção de resultados que explorassem todos os setores e cargos, a pesquisa buscou uma amostra diversificada e representativa, de modo a capturar uma ampla variedade de cenários e perspectivas.

### 3.3 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados, foi adotado um método em duas etapas: a aplicação de um questionário online e a análise de documentos. O questionário forneceu dados quantitativos e qualitativos essenciais, enquanto a análise documental contribuiu com um contexto teórico, possibilitando uma análise mais crítica e fundamentada do tema em questão.

#### 3.3.1 Questionário

Primeiramente, foi aplicado um questionário online via Google Docs, realizado entre os dias 18 e 25 de abril de 2024. O questionário, conforme explica Gil (2008), envolve a interrogação direta de indivíduos cujo comportamento se pretende conhecer, sem a necessidade de incluir todos os membros da população estudada.

O questionário continha 19 perguntas, das quais 18 eram de múltipla escolha e uma dissertativa, sendo essa a única opcional. Das perguntas de múltipla escolha, 14 utilizaram a escala Likert, buscando medir o grau de concordância dos entrevistados com determinadas afirmações, enquanto 4 eram perguntas objetivas categóricas, voltadas a compreender o contexto do respondente, incluindo sua faixa etária, sistema de trabalho, setor da empresa e cargo atualmente ocupado.

Oliveira (2023) afirma que a escala Likert é uma abordagem eficiente para captar *insights* qualitativos de uma pergunta que foi estruturada de forma quantitativa, se encaixando com o objetivo do estudo.

O roteiro de perguntas está documentado no apêndice A, e as respostas de todos os 100 participantes estão detalhadas cronologicamente no apêndice B.

### **3.3.2 Análise Documental**

A análise documental incluiu a revisão de artigos, livros e outros materiais relevantes ao tema. De acordo com Gil (2008), a pesquisa documental não se limita a textos utilizados para clarificar questões específicas, mas qualquer informação que possa contribuir para a investigação e compreensão de um fenômeno. Silva, Machado e Klein (2012) exemplificam documentos utilizáveis, como: informações de sites de empresas e cidades, projetos, vídeos institucionais, relatórios gerenciais, balanços contábeis, entre outros.

## **3.4 TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS**

Para a análise, foi adotado um método para cada tipo de dado; análise de conteúdo para dados teóricos coletados nos documentos e análise estatística para dados coletados via questionário.

A análise de cada etapa da pesquisa está documentada a seguir.

### **3.4.1 Análise dos dados teóricos**

Segundo Martins e Lintz (2000), a análise de conteúdo é uma técnica que permite estudar a comunicação de maneira objetiva e estruturada, compreendendo as principais ideias dos dados coletados e organizando essas informações para identificar resultados significativos.

### **3.4.2 Análise dos dados coletados via questionário**

A análise estatística foi utilizada nos dados coletados através dos questionários. Essa análise envolveu o cálculo de correlações, padrões e tendências nos dados, permitindo a interpretação das respostas dos participantes de maneira

objetiva e mensurável. Ao quantificar e analisar numericamente as respostas, foi possível obter uma visão clara e precisa das percepções e opiniões dos respondentes.

A única pergunta dissertativa (pergunta número 7) foi analisada de forma qualitativa e quantitativa, requerendo de uma combinação de métodos.

A seguir estão detalhados os diversos métodos estatísticos utilizados para analisar todas as 19 perguntas do questionário.

#### 3.4.2.1 Perguntas de múltipla escolha — escala Likert

Nas perguntas de múltipla escolha baseadas na escala Likert (perguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 e 15), foi realizada uma análise de frequência e um posterior cálculo de correlação, realizado no programa Microsoft Excel.

A análise de correlação visou relacionar todas as perguntas aos diferentes setores das empresas, permitindo avaliar o grau de concordância dos participantes de cada setor com as afirmações propostas. Para calcular as correlações, foram atribuídos pesos de 1 a 5 às respostas das perguntas com escala Likert, sendo: "Discordo totalmente" 1, "Discordo" 2, "Não concordo nem discordo" 3, "Concordo" 4 e "Concordo totalmente" 5.

#### 3.4.1.2 Perguntas de múltipla escolha – categóricas

Nas perguntas de múltipla escolha categóricas (perguntas 16, 17, 18 e 19), também foi realizada uma análise de frequência, com exceção da pergunta 19 – que foi relacionada a todas às outras; esse foi o motivo que a fez aparecer primeiro no capítulo de análise e discussão dos dados.

Por terem como objetivo conhecer o respondente e não medir seu grau de concordância com alguma afirmação, nenhum peso foi atribuído às opções das perguntas categóricas. Deste modo, foi possível entender de qual esfera cada respondente vinha, bem como compreender com mais exatidão a percepção dos funcionários de cada setor.

A análise de frequência realizada nas outras três perguntas contabilizou o número de vezes que cada resposta apareceu em cada setor pesquisado, criando

uma tabela de frequência que indica o número de respostas dos participantes da pesquisa em cada área (modelo de trabalho, faixa etária e cargo).

#### 3.4.1.3 Pergunta dissertativa e opcional

Em relação à única pergunta dissertativa (pergunta 7), as respostas foram analisadas utilizando uma combinação de técnicas qualitativas e quantitativas. Conforme Yin (2001), é necessário realizar a redução dos dados, a apresentação deles e, em seguida, a verificação ou conclusão. A redução dos dados foi feita por meio de categorização, facilitando a estruturação das respostas e a compreensão de quem respondeu o quê dentro de cada setor. A análise de frequência subsequente apresentou os dados categorizados, identificando palavras e temas comuns entre os respondentes. Após esse processo, foi possível interpretar os dados e relacioná-los ao referencial teórico, cuja apresentação e discussão dos resultados podem ser visualizadas no capítulo 4 da presente pesquisa.

Dessa forma, a combinação de métodos qualitativos e quantitativos na análise de dados permitiu uma compreensão abrangente das práticas de diversidade e inclusão nas empresas privadas de Campo Bom, contribuindo para uma interpretação clara e fundamentada dos resultados obtidos.

### 3.5 LIMITAÇÕES DO MÉTODO DE PESQUISA

Gil (2008) aponta como uma limitação dos estudos que utilizam questionários a investigação de uma amostra e não de toda a população, o que pode resultar em uma compreensão superficial das estruturas e processos sociais.

Outro desafio está relacionado à análise documental. Lakatos e Marconi (2017) ressaltam que as fontes de dados podem estar desatualizadas, incorretas ou distorcidas. Gil (2008) também salienta que a análise documental pode sofrer com a falta de representatividade e a superficialidade dos documentos utilizados.

Essas limitações são intrínsecas aos métodos de pesquisa adotados, mas os esforços da autora para diversificar as fontes e garantir a qualidade dos dados estudados buscaram minimizar esses impactos e confirmar a veracidade das informações coletadas, proporcionando uma base sólida para a análise e interpretação dos resultados.

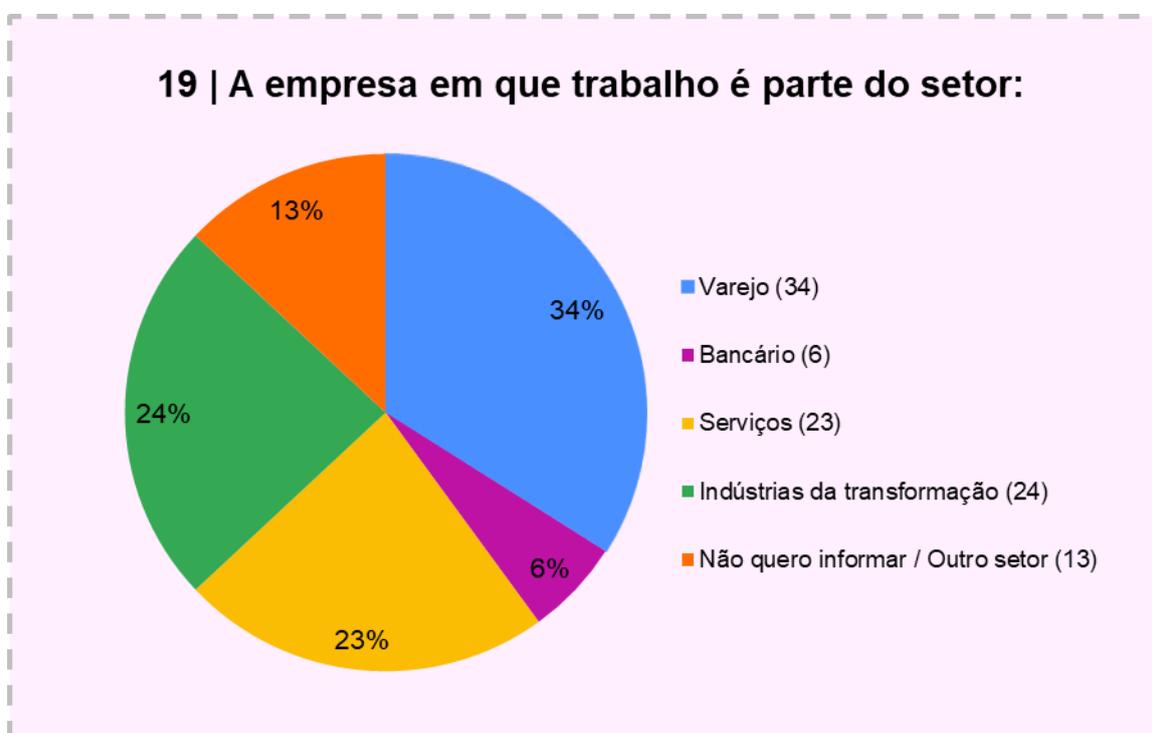
## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, são apresentados os resultados obtidos a partir dos questionários aplicados pela autora, bem como da análise documental. As respostas coletadas nos questionários foram confrontadas com a fundamentação teórica, com o objetivo de analisar de que forma a cultura brasileira influencia as práticas de diversidade e inclusão nas empresas privadas de grande porte em Campo Bom.

### 4.1 IDENTIFICAÇÃO DOS RESPONDENTES – PRIMEIRA PARTE

Para compreender a análise realizada pela autora, o gráfico referente à última pergunta será apresentado primeiramente. Isso se deve ao fato de que a resposta desta pergunta foi utilizada para estabelecer correlações com todas as demais perguntas de múltipla escolha, as quais foram mensuradas por meio de escala Likert. Dessa forma, a análise inicia-se pelo final, visando fornecer uma base consistente para a interpretação subsequente dos dados.

Gráfico 1 – Décima nona pergunta do questionário



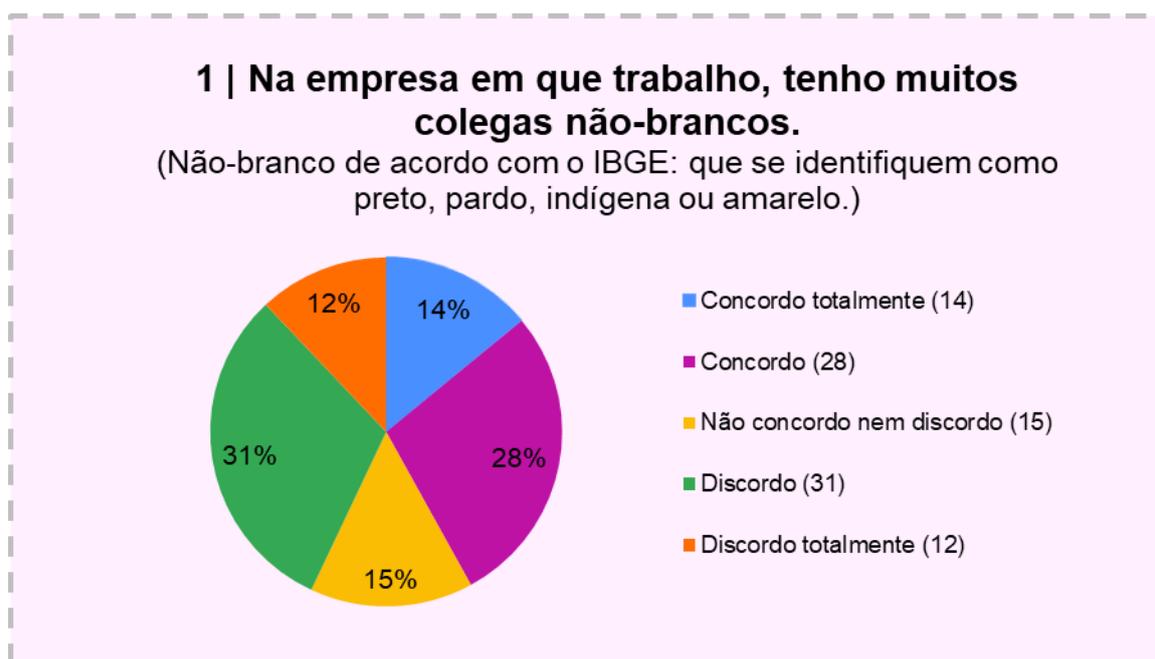
Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Este gráfico ilustra os setores de atuação dos participantes entre os 100 respondentes da pesquisa. O setor mais representado é o varejo, com 34% dos participantes – 34 indivíduos –, enquanto o setor bancário é o menos representado, com apenas 6% dos respondentes – 6 indivíduos.

#### 4.2 PERCEPÇÃO DOS RESPONDENTES SOBRE MINORIAS EM SEU LOCAL DE TRABALHO

A seguir, inicia-se a apresentação dos primeiros gráficos, resultantes das perguntas iniciais da pesquisa. Conseqüentemente, dá-se início à análise da autora, correlacionando as respostas das perguntas iniciais com a resposta da última pergunta – que se refere ao setor de atuação dos respondentes.

Gráfico 2 – Primeira pergunta do questionário



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

No primeiro questionamento, observa-se que as opiniões dos funcionários estão divididas quanto à representação racial nas empresas analisadas. 42% dos funcionários concordam ou concordam totalmente que há muitos colegas não-brancos na empresa em que atuam, o que indica uma percepção positiva sobre a presença de diversidade racial entre os colegas de trabalho. No entanto, uma proporção semelhante de funcionários (43%) discorda ou discorda totalmente da

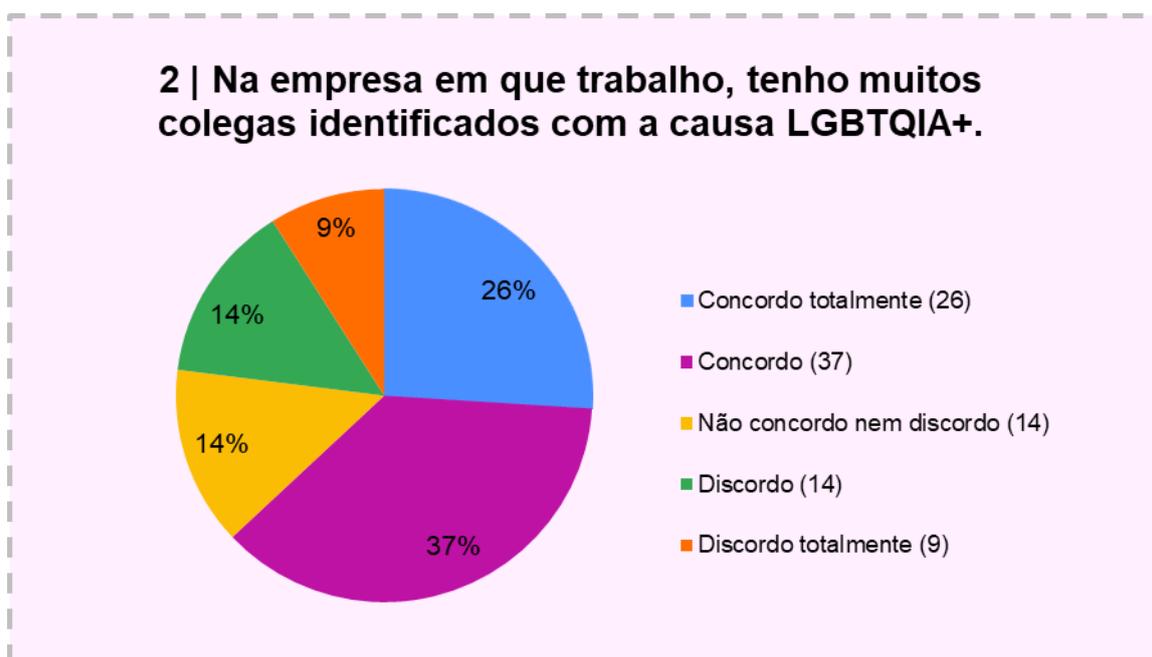
afirmação, sugerindo que quase metade dos entrevistados não percebe uma grande presença de colegas não-brancos na empresa. Ainda, um grupo menor de funcionários (15%) está neutro em relação à diversidade racial na empresa, o que pode indicar indiferença ou falta de observação sobre o tema.

A correlação entre os setores de atuação e a afirmação "na empresa em que trabalho, tenho muitos colegas não-brancos" trouxe a seguinte média das respostas, em uma escala de 1 até 5 (onde 1 representa discordância total e 5 concordância total):

- Bancário: 2.50
- Indústrias da transformação: 2.79
- Não quero informar / Outro setor: 3.08
- Serviços: 3.48
- Varejo: 2.91

O setor de serviços apresentou a maior média (3.48), indicando uma percepção mais positiva quanto à presença de colegas não-brancos. Em contraste, o setor bancário registrou a menor média (2.50), sugerindo uma menor percepção de diversidade racial entre os funcionários. Os setores de indústrias da transformação e varejo tiveram médias intermediárias, 2.79 e 2.91 respectivamente, enquanto a categoria "Não quero informar / Outro setor" apresentou uma média de 3.08, também acima da média geral. Esses dados retratam que a percepção sobre a diversidade racial varia consideravelmente entre os setores.

Gráfico 3 – Segunda pergunta do questionário



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

A maioria dos funcionários (63%) concorda ou concorda totalmente que há muitos colegas identificados com a causa LGBTQIA+ na empresa em que atuam. Isso indica uma percepção positiva sobre a diversidade em termos de orientação sexual e identidade de gênero entre os colegas de trabalho. Uma proporção menor de funcionários (23%) discorda ou discorda totalmente da afirmação, indicando que ainda há espaço para melhorar a percepção e a visibilidade da diversidade LGBTQIA+ em seus ambientes corporativos, enquanto 14% do grupo de respondentes está neutro em relação à presença de colegas identificados com a causa LGBTQIA+. Esse grupo pode não ter uma opinião formada ou pode não ter observado essa diversidade no ambiente de trabalho.

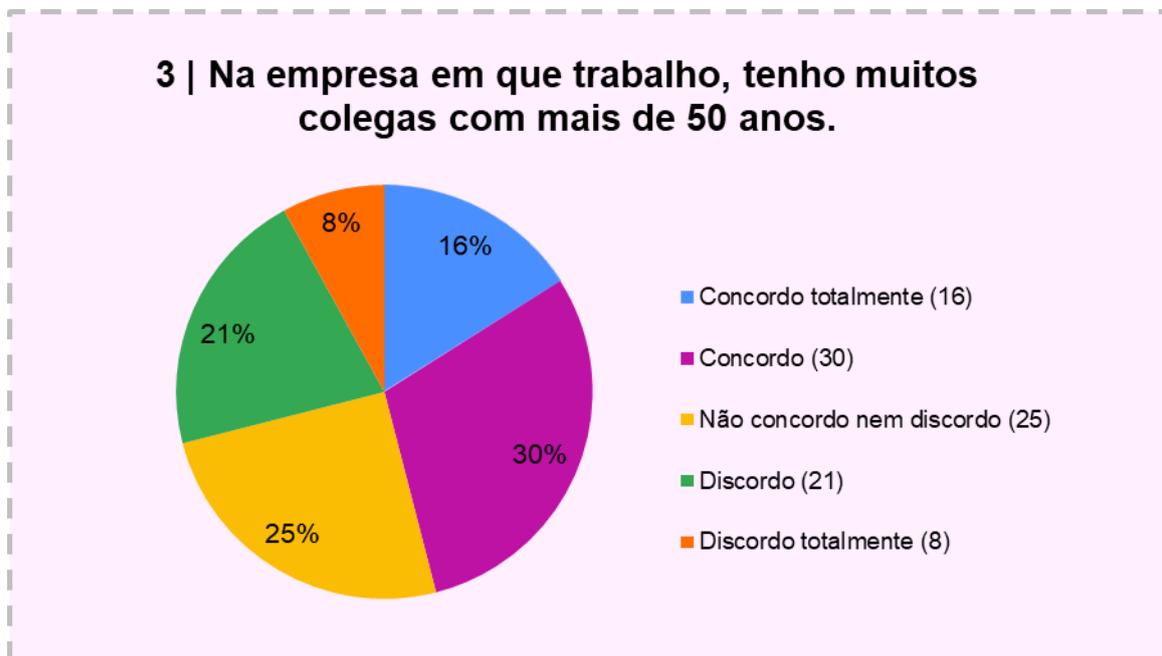
A correlação entre setores de atuação e a afirmação "na empresa em que trabalho, tenho muitos colegas identificados com a causa LGBTQIA+" trouxe a seguinte média das respostas, em uma escala de 1 até 5 (onde 1 representa discordância total e 5 concordância total):

- Bancário: 3.00
- Indústrias da transformação: 2.46
- Não quero informar / Outro setor: 3.38
- Serviços: 4.17

- Varejo: 4.12

O setor de serviços apresentou a maior média (4.17), indicando uma percepção mais positiva quanto à presença de colegas identificados com a causa LGBTQIA+. O setor de varejo também apresentou uma média alta (4.12), próxima à do setor de serviços. O setor bancário registrou uma média intermediária (3.00), sugerindo uma percepção moderada de diversidade de orientação sexual entre os funcionários. Em contraste, o setor de indústrias da transformação teve a menor média (2.46), indicando uma percepção menos positiva sobre a presença de colegas LGBTQIA+. A categoria "Não quero informar / Outro setor" apresentou uma média de 3.38, acima da média geral. Esses dados indicam que a percepção sobre a presença de colegas identificados com a causa LGBTQIA+ varia significativamente entre os setores, sendo mais positiva nos setores de serviços e varejo, e menos positiva no setor de indústrias da transformação.

Gráfico 4 – Terceira pergunta do questionário



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Quase metade dos funcionários (46%) concorda ou concorda totalmente que há muitos colegas com mais de 50 anos na empresa. Isso sugere uma percepção relativamente positiva sobre a presença de funcionários mais velhos no ambiente de trabalho. Um quarto dos funcionários (25%) está neutro em relação à presença de

colegas com mais de 50 anos - isso pode indicar que esse grupo não tem uma opinião formada ou não percebe a idade dos colegas como um fator relevante - e 29% dos respondentes discorda ou discorda totalmente da afirmação, sugerindo que uma parte considerável dos entrevistados não percebe muitos colegas com mais de 50 anos na empresa.

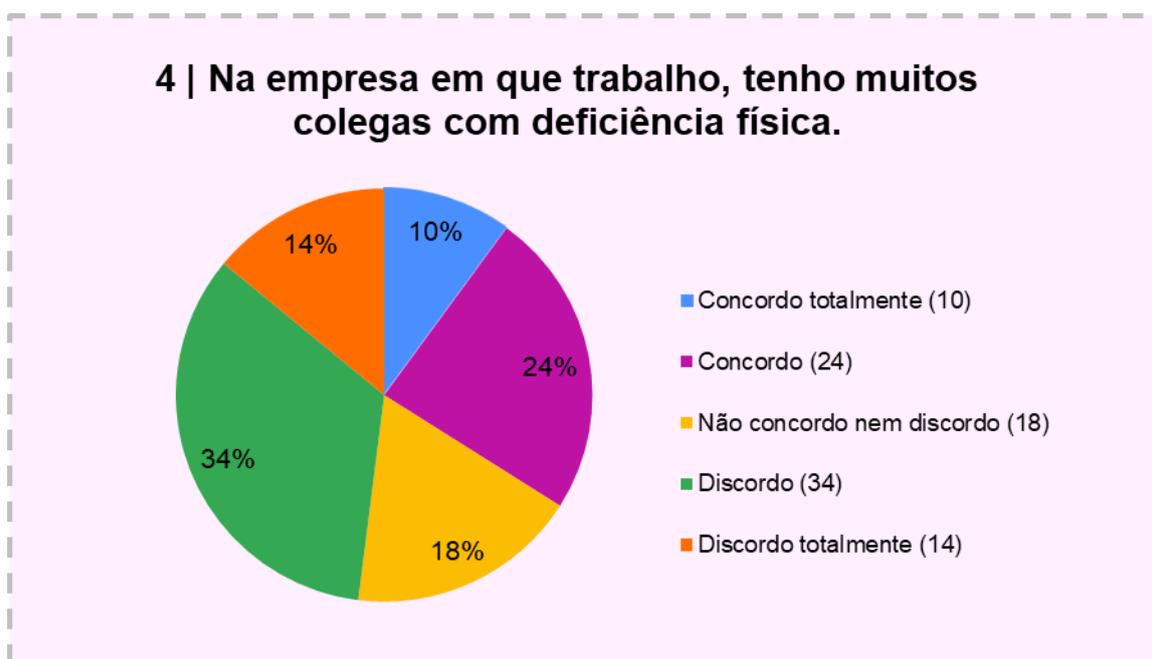
A correlação entre setores de atuação e a afirmação "na empresa em que trabalho, tenho muitos colegas com mais de 50 anos" trouxe a seguinte média das respostas, em uma escala de 1 até 5 (onde 1 representa discordância total e 5 concordância total):

- Bancário: 3.50
- Indústrias da transformação: 3.88
- Não quero informar / Outro setor: 3.23
- Serviços: 3.22
- Varejo: 2.79

A análise das respostas à esta afirmação revela variações notáveis entre os diferentes setores de atuação. O setor de indústrias da transformação apresentou a maior média (3.88), sugerindo uma maior presença destes colegas. O setor bancário também registrou uma média relativamente alta (3.50). Em contraste, os setores de serviços e varejo apresentaram médias menores, 3.22 e 2.79 respectivamente, sugerindo uma menor presença de colegas com mais de 50 anos em seus ambientes de trabalho. A categoria "Não quero informar / Outro setor" teve uma média de 3.23, próxima à média do setor de serviços. Sendo assim, entende-se que a percepção sobre a presença de colegas com mais de 50 anos varia entre os setores, sendo mais positiva nos setores de indústrias da transformação e bancário, e menos positiva no setor de varejo.

Essa pergunta se liga ao que Dórea (2023) mencionou sobre etarismo. Embora haja pessoas mais velhas trabalhando, faz-se importante o incentivo aos programas de inclusão mais do que nunca; como o etarismo encontra menos resistência legal, ele tende a se perpetuar na sociedade sem penalização.

Gráfico 5 – Quarta pergunta do questionário



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Aproximadamente um terço dos funcionários (34%) concorda ou concorda totalmente que há muitos colegas com deficiência física na empresa. Isso indica uma percepção positiva, embora limitada, sobre a inclusão de pessoas com deficiência física no ambiente de trabalho. Enquanto uma parte dos entrevistados (18%) está neutra em relação à presença de colegas com deficiência física, quase metade do grupo (48%) discorda ou discorda totalmente da afirmação, sugerindo que não se percebe uma presença significativa de colegas com deficiência física em suas empresas. Estes dados sugerem uma oportunidade para as empresas se conscientizarem e promoverem a inclusão de profissionais PCD em suas dependências.

A correlação entre setores de atuação e a afirmação "na empresa em que trabalho, tenho muitos colegas com deficiência física" trouxe a seguinte média das respostas, em uma escala de 1 até 5 (onde 1 representa discordância total e 5 concordância total):

- Bancário: 2.33
- Indústrias da transformação: 2.42
- Não quero informar / Outro setor: 2.31
- Serviços: 3.52

- Varejo: 2.91

O setor de serviços apresentou a maior média (3.52), indicando uma percepção mais positiva quanto à presença de colegas com deficiência física. O setor de varejo teve uma média intermediária (2.91), enquanto os setores bancários, indústrias da transformação e a categoria "Não quero informar / Outro setor" apresentaram médias mais baixas, 2.33, 2.42 e 2.31 respectivamente, sugerindo uma percepção menos positiva sobre o tópico. Esses dados indicam que a percepção da presença de colegas com deficiência física é mais elevada no setor de serviços, mas ainda não é notavelmente alta, e consideravelmente menor nos demais setores estudados.

Gráfico 6 – Quinta pergunta do questionário



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Este gráfico revela uma tendência clara de concordância entre os participantes. Dos respondentes, 64% expressaram concordância total, indicando que a maioria percebe uma alta presença de colegas mulheres em seu ambiente de trabalho. Além disso, 27 respondentes (27%) concordaram, reforçando a percepção positiva de diversidade de gênero. Apenas 7 respondentes (7%) optaram por "Não concordo nem discordo", demonstrando uma neutralidade em relação à presença de colegas mulheres. Por outro lado, uma minoria expressou discordância: 2

respondentes (2%) discordaram, enquanto nenhum respondente discordou totalmente. Esses resultados sugerem uma percepção predominantemente positiva sobre a presença de mulheres no local de trabalho, com a grande maioria dos participantes reconhecendo a existência de muitas colegas mulheres. A baixa porcentagem de discordância reflete um ambiente onde a diversidade de gênero parece ser bem percebida pelos funcionários – ou seja, trata-se de um ambiente com menos sexismo e mais igualdade, propiciando o melhor rendimento do grupo como um todo (FERREIRA, 2004).

A correlação entre setores de atuação e a afirmação "na empresa em que trabalho, tenho muitas colegas mulheres" trouxe a seguinte média das respostas, em uma escala de 1 até 5 (onde 1 representa discordância total e 5 concordância total):

- Bancário: 4.83
- Indústrias da transformação: 4.25
- Não quero informar / Outro setor: 4.15
- Serviços: 4.70
- Varejo: 4.71

O setor bancário apresentou a média mais alta (4.83), sugerindo uma percepção muito elevada da presença de mulheres. Os setores de serviços e varejo também registraram médias altas, 4.70 e 4.71 respectivamente, indicando uma forte concordância com a afirmação nesses setores. O setor de indústrias da transformação e a categoria "Não quero informar / Outro setor" tiveram médias ligeiramente menores, 4.25 e 4.15 respectivamente, mas ainda assim refletem uma percepção positiva da presença de mulheres. Percebe-se que, no que tange a diversidade de gênero, há uma homogeneidade em todos os setores analisados.

#### 4.3 PERCEPÇÃO DOS RESPONDENTES SOBRE A EXISTÊNCIA DE POLÍTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO EM SEU LOCAL DE TRABALHO

Concluídas as primeiras cinco perguntas, que visaram identificar os cinco tipos de preconceito estudados e a percepção dos respondentes sobre eles nas empresas analisadas, a pesquisa agora se volta às políticas de inclusão específicas de cada empresa, seguido por questionamentos sobre a cultura brasileira, preconceitos, estereótipos e demais temas relacionados.

Gráfico 7 – Sexta pergunta do questionário



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

A grande maioria dos funcionários (71%) concorda ou concorda totalmente que existem políticas de contratação de públicos minoritários na empresa em que atuam. Isso indica uma percepção positiva sobre o compromisso das empresas com a diversidade e a inclusão. 16% estão neutros em relação à existência dessas políticas. Isso pode indicar uma falta de informação ou conscientização sobre as políticas de diversidade e inclusão implementadas pelas empresas, não necessariamente a ausência delas; no entanto, uma minoria dos funcionários (13%) discorda ou discorda totalmente da afirmação, sugerindo que há alguns funcionários que não percebem ou não estão cientes das políticas de contratação de públicos minoritários em suas respectivas empresas.

A correlação entre setores de atuação e a afirmação "na empresa em que trabalho, existem políticas de contratação de públicos minoritários" trouxe a seguinte média das respostas, em uma escala de 1 até 5 (onde 1 representa discordância total e 5 concordância total):

- Bancário: 2.83
- Indústrias da transformação: 3.21
- Não quero informar / Outro setor: 3.08
- Serviços: 4.13

- Varejo: 4.41

O setor de varejo apresentou a média mais alta (4.41), indicando uma forte percepção de existência de políticas de contratação de públicos minoritários. O setor de serviços também apresentou uma média elevada (4.13), sugerindo uma percepção positiva semelhante. Em contraponto, o setor bancário teve a menor média (2.83), indicando uma percepção menos positiva sobre a implementação dessas políticas. As indústrias da transformação e a categoria "Não quero informar / Outro setor" apresentaram médias intermediárias, 3.21 e 3.08 respectivamente, sugerindo percepções moderadas. Logo, conclui-se que a percepção sobre a existência de políticas de contratação de públicos minoritários varia significativamente entre os setores, sendo mais positiva nos setores de varejo e serviços, e menos positiva no setor bancário.

Essas informações vão de acordo com o que Fleury (2000) incentiva em seus artigos; a autora defende que a gestão de diversidade das empresas deve ser levada muito a sério, objetivando, principalmente, incentivar a minimização de obstáculos do público minoritário, desenvolvendo ações de conscientização e políticas de recrutamento específicas.

A sétima pergunta foi dissertativa e opcional, pois buscava identificar a existência de políticas de diversidade e inclusão nas empresas dos respondentes. Se o participante afirmasse que tais políticas existiam, ele poderia responder esta pergunta opcional descrevendo quais eram essas políticas. A pergunta permitia respostas em texto livre e obteve 57 respostas. Caso alguma empresa tenha sido mencionada, seu nome foi removido, a fim de preservar a confidencialidade dos dados.

Quadro 1 – Sétima pergunta do questionário

<b>Pergunta 7</b>	
Se existem políticas com este intuito, cite-as: Ex.: Política para atração e retenção de profissionais pretos, processos seletivos somente para mulheres ou programas para contratação de profissionais autistas.	
1	Não tem, que eu saiba
2	Campanhas de recrutamento direcionadas a jovens negros sem experiência profissional anterior, oferecendo estágios remunerados com alto potencial de efetivação posterior
3	Processos seletivos somente para PCD

4	Acho que existe sim, mas não me recordo quais
5	Não sei opinar
6	O programa é de diversidade indiferente da categoria
7	Somente contratação de pessoas com deficiência, de acordo com o estipulado em legislação
8	Existe programas diversos, uma equipe da diversidade, e vários treinamentos
9	Políticas para inclusão de pretos, pardos e pessoas com deficiência
10	Projetos de desenvolvimento para pessoas negras. Vagas PCD, etc
11	Processos específicos para minorias
12	Todas citadas acima
13	Política para atração de pessoas 50+, pretas e com deficiência
14	Iniciativas de estágio para pessoas negras, programa de liderança para negros e vagas PCD
15	Existe a política de contratação de pessoas com deficiências e também a contratação de pessoas negras para vagas afirmativas
16	Politica para contratação de pretos e PCD
17	Processos seletivos de estágio para estudantes pretos e acompanhamento profissional para profissionais pretos
18	Política para atração e retenção de profissionais pretos, processos seletivos somente para PCD, processo seletivo somente para menores, processo seletiva apenas para mulheres
19	Políticas de vagas afirmativas para pessoas negras, mulheres e, mais recentemente, LGBTQIA+
20	Na empresa em que trabalho existe o programa "Protagoniza", que é um programa de estágio afirmativo para pessoas negras. Além deste programa, também existe o "Horizontes" que é um programa de aceleração de carreira para pessoas negras que já trabalham na empresa. Também existe uma politica de Incentivo Educacional para pessoas negras. Para o público de fábricas existe o PSAI, em parceria com o SENAI que é o Programa SENAI de Ações Inclusivas, que é um programa de aprendizagem para pessoas com deficiência intelectual e psicossocial. E mais recentemente, para o público de fábricas, em parceria com o SESI, iniciamos o programa de incentivo educacional para conclusão do ensino regular (majoritariamente para pessoas em vulnerabilidade social)
21	Programas de entrada afirmativos para pessoas negras, programa de desenvolvimento de líderes negros
22	Recrutamento e seleção, programas específicos
23	Programa de Estágio Afirmativo, vagas afirmativas
24	Política para atração, retenção e desenvolvimento de carreira de profissionais pretos, processos seletivos somente para mulheres na área de tecnologia (área aonde o % de mulheres é menor em relação às demais)
25	Política de pessoas negras e pessoas com deficiência

26	Programas afirmativos para negros, bem vindo a pessoas com deficiência
27	Atração para profissionais pretos, processos seletivos para pessoas com deficiência e também teve vaga para atração de pessoas trans
28	Tem programas de contratação, só não sei mais detalhes
29	Política para atração e retenção de pessoas pretas, programas realmente inclusivos para pessoas com deficiência intelectual
30	Retenção de profissionais pretos
31	Vagas exclusiva para pessoas com deficiência e para negros
32	Programas de estágio para pretos, programas de ascensão de carreira para pretos, programas de aprendizagem para pessoas com deficiência
33	Tem programas de inclusão e diversidade
34	Programa de equidade
35	Políticas afirmativas para inclusão de pessoas negras e pessoas com deficiência
36	Nós temos programa de estágio para negros, tanto no Sul quanto SP, temos programa de aceleração de carreira para pessoas negras. Por último, temos as vagas dedicadas a PCD
37	Processos seletivos específicos para pessoas pretas/PCD's, indicador de % de liderança negra, entre outros
38	Vagas destinadas para PCD e pretos
39	Tem política para contratação de PCD e programas para contratação de pessoas negras como o programa "Protagoniza"
40	Programa de contratação das cotas PCD, programa de estágio para jovens e pessoas com mais de 50 anos de idade, programa de trainee e menor aprendiz para jovens (com cotas de 60% para mulheres)
41	Temos programas voltado ao desenvolvimento e vagas exclusivas
42	Processo seletivo com prioridade para mulheres no programa de jovem aprendiz
43	Percentual de funcionários com alguma necessidade especial
44	Processos seletivos para mulheres
45	Sim, na empresa em que atuo temos políticas internas e temos colegas cegos e surdos
46	Sim, existe essa política, especialmente para mulheres e PCDs
47	Chegar a pelo menos 50% mulheres
48	Vagas exclusivas para pessoa com deficiência, vagas afirmativas e as oportunidades são abertas para todos
49	Vaga afirmativa e novo processo produtivo possibilitando a inclusão de mais grupos de pessoas no cargo (não há mais a necessidade de carregar peso)
50	Programa de contratação para pessoas com deficiência física
51	Temos vagas de liderança onde o requisito é ser do sexo feminino. E temos vagas abertas exclusivas para PCD's

52	Temos diversas políticas de RH e inclusive um comitê de diversidade atuando
53	Vejo hoje nos portais apenas para cotas de PCD
54	Programas para contratação de profissionais pretos
55	Temos campanhas para contratação de 50 mais, deficientes, a contratação de LGBTQIA+, mulheres e negros já é algo natural na empresa que eu trabalho
56	Política para atração e contratação de profissionais pretos
57	Política de empreendedorismo para mulheres, contratações de pessoas 50+

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Para realizar uma análise qualitativa das respostas, foram elaborados dois quadros. O primeiro traz a contagem de respondentes por setor, permitindo identificar os setores mais responsivos e associar as boas práticas a eles:

Quadro 2 – Respondentes da sétima pergunta divididos por setor

	Setor				
	Varejo	Bancário	Serviços	Indústrias da transformação	Não quero informar / Outro setor
Resposta registrada (57 pessoas)	27	3	10	13	4

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Segundo o quadro elaborado pela autora, o setor de varejo é o que mais respondeu a pergunta (27), enquanto o setor bancário foi o menos responsivo (3), seguido por pessoas que optaram por não informar o setor em que trabalham (4).

O segundo quadro é um direcionado à frequência, uma vez que contabiliza o número de vezes que cada tipo de programa foi mencionado pelos respondentes:

Quadro 3 – Categorização das respostas da sétima pergunta

<b>Categoria</b>	<b>Frequência</b>
Política voltada a profissionais pretos e/ou pardos	27
Política voltada a profissionais com deficiência física e/ou intelectual	29
Política voltada a mulheres / que buscam equidade de gênero	11
Política voltada ao público LGBTQIA+	3
Política voltada a profissionais jovens e/ou menores de idade	3
Política voltada a profissionais com mais de 50 anos	4
Política voltada a profissionais em situação de vulnerabilidade social	1
Nenhuma política	1
Respondente não sabe opinar / existem políticas, mas o respondente não sabe ou não especificou quais	14

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

A análise das respostas revela um panorama diversificado das políticas de diversidade e inclusão adotadas pelas empresas. A política mais mencionada, com 29 ocorrências, foi voltada para profissionais com deficiência física e/ou intelectual, seguida de perto por políticas voltadas a profissionais pretos e/ou pardos, com 27 menções. Políticas direcionadas a mulheres e/ou que buscam equidade de gênero foram mencionadas 11 vezes, enquanto políticas voltadas ao público LGBTQIA+ e a profissionais jovens e/ou menores de idade foram mencionadas 3 vezes cada. A inclusão de profissionais com mais de 50 anos foi mencionada 4 vezes. Embora este tópico não esteja sendo estudado a fundo na presente pesquisa, uma pessoa indicou políticas voltadas a profissionais em situação de vulnerabilidade social.

Este quadro possibilita uma reflexão acerca da importância das ações de inclusão no mercado de trabalho. De acordo com Mello (2016), o capacitismo faz com que as pessoas percebam os deficientes físicos e/ou mentais como pessoas incapazes, frágeis e incompletas, pois este grupo foge, de certa forma, daquilo que é normativo na sociedade. Diante desse contexto, a importância das leis nº 13.146/2015, que instituiu o Estatuto da Pessoa com Deficiência, e nº 8.213/91, que obriga empresas de médio-grande porte a incluírem profissionais PCD em seus corpos de trabalho, é ainda mais destacada (TJDFT, 2015). Uma vez que a

discriminação desses profissionais passa a ser criminalizada e a sua contratação passa a ser uma obrigação, a diversidade se faz presente de uma forma ou de outra. Oliveira e Queiroz (2022) corroboram com estas práticas, defendendo ser imprescindível que sejam problematizadas as estruturas políticas, a fim de inserir a todos de forma igualitária.

Ainda, um respondente indicou a ausência total de políticas – embora a resposta neste caso não fosse um requerimento –, enquanto 14 respondentes não souberam opinar ou afirmaram a existência de políticas sem especificar quais. Esses dados indicam um comprometimento médio com a inclusão de grupos diversos; destacam-se as áreas menos atendidas, que devem ser foco de futuras melhorias.

Gráfico 8 – Oitava pergunta do questionário



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Uma quantia expressiva de funcionários (66%) concorda ou concorda totalmente que as práticas de diversidade e inclusão adotadas pela organização são eficazes e bem percebidas. Isso sugere que as iniciativas das empresas, quando existem, são amplamente reconhecidas e valorizadas. No entanto, a presença de 19% de funcionários neutros e 15% que discordam indica que ainda há espaço para melhorias, tanto na comunicação quanto na aplicação dessas práticas; este retorno pode indicar uma falta de conhecimento ou envolvimento com essas iniciativas.

A correlação entre setores de atuação e a afirmação "as práticas adotadas pela minha organização para promover a diversidade e inclusão são eficazes e bem percebidas pelos colaboradores" trouxe a seguinte média das respostas, em uma escala de 1 até 5 (onde 1 representa discordância total e 5 concordância total):

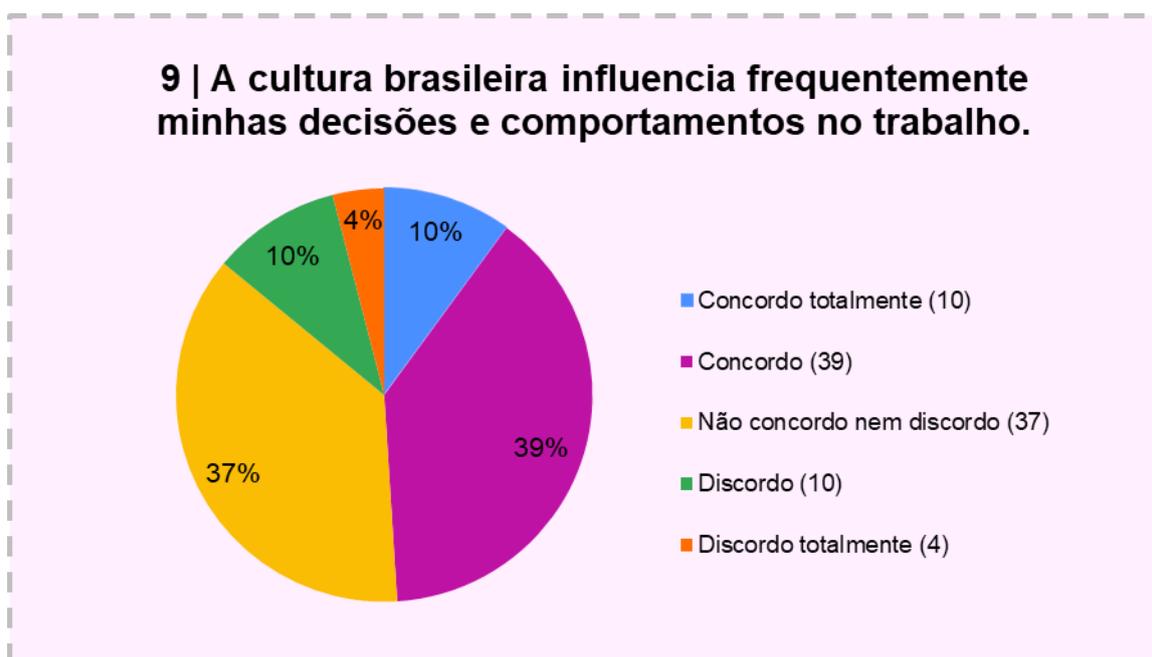
- Bancário: 2.83
- Indústrias da transformação: 3.42
- Não quero informar / Outro setor: 3.38
- Serviços: 4.26
- Varejo: 3.91

O setor de serviços obteve a média mais alta (4.26), indicando uma percepção muito positiva da eficácia das práticas de diversidade e inclusão. O setor de varejo também apresentou uma média elevada (3.91), refletindo também uma percepção positiva. Em contraste, o setor bancário teve a menor média (2.83), sugerindo uma percepção menos favorável sobre a eficácia dessas práticas. As indústrias da transformação e a categoria "Não quero informar / Outro setor" tiveram médias intermediárias, 3.42 e 3.38 respectivamente, indicando percepções moderadas. Esses dados sugerem que, embora haja uma percepção positiva geral sobre a eficácia das práticas de diversidade e inclusão, há variações entre os setores, com o setor de serviços destacando-se positivamente e o setor bancário apresentando uma percepção menos favorável. Trata-se de um tópico que deve ser observado com atenção, conforme destaca Gaither (2023), que defende que a cultura empresarial deve ser transformada e melhorada de forma contínua, de modo a valorizar cada profissional integrante de sua empresa.

#### 4.3 PERCEPÇÃO DOS RESPONDENTES SOBRE ASPECTOS CULTURAIS DO PRECONCEITO, EM GERAL E EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO

Nesta nova etapa da pesquisa, busca-se compreender como os respondentes veem a influência da cultura brasileira em seus locais de trabalho – tanto neles, enquanto funcionários e colegas, quanto nos gestores de suas equipes/times/setores, enquanto figuras de liderança e influência.

Gráfico 9 – Nona pergunta do questionário



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Quase metade dos funcionários (49%) concorda ou concorda totalmente que a cultura brasileira influencia frequentemente suas decisões e comportamentos no trabalho. Logo, a cultura nacional tem um impacto significativo para muitos respondentes. Uma parcela substancial dos funcionários (37%) está neutra em relação à influência da cultura brasileira. Esse grupo pode não estar consciente do impacto cultural, ou pode considerar que a cultura nacional não tem um efeito direto sobre suas decisões e comportamentos no trabalho. Ademais, 14% do grupo discorda ou discorda totalmente da afirmação, indicando que esses funcionários não percebem uma influência significativa da cultura brasileira em suas atividades profissionais. Esse resultado sugere que a cultura nacional desempenha um papel importante, mas que sua influência pode variar entre os indivíduos das organizações.

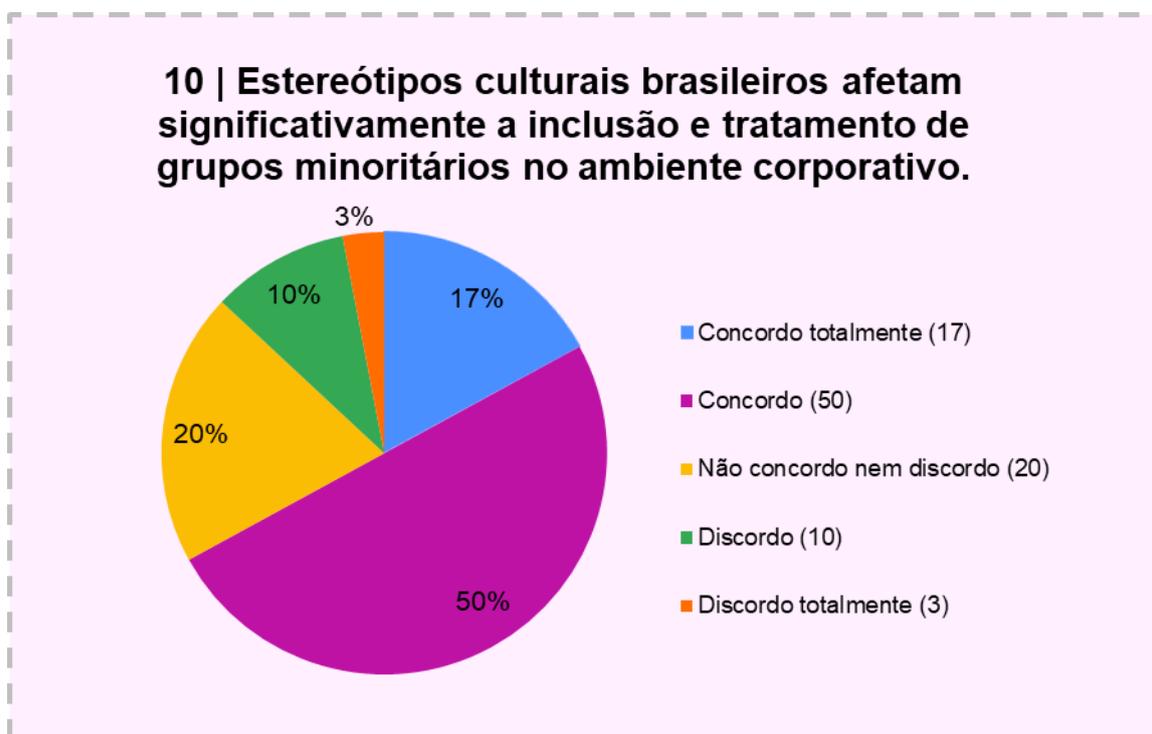
A correlação entre setores de atuação e a afirmação "a cultura brasileira influencia frequentemente minhas decisões e comportamentos no trabalho" trouxe a seguinte média das respostas, em uma escala de 1 até 5 (onde 1 representa discordância total e 5 concordância total):

- Bancário: 3.67
- Indústrias da transformação: 3.29

- Não quero informar / Outro setor: 3.15
- Serviços: 3.52
- Varejo: 3.47

No que tange às correlações, o setor bancário apresentou a maior média (3.67), indicando que os profissionais desse setor percebem uma influência mais significativa da cultura brasileira em suas decisões e comportamentos no ambiente de trabalho. O setor de serviços também mostrou uma percepção elevada, com uma média de 3.52, seguido pelo setor de varejo, com uma média de 3.47. As indústrias da transformação tiveram uma média um pouco menor (3.29), enquanto a categoria "Não quero informar / Outro setor" apresentou a menor média (3.15). Esses dados sugerem que, embora a cultura brasileira influencie de maneira geral as decisões e comportamentos dos profissionais, essa influência é mais acentuada no setor bancário e menos percebida na categoria "Não quero informar / Outro setor".

Gráfico 10 – Décima pergunta do questionário



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Uma maioria significativa dos funcionários (67%) concorda ou concorda totalmente que os estereótipos culturais brasileiros afetam significativamente a inclusão e tratamento de grupos minoritários no ambiente corporativo. Isso sugere

que os estereótipos culturais são vistos como uma barreira relevante para a inclusão e equidade no local de trabalho. Uma minoria dos funcionários (13%) discorda ou discorda totalmente da afirmação, sugerindo que esses funcionários não percebem os estereótipos culturais como um fator significativo que afeta a inclusão e o tratamento de grupos minoritários, enquanto uma parcela de 20% está neutra em relação ao impacto dos estereótipos culturais. Isso pode indicar uma falta de opinião ou percepção clara sobre como os estereótipos afetam a inclusão e tratamento de minorias.

A correlação entre setores de atuação e a afirmação "estereótipos culturais brasileiros afetam significativamente a inclusão e tratamento de grupos minoritários no ambiente corporativo" trouxe a seguinte média das respostas, em uma escala de 1 até 5 (onde 1 representa discordância total e 5 concordância total):

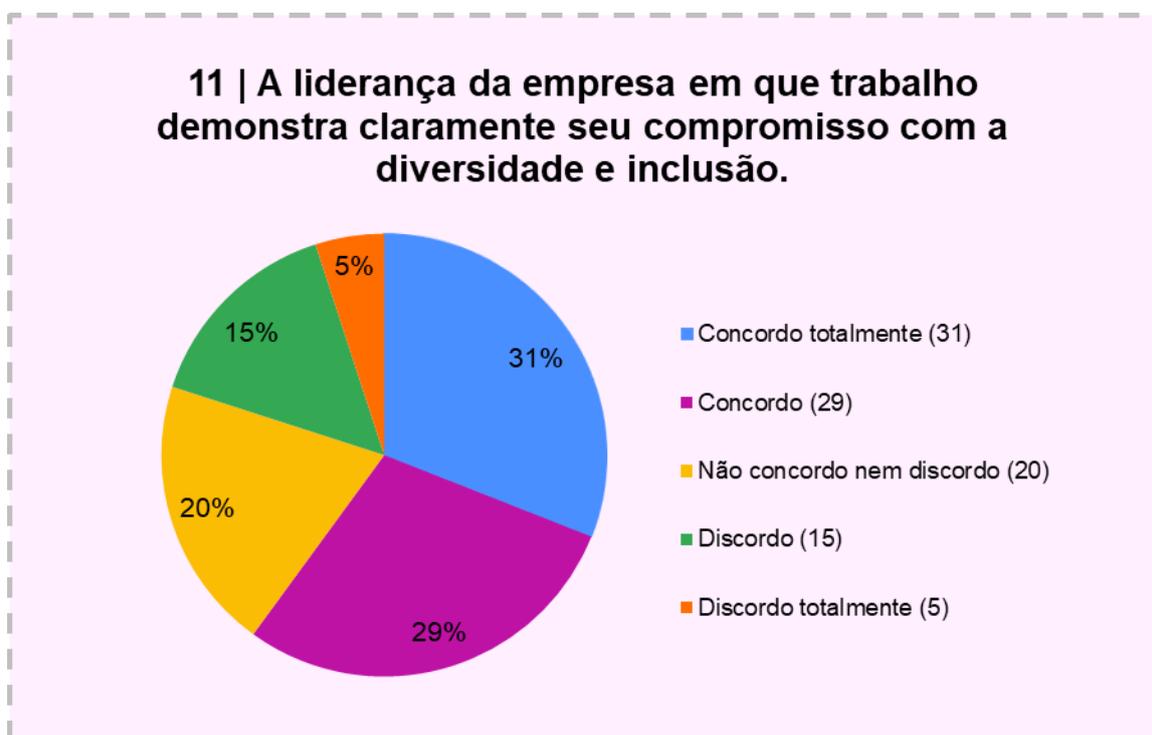
- Bancário: 4.17
- Indústrias da transformação: 3.58
- Não quero informar / Outro setor: 3.38
- Serviços: 4.00
- Varejo: 4.18

Os setores varejo e bancário obtiveram a maior média (4.18 e 4.17, respectivamente), sugerindo uma percepção mais acentuada de que estereótipos culturais brasileiros impactam significativamente a inclusão e o tratamento de grupos minoritários. O setor de serviços obteve uma média de 4.00, igualmente indicando uma alta percepção desse impacto. Em contraste, o setor de indústrias da transformação e a categoria "Não quero informar / Outro setor" apresentaram médias mais baixas, 3.58 e 3.38 respectivamente, sugerindo uma percepção menos intensa, mas ainda relevante, do impacto dos estereótipos culturais na inclusão e tratamento de minorias. Esses dados indicam que a percepção do efeito dos estereótipos culturais na inclusão corporativa é mais forte nos setores de varejo, bancário e de serviços, e menos aparente, embora presente, nas indústrias da transformação e na categoria "Não quero informar / Outro setor".

Dentro desse contexto, em que a maioria dos entrevistados entendem que, embora as ações de diversidade sejam parte do cotidiano das empresas, os estereótipos ainda são um determinante para a inclusão destes grupos. Nuernberg (2018) afirma que não se trata, portanto, de apenas cumprir leis para evitar multas,

mas que as empresas precisam entender a diversidade como potência e como um meio para alavancar sua produtividade e seu corpo de trabalho, e não como um problema a ser superado.

Gráfico 11 – Décima primeira pergunta do questionário



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

A maioria dos funcionários (60%) concorda ou concorda totalmente que a liderança da empresa demonstra claramente seu compromisso com a diversidade e inclusão. Isso sugere que a maioria dos funcionários reconhece e valoriza os esforços da liderança nesse aspecto. No entanto, os outros 40% estão divididos em partes iguais: 20% está neutro em relação ao questionamento e 20% discorda ou discorda totalmente da afirmação, indicando que uma parte significativa dos funcionários não percebe um compromisso claro da liderança com a diversidade e inclusão. Isso indica que há espaço para melhorar a percepção e a comunicação dessas iniciativas.

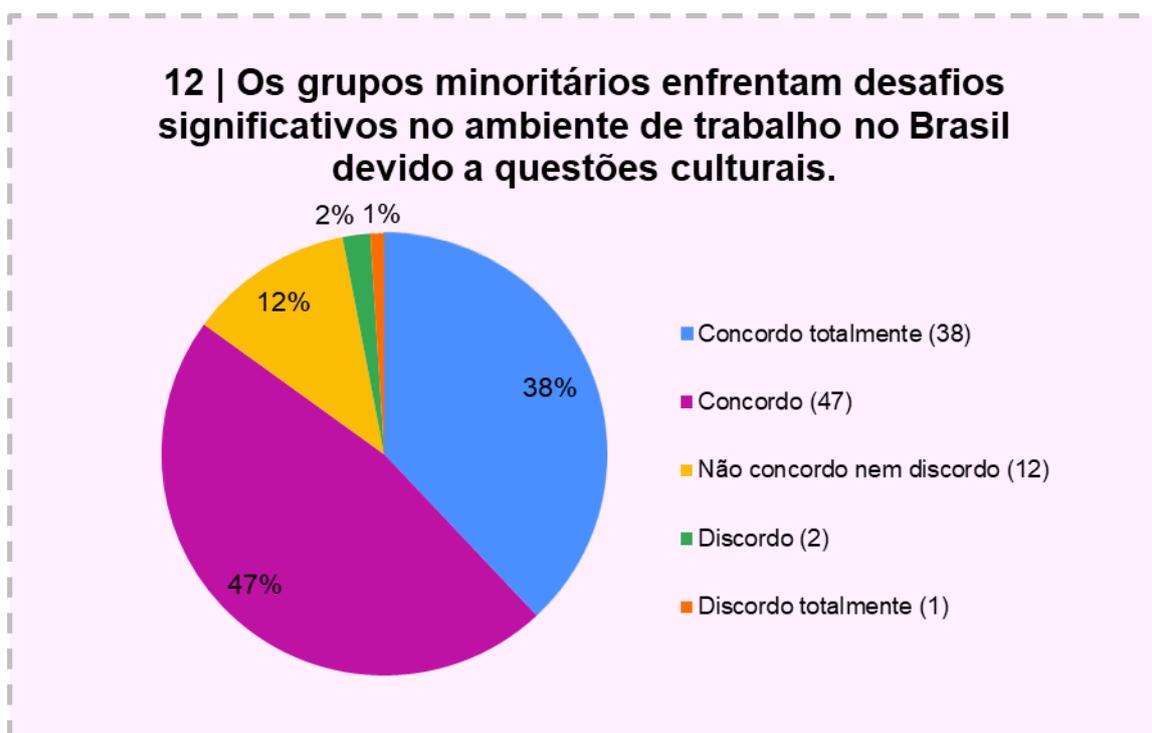
A correlação entre setores de atuação e a afirmação "a liderança da empresa em que trabalho demonstra claramente seu compromisso com a diversidade e inclusão" trouxe a seguinte média das respostas, em uma escala de 1 até 5 (onde 1 representa discordância total e 5 concordância total):

- Bancário: 2.83
- Indústrias da transformação: 3.29
- Não quero informar / Outro setor: 3.62
- Serviços: 4.26
- Varejo: 3.68

O setor de serviços apresentou a maior média (4.26), indicando uma percepção muito positiva do compromisso da liderança com a diversidade e inclusão. O setor de varejo também mostrou uma percepção positiva, mas menor, com uma média de 3.68, seguido pela categoria "Não quero informar / Outro setor" com uma média de 3.62. O setor de indústrias da transformação teve uma média intermediária, de 3.29. Em contraste, o setor bancário apresentou a menor média (2.83), sugerindo uma percepção menos favorável sobre o compromisso da liderança com essas questões. Esses dados apontam que a percepção do compromisso da liderança com a diversidade e inclusão é mais forte nos setores de serviços e varejo, enquanto o setor bancário apresenta uma percepção consideravelmente mais fraca.

As duas perguntas subsequentes visam instigar a reflexão nos respondentes. Inicialmente, é solicitado que avaliem se os grupos minoritários enfrentam desafios em seus ambientes de trabalho Brasil afora. Em seguida, são convidados a responder se esses mesmos grupos enfrentam desafios em seus próprios ambientes de trabalho. Este formato promove uma reflexão sobre como a cultura brasileira se manifesta nas empresas de Campo Bom, incentivando os respondentes a considerarem a influência do contexto cultural em suas experiências locais.

Gráfico 12 – Décima segunda pergunta do questionário



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

A maioria esmagadora dos funcionários (85%) concorda ou concorda totalmente que os grupos minoritários enfrentam desafios significativos no ambiente de trabalho no Brasil devido a questões culturais. Esse dado retrata uma consciência generalizada sobre as dificuldades que esses grupos encontram e a necessidade de abordar essas questões para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo. No entanto, apesar da percepção amplamente compartilhada de que as barreiras culturais são um obstáculo importante para a inclusão, 12% dos respondentes estão neutros em relação a essa afirmação e 3% discordam ou discordam totalmente, indicando que apenas uma fração pequena dos entrevistados não percebe as questões culturais como um desafio significativo no Brasil.

A correlação entre setores de atuação e a afirmação "os grupos minoritários enfrentam desafios significativos no ambiente de trabalho no Brasil devido a questões culturais" trouxe a seguinte média das respostas, em uma escala de 1 até 5 (onde 1 representa discordância total e 5 concordância total):

- Bancário: 4.17
- Indústrias da transformação: 3.79
- Não quero informar / Outro setor: 3.31

- Serviços: 4.00
- Varejo: 4.18

O setor de varejo apresentou a maior média (4.18), indicando uma forte percepção do impacto cultural no trabalho, seguido pelo setor bancário, com média 4.17, e serviços, com 4.00. As indústrias da transformação tiveram uma média intermediária de 3.79, enquanto a categoria "Não quero informar / Outro setor" apresentou a menor média (3.31), sugerindo uma percepção menos intensa, mas ainda relevante. Esses dados indicam que, de maneira geral, há um reconhecimento importante dos desafios enfrentados por grupos minoritários devido a questões culturais, sendo essa percepção mais acentuada nos setores de varejo, bancário e de serviços, e menos acentuada, embora ainda presente, nas indústrias da transformação e na categoria "Não quero informar / Outro setor".

Gráfico 13 – Décima terceira pergunta do questionário



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Ao responder a décima terceira pergunta, muito similar à anterior, aproximadamente metade dos funcionários (49%) concorda ou concorda totalmente que os grupos minoritários enfrentam desafios significativos na sua empresa devido a questões culturais. Isso indica que uma parcela considerável dos funcionários reconhece que as questões culturais impactam negativamente a inclusão de grupos

minoritários em seu ambiente de trabalho. Em contraponto, 30% discorda ou discorda totalmente da afirmação, sugerindo que uma parte relevante dos funcionários não percebe as questões culturais como um obstáculo significativo para os grupos minoritários. Há, ainda, 21% dos respondentes que estão neutros em relação a essa afirmação.

A correlação entre setores de atuação e a afirmação "os grupos minoritários enfrentam desafios significativos na empresa em que trabalho devido a questões culturais" trouxe a seguinte média das respostas, em uma escala de 1 até 5 (onde 1 representa discordância total e 5 concordância total):

- Bancário: 3.00
- Indústrias da transformação: 3.00
- Não quero informar / Outro setor: 2.69
- Serviços: 2.70
- Varejo: 3.56

O setor de varejo apresentou a maior média (3.56), sugerindo uma percepção mais intensa de que questões culturais afetam significativamente os grupos minoritários dentro das empresas desse setor. Tanto o setor bancário quanto o setor de indústrias da transformação apresentaram médias iguais (3.00), indicando uma percepção moderada dos desafios enfrentados por grupos minoritários. Por outro lado, os setores de serviços e a categoria "Não quero informar / Outro setor" tiveram médias mais baixas, 2.70 e 2.69 respectivamente, sugerindo uma percepção menos destacada desses desafios. Esses dados indicam que, embora haja um reconhecimento geral dos desafios culturais enfrentados por grupos minoritários, essa percepção varia entre os setores, sendo mais acentuada no setor de varejo e menos percebida nos setores de serviços e na categoria "Não quero informar / Outro setor".

Essas perguntas foram inseridas no questionário para fins de comparação com a sexta e a sétima pergunta, com o intuito de compreender se as práticas de diversidade e inclusão existem – o que, segundo os respondentes, se confirmou –, e de que forma elas afetam as minorias. Ao mesmo tempo em que as práticas de diversidade e inclusão existem e são percebidas pelos colaboradores, é percebida uma contradição no momento que praticamente metade (49%) dos entrevistados afirma que os grupos minoritários sofrem dificuldades em seu ambiente de trabalho.

Isso pode ser explicado por Torres e Pérez-Nebra (2004), que dissertam sobre o conceito de identidade grupal; nessa estrutura, os grupos majoritários se unem, mesmo que inconscientemente, e agem da maneira normativa, excluindo – intencionalmente ou não – o grupo minoritários.

Gráfico 14 – Décima quarta pergunta do questionário



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Os dados indicam que há um forte consenso entre os funcionários sobre a importância de implementar mudanças para melhorar a inclusão de grupos diversificados na organização. Com 89% dos funcionários concordando ou concordando totalmente, é evidente que há um amplo apoio para iniciativas de diversidade e inclusão. Uma parcela pequena (7% neutra e 4% que discorda) vai contra esta percepção. Isso pode indicar uma falta de opinião ou conhecimento sobre o impacto positivo dessas iniciativas.

A correlação entre setores de atuação e a afirmação "entendo que é importante para a organização em que trabalho implementar mudanças que busquem melhorar a inclusão de grupos diversificados" trouxe a seguinte média das respostas, em uma escala de 1 até 5 (onde 1 representa discordância total e 5 concordância total):

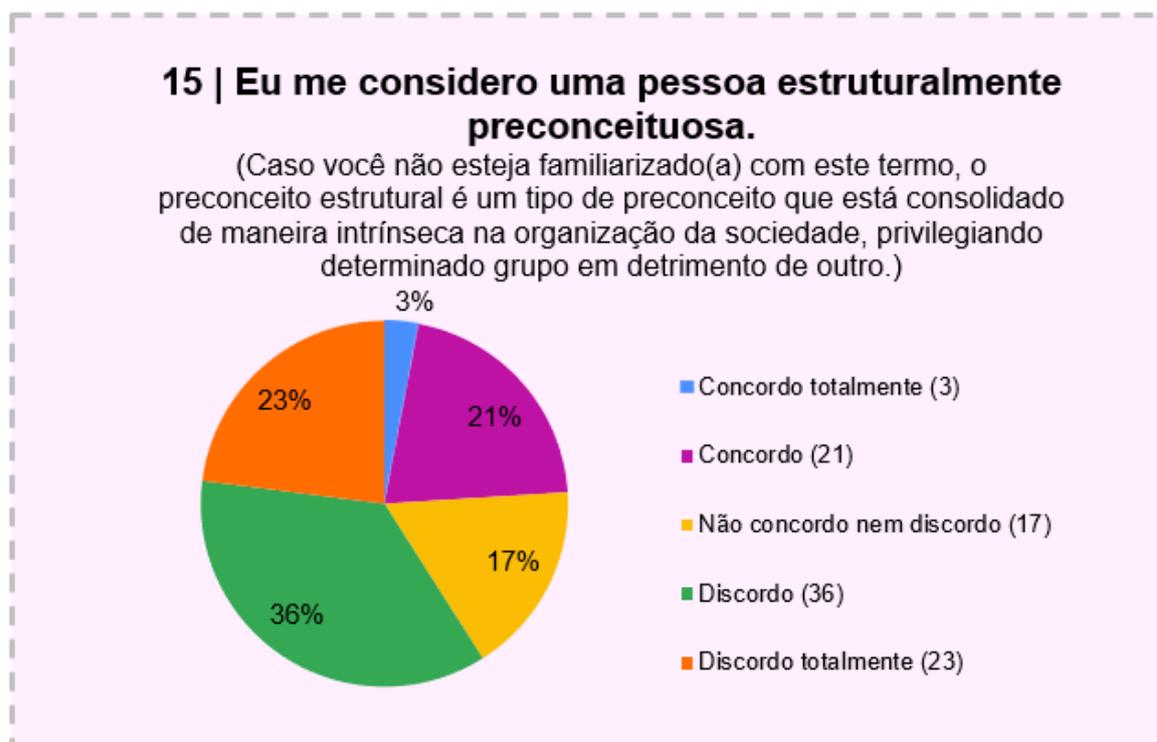
- Bancário: 4.67
- Indústrias da transformação: 4.54
- Não quero informar / Outro setor: 4.08
- Serviços: 4.13
- Varejo: 4.56

O setor bancário apresentou a maior média (4.67), indicando uma forte concordância sobre a importância de implementar mudanças para melhorar a inclusão de grupos diversificados. O setor de varejo teve uma correlação similar (4.56), seguido de perto pelo setor de indústrias da transformação (4.54). Os setores de serviços e a categoria "Não quero informar / Outro setor" também mostraram percepções positivas, com médias de 4.13 e 4.08, respectivamente. Esses dados sugerem que, de maneira geral, há um consenso significativo entre os respondentes sobre a importância da inclusão de grupos diversificados em suas organizações, com uma percepção particularmente forte nos setores bancário, de varejo e de indústrias da transformação.

Esses índices são muito positivos, já que é de suma importância que os colaboradores tenham consciência do que é necessário para que a empresa seja inclusiva, diversa e respeitosa; os valores da empresa devem estar alinhados aos dos empregados, conforme afirma Fleury (2000), que incentiva a mistura de pessoas com identidades diferentes e a coexistência de grupos em ambientes de trabalho. A autora salienta que a gestão da diversidade deve ser um plano ajustado constantemente, a fim de atingir os objetivos da empresa e incluir seus colaboradores em um ambiente profissional acolhedor, em que haja identificação organizacional e reconhecimento de performance.

A pergunta a seguir tem o objetivo de identificar a percepção dos funcionários em relação à sua própria autoavaliação no quesito preconceito, uma vez que reconhecer-se como preconceituoso é um desafio significativo.

Gráfico 15 – Décima quinta pergunta do questionário



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

Apenas um quarto dos funcionários (24%) concorda ou concorda totalmente que se consideram pessoas estruturalmente preconceituosas. Isso indica uma autopercepção de preconceito estrutural presente em uma parte relativamente pequena dos funcionários. 17% dos respondentes estão neutros em relação à sua autopercepção como pessoas estruturalmente preconceituosas - entende-se que isso pode sugerir que esses indivíduos não têm uma opinião formada ou não estão cientes da extensão de seus próprios preconceitos estruturais. A maioria dos funcionários (59%) discorda ou discorda totalmente da afirmação, indicando que uma maior parte dos entrevistados não se considera estruturalmente preconceituosa. Isso sugere uma autopercepção mais positiva ou uma falta de reconhecimento do preconceito estrutural intrínseco.

A correlação entre setores de atuação e a afirmação "eu me considero uma pessoa estruturalmente preconceituosa" trouxe a seguinte média das respostas, em uma escala de 1 até 5 (onde 1 representa discordância total e 5 concordância total):

- Bancário: 3.50
- Indústrias da transformação: 2.04

- Não quero informar / Outro setor: 2.46
- Serviços: 2.35
- Varejo: 2.62

O setor bancário apresentou a maior média (3.50), indicando uma percepção mais elevada de autorreconhecimento de preconceito estrutural entre os profissionais desse setor. Em contraste, o setor de indústrias da transformação teve a menor média (2.04), sugerindo uma menor tendência dos respondentes a se considerarem preconceituosos estruturalmente. Os setores de varejo, serviços e a categoria "Não quero informar / Outro setor" apresentaram médias intermediárias de 2.62, 2.35 e 2.46, respectivamente, indicando uma percepção moderada. Esses dados sugerem que a autoavaliação de preconceito estrutural varia significativamente entre os setores, sendo mais pronunciada no setor bancário e menos perceptível no setor de indústrias da transformação.

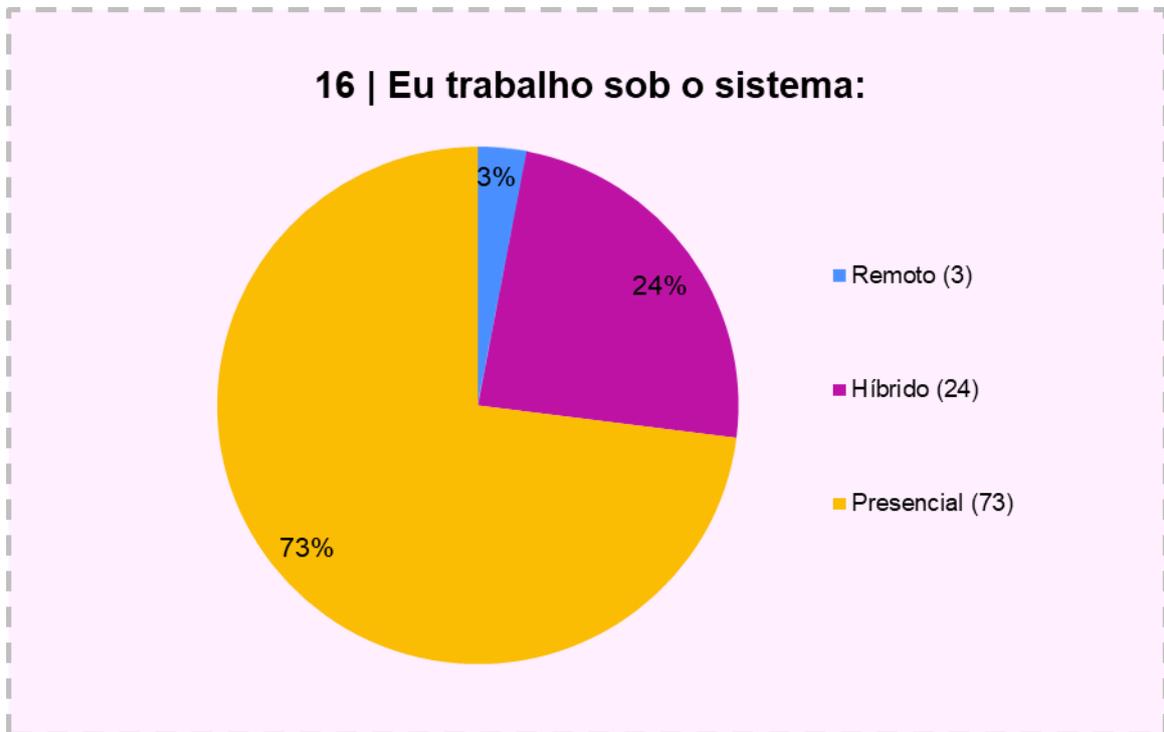
Aqui cabe a reflexão que os respondentes, em sua maioria, não se consideram preconceituosos, conforme confirmado pela pesquisa do IBOPE em parceria com a Skol, que apontou que 83% dos entrevistados não se considerem preconceituosos, mas 72% admitiram já ter feito algum comentário ofensivo. (MARIE CLAIRE, 2017). No entanto, os respondentes percebem o preconceito e a discriminação em seu ambiente de trabalho durante o cotidiano. Isso levanta ponderações sobre vieses inconscientes e preconceito estrutural, que são tão enraizados na sociedade que as pessoas os praticam de forma estrutural, muitas vezes sem intenção (MACHADO, 2021).

#### 4.3 IDENTIFICAÇÃO DOS RESPONDENTES – SEGUNDA PARTE

As três perguntas a seguir (e a décima nona, apresentada no início deste capítulo) finalizam o questionário. Essas perguntas não utilizam a escala Likert, mas são optativas e categóricas, visando identificar o perfil dos respondentes. Elas incluem o sistema sob o qual os respondentes trabalham, sua faixa etária e os cargos que ocupam. Demais dados (nome, nome da empresa, etc.) não foram coletados para preservar a confidencialidade dos participantes.

Para realizar uma análise mais detalhada das respostas, foram elaborados quadros que apresentam a contagem de respondentes por setor, permitindo identificar os setores mais responsivos e associar os dados a cada um deles.

Gráfico 16 – Décima sexta pergunta do questionário



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

A distribuição dos respondentes por modelos de trabalho revela uma predominância significativa do trabalho presencial. Entre os participantes, 73 (73%) trabalham presencialmente, indicando que a maioria das empresas ainda adota este modelo. O trabalho híbrido, que combina elementos de trabalho remoto e presencial, é adotado por 24 respondentes (24%), sugerindo uma transição ou flexibilidade em algumas empresas. Apenas 3 respondentes (3%) trabalham remotamente, mostrando que este modelo é o menos comum entre os participantes. Esses dados refletem a atual preferência e prática das empresas em relação aos modelos de trabalho, com uma clara predominância do trabalho presencial.

A distribuição dos funcionários de acordo com seus modelos de trabalho e setores é a seguinte:

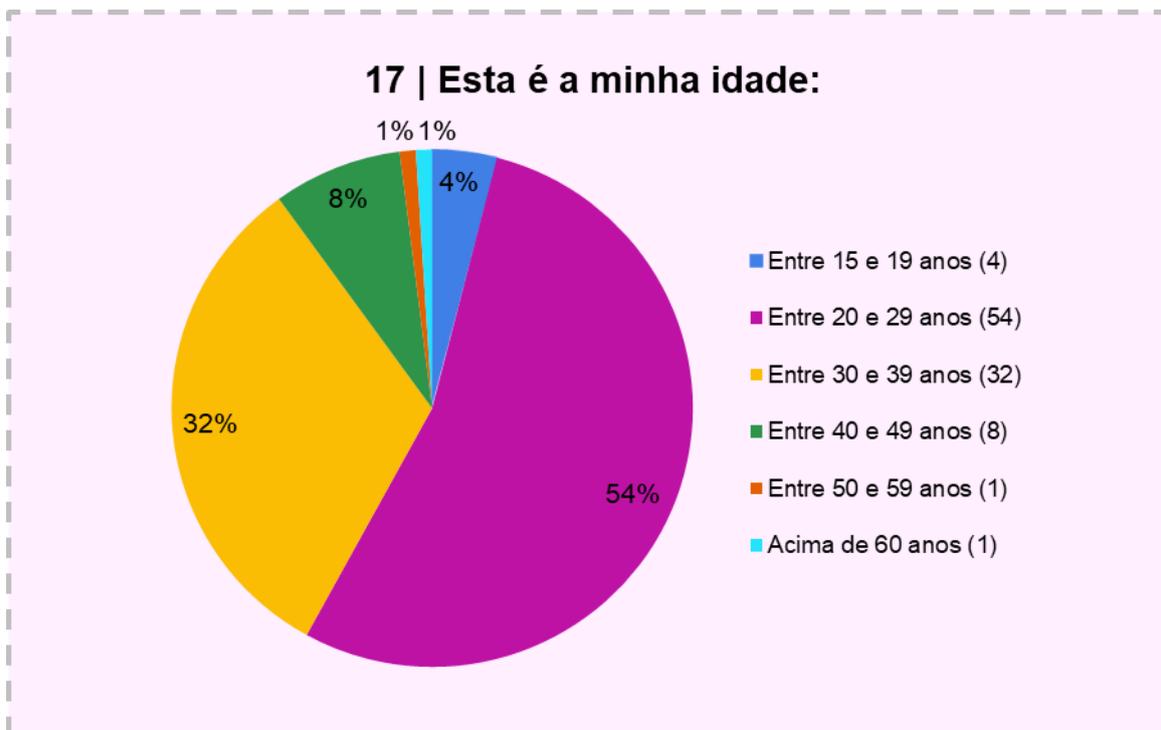
Quadro 4 – Modelo de trabalho x Setor

Modelo de trabalho		Setor				
		Varejo	Bancário	Serviços	Indústrias da transformação	Não quero informar / Outro setor
Remoto (3 pessoas)		0	1	1	0	1
Híbrido (24 pessoas)		3	3	15	2	1
Presencial (73 pessoas)		31	2	7	22	11

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

A distribuição dos funcionários segundo seus modelos de trabalho e setores mostra que o trabalho presencial é predominante em todos os setores, especialmente nas indústrias da transformação (22 pessoas) e no varejo (31 pessoas). O modelo híbrido é mais comum no setor de serviços, com 15 funcionários adotando essa modalidade, seguido de 3 no varejo, 3 no setor bancário, 2 nas indústrias da transformação e 1 na categoria "Não quero informar / Outro setor". O trabalho remoto é pouco representado, com apenas 3 funcionários: 1 no setor bancário, 1 na categoria "Não quero informar / Outro setor" e 1 no setor de serviços.

Gráfico 17 – Décima sétima pergunta do questionário



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

A distribuição dos respondentes por idade revela que a maioria dos participantes está na faixa etária entre 20 e 29 anos, com 54 respondentes (54%), seguida pela faixa entre 30 e 39 anos, com 32 respondentes (32%). As faixas etárias entre 40 e 49 anos e entre 15 e 19 anos possuem 8 (8%) e 4 (4%) respondentes, respectivamente. As faixas etárias mais avançadas, entre 50 e 59 anos e acima de 60 anos, têm apenas 1 respondente cada (1% para cada faixa). Esses dados indicam que a maioria dos respondentes é jovem, com uma concentração significativa na faixa de 20 a 29 anos, enquanto há uma representação mínima de indivíduos com 50 anos ou mais.

A distribuição dos funcionários de acordo com a sua idade e seus setores é a seguinte:

Quadro 5 – Faixa etária x Setor

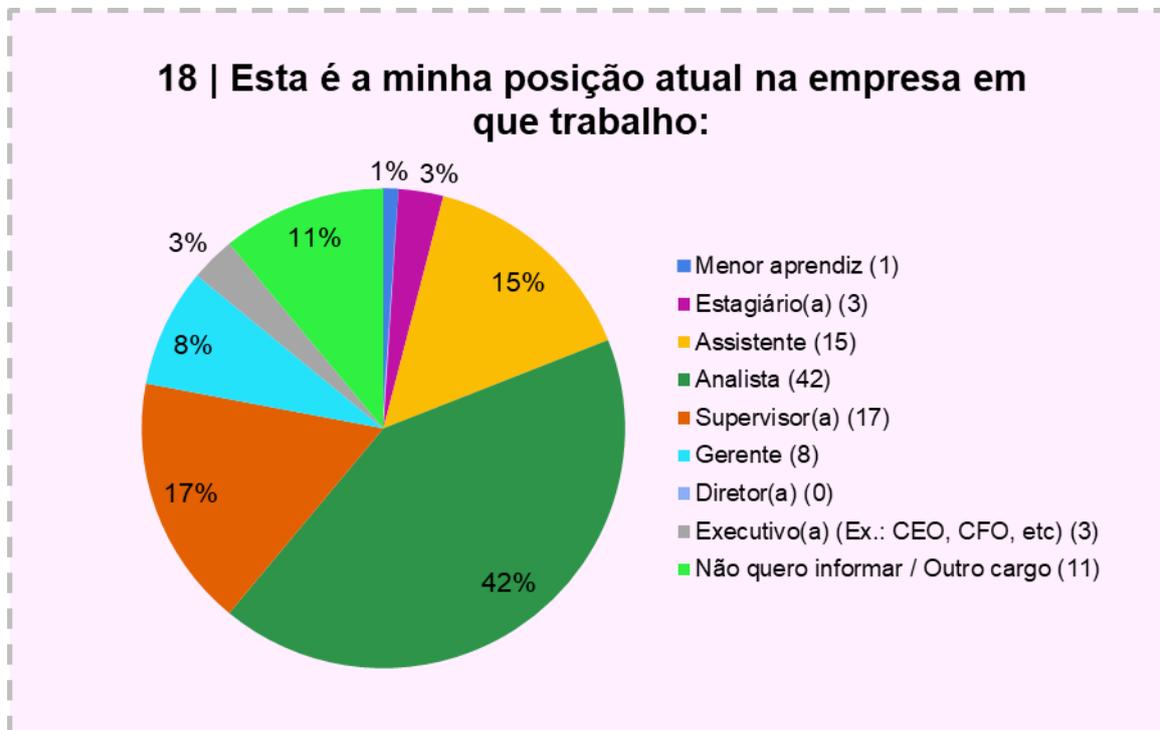
		Setor				
		Varejo	Bancário	Serviços	Indústrias da transformação	Não quero informar / Outro setor
<b>Faixa etária</b>	Entre 15 e 19 anos (4 pessoas)	1	0	1	1	1
	Entre 20 e 29 anos (54 pessoas)	26	2	10	10	6
	Entre 30 e 39 anos (32 pessoas)	7	2	10	8	5
	Entre 40 e 49 anos (8 pessoas)	0	2	2	3	1
	Entre 50 e 59 anos (1 pessoa)	0	0	0	1	0
	Acima de 60 anos (1 pessoa)	0	0	0	1	0

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

A distribuição dos funcionários de acordo com sua idade e setores revela insights importantes sobre a composição etária dentro dos diferentes setores. No setor de varejo, a maioria dos respondentes está na faixa etária entre 20 e 29 anos (26 pessoas), seguida pela faixa etária entre 30 e 39 anos (7 pessoas). No setor bancário, há presença de funcionários entre 20 e 29 anos (2 pessoas), entre 30 e 39 anos (2 pessoas) e entre 40 e 49 anos (2 pessoas), sem representação de outras faixas etárias. No setor de serviços, a maioria dos respondentes também está na faixa entre 20 e 29 e entre 30 e 39 anos (10 pessoas em cada). Nas indústrias da transformação, os respondentes estão distribuídos principalmente entre as faixas de 20 a 29 anos (10 pessoas) e 30 a 39 anos (8 pessoas). A categoria "Não quero

informar / Outro setor" possui uma distribuição mais equilibrada, com 6 respondentes na faixa de 20 a 29 anos e 5 na faixa de 30 a 39 anos. Os funcionários mais jovens (entre 15 e 19 anos) são poucos e distribuídos entre o varejo, serviços, indústrias da transformação e a categoria "Não quero informar / Outro setor" com 1 pessoa em cada setor. Os respondentes mais velhos (entre 50 e 59 anos e acima de 60 anos) são muito poucos, com apenas uma pessoa em cada faixa etária e setor. Esses dados indicam uma predominância de jovens adultos, especialmente nos setores de varejo, serviços e indústrias da transformação, com uma menor representação de funcionários mais velhos em todos os setores.

Gráfico 18 – Décima oitava pergunta do questionário



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

A distribuição dos respondentes por cargo revela uma predominância de analistas, com 42 respondentes ocupando essa posição, representando a maior parte da amostra. Supervisores(as) e assistentes também têm uma presença significativa, com 17 e 15 respondentes, respectivamente. Os gerentes constituem um grupo menor, com 8 respondentes, enquanto estagiários(as) e executivos(as) têm 3 respondentes cada. Apenas 1 respondente é menor aprendiz, e não houve

respondentes no cargo de diretor(a). Além disso, 11 respondentes preferiram não informar seu cargo ou ocupam outros cargos não especificados na pergunta.

A distribuição dos funcionários de acordo com a sua posição atual na empresa e seus setores é a seguinte:

Quadro 6 – Cargo x Setor

Cargo	Setor				
	Varejo	Bancário	Serviços	Indústrias da transformação	Não quero informar / Outro setor
Menor aprendiz (1 pessoa)	1	0	0	0	0
Estagiário(a) (3 pessoas)	0	0	1	1	1
Assistente (15 pessoas)	5	1	3	4	2
Analista (42 pessoas)	18	2	9	9	4
Supervisor(a) (17 pessoas)	6	0	3	6	2
Gerente (8 pessoas)	2	3	2	1	0
Diretor(a) (0 pessoas)	0	0	0	0	0
Executivo(a) (3 pessoas)	0	0	2	1	0
Não quero informar / Outro cargo (11 pessoas)	2	0	3	2	4

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

A distribuição dos funcionários de acordo com seu cargo e setores mostra variações significativas. No setor de varejo, a maior parte dos respondentes são analistas (18 pessoas) e supervisores (6 pessoas), seguidos por assistentes (5 pessoas). No setor bancário, os cargos são distribuídos entre analistas (2 pessoas), gerentes (3 pessoas) e assistentes (1 pessoa). O setor de serviços apresenta uma concentração de analistas (9 pessoas) e assistentes (3 pessoas), também com a presença de supervisores (3 pessoas). Nas indústrias da transformação, analistas (9 pessoas) e supervisores (6 pessoas) são os mais representados, seguidos por assistentes (4 pessoas). A categoria "Não quero informar / Outro setor" possui uma distribuição variada, com 4 analistas e 4 respondentes que não quiseram informar ou ocupam outros cargos, além de 2 assistentes e 2 supervisores. Há uma baixa representação de estagiários e executivos em todos os setores, e salienta-se

novamente que não houve respondentes no cargo de diretor. Esses dados indicam uma predominância de analistas em todos os setores, especialmente no varejo e nas indústrias da transformação, com uma representação menor de cargos de alta gestão e posições iniciais.

Após a análise dos dados, conclui-se que os objetivos delineados nesta pesquisa foram alcançados com sucesso. O objetivo principal, que era analisar se as empresas de grande porte em Campo Bom implementam práticas de gestão da diversidade e inclusão, foi confirmado: as empresas de fato possuem tais práticas. Isso foi retratado quando uma parcela significativa dos funcionários (66%) concorda ou concorda totalmente que as políticas de diversidade e inclusão adotadas pela organização são eficazes e bem recebidas pelos empregados. Contudo, ao examinar o terceiro objetivo específico, que visava investigar como os colaboradores percebem essas práticas, constatou-se que, embora reconheçam a existência e a importância das políticas de diversidade, elas nem sempre são efetivas. Por exemplo, quase metade dos participantes (49%) indicou que grupos minoritários enfrentam desafios significativos na empresa devido a questões culturais, e 67% concorda que os estereótipos culturais brasileiros impactam negativamente a inclusão e o tratamento desses grupos no ambiente corporativo. É notável que, apesar de muitos reconhecerem a presença de preconceitos, a maioria não se vê como estruturalmente preconceituosa, sugerindo uma reprodução inconsciente de preconceitos intrínsecos, mesmo sem intenção explícita (MARIE CLAIRE, 2017).

De qualquer forma, é essencial celebrar as conquistas alcançadas. A maioria dos funcionários (60%) concorda ou concorda totalmente que a liderança das empresas pesquisadas demonstra um claro compromisso com a diversidade e inclusão. Além disso, o segundo objetivo, que era verificar as estratégias empregadas pelas empresas para atrair, reter e promover talentos diversos, também foi cumprido. 57 respondentes mencionaram vários programas e políticas, sendo a maioria focada na inclusão de negros e pessoas com deficiência. Isso também levanta a importância de incluir legislações, pois é uma maneira muito efetiva de incluir todos os tipos de pessoa em ambientes laborais. Esses resultados mostram um panorama positivo, mas ainda indicam áreas para melhorias. As empresas devem continuar aprimorando suas práticas de inclusão e enfrentando os estereótipos culturais que persistem. A valorização da diversidade não só promove um ambiente mais justo e equitativo, mas também potencializa o desempenho

organizacional, evidenciando que o compromisso com a diversidade é benéfico tanto para os indivíduos quanto para as empresas como um todo (FLEURY, 2000).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa que culmina neste estudo demonstrou com êxito os objetivos propostos, conforme descrito no quarto capítulo. Dessa análise, é possível inferir que as manifestações de preconceito, tanto conscientes quanto inconscientes, geram discrepâncias e vantagens que são distintas entre os diversos grupos minoritários. Esse fenômeno foi discutido detalhadamente durante a análise de dados, revelando que, apesar de existirem políticas de diversidade e inclusão implementadas pelas grandes empresas privadas de Campo Bom – RS, ainda há um percurso significativo a ser percorrido para alcançar a plena equidade e bem-estar de todas as comunidades no ambiente corporativo.

Essas desigualdades têm raízes em uma hierarquia de poder que se estabeleceu historicamente, resultado da interação entre diversas culturas ao longo dos séculos. O estudo evidencia a necessidade de as empresas assumirem um papel ativo na adoção de estratégias concretas e eficazes para combater as formas de preconceito. Tais estratégias são cruciais não só para assegurar o respeito e a equidade, mas também trazem benefícios econômicos, visto que equipes diversas são frequentemente mais inovadoras e produtivas.

É crucial evitar a banalização das atitudes discriminatórias, incluindo piadas ofensivas ou quaisquer manifestações de humor que possam reforçar preconceitos. A conexão entre preconceito e condições socioeconômicas no Brasil é clara, considerando que as minorias frequentemente enfrentam barreiras maiores no acesso à educação avançada e oportunidades de trabalho especializado, além de lidar com um segmento considerável de empregos informais e discriminação que se manifesta por meio de preconceitos estruturais e vieses inconscientes.

No entanto, é fundamental reconhecer os progressos alcançados nas últimas décadas, em âmbito regional, nacional e internacional, que fomentaram uma inclusão mais ampla de profissionais mais velhos, mulheres, negros, idosos, pessoas com deficiência e membros da comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho brasileiro. Apesar desses avanços, as disparidades ainda são uma realidade, agravadas pela intersecção de múltiplos preconceitos que podem convergir sobre uma mesma pessoa. Portanto, é essencial promover mudanças nas normas sociais e culturais, incentivando a divisão equitativa de responsabilidades domésticas, a valorização das diferenças no local de trabalho, a implementação de

sessões de feedback para discutir questões de diversidade e inclusão, além da criação de políticas efetivas para identificar e punir atos discriminatórios.

Aspectos como gênero, raça, orientação sexual e características físicas e mentais devem ser entendidos como parte intrínseca da singularidade humana, enquanto o envelhecimento deve ser visto como um direito e uma conquista social. A autora acredita que o caminho para uma sociedade mais justa e harmoniosa, que trará prosperidade para as futuras gerações, passa pela transformação das atitudes em relação ao preconceito e à discriminação. A mudança é não apenas viável, mas essencial para a construção de um ambiente que valorize a diversidade e promova a inclusão de todos seus membros, garantindo um futuro em que cada pessoa possa florescer plenamente, livre das amarras de preconceitos históricos e culturais.

## 5.1 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Ao longo do estudo, foram reconhecidas certas limitações que merecem consideração. Uma das principais restrições é o tamanho da amostra utilizada, que pode não refletir plenamente a diversidade das práticas empresariais na cidade. A escassez de pesquisas e artigos prévios específicos sobre diversidade e inclusão na região em questão também apresenta um desafio, limitando a contextualização e a comparação dos resultados obtidos.

Adicionalmente, a veracidade e a precisão dos dados coletados podem ter sido afetadas pelo caráter anônimo da pesquisa, o que, embora assegure confidencialidade aos participantes, pode introduzir incertezas quanto à fidelidade das respostas. A subjetividade da interpretação dos dados pela pesquisadora é outra possível limitação, ainda que todos os esforços tenham sido direcionados para manter a máxima imparcialidade ao longo do processo analítico.

Embora a autora tenha se empenhado em adotar uma postura neutra e objetiva, a natureza mista (qualitativa-quantitativa) da análise implica um grau de subjetividade na interpretação dos dados. Esta subjetividade é uma característica inerente a estudos sociais e culturais, onde as nuances e complexidades das percepções individuais desempenham um papel relevante na formação das conclusões.

Assim, ao considerar os resultados deste estudo, é fundamental levar em conta estas limitações, reconhecendo que as conclusões aqui apresentadas são

baseadas em um contexto específico e com as restrições mencionadas. Estas limitações, no entanto, não diminuem a relevância das descobertas, mas ressaltam a necessidade de futuras pesquisas mais amplas e detalhadas, que possam aprofundar o entendimento sobre a influência da cultura brasileira nas práticas de diversidade e inclusão nas empresas privadas da cidade.

## 5.2 SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

Para futuras pesquisas, recomenda-se uma ampliação da amostra, visando uma representação mais abrangente da população em questão. Uma abordagem que se estenda além da esfera local para um âmbito nacional permitiria uma visão mais completa e comparativa das práticas de diversidade e inclusão em diferentes regiões do Brasil.

A expansão da pesquisa para incluir um maior número de participantes contribuiria significativamente para a concretização dos resultados. Além disso, a condução de estudos de âmbito nacional proporcionaria insights valiosos sobre as variações culturais e regionais que influenciam as políticas de inclusão e diversidade nas empresas brasileiras.

Reconhece-se que tais pesquisas demandam um esforço e custo consideráveis e são desafiadoras devido à complexidade e à amplitude do tema. No entanto, a relevância e a importância desse tipo de estudo são inquestionáveis, pois ele contribui diretamente para aumentar a conscientização e fornece uma base sólida para o desenvolvimento de estratégias de gestão da diversidade mais eficazes em todo o país.

Dessa forma, sugere-se que futuras pesquisas não apenas aumentem a amostra, mas também incorporem metodologias que possam capturar experiências e práticas em diferentes contextos regionais. Esta abordagem permitirá uma compreensão mais profunda das dinâmicas culturais que moldam as iniciativas de inclusão nas empresas brasileiras, promovendo, assim, um ambiente corporativo mais justo e equitativo.

Enfatiza-se, portanto, a necessidade de continuar explorando este campo com estudos mais abrangentes e detalhados, que possam contribuir para o avanço das práticas de diversidade e inclusão, não só regionalmente, mas em uma escala nacional, fortalecendo a base para uma sociedade mais inclusiva e diversificada.

## REFERÊNCIAS

ABDALLA, Ana Paula. Representações de professores sobre a inclusão escolar. Dissertação. (Mestrado em Educação) – Pós-Graduação em Educação, **Universidade Estadual Paulista Júlio Mesquita Filho**, Rio Claro/SP, 2016. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/items/02ff8a2b-6547-4c36-b1be-c2ae9d342a83>. Acesso em 21 nov. 2023.

ACCARINI, Andre. Racismo estrutural segrega negros no mercado de trabalho. In: CUT. São Paulo, 20 nov. 2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/racismo-estrutural-segrega-negros-no-mercado-de-trabalho-548e#:~:text=De%20acordo%20com%20uma%20pesquisa%20do%20site%20Vagas.com%2C%20somente,da%20pesquisa%20apontam%20outras%20desigualdades>. Acesso em: 17 abr. 2024.

ALEIXO, Ana Carolina Mexia *et al.* O preconceito de classe social no livro didático: um estudo apoiado na Epistemologia Genética. **CIS-Conjecturas Inter Studies**, v. 22, n. 1, p. 778-791, 2022. DOI: <https://doi.org/10.53660/CONJ-542-808>. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/358160814\\_O\\_preconceito\\_de\\_classe\\_social\\_no\\_livro\\_didatico\\_um\\_estudo\\_apoiado\\_na\\_Epistemologia\\_Genetica](https://www.researchgate.net/publication/358160814_O_preconceito_de_classe_social_no_livro_didatico_um_estudo_apoiado_na_Epistemologia_Genetica). Acesso em: 17 maio 2024.

ALLPORT, Gordon. **The Nature Of Prejudice**. Wokingham: Addison-Wesley, 1954.

ALMEIDA, Daniella. Mulheres recebem 19,4% menos que os homens, diz relatório do MTE. In: AGÊNCIA BRASIL. Brasília, 8 mar. 2024. Disponível em: [https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2024-03/mulheres-recebem-194-menos-que-os-homens-diz-relatorio-do-mte#:~:text=ouvir%3A,Trabalho%20e%20Emprego%20\(MTE\)](https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2024-03/mulheres-recebem-194-menos-que-os-homens-diz-relatorio-do-mte#:~:text=ouvir%3A,Trabalho%20e%20Emprego%20(MTE)). Acesso em: 07 maio 2024.

ANDRADE, Luma Nogueira de. Travestis na escola: assujeitamento e resistência à ordem normativa. Tese de Doutorado. **Universidade Federal do Ceará**, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/7600>. Acesso em: 23 nov. 2023.

BARBOSA, Mariana de Oliveira Lopes. LGBTQIA+. In: BRASIL ESCOLA. São Paulo, 26 jun. 2022. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/lgbtqia.htm>. Acesso em: 26 maio 2024.

BARRETO, Kellen. No Brasil, 84,5% das pessoas têm pelo menos um tipo de preconceito contra mulheres, diz pesquisa da ONU. In: G1. Rio de Janeiro, 12 jun. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2023/06/12/no-brasil-845percent-das-pessoas-tem-pelo-menos-um-tipo-de-preconceito-contra-mulheres-diz-pesquisa-da-onu.ghtml>. Acesso em: 13 jun. 2024.

BELO, Raquel Pereira; CAMINO, Leoncio. Trabalho e gênero: elaborações discursivas sobre os papéis profissionais. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 2, p. 271-286, 2012. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/61623>. Acesso em: 19 jun. 2024.

BENNETT Mark. Self-estimates of ability in men and women. **Journal of Social Psychology**, v. 52, n. 1, p. 540-541, 1997. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1997-05468-021>. Acesso em: 19 jun. 2024.

BICALHO, R. A.; CAPRONI NETO. H. L. Análise das violências simbólicas vivenciadas por indivíduos transgêneros. In: Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração, 36, 2012, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: **ANPAD**, 2012. Disponível em: <https://encr.pw/TQRr2>. Acesso em: 10 jun. 2024.

BIVENS, Donna. What Is Internalized Racism? **Racial Equity Tools**, 1995. Disponível em: <https://www.racialequitytools.org/resources/fundamentals/core-concepts/internalized-racism>. Acesso em: 05 maio 2024.

BORILLO, Daniel. **Homofobia – História e Crítica de um Preconceito**. Belo Horizonte: Autêntica, 2010.

BRAGA, Laura. Mais jovens pacientes buscam beleza por meio das cirurgias plásticas. In: METRÓPOLES. Brasília, 13 dez. 2022. Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/mais-jovens-pacientes-buscam-beleza-por-meio-das-cirurgias-plasticas>. Acesso em: 17 abr. 2024.

BULGARELLI, Reinaldo. A diversidade e a empresa moderna. São Paulo, AMCE. **Seção Valorização de Diversidade**, 2002. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/19604631/A-Diversidade-e-a-Empresa-Moderna-Reinaldo-Bulgarelli-2006>. Acesso em: 20 jun. 2024.

BUTLER, Robert N. Age-ism: Another form of bigotry. **The Gerontologist**, v. 9, n. 4\_Part\_1, p. 243-246, 1969. Disponível em: [https://www.romolocapitano.com/wp-content/uploads/2017/03/Butler\\_Age-ism.pdf](https://www.romolocapitano.com/wp-content/uploads/2017/03/Butler_Age-ism.pdf). Acesso em: 17 jun. 2024.

CABRAL, Umberlândia. População cresce, mas número de pessoas com menos de 30 anos cai 5,4% de 2012 a 2021. In: AGÊNCIA IBGE DE NOTÍCIAS. Rio de Janeiro, 22 jul. 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34438-populacao-cresce-mas-numero-de-pessoas-com-menos-de-30-anos-cai-5-4-de-2012-a-2021>. Acesso em: 13 abr. 2024.

CAMARANO, Ana Amélia; KANSO, Solange; FERNANDES, Daniele. Menos jovens e mais idosos no mercado de trabalho. **Camarano AA, organizadora**. Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento, p. 377-406, 2014. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/slideshow/jovens-idosos-e-mercado-de-trabalho/41791664>. Acesso em: 13 abr. 2024.

CAMPBELL, Fiona Kumari. Exploring Internalized Ableism using Critical Race Theory. **Disability & Society** **23:2**, 2008: 151–162. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/29467719\\_Exploring\\_Internalized\\_Ableism\\_Using\\_Critical\\_Race\\_Theory](https://www.researchgate.net/publication/29467719_Exploring_Internalized_Ableism_Using_Critical_Race_Theory). Acesso em: 20 nov. 2023.

CAMPOS, Luiz Augusto. Racismo em três dimensões: uma abordagem realista-crítica. *Revista brasileira de ciências sociais*, v. 32, p. 329507, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/8YsCLH9MsCZ3dPWC47JLmFd>. Acesso em: 20 maio 2023.

CAPEZ, Fernando. Controvérsias jurídicas: leis que proíbem discriminação traduzem avanço civilizatório para a sociedade. In: *CONJUR*. São Paulo, 18 nov. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-nov-18/controversias-juridicas-leis-proibem-discriminacao-traduzem-avanco-civilizatorio-sociedade>. Acesso em: 29 abr. 2024.

CARDOSO, Marcio Sidnei. As faces do preconceito no Brasil. In: *BRASIL ESCOLA*. São Paulo, 10 jul. 2018. Disponível em: <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/sociologia/as-faces-do-preconceito-no-brasil.htm#:~:text=A%20listagem%20aponta%20que%20o,e%20a%20gordofobia%20com%2030%25>. Acesso em: 24 maio 2024.

CARNEIRO, Sueli. Expectativas de ação das empresas para superar a discriminação racial. **Reflexão**, v. 3, n. 8, p. 1–16, 2002. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/reflexao-no8-expectativas-de-acao-das-empresas-para-superar-a-discriminacao-racial/>. Acesso em: 20 jun. 2024.

CHAPMAN, Y. M. “I am Not my Hair! Or am I?": Black Women’s Transformative Experience in their Self Perceptions of Abroad and at Home. 2007. **Georgia State University**, 2007. Disponível em: [http://scholarworks.gsu.edu/anthro\\_theses/23](http://scholarworks.gsu.edu/anthro_theses/23). Acesso em: 20 jun. 2024.

CHAUDHRY, Haroon; WALL, Alison E.; WALL, Jerry L. Exploring the Gender Gap in Tech Companies: Why Aren't There More Women?. In: *Competition Forum*. **American Society for Competitiveness**, 2019. p. 275-280. Disponível em: <https://shre.ink/QRn0>. Acesso em: 27 abr. 2023.

CHUA, Phoebe K.; MAZMANIAN, Melissa. Are you one of us? Current hiring practices suggest the potential for class biases in large tech companies. **Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction**, v. 4, n. CSCW2, p. 1-20, 2020. Disponível em: <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3415214>. Acesso em: 27 abr. 2023.

CIRURGIA de transgenitalização. In: *TUA SAÚDE*. Lisboa, 14 fev. 2023. Disponível em: <https://www.tuasaude.com/cirurgia-de-transgenitalizacao/#:~:text=A%20cirurgia%20de%20redesigna%C3%A7%C3%A3o%20sexual,considera%20correto%20para%20ela%20mesmo>. Acesso em: 13 jun. 2024.

COELHO JUNIOR, P. J.; HEIN, A. S. Gênero, Raça e Diversidade: Trajetórias Profissionais de Executivas Negras. **Organizações & Sociedade**, v. 28, n. 97, p. 252- 281, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/8X5MKK8D4TmgTxbQ4nTgfMn/abstract/>. Acesso em: 15 abr. 2023.

COLLINS, Patricia Hill. Comment on Hekman's "Truth and Method: Feminist Standpoint Theory Revisited": Where's the Power? **Signs**, v. 22, n. 2, p. 375-381, 1997. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/3175279>. Acesso em: 20 jun. 2024.

CORRÊA, Luciana Silva. Envelhecimento feminino e etarismo nas organizações: o desafio da mulher madura no mundo do trabalho. **Organicom**, v. 20, n. 41, p. 120-134, 2023. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/206721>. Acesso em: 17 abr. 2024.

CORSINI, Iuri. Brasil tem quase cinco milhões de mulheres a mais que homens, diz IBGE. CNN, São Paulo, 22 de jul. de 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/brasil-tem-quase-cinco-milhoes-de-mulheres-a-mais-que-homens-diz-ibge/>. Acesso em: 20 maio 2023.

CÔRTE, Beltrina. Artigos refletem sobre seu avanço e as consequências deste tipo de preconceito. IN: SESC São Paulo, 27 out. 2023 Disponível em: <https://www.sescsp.org.br/idadismo-no-brasil-artigos-refletem-sobre-seu-avanco-e-as-consequencias-deste-tipo-de-preconceito/>. Acesso em: 17 abr. 2024.

COSTA, Luisa. 80% dos líderes têm problemas com diversidade geracional. In: Você RH, 1 dez. 2023 Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/lideranca/80-dos-lideres-tem-problemas-com-diversidade-geracional>. Acesso em: 20 maio 2023.

COX, Taylor. **Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practice**. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 1994.

CROCHÍK, José Leon. Preconceito e inclusão. **Webmosaica**, v. 3, n. 1, 2011. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/webmosaica/article/view/22359/13016>. Acesso em: 20 maio 2023.

CUNHA, Kaio. Saiba como definir o porte da empresa e no que isso pode impactar o negócio. In: Conube. 2022. Disponível em: <https://conube.com.br/blog/como-definir-o-porte-da-empresa>. Acesso em: 17 maio 2024.

DA COSTA LAGE, Mariana Luísa; DE SOUZA, Eloisio Moulin. Da cabeça aos pés: racismo e sexismo no ambiente organizacional. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**, 2016. Disponível em: <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/56>. Acesso em: 05 maio 2024.

D'ALMEIDA, Nicole. Homofobia: o que é e é crime. In: UOL. São Paulo, 13 jan. 2022. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/faq/homofobia-o-que-e-e-crime.htm>. Acesso em: 13 jun. 2024.

DE ARRUDA, Eduardo Martins. “Não importa o rótulo e sim o conteúdo”: Reflexões sobre machismo e homofobia na Cervejaria Wollinger. **Cadernos de Gestão e Empreendedorismo**, v. 11, n. 1, p. 43-55, 2023. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/cge/article/view/56900>. Acesso em: 10 jun. 2024.

DE ASSIS, Vanderson Luiz Silva; DE MELO BONINI, Luci Mendes; KUMANAYA, Daniele Regina Garcia. O preconceito e a discriminação como consequência da não permanência da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho formal. **Revista Conecta**, v. 5, n. 2, p. 14-25, 2022. Disponível em: [https://www.oasisbr.ibict.br/vufind/Record/FATECRL-1\\_07328514bef6d28268420fc8ff0ab82f](https://www.oasisbr.ibict.br/vufind/Record/FATECRL-1_07328514bef6d28268420fc8ff0ab82f). Acesso em: 24 nov 2023.

DEMITINDO preconceitos: porque as empresas precisam sair do armário. **Santo Caos**, 2015. Disponível em: <https://estudos.santocaos.com.br/demitindopreconceitos>. Acesso em: 24 nov 2023.

DEVI, Sushma. Role of women in management. Punjab, India: S.S.M. **College Dinanagar, Department of History**, 2020. Acesso em: 19 jun. 2024.

DIAS, Adriana. Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal a narrativa capacitista social. I **SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE ESTUDOS SOBRE A DEFICIÊNCIA**. SEDPcD/Diversitas/USP Legal, São Paulo. SEDPcD/Diversitas/USP. Anais. São Paulo: **Programa Cidade Legal**, 2013. Disponível em: <https://docplayer.com.br/145111795-Por-uma-genealogia-do-capacitismo-da-eugenia-estatal-a-narrativa-capacitista-social.html>. Acesso em: 21 nov. 2023.

DINIZ, Débora. **O que é Deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

DÓREA, Egídio. Etarismo é o mais frequente e universal dos preconceitos. In: RÁDIO USP. São Paulo, 16 mar. 2023. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/etarismo-e-o-mais-frequente-e-universal-dos-preconceitos/>. Acesso em: 13 abr. 2024.

DOS REIS, Aparecido Francisco; DE CARVALHO, Gabriel Zamian. Homofobia e sexualidade: a agressividade do “palavrão” como forma de manifestação do bullying no ambiente escolar. **Interfaces da Educação**, v. 5, n. 13, p. 194-207, 2015. Disponível em: <https://periodicosonline.uems.br/index.php/interfaces/article/view/494>. Acesso em: 13 jun. 2024.

DRUMONT, Mary Pimentel. Elementos para uma análise do machismo. Perspectivas: **Revista de Ciências Sociais**, 1980. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/108171/ISSN1984-0241-1980-3-81-85.pdf?sequence=1>. Acesso em: 21 maio 2023.

EAGLY, Alice; CARLI, Linda. Women and the labyrinth of leadership. **Harvard Business Review**, v. 85, n. 9, p. 62-71, 2007. Disponível em: <https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership>. Acesso em: 19 jun. 2024.

ECONODATA. Lista de Empresas de Grande Porte de Campo Bom, RS. 2024. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/empresas/rs-campo-bom>. Acesso em: 04 abr. 2024.

EMMEL, Maria Luísa Guillaumon; GOMES, Gabriela; BAUAB, Juliana Pedroso. Universidade com Acessibilidade: Eliminando Barreiras e Promovendo a Inclusão em uma Universidade Pública Brasileira. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, João Pessoa, v. 14, n. 1, p. 7-20, 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/rbcs/article/view/3698>. Acesso em: 24 maio 2024.

Estatuto da pessoa com deficiência. **TJDFT – Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios**, 2015. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/estatuto-da-pessoa-com-deficiencia#:~:text=A%20lei%2013.146%2F2015%20instituiu,as%20pessoas%20com%20defici%C3%Aancia>. Acesso em: 21 nov. 2023.

ESTEVES, Gabriel Papa Ribeiro. As relações étnico-raciais no Brasil: cultura e preconceito. **REDD – Revista Espaço de Diálogo e Desconexão**, v. 10, n. 2, p. 111-117, 2018. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/redd/article/view/11898>. Acesso em: 05 maio 2024.

ESTY, Katherine; GRIFFIN, Richard; HIRSCH, Marcie Schorr. **Workplace Diversity: A Manager's Guide to Solving Problems and Turning Diversity into a Competitive Advantage**. Holbrook: Adams Media Corporation, 1995.

ETHOS, Instituto. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. Banco Interamericano de Desenvolvimento; **Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social**. 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.18235/0006530>. Disponível em: <https://publications.iadb.org/pt/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas>. Acesso em: 17 abr. 2024.

EXPECTATIVA de vida era de 75,5 anos em 2022. In: AGÊNCIA IBGE DE NOTÍCIAS. Rio de Janeiro, 1 dez. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/38455-em-2022-expectativa-de-vida-era-de-75-5-anos#:~:text=Para%20os%20homens%2C%20esta%20expectativa,%C3%A0%20pandemia%20de%20COVID%2D19>. Acesso em: 13 abr. 2024.

FEIJÓ, Janaína. Diferenças de gênero no mercado de trabalho. In: FGV. São Paulo, 23 abr. 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>. Acesso em: 24 maio 2024.

FERES, Elisa. Demitidos por serem gays: o nada fácil mercado de trabalho para LGBTs. In: TERRA. São Paulo, 29 jun. 2023. Disponível em: [https://www.terra.com.br/noticias/brasil/demitidos-por-serem-gays-o-nada-facil-mercado-de-trabalho-para-lgbts,220a094b8b5532e5cbd90ac99e8e3877mqbwRCRD.html?utm\\_source=clipboard](https://www.terra.com.br/noticias/brasil/demitidos-por-serem-gays-o-nada-facil-mercado-de-trabalho-para-lgbts,220a094b8b5532e5cbd90ac99e8e3877mqbwRCRD.html?utm_source=clipboard). Acesso em: 08 jun. 2024.

FERREIRA, Maria Cristina. Sexismo hostil e benevolente: inter-relações e diferenças de gênero. **Temas em psicologia**, v. 12, n. 2, p. 119-126, 2004. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-389X2004000200004&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-389X2004000200004&script=sci_arttext). Acesso em: 19 jun. 2024.

FERREIRA, Renata Costa; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. In: **Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração**, 31, 2007, Rio de Janeiro: ENANPAD, 2007. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/jspui/handle/10482/3329>. Acesso em: 08 jun. 2024.

FIARMAN, Sarah E. Unconscious bias: When good intentions aren't enough. **Educational leadership**, v. 74, n. 3, p. 10-15, 2016. Disponível em: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1119211>. Acesso em: 13 jun. 2024.

FILIPPE, Marina. No Brasil, 84% percebe racismo mas apenas 4% se considera preconceituoso. In: EXAME. São Paulo, 28 abr. 2021. Disponível em: <https://exame.com/negocios/no-brasil-84-percebe-racismo-mas-apenas-4-se-considera-preconceituoso/>. Acesso em: 05 maio 2024.

FILUT, Amarette; KAATZ, Anna; CARNES, Molly. The impact of unconscious bias on women's career advancement. **The Sasakawa Peace Foundation**: Tokyo, Japan, 2017. Disponível em: [https://www.spf.org/gff/publication/detail\\_24106.html](https://www.spf.org/gff/publication/detail_24106.html). Acesso em: 27 abr. 2024.

FINEMAN, Stephen. Age matters. **Organization Studies**, v. 35, n. 11, p. 1719-1723, 2014. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0170840614553771?journalCode=oss>. Acesso em: 17 abr. 2024.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, p. 18-25, 2000. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902000000300003>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRcD7FJHnQj/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

FONTANIVE, Stéfani. Número de cirurgias plásticas cresce a cada ano e suscita debates sobre a autoimagem na sociedade de consumo. In: UFRGS JORNAL. Porto Alegre, 9 fev. de 2023. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/jornal/numero-de-cirurgias-plasticas-cresce-a-cada-ano-e-suscita-debates-sobre-a-autoimagem-na-sociedade-de-consumo/>. Acesso em: 29 abr. 2024.

FREYRE, Gilberto. **Casa-Grande e senzala: Formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal**. Rio de Janeiro: Maia & Schmidt, 1933.

GAITHER, Misty. Promover a inclusão e a diversidade dentro das empresas é a chave para o sucesso no futuro do trabalho. In: MEIO E MENSAGEM. São Paulo, 30 mar. 2023. Disponível em: <https://www.meioemensagem.com.br/opiniaopromover-a-inclusao-e-a-diversidade-dentro-das-empresas-e-a-chave-para-o-sucesso-no-futuro-do-trabalho>. Acesso em: 17 abr. 2024.

GIBBS, Graham. **Análise de Dados Qualitativos**. Porto Alegre: Bookman, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GLOBAL Gender Gap 2023. In: MOVIMENTO MULHER 360. São Paulo, 23 mar. 2023. Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/noticias/global-gender-gap-2023/#:~:text=Na%20escala%20de%200%20a,o%20pa%C3%ADs%20tinha%200%2C696%20ponto>. Acesso em: 19 jun. 2024.

GONÇALVES, Rafaela. Etarismo: 86% das pessoas com mais de 60 anos sofrem preconceito no trabalho. In: Correio Braziliense. São Paulo, 01 maio 2024. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2024/05/6848856-etarismo-86-das-pessoas-com-mais-de-60-anos-sofrem-preconceito-no-trabalho.html>. Acesso em: 8 maio 2024.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. Preconceito de cor e racismo no Brasil. **Revista de antropologia**, v. 47, p. 9-43, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ra/a/B8QfF5wgK3gzDNdk55vFbnB/>. Acesso em: 05 maio 2024.

HAMMES, Isabel Cristina; NUERNBERG, Adriano Henrique. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 35, p. 768-780, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-3703000212012>. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/rbcs/article/view/3698>. Acesso em: 24 maio 2024.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; PEREIRA, Marie Françoise Marguerite Winandy Martins. O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. **Revista Gestão Organizacional**, v. 13, n. 2, p. 188-206, 2020. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/5032>. Acesso em: 17 jun. 2023.

HARPUR, Paul David. **Ableism at work: disablement and hierarchies of impairment**. Cambridge University Press, 2019.

HOFSTEDE, Geert. **Os Níveis de Cultura**. In: Culturas e organizações: compreender a nossa programação mental. Lisboa: Edições Sílabo, 1997.

IBGE. Dados sobre Campo Bom, RS. 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/rs/campo-bom.html>. Acesso em: 04 abr. 2024.

INJÚRIA racial e racismo. In: TJDF. Brasília, 16 nov. 2022. Disponível em: [https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/injuria-racial-racismo#:~:text=1%C2%BA%20A%20Lei%20n%C2%BA%207.716,cinco\)%20anos%2C%20e%20multa](https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/injuria-racial-racismo#:~:text=1%C2%BA%20A%20Lei%20n%C2%BA%207.716,cinco)%20anos%2C%20e%20multa). Acesso em: 29 abr. 2024.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Nota técnica 01/2018: Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington [Internet]. Brasília (DF); **IBGE**; 2018.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. Orientação sexual e trabalho. **Fundação Getúlio Vargas**, 2011. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/453444db-8697-47dd-b0e8-9658a0a62c34/content>. Acesso em: 13 jun. 2024.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; FREITAS, Maria Ester de. Sexualidade e organizações: Estudo Sobre Lésbicas no Ambiente de Trabalho. **Fundação Getúlio Vargas**, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302011000400004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/X6yQXM9SQgwCwMyp7xfvWdS/>. Acesso em: 08 jun. 2024.

JONSEN, Karsten; MAZNEVSKI, Martha L.; SCHNEIDER, Susan C. Gender differences in leadership—believing is seeing: implications for managing diversity. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, v. 29, n. 6, p. 549-572, 2010. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02610151011067504/full/html>. Acesso em: 13 jun. 2024.

JUNQUEIRA, Rogério Diniz. Diversidade sexual na educação: problematizações sobre a homofobia nas escolas. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, UNESCO, 2009. Disponível em: <https://healtheducationresources.unesco.org/library/documents/diversidade-sexual-na-educacao-problematizacoes-sobre-homofobia-nas-escolas>. Acesso em: 08 jun. 2024.

KERNER, Ina. Tudo é interseccional?: Sobre a relação entre racismo e sexismo. **Novos estudos CEBRAP**, p. 45-58, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/xpdJwv86XT8KjcpvkQWHKCr/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 05 maio 2024.

KERR, Cristina. O impacto dos estereótipos na carreira das mulheres. **GV-executivo**, v. 22, n. 1, 2023. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/89034>. Acesso em: 13 jun. 2024.

KERR, Cristina. **Viés inconsciente: como identificar nossos vieses inconscientes e abrir caminho para a diversidade e a inclusão nas empresas.** São Paulo: Literare Books International, 2021.

KRELING, Norma Herminia. O envelhecimento do trabalhador impõe novos desafios às políticas públicas. **Apresentado na XVII Encontro Nacional de estudos Populacionais, ABEP.** Caxambu, Brasil, 2010. Disponível em: <https://revistas.planejamento.rs.gov.br/index.php/indicadores/article/view/2414>. Acesso em: 17 abr. 2024.

KRUMM, Diane. **Psicologia do Trabalho.** Rio de Janeiro: LTC, 2005.

LACERDA, Daniel Pacheco. Cultura organizacional: sinergias e alergias entre Hofstede e Trompenaars. **Revista de Administração Pública**, v. 45, p. 1285-1301, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/DNjNWRrNFPDqg7XWKnzZYvf/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 27 abr. 2023.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica.** São Paulo: Atlas, 2017.

LEI do Racismo. In: TJDFT. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/lei-do-racismo#:~:text=A%20Lei%207.716%2F89%2C%20conhecida,%2C%20sexo%2C%20cor%2C%20idade>. Acesso em: 29 abr. 2024.

LELLIS, Lelio Maximino. Por uma atuação eficaz do Estado contra o etarismo laboral. **Revista de Informação Legislativa: RIL**, Brasília, DF, v. 60, n. 239, p. 39-63, jul./set. 2023. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/60/239/ril\\_v60\\_n239\\_p39](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/60/239/ril_v60_n239_p39). Acesso em: 07 maio 2024.

LEVANTAMENTO do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. In: AGÊNCIA GOV. Brasília, 1 mar. 2024. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202403/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil#:~:text=Brasil%20tem%20545%2C9%20mil,mercado%20de%20trabalho%20%E2%80%94%20Ag%C3%Aancia%20Gov>. Acesso em: 24 maio 2024.

LIMA, Márcia; RIOS, Flavia; FRANÇA, Danilo. Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). **Dossiê Mulheres Negras**, p. 53, 2013. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002703802>. Acesso em: 20 jun. 2024.

LIMA, Marcus Eugênio Oliveira; VALA, Jorge. As novas formas de expressão do preconceito e do racismo. *Estudos de psicologia (Natal)*, v. 9, p. 401-411, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/k7hJXVj7sSqf4sPRpPv7QDy/?lang=pt>. Acesso em: 17 abr. 2024.

LIMA, Michelle Pinto De. Online recruitment of people with disabilities: Technology in favor of diversity?. RAM. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 17, p. 42-66, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/7SdgrRQ7dSf7YHNNQYZcFWC/abstract/?lang=en>. Acesso em: 27 abr. 2023.

LORETTO, Wendy; WHITE, Phil. Employers' attitudes, practices and policies toward older workers. **Human Resource Management Journal**, Edinburgh. v. 16, n. 3, p. 313- 330, 2006. Disponível em: <https://www.research.ed.ac.uk/en/publications/employers-attitudes-practices-and-policies-towards-older-workers>. Acesso em: 13 abr. 2024.

LOTH, Guilherme Blauth; SILVEIRA, Nereida. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 39, p. 65-82, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2014v16n39p65>. Acesso em: 17 ago. 2023.

LYONS, Heather Z.; BRENNER, Bradley R.; FASSINGER, Ruth E. A Multicultural Test of the Theory of Work Adjustment: Investigating the Role of Heterosexism and Fit Perceptions in the Job Satisfaction of Lesbian, Gay, and Bisexual Employees. **Journal of Counseling Psychology**, v. 52, n. 4, p. 537, 2005. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2005-13343-012>. Acesso em: 13 jun. 2024

MACHADO, João Abiel do Amaral. Vieses inconscientes no processo seletivo. **Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza**, 2021. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/8643>. Acesso em: 19 jun. 2024.

MACHISMO é o preconceito mais praticado entre os brasileiros, segundo estudo. In: MARIE CLAIRE. São Paulo, 17 out. 2017. Disponível em: <https://revistamarieclaire.globo.com/Comportamento/noticia/2017/10/machismo-e-o-preconceito-mais-praticado-entre-os-brasileiros-segundo-estudo.html>. Acesso em: 19 jun. 2024.

MARCONDES, Mariana Mazzini *et al.* **Dossiê Mulheres Negras: Retrato das Condições de Vida das Mulheres Negras no Brasil**. Brasília: IPEA, 2013.

MARTINS, Gilberto de Andrade; LINTZ, Alexandre. **Guia Para Elaboração de Monografias e Trabalhos de Conclusão de Curso**. São Paulo: Atlas, 2000.

McNAUGHT, Brian. **Gay Issues in the Workplace**. New York: St. Martin's Press, 1993.

MEDEIROS, Márcia. O trabalhador homossexual: o direito a identidade sexual e a não discriminação no trabalho. **RR Rios – Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**, p. 81-90, 2007. Disponível em: <https://t.ly/dVMZr>. Acesso em: 13 jun. 2024.

MELLO, Anahi Guedes de. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, p. 3265-3276, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.07792016>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/J959p5hgv5TYZgWbKvspRtF#>. Acesso em: 24 maio 2024.

MELLO, Letícia Souza; CABISTANI, Luiza Griesang. Capacitismo e lugar de fala: repensando barreiras atitudinais. **Revista da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul**, n. 23, p. 118-139, 2019. Disponível em: <https://revistadpers.emnuvens.com.br/defensoria/article/view/112>. Acesso em: 24 maio 2024.

MENDES, Roberto. Crimes de racismo: conheça os tipos e suas penas. In: PAZ MENDES. São Paulo, 13 ago. 2021. Disponível em: <https://www.pazmendes.com.br/crimes-de-racismo-conheca-os-tipos-e-suas-penas/>. Acesso em: 05 maio 2024.

MENDONÇA, Ana Abadia dos Santos. Escola inclusiva: barreiras e desafios. **Encontro de Pesquisa em Educação**, Uberaba, v. 1, n.1, p. 4-16, 2013. Disponível em: <https://revistas.uniube.br/index.php/anais/article/view/801>. Acesso em: 24 maio 2024.

MENOS de 10% dos profissionais com deficiência ocupam cargos de liderança. In: G1. Rio de Janeiro, 17 set. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/09/17/menos-de-10percent-dos-profissionais-com-deficiencia-ocupam-cargos-de-lideranca.ghtml>. Acesso em: 26 maio 2024.

MIATO, Bruna. Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, cerca de 8,9% da população, segundo IBGE. In: G1. Rio de Janeiro, 7 jul. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2023/07/07/brasil-tem-186-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-cerca-de-89percent-da-populacao-segundo-ibge.ghtml>. Acesso em: 24 maio 2024.

MINISTÉRIO DA SAÚDE (BR), Secretaria de Atenção à Saúde. Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília: **Ministério da Saúde**; 2008. 72p. Disponível em: [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica\\_nacional\\_saude\\_pessoa\\_deficiencia.pdf](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_saude_pessoa_deficiencia.pdf). Acesso em: 21 nov. 2023.

MORTES violentas de pessoas LGBTQIA+ na BA em 2023. In: G1. Salvador, 20 jan. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/ba/bahia/noticia/2024/01/20/mortes-violentas-de-pessoas-lgbtqia-na-ba-2023.ghtml>. Acesso em: 08 jun. 2024.

MOULE, Jean. Understanding unconscious bias and unintentional racism. **Phi Delta Kappan**, v. 90, n. 5, p. 320-326, 2009. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/003172170909000504?journalCode=pdk>. Acesso em: 10 jun. 2024.

NASCIMENTO, Ítalo Carlos Soares do; OLIVEIRA, Marcelle Colares; RODRIGUES JÚNIOR, Manuel Salgueiro. Diversidade nas organizações: contribuições para o alcance dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 13, n. 3, p. 1033- 1058, 2022. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1390>. Acesso em: 15 abr. 2023.

NASCIMENTO, Rafael Baioni; FUKUSHIRO, Luiz Fernando de Prince; NASCIMENTO, Renan de Souza. Educação e preconceito nas licenciaturas: um estudo exploratório a partir da Escala F. **Conhecimento & Diversidade**, v. 12, n. 28, p. 99-113, 2020. DOI: <https://doi.org/10.18316/rcd.v12i28.6960>. Disponível em: [https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/conhecimento\\_diversidade/article/view/6960](https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/conhecimento_diversidade/article/view/6960). Acesso em: 17 maio 2024.

NEGROS não são maioria no Brasil e quem diz é o IBGE. In: CRUSOÉ. 22 dez. 2023. Disponível em: <https://crusoe.com.br/diario/negros-nao-sao-maioria-no-brasil-e-quem-diz-e-o-ibge/>. Acesso em: 05 maio 2024.

NELSON, Todd. Ageism: Prejudice against our feared future self. **Journal of social issues**, v. 61, n. 2, p. 207-221, 2005. Disponível em: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.2005.00402.x>. Acesso em: 17 abr. 2024.

NELSON, Todd. The age of ageism. **Journal of social issues**, v. 72, n. 1, p. 191-198, 2016. Disponível em: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/josi.12162>. Acesso em: 17 abr. 2024.

NETO, Henrique Luiz Caproni; FONSECA, Luciene Aparecida. Discutindo homofobia nas organizações e no trabalho. *Revista Espaço Acadêmico*, v. 14, n. 161, p. 01-10, 2014. Disponível em: <https://l1nq.com/PcBeD>. Acesso em: 20 maio 2023.

NEUMAM, Camila. Capacitismo: entenda o que é e como evitar preconceito disfarçado de brincadeira. CNN, São Paulo, 2 de set. de 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/capacitismo-entenda-o-que-e-e-como-evitar-preconceito-disfarçado-de-brincadeira/>. Acesso em: 20 maio 2023.

NOGUEIRA, Gilmaro; COLLING, Leandro. Homofobia, heterossexismo, heterossexualidade compulsória, heteronormatividade. In A. M. Colling, & L. A. Tedeschi (Orgs.), **Dicionário Crítico de Gênero** (p. 171-184), 2015. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/343386272\\_Relacionados\\_mas\\_diferentes\\_sobre\\_os\\_conceitos\\_de\\_homofobia\\_heterossexualidade\\_compulsoria\\_e\\_heteronormatividade](https://www.researchgate.net/publication/343386272_Relacionados_mas_diferentes_sobre_os_conceitos_de_homofobia_heterossexualidade_compulsoria_e_heteronormatividade). Acesso em: 22 nov. 2023.

NOVO, Benigno Núñez. Preconceito é crime. In: JUSBRASIL. São Paulo, 12 nov. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/preconceito-e-crime/734303735>. Acesso em: 05 maio 2024.

NUERNBERG, Adriano Henrique. Ações para promoção da inclusão das pessoas com deficiência nas organizações de trabalho. **ComCiência-Revista Eletrônica de Jornalismo Científico: Dossiê Emprego e Profissões**, Campinas, n. 203, 2018. Disponível em <https://www.comciencia.br/acoes-para-promocao-da-inclusao-das-pessoas-com-deficiencia-nas-organizacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 26 maio 2024.

NÚMERO de idosos na população do país cresceu 57,4% em 12 anos. In: GOVERNO FEDERAL DO BRASIL. Brasília, 28 set. 2023. Disponível em: [https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2023/10/censo-2022-numero-de-idosos-na-populacao-do-pais-cresceu-57-4-em-12-anos#:~:text=Em%202022%2C%20o%20total%20de,7%2C4%25%20da%20popula%C3%A7%C3%A3o](https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2023/10/censo-2022-numero-de-idosos-na-populacao-do-pais-cresceu-57-4-em-12-anos#:~:text=Em%202022%2C%20o%20total%20de,7%2C4%25%20da%20popula%C3%A7%C3%A3o.). Acesso em: 13 abr. 2024.

O'CONNOR, Emma C.; FORD, Thomas E.; BANOS, Noely C. Restoring Threatened Masculinity: The Appeal of Sexist and Anti-Gay Humor. **Sex Roles: A Journal of Researchs**, v. 77, p. 567-580, 2017. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11199-017-0761-z>. Acesso em: 13 jun. 2024.

OLINTO, Gilda. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. **Inclusão Social**, v. 5, n. 1, 2011. Disponível em: <https://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1667>. Acesso em: 27 abr. 2023.

OLIVEIRA, Aline. Entenda o que é escala Likert. In: MINDMINERS. São Paulo, 28 ago. 2023. Disponível em: <https://mindminers.com/blog/entenda-o-que-e-escala-likert/>. Acesso em: 24 maio 2024.

OLIVEIRA, Izabella Christina Gomes de. Conceito e características de crime de racismo. In: JUSBRASIL. São Paulo, 15 nov. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/conceito-e-caracteristicas-de-crime-de-racismo/1304154051>. Acesso em: 29 abr. 2024.

Organização Mundial da Saúde (OMS). **World report on disability [Internet]**. Genebra: OMS; 2011. 350 p. Disponível em: [www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/en/](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/en/). Acesso em: 21 nov. 2023.

PALEARI, F. Giorgia; BRAMBILLA, Maria; FINCHAM, Frank D. When prejudice against you hurts others and me: The case of ageism at work. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 49, n. 11, p. 704-720, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1111/jasp.12628>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jasp.12628>. Acesso em: 17 maio 2024.

PALMORE, Erdman. **Ageism: Negative And Positive**. New York: Springer Publishing Company, 1999.

PEREIRA, André Marcelo Lima; LIMA, Leonice Domingos dos Santos Cintra. A desvalorização da mulher no mercado de trabalho. **Revista Eletrônica Organizações e Sociedade**, v. 6, n. 5, p. 133-148, 2017. Disponível em: <https://revista.facfama.edu.br/index.php/ROS/article/view/277>. Acesso em: 27 maio 2024.

PEREIRA, Annelyse dos Santos Lira Soares *et al.* As crenças sobre a homossexualidade e o preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho. **Temas em Psicologia**, v. 25, n. 2, p. 563-575, 2017. DOI: <https://doi.org/10.9788/TP2017.2-10>. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2017000200010](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2017000200010). Acesso em: 17 maio 2024.

PEREIRA, Francisco Victor Macêdo; DE ALMEIDA CAVALCANTE, José Henrique. Identidades de gênero, diversidade sexual e enfrentamento à LGBTFOBIA nas aulas de língua inglesa. **Revista Interinstitucional Artes de Educar**, v. 7, n. 1, p. 293-314, 2021. DOI: <https://doi.org/10.12957/riae.2021.54781>. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/riae/article/view/54781>. Acesso em: 17 maio 2024.

PESQUISA da Skol junto ao IBOPE revela que comentários quadrados e preconceituosos. In: ACONTECENDO AQUI. Florianópolis, 15 mar. 2023. Disponível em: <https://acontecendoaqui.com.br/propaganda/pesquisa-da-skol-junto-ao-ibope-revela-que-comentarios-quadrados-e-preconceituosos/>. Acesso em: 24 maio 2024.

PLANALTO. Decreto de 4 de junho de 2010: Institui o Dia Nacional de Combate à Homofobia. **Diário Oficial da União**. 7 de junho de 2010, Seção 1, página 5. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/dnn/dnn12635.htm#:~:text=1o%20Fica%20institu%C3%ADdo%20o,e%20122o%20da%20Rep%C3%ABlica](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/dnn/dnn12635.htm#:~:text=1o%20Fica%20institu%C3%ADdo%20o,e%20122o%20da%20Rep%C3%ABlica). Acesso em: 24 nov. 2023.

POMPEU, Samira Loreto Edilberto; SOUZA, Eloisio Moulin de. A discriminação homofóbica por meio do humor: naturalização e manutenção da heteronormatividade no contexto organizacional. **Organizações & Sociedade**, v. 26, p. 645-664, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1984-9260912>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/pWgZYv9FQT7xprdR7ZXbFsS/>. Acesso em: 13 jun. 2024.

POSTHUMA, Richard A.; WAGSTAFF, Maria Fernanda; CAMPION, Michael A. 16 age stereotypes and workplace age discrimination. **The Oxford Handbook of Work and Aging**, p. 298, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195385052.013.0104>. Acesso em: 17 jun. 2023.

PREFEITURA DE CAMPO BOM. Dados do Município. 2024. Disponível em: <https://www.campobom.rs.gov.br/dados-do-municipio/>. Acesso em: 04 abr. 2024.

QUAIS são os procedimentos estéticos mais buscados no Brasil? Veja. In: FOLHA PE. Recife, 18 jun. 2022. Disponível em: <https://www.folhape.com.br/noticias/quais-sao-os-procedimentos-esteticos-mais-buscados-no-brasil-veja/300599/>. Acesso em: 29 abr. 2024.

RACISMO é crime: veja o que diz a legislação brasileira. In: TERRA. São Paulo, 2 out. 2023. Disponível em: [https://www.terra.com.br/nos/racismo-e-crime-veja-o-que-diz-a-legislacao-brasileira,d4c7367e296c577ab0707f5f1b5c114aq6sftovg.html?utm\\_source=clipboard](https://www.terra.com.br/nos/racismo-e-crime-veja-o-que-diz-a-legislacao-brasileira,d4c7367e296c577ab0707f5f1b5c114aq6sftovg.html?utm_source=clipboard). Acesso em: 05 maio 2024.

RAGINS, Belle Rose; CORNWELL, John M. Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. **Journal of applied psychology**, v. 86, n. 6, p. 1244, 2001. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2001-05650-016>. Acesso em: 10 jun. 2024.

RAMOS, Suellen Barros; DA SILVA FIGUEIREDO, Karen. Uma taxonomia dos tipos de preconceito enfrentados por mulheres na área de tecnologia. **Anais do XII Women in Information Technology**. SBC, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.5753/wit.2018.3390>. Acesso em: 20 maio 2023.

RIBEIRO, Darcy. **O Povo Brasileiro: Formação e Sentido Do Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

ROCHA, Lucas. IBGE divulga estudo inédito sobre deficiência e desigualdades sociais no Brasil. CNN, São Paulo, 21 de set. de 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/ibge-divulga-estudo-inedito-sobre-deficiencia-e-desigualdades-sociais-no-brasil/>. Acesso em: 20 maio 2023.

ROESCH, S. **Projetos de estágio do curso de Administração: guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalho de conclusão de curso**. São Paulo: Atlas, 1999

ROOKS, Noliwe M. **Hair Raising: Beauty, Culture, and African American Women**. New Brunswick: Rutgers University Press, 1996.

SALES, Mara Marçal. À flor da pele: uma análise crítica de discursos empresariais sobre diversidade racial no trabalho. **Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-8SKQYV>. Acesso em: 20 jun. 2024.

SANCIONADA lei que tipifica como crime de racismo a injúria racial. In: SENADO FEDERAL. Brasília, 12 jan. 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/01/12/sancionada-lei-que-tipifica-como-crime-de-racismo-a-injuria-racial>. Acesso em: 05 maio 2024.

SANTOS, Ana Cristina. **Dicionário das Crises e das Alternativas – Homofobia**. Coimbra: Almedina, 2012.

SANTOS, Maiara Scheila Freitas *et al.* O preconceito na educação física escolar: percepção de professores da rede pública de município do sul do Brasil. **Caderno de Educação Física e Esporte**, Marechal Cândido Rondon, v. 19, n. 3, p. 27–33, 2021. DOI: <https://doi.org/10.36453/cefe.2021.n3.27420>. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/cadernoedfisica/article/view/27420>. Acesso em: 17 maio 2024.

SÃO PAULO se destaca na procura de procedimentos estéticos. In: G1. Presidente Prudente, 22 nov. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/presidente-prudente-regiao/cidade/noticia/2023/11/22/sao-paulo-se-destaca-na-procura-de-procedimentos-esteticos.ghtml>. Acesso em: 17 abr. 2024.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, p. 337-348, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/W7hXd4grCxJX8PyTDJkDtWz/>. Acesso em: 20 jun. 2024.

SCHEFFEL, Noah. Não sei dançar, e todo mundo entendeu errado sobre diversidade e inclusão. UOL. Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.uol.com.br/ecoa/colunas/noah-scheffel/2021/03/22/nao-sei-dancar-e-todo-mundo-entendeu-errado-sobre-diversidade-e-inclusao.htm>. Acesso em: 27 abr. 2023.

SILVA, Antônio Sidney da; LUNA, Moisés Saraiva de. Travestis e transexuais e sua inserção no mercado formal de trabalho. **CGT-Cadernos de Gênero e Tecnologia**, v. 12, n. 39, 2019. DOI: <https://doi.org/10.3895/cgt.v12n39.9506>. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt/article/view/9506>. Acesso em: 17 maio 2024.

SILVA, Juliana Tavares *et al.* Pilares da Diversidade e Inclusão em uma Multinacional. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 10, n. 1, p. 43-62, 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/46101>. Acesso em: 15 abr. 2023.

SILVA, Lisiane Vasconcellos da; MACHADO, Lisiane; KLEIN, Amarolinda Zanela. **Metodologia de Pesquisa Em Administração: Uma Abordagem Prática para a Elaboração de Projetos e Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC)**. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2012.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares *et al.* Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. **Organizações & Sociedade**, v. 16, p. 447-461, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/nKZhrspfbWNPHRZRXhZF3D/?lang=pt>. Acesso em: 24 nov. 2023.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; FELLOWS, Amanda Zauli. Diversidade e identidade gay nas organizações. **Gestão. Org**, v. 4, n. 3, p. 69-81, 2006. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7880113>. Acesso em: 10 jun. 2024.

SNOWDEN Jr., Frank M. **Before Color Prejudice: The Ancient View Of Blacks**. Cambridge: Harvard University Press, 1983.

STARIOLO, Malena. Levantamento quantitativo pioneiro na América Latina mapeia comunidade ALGBT no Brasil. In: JORNAL UNESP. São Paulo, 24 out. 2022. Disponível em: <https://jornal.unesp.br/2022/10/24/levantamento-quantitativo-pioneiro-na-america-latina-mapeia-comunidade-algbt-no-brasil/>. Acesso em: 08 jun. 2024.

TORRES, Cláudio Vaz; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. Diversidade cultural no contexto organizacional. *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: **Artmed**, p. 443-463, 2004. Disponível em: <https://acesse.dev/24HJq>. Acesso em: 08 jun. 2024.

TRIGO, Luiz Gonzaga Godoi. As milenares origens do preconceito de gênero. **Revista Turismo & Desenvolvimento**, v. 23, p. 37-47, 2015. Disponível em: <https://proa.ua.pt/index.php/rtd/article/view/10993>. Acesso em: 07 maio 2024.

VICENZO, Giacomo. Preto, pardo, negro: qual o termo correto? Existe diferença? In: UOL. São Paulo, 21 out. 2023. Disponível em: <https://www.uol.com.br/ecoa/ultimas-noticias/2023/10/21/preto-pardo-negro-qual-o-termo-correto-existe-diferenca.htm>. Acesso em: 05 maio 2024.

VIEIRA, Francisco Giovanni David et al. Silêncio e omissão: aspectos da cultura brasileira nas organizações. **RAE eletrônica**, v. 1, p. 1-11, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/LntD4SVX7cHGd7fnpxd4pps/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 27 abr. 2023.

## APÊNDICE A – ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO

O questionário a seguir foi elaborado e aplicado pela autora. A seguir, destacam-se todas as perguntas e suas respectivas opções de resposta (exceto para a sétima pergunta) – o questionário contém dezenove perguntas, sendo uma opcional e dissertativa e dezoito de múltipla escolha e obrigatórias.

### Pergunta 1

Na empresa em que trabalho, tenho muitos colegas não-brancos. Não-branco de acordo com o IBGE: que se identifiquem como preto, pardo, indígena ou amarelo.

Opções de resposta: Concordo totalmente  
Concordo  
Não concordo nem discordo  
Discordo  
Discordo totalmente

### Pergunta 2

Na empresa em que trabalho, tenho muitos colegas identificados com a causa LGBTQIA+.

Opções de resposta: Concordo totalmente  
Concordo  
Não concordo nem discordo  
Discordo  
Discordo totalmente

### Pergunta 3

Na empresa em que trabalho, tenho muitos colegas com mais de 50 anos.

Opções de resposta: Concordo totalmente  
Concordo  
Não concordo nem discordo  
Discordo  
Discordo totalmente

### Pergunta 4

Na empresa em que trabalho, tenho muitos colegas com deficiência física.

Opções de resposta: Concordo totalmente  
Concordo  
Não concordo nem discordo  
Discordo  
Discordo totalmente

**Pergunta 5**

Na empresa em que trabalho, tenho muitos colegas mulheres.

Opções de resposta: Concordo totalmente  
Concordo  
Não concordo nem discordo  
Discordo  
Discordo totalmente

**Pergunta 6**

Na empresa em que trabalho, existem políticas de contratação de públicos minoritários.

Ex.: Não-brancos, deficientes — seja a deficiência física ou uma neurodivergência, entre outros.

Opções de resposta: Concordo totalmente  
Concordo  
Não concordo nem discordo  
Discordo  
Discordo totalmente

**Pergunta 7**

Se existem essas políticas, cite-as:

Ex.: Política para atração e retenção de profissionais pretos, processos seletivos somente para mulheres ou programas para contratação de profissionais autistas.

Pergunta dissertativa e opcional

**Pergunta 8**

As práticas adotadas pela minha organização para promover a diversidade e inclusão são eficazes e bem percebidas pelos colaboradores.

Opções de resposta: Concordo totalmente  
Concordo  
Não concordo nem discordo  
Discordo  
Discordo totalmente

**Pergunta 9**

A cultura brasileira influencia frequentemente minhas decisões e comportamentos no trabalho.

Opções de resposta: Concordo totalmente  
Concordo  
Não concordo nem discordo  
Discordo  
Discordo totalmente

**Pergunta 10**

Estereótipos culturais brasileiros afetam significativamente a inclusão e tratamento de grupos minoritários no ambiente corporativo.

Opções de resposta: Concordo totalmente  
Concordo  
Não concordo nem discordo  
Discordo  
Discordo totalmente

**Pergunta 11**

A liderança da empresa em que trabalho demonstra claramente seu compromisso com a diversidade e inclusão.

Opções de resposta: Concordo totalmente  
Concordo  
Não concordo nem discordo  
Discordo  
Discordo totalmente

**Pergunta 12**

Os grupos minoritários enfrentam desafios significativos no ambiente de trabalho no Brasil devido a questões culturais.

Opções de resposta: Concordo totalmente  
Concordo  
Não concordo nem discordo  
Discordo  
Discordo totalmente

**Pergunta 13**

Os grupos minoritários enfrentam desafios significativos na empresa em que trabalho devido a questões culturais.

Opções de resposta: Concordo totalmente  
Concordo  
Não concordo nem discordo  
Discordo  
Discordo totalmente

**Pergunta 14**

Entendo que é importante para a organização em que trabalho implementar mudanças que busquem melhorar a inclusão de grupos diversificados.

Opções de resposta: Concordo totalmente  
Concordo  
Não concordo nem discordo  
Discordo  
Discordo totalmente

**Pergunta 15**

Eu me considero uma pessoa estruturalmente preconceituosa.  
Caso você não esteja familiarizado(a) com este termo, o preconceito estrutural é um tipo de preconceito que está consolidado de maneira intrínseca na organização da sociedade, privilegiando determinado grupo em detrimento de outro.

Opções de resposta: Concordo totalmente  
Concordo  
Não concordo nem discordo  
Discordo  
Discordo totalmente

**Pergunta 16**

Eu trabalho sob o sistema:

Opções de resposta: Remoto  
Híbrido  
Presencial

**Pergunta 17**

Esta é a minha idade:

Opções de resposta: Entre 15 e 19 anos  
Entre 20 e 29 anos  
Entre 30 e 39 anos  
Entre 40 e 49 anos  
Entre 50 e 59 anos  
Acima de 60 anos

**Pergunta 18**

Esta é a minha posição atual na empresa em que trabalho:

Opções de resposta: Menor aprendiz  
Estagiário(a)  
Assistente  
Analista  
Supervisor(a)  
Gerente  
Diretor(a)  
Executivo(a) (Ex.: CEO, CFO, etc)  
Não quero informar / Outro cargo

**Pergunta 19**

A empresa em que trabalho é parte do setor:

Opções de resposta: Varejo  
Bancário  
Serviços  
Indústrias da transformação  
Não quero informar / Outro setor

## APÊNDICE B – RESPOSTAS DO QUESTIONÁRIO

A seguir, destacam-se todas as 100 respostas do questionário, em ordem cronológica. É importante salientar que a sétima pergunta não era mandatória, de modo que apenas 57 pessoas a responderam.

<b>Respondente 1</b>	
Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/18/2024 9:06:02
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Discordo totalmente
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Discordo totalmente
Pergunta 5	Não concordo nem discordo
Pergunta 6	Discordo totalmente
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Discordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Discordo totalmente
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Não concordo nem discordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Concordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Estagiário(a)
Pergunta 19	Indústrias da transformação

<b>Respondente 2</b>	
Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/18/2024 14:14:25
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Discordo
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Discordo totalmente
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Discordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo totalmente
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo

Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Concordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Supervisor(a)
Pergunta 19	Indústrias da transformação

### Respondente 3

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/18/2024 14:24:50
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Não concordo nem discordo
Pergunta 3	Concordo totalmente
Pergunta 4	Discordo totalmente
Pergunta 5	Não concordo nem discordo
Pergunta 6	Discordo totalmente
Pergunta 7	Não tem, que eu saiba
Pergunta 8	Não concordo nem discordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Concordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Não quero informar / Outro setor

### Respondente 4

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/18/2024 14:27:40
Pergunta 1	Discordo totalmente
Pergunta 2	Discordo
Pergunta 3	Concordo totalmente
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Discordo totalmente
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Discordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo totalmente
Pergunta 11	Discordo
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Concordo totalmente

Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Assistente
Pergunta 19	Indústrias da transformação

### Respondente 5

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/18/2024 15:11:56
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Concordo totalmente
Pergunta 4	Não concordo nem discordo
Pergunta 5	Não concordo nem discordo
Pergunta 6	Discordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Não concordo nem discordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Discordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Indústrias da transformação

### Respondente 6

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/18/2024 20:32:00
Pergunta 1	Concordo totalmente
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	Campanhas de recrutamento direcionadas a jovens negros sem experiência profissional anterior, oferecendo estágios remunerados com alto potencial de efetivação posterior
Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Discordo

Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Não concordo nem discordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Varejo

### Respondente 7

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/18/2024 20:40:56
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Não concordo nem discordo
Pergunta 4	Não concordo nem discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Concordo totalmente
Pergunta 10	Discordo totalmente
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Discordo totalmente
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Executivo(a) (Ex.: CEO, CFO, etc)
Pergunta 19	Serviços

### Respondente 8

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/18/2024 20:47:17
Pergunta 1	Concordo totalmente
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Concordo totalmente
Pergunta 4	Concordo totalmente
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Concordo totalmente
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo totalmente

Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Discordo totalmente
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Executivo(a) (Ex.: CEO, CFO, etc)
Pergunta 19	Serviços

### Respondente 9

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/18/2024 20:47:21
Pergunta 1	Não concordo nem discordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Discordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Não concordo nem discordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Discordo totalmente
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Não concordo nem discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Não quero informar / Outro cargo
Pergunta 19	Serviços

### Respondente 10

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/18/2024 20:47:58
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Não concordo nem discordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Concordo totalmente
Pergunta 10	Concordo totalmente
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Não concordo nem discordo

Pergunta 13	Discordo totalmente
Pergunta 14	Não concordo nem discordo
Pergunta 15	Não concordo nem discordo
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Supervisor(a)
Pergunta 19	Serviços

### Respondente 11

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/18/2024 21:11:02
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Não concordo nem discordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	Processos seletivos somente para PCD
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Concordo totalmente
Pergunta 10	Concordo totalmente
Pergunta 11	Não concordo nem discordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Concordo totalmente
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Concordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Varejo

### Respondente 12

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/18/2024 21:45:03
Pergunta 1	Concordo totalmente
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Não concordo nem discordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Acho que existe sim, mas não me recordo quais
Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Discordo totalmente
Pergunta 10	Discordo totalmente
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo totalmente

Pergunta 13	Discordo totalmente
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Não quero informar / Outro cargo
Pergunta 19	Serviços

### Respondente 13

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/18/2024 21:45:09
Pergunta 1	Concordo totalmente
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Concordo totalmente
Pergunta 4	Concordo totalmente
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	Não sei opinar
Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Concordo totalmente
Pergunta 10	Concordo totalmente
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Gerente
Pergunta 19	Serviços

### Respondente 14

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/18/2024 21:51:29
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Discordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	O programa é de diversidade indiferente da categoria
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Discordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Concordo

Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Gerente
Pergunta 19	Serviços

### Respondente 15

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/18/2024 21:53:04
Pergunta 1	Não concordo nem discordo
Pergunta 2	Discordo totalmente
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Discordo totalmente
Pergunta 7	Somente contratação de pessoas com deficiência, de acordo o o estipulado em legislação
Pergunta 8	Discordo totalmente
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Concordo totalmente
Pergunta 11	Discordo totalmente
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Indústrias da transformação

### Respondente 16

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/18/2024 21:58:45
Pergunta 1	Não concordo nem discordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Discordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Existe programas diversos, uma equipe da diversidade, e vários treinamentos
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Não concordo nem discordo

Pergunta 11	Não concordo nem discordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Não concordo nem discordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Concordo
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Serviços

### Respondente 17

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/19/2024 6:49:43
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Não concordo nem discordo
Pergunta 4	Não concordo nem discordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Não concordo nem discordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Não concordo nem discordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Serviços

### Respondente 18

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/19/2024 15:47:13
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Não concordo nem discordo
Pergunta 3	Discordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	Políticas para inclusão de pretos, pardos e pessoas com deficiência
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo

Pergunta 11	Discordo
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Concordo totalmente
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Concordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 15 e 19 anos
Pergunta 18	Estagiário(a)
Pergunta 19	Serviços

### Respondente 19

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/19/2024 15:55:50
Pergunta 1	Não concordo nem discordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Discordo
Pergunta 4	Discordo totalmente
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Projetos de desenvolvimento para pessoas negras. Vagas PCD, etc
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Discordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Não concordo nem discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Varejo

### Respondente 20

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/19/2024 16:37:42
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Não concordo nem discordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Não concordo nem discordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Não concordo nem discordo

Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Não concordo nem discordo
Pergunta 13	Não concordo nem discordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Assistente
Pergunta 19	Bancário

### Respondente 21

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/19/2024 18:03:06
Pergunta 1	Concordo totalmente
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Não concordo nem discordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Processos específicos para minorias
Pergunta 8	Discordo
Pergunta 9	Discordo
Pergunta 10	Discordo
Pergunta 11	Discordo
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Varejo

### Respondente 22

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/19/2024 18:47:30
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Não concordo nem discordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	Todas citadas acima
Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Discordo

Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Concordo totalmente
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Não concordo nem discordo
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Supervisor(a)
Pergunta 19	Serviços

### Respondente 23

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/19/2024 19:12:38
Pergunta 1	Não concordo nem discordo
Pergunta 2	Não concordo nem discordo
Pergunta 3	Discordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Não concordo nem discordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Não concordo nem discordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Não concordo nem discordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Não concordo nem discordo
Pergunta 13	Não concordo nem discordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 15 e 19 anos
Pergunta 18	Assistente
Pergunta 19	Não quero informar / Outro setor

### Respondente 24

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/19/2024 19:58:46
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Discordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Não concordo nem discordo
Pergunta 11	Concordo

Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Discordo
Pergunta 14	Discordo
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Supervisor(a)
Pergunta 19	Serviços

### Respondente 25

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/19/2024 20:09:11
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Não concordo nem discordo
Pergunta 4	Não concordo nem discordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Não concordo nem discordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Não concordo nem discordo
Pergunta 14	Não concordo nem discordo
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Serviços

### Respondente 26

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/20/2024 0:40:19
Pergunta 1	Discordo totalmente
Pergunta 2	Discordo
Pergunta 3	Discordo
Pergunta 4	Discordo totalmente
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Não concordo nem discordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Discordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Não concordo nem discordo
Pergunta 11	Discordo
Pergunta 12	Concordo totalmente

Pergunta 13	Concordo totalmente
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Concordo
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Supervisor(a)
Pergunta 19	Varejo

### Respondente 27

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 8:15:15
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Discordo
Pergunta 3	Discordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Política para atração de pessoas 50+, pretas e com deficiência
Pergunta 8	Discordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Não concordo nem discordo
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Discordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Serviços

### Respondente 28

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 11:21:51
Pergunta 1	Discordo totalmente
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Discordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Não concordo nem discordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Discordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Concordo

Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Concordo
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 40 e 49 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Serviços

### Respondente 29

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 12:01:34
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Não concordo nem discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Iniciativas de estágio para pessoas negras, programa de liderança para negros e vagas PCD
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Gerente
Pergunta 19	Varejo

### Respondente 30

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 12:04:48
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Discordo totalmente
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Existe a política de contratação de pessoas com deficiências e também a contratação de pessoas negras para vagas afirmativas
Pergunta 8	Não concordo nem discordo
Pergunta 9	Discordo

Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Não concordo nem discordo
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Não concordo nem discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Assistente
Pergunta 19	Varejo

### Respondente 31

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 12:54:46
Pergunta 1	Não concordo nem discordo
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Não concordo nem discordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	Politica para contratação de pretos e PCD
Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Não concordo nem discordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Não concordo nem discordo
Pergunta 13	Discordo totalmente
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Indústrias da transformação

### Respondente 32

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 13:46:20
Pergunta 1	Concordo totalmente
Pergunta 2	Não concordo nem discordo
Pergunta 3	Concordo totalmente
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Não concordo nem discordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Não concordo nem discordo
Pergunta 9	Discordo totalmente
Pergunta 10	Discordo

Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Discordo totalmente
Pergunta 13	Discordo totalmente
Pergunta 14	Não concordo nem discordo
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Serviços

### Respondente 33

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 14:03:50
Pergunta 1	Não concordo nem discordo
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	Processos seletivos de estágio para estudantes pretos e acompanhamento profissional para profissionais pretos
Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Concordo totalmente
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Não concordo nem discordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Não concordo nem discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Assistente
Pergunta 19	Varejo

### Respondente 34

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 16:37:51
Pergunta 1	Não concordo nem discordo
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Discordo
Pergunta 4	Concordo totalmente
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente

Pergunta 7	Política para atração e retenção de profissionais pretos, processos seletivos somente para PCD, processo seletivo somente para menores, processo seletivo apenas para mulheres
Pergunta 8	Não concordo nem discordo
Pergunta 9	Discordo totalmente
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Não concordo nem discordo
Pergunta 14	Discordo
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 15 e 19 anos
Pergunta 18	Menor aprendiz
Pergunta 19	Varejo

#### Respondente 35

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 19:19:35
Pergunta 1	Discordo totalmente
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Discordo totalmente
Pergunta 4	Discordo totalmente
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	Políticas de vagas afirmativas para pessoas negras, mulheres e, mais recentemente, LGBTQIA+
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Discordo totalmente
Pergunta 11	Discordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Concordo totalmente
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Concordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Supervisor(a)
Pergunta 19	Varejo

#### Respondente 36

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 19:35:17
Pergunta 1	Concordo

Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Não concordo nem discordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Concordo totalmente
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Discordo totalmente
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Não concordo nem discordo
Pergunta 16	Remoto
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Assistente
Pergunta 19	Não quero informar / Outro setor

### Respondente 37

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 21:03:07
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	<p>Na empresa em que trabalho existe o programa "Protagoniza", que é um programa de estágio afirmativo para pessoas negras. Além deste programa, também existe o "Horizontes" que é um programa de aceleração de carreira para pessoas negras que já trabalham na empresa. Também existe uma política de Incentivo Educacional para pessoas negras. Para o público de fábricas existe o PSAI, em parceria com o SENAI que é o Programa SENAI de Ações Inclusivas, que é um programa de aprendizagem para pessoas com deficiência intelectual e psicossocial. E mais recentemente, para o público de fábricas, em parceria com o SESI, iniciamos o programa de incentivo educacional para conclusão do ensino regular (majoritariamente para pessoas em vulnerabilidade social)</p>
Pergunta 8	Concordo totalmente

Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo totalmente
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Não concordo nem discordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Concordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Varejo

### Respondente 38

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 21:08:03
Pergunta 1	Discordo totalmente
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Discordo totalmente
Pergunta 4	Não concordo nem discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Programas de entrada afirmativos para pessoas negras, programa de desenvolvimento de líderes negros
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Concordo totalmente
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Varejo

### Respondente 39

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 21:09:37
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Discordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	-

Pergunta 8	Não concordo nem discordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Discordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Supervisor(a)
Pergunta 19	Varejo

#### Respondente 40

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 21:12:01
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Discordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Recrutamento e seleção, programas específicos
Pergunta 8	Não concordo nem discordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Discordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Supervisor(a)
Pergunta 19	Não quero informar / Outro setor

#### Respondente 41

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 21:12:05
Pergunta 1	Concordo totalmente
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo

Pergunta 7	-
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Não concordo nem discordo
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Discordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Não quero informar / Outro setor

### Respondente 42

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 21:12:15
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Não concordo nem discordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	Programa de Estágio Afirmativo, vagas afirmativas
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Concordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Varejo

### Respondente 43

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 21:12:56
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Não concordo nem discordo
Pergunta 3	Discordo totalmente
Pergunta 4	Não concordo nem discordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Concordo

Pergunta 7	-
Pergunta 8	Discordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Concordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Varejo

#### Respondente 44

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 21:14:36
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	Política para atração, retenção e desenvolvimento de carreira de profissionais pretos, processos seletivos somente para mulheres na área de tecnologia (área aonde o % de mulheres é menor em relação às demais)
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Discordo
Pergunta 10	Concordo totalmente
Pergunta 11	Não concordo nem discordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Não concordo nem discordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Concordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Varejo

#### Respondente 45

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 21:17:21
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Concordo

Pergunta 3	Concordo totalmente
Pergunta 4	Concordo totalmente
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	Política de pessoas negras e pessoas com deficiência
Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Concordo totalmente
Pergunta 11	Não concordo nem discordo
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Não concordo nem discordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 15 e 19 anos
Pergunta 18	Assistente
Pergunta 19	Indústrias da transformação

#### Respondente 46

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 21:18:01
Pergunta 1	Concordo totalmente
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Concordo totalmente
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	Programas afirmativos para negros, bem vindo a pessoas com deficiência
Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Não concordo nem discordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Supervisor(a)
Pergunta 19	Varejo

#### Respondente 47

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 21:18:04
Pergunta 1	Discordo

Pergunta 2	Discordo
Pergunta 3	Não concordo nem discordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Atração para profissionais pretos, processos seletivos para pessoas com deficiência e também teve vaga para atração de pessoas trans
Pergunta 8	Não concordo nem discordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Não concordo nem discordo
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Não concordo nem discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Varejo

#### Respondente 48

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 21:18:10
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Não concordo nem discordo
Pergunta 4	Não concordo nem discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Tem programas de contratação, só não sei mais detalhes
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Não concordo nem discordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Discordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Não concordo nem discordo
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Assistente
Pergunta 19	Serviços

#### Respondente 49

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 21:48:30
Pergunta 1	Não concordo nem discordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Concordo totalmente
Pergunta 4	Não concordo nem discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	Política para atração e retenção de pessoas pretas, programas realmente inclusivos para pessoas com deficiência intelectual
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Concordo totalmente
Pergunta 10	Concordo totalmente
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Concordo totalmente
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Varejo

### Respondente 50

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/22/2024 22:08:24
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Não concordo nem discordo
Pergunta 3	Discordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Retenção de profissionais pretos
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Discordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Supervisor(a)
Pergunta 19	Varejo

**Respondente 51**

Data e hora da resposta  
(Dado salvo automaticamente pelo  
Google Forms)

4/22/2024 22:17:31

Pergunta 1

Discordo

Pergunta 2

Concordo

Pergunta 3

Não concordo nem discordo

Pergunta 4

Discordo

Pergunta 5

Concordo totalmente

Pergunta 6

Concordo

Pergunta 7

-

Pergunta 8

Não concordo nem discordo

Pergunta 9

Não concordo nem discordo

Pergunta 10

Não concordo nem discordo

Pergunta 11

Não concordo nem discordo

Pergunta 12

Concordo

Pergunta 13

Não concordo nem discordo

Pergunta 14

Concordo

Pergunta 15

Discordo

Pergunta 16

Presencial

Pergunta 17

Entre 20 e 29 anos

Pergunta 18

Estagiário(a)

Pergunta 19

Não quero informar / Outro setor

**Respondente 52**

Data e hora da resposta  
(Dado salvo automaticamente pelo  
Google Forms)

4/22/2024 22:31:15

Pergunta 1

Discordo totalmente

Pergunta 2

Concordo totalmente

Pergunta 3

Discordo totalmente

Pergunta 4

Discordo

Pergunta 5

Concordo totalmente

Pergunta 6

Concordo

Pergunta 7

Vagas exclusiva para pessoas com  
deficiência e para negros

Pergunta 8

Concordo

Pergunta 9

Não concordo nem discordo

Pergunta 10

Concordo

Pergunta 11

Discordo

Pergunta 12

Concordo totalmente

Pergunta 13

Concordo

Pergunta 14

Concordo totalmente

Pergunta 15

Discordo

Pergunta 16

Presencial

Pergunta 17

Entre 20 e 29 anos

Pergunta 18

Analista

Pergunta 19

Varejo

**Respondente 53**

Data e hora da resposta  
(Dado salvo automaticamente pelo  
Google Forms)

4/22/2024 23:33:51

Pergunta 1

Discordo

Pergunta 2

Concordo

Pergunta 3

Não concordo nem discordo

Pergunta 4

Discordo

Pergunta 5

Concordo

Pergunta 6

Concordo

Pergunta 7

Programas de estágio para pretos,  
programas de ascensão de carreira para  
pretos, programas de aprendizagem para  
pessoas com deficiência

Pergunta 8

Discordo

Pergunta 9

Concordo

Pergunta 10

Concordo

Pergunta 11

Não concordo nem discordo

Pergunta 12

Concordo

Pergunta 13

Concordo

Pergunta 14

Concordo totalmente

Pergunta 15

Discordo

Pergunta 16

Presencial

Pergunta 17

Entre 30 e 39 anos

Pergunta 18

Supervisor(a)

Pergunta 19

Indústrias da transformação

**Respondente 54**

Data e hora da resposta  
(Dado salvo automaticamente pelo  
Google Forms)

4/23/2024 5:30:47

Pergunta 1

Concordo

Pergunta 2

Não concordo nem discordo

Pergunta 3

Concordo

Pergunta 4

Não concordo nem discordo

Pergunta 5

Concordo

Pergunta 6

Concordo totalmente

Pergunta 7

Tem programas de inclusão e diversidade

Pergunta 8

Concordo

Pergunta 9

Concordo

Pergunta 10

Concordo totalmente

Pergunta 11

Concordo

Pergunta 12

Concordo totalmente

Pergunta 13

Concordo

Pergunta 14

Concordo totalmente

Pergunta 15

Não concordo nem discordo

Pergunta 16

Presencial

Pergunta 17

Entre 30 e 39 anos

Pergunta 18

Não quero informar / Outro cargo

Pergunta 19	Varejo
<b>Respondente 55</b>	
Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/23/2024 6:22:32
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Programa de equidade
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Não concordo nem discordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Não concordo nem discordo
Pergunta 13	Discordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 40 e 49 anos
Pergunta 18	Não quero informar / Outro cargo
Pergunta 19	Não quero informar / Outro setor
<b>Respondente 56</b>	
Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/23/2024 7:17:38
Pergunta 1	Concordo totalmente
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Concordo totalmente
Pergunta 4	Concordo totalmente
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Não concordo nem discordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Assistente
Pergunta 19	Serviços

**Respondente 57**

Data e hora da resposta  
(Dado salvo automaticamente pelo  
Google Forms)

4/23/2024 8:05:20

Pergunta 1

Discordo

Pergunta 2

Concordo

Pergunta 3

Discordo

Pergunta 4

Concordo

Pergunta 5

Concordo totalmente

Pergunta 6

Concordo

Pergunta 7

Políticas afirmativas para inclusão de  
pessoas negras e pessoas com deficiência

Pergunta 8

Concordo

Pergunta 9

Concordo

Pergunta 10

Concordo

Pergunta 11

Discordo

Pergunta 12

Concordo

Pergunta 13

Concordo

Pergunta 14

Concordo totalmente

Pergunta 15

Concordo

Pergunta 16

Presencial

Pergunta 17

Entre 30 e 39 anos

Pergunta 18

Gerente

Pergunta 19

Varejo

**Respondente 58**

Data e hora da resposta  
(Dado salvo automaticamente pelo  
Google Forms)

4/23/2024 8:24:32

Pergunta 1

Não concordo nem discordo

Pergunta 2

Concordo totalmente

Pergunta 3

Discordo totalmente

Pergunta 4

Não concordo nem discordo

Pergunta 5

Concordo totalmente

Pergunta 6

Concordo

Pergunta 7

-

Pergunta 8

Concordo totalmente

Pergunta 9

Concordo

Pergunta 10

Concordo

Pergunta 11

Não concordo nem discordo

Pergunta 12

Concordo

Pergunta 13

Concordo

Pergunta 14

Concordo totalmente

Pergunta 15

Discordo

Pergunta 16

Presencial

Pergunta 17

Entre 20 e 29 anos

Pergunta 18

Analista

Pergunta 19

Varejo

**Respondente 59**

Data e hora da resposta  
(Dado salvo automaticamente pelo  
Google Forms)

4/23/2024 8:31:46

Pergunta 1

Concordo

Pergunta 2

Concordo totalmente

Pergunta 3

Concordo

Pergunta 4

Concordo

Pergunta 5

Concordo totalmente

Pergunta 6

Concordo totalmente

Pergunta 7

Nós temos programa de estágio para negros, tanto no Sul quanto SP, temos programa de aceleração de carreira para pessoas negras. Por último, temos as vagas dedicadas a PCD

Pergunta 8

Concordo

Pergunta 9

Não concordo nem discordo

Pergunta 10

Não concordo nem discordo

Pergunta 11

Concordo totalmente

Pergunta 12

Não concordo nem discordo

Pergunta 13

Concordo

Pergunta 14

Concordo totalmente

Pergunta 15

Não concordo nem discordo

Pergunta 16

Presencial

Pergunta 17

Entre 20 e 29 anos

Pergunta 18

Analista

Pergunta 19

Varejo

**Respondente 60**

Data e hora da resposta  
(Dado salvo automaticamente pelo  
Google Forms)

4/23/2024 8:47:41

Pergunta 1

Não concordo nem discordo

Pergunta 2

Concordo

Pergunta 3

Não concordo nem discordo

Pergunta 4

Não concordo nem discordo

Pergunta 5

Concordo totalmente

Pergunta 6

Concordo totalmente

Pergunta 7

Processos seletivos específicos para pessoas pretas/PCD's, indicador de % de liderança negra, entre outros

Pergunta 8

Concordo totalmente

Pergunta 9

Não concordo nem discordo

Pergunta 10

Não concordo nem discordo

Pergunta 11

Concordo

Pergunta 12

Concordo

Pergunta 13

Discordo

Pergunta 14

Não concordo nem discordo

Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Varejo

### Respondente 61

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/23/2024 10:03:13
Pergunta 1	Discordo totalmente
Pergunta 2	Discordo totalmente
Pergunta 3	Discordo totalmente
Pergunta 4	Discordo totalmente
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Vagas destinadas para PCD e pretos
Pergunta 8	Discordo totalmente
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Concordo totalmente
Pergunta 11	Não concordo nem discordo
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Concordo totalmente
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Bancário

### Respondente 62

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/23/2024 12:08:24
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Discordo
Pergunta 3	Discordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Não concordo nem discordo
Pergunta 6	Não concordo nem discordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Não concordo nem discordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Discordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo

Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Indústrias da transformação

### Respondente 63

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/23/2024 12:34:48
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Discordo
Pergunta 3	Não concordo nem discordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Não concordo nem discordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Discordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Não concordo nem discordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Não concordo nem discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Não quero informar / Outro setor

### Respondente 64

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/23/2024 13:42:35
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	Tem política para contratação de PCD e programas para contratação de pessoas negras como o programa "Protagoniza"
Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Discordo

Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Não quero informar / Outro cargo
Pergunta 19	Varejo

### Respondente 65

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/23/2024 15:04:09
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Não concordo nem discordo
Pergunta 3	Concordo totalmente
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Programa de contratação das cotas PCD, programa de estágio para jovens e pessoas com mais de 50 anos de idade, programa de trainee e menor aprendiz para jovens (com cotas de 60% para mulheres)
Pergunta 8	Não concordo nem discordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Discordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Gerente
Pergunta 19	Indústrias da transformação

### Respondente 66

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/23/2024 15:33:38
Pergunta 1	Discordo totalmente
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Discordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Temos programas voltado ao desenvolvimento e vagas exclusivas
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Concordo

Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Concordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Varejo

### Respondente 67

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/23/2024 16:59:17
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Discordo totalmente
Pergunta 3	Concordo totalmente
Pergunta 4	Discordo totalmente
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Processo seletivo com prioridade para mulheres no programa de jovem aprendiz
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Discordo
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Não concordo nem discordo
Pergunta 13	Discordo totalmente
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Não quero informar / Outro cargo
Pergunta 19	Indústrias da transformação

### Respondente 68

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/23/2024 16:59:23
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Não concordo nem discordo
Pergunta 3	Não concordo nem discordo
Pergunta 4	Discordo totalmente
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Discordo totalmente
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Discordo
Pergunta 9	Concordo

Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Discordo
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Concordo totalmente
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Concordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Supervisor(a)
Pergunta 19	Não quero informar / Outro setor

### Respondente 69

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/23/2024 17:27:46
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Discordo
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Percentual de funcionários com alguma necessidade especial
Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Discordo
Pergunta 10	Não concordo nem discordo
Pergunta 11	Discordo
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Concordo totalmente
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Indústrias da transformação

### Respondente 70

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/23/2024 17:47:37
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Não concordo nem discordo
Pergunta 3	Discordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Processos seletivos para mulheres
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Discordo

Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Não concordo nem discordo
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Indústrias da transformação

### Respondente 71

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/23/2024 17:57:59
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Discordo totalmente
Pergunta 3	Concordo totalmente
Pergunta 4	Não concordo nem discordo
Pergunta 5	Discordo
Pergunta 6	Discordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 50 e 59 anos
Pergunta 18	Supervisor(a)
Pergunta 19	Indústrias da transformação

### Respondente 72

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/23/2024 18:39:26
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Sim, na empresa em que atuo temos políticas internas e temos colegas cegos e surdos
Pergunta 8	Concordo totalmente

Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Discordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 40 e 49 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Bancário

### Respondente 73

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/23/2024 18:40:51
Pergunta 1	Não concordo nem discordo
Pergunta 2	Não concordo nem discordo
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Discordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Não concordo nem discordo
Pergunta 9	Discordo totalmente
Pergunta 10	Discordo
Pergunta 11	Não concordo nem discordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Discordo
Pergunta 15	Não concordo nem discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Não quero informar / Outro cargo
Pergunta 19	Não quero informar / Outro setor

### Respondente 74

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/23/2024 20:42:44
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Discordo
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Sim, existe essa política, especialmente para mulheres e PCDs
Pergunta 8	Concordo

Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Discordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Concordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Não quero informar / Outro setor

### Respondente 75

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/23/2024 21:07:51
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Discordo totalmente
Pergunta 3	Concordo totalmente
Pergunta 4	Discordo totalmente
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Chegar a pelo menos 50% mulheres
Pergunta 8	Discordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Não concordo nem discordo
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Concordo totalmente
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Concordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 40 e 49 anos
Pergunta 18	Supervisor(a)
Pergunta 19	Indústrias da transformação

### Respondente 76

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/23/2024 21:22:33
Pergunta 1	Concordo totalmente
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Concordo totalmente
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	Vagas exclusivas para pessoa com deficiência, vagas afirmativas e as oportunidades são abertas para todos

Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Concordo totalmente
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Não concordo nem discordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Serviços

### Respondente 77

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/23/2024 21:32:38
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Discordo
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Discordo
Pergunta 6	Discordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Não concordo nem discordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Não concordo nem discordo
Pergunta 11	Não concordo nem discordo
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Indústrias da transformação

### Respondente 78

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/23/2024 21:43:55
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Discordo
Pergunta 3	Discordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Não concordo nem discordo

Pergunta 7	Vaga afirmativa e novo processo produtivo possibilitando a inclusão de mais grupos de pessoas no cargo (não há mais a necessidade de carregar peso)
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Não concordo nem discordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Não concordo nem discordo
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Indústrias da transformação

#### Respondente 79

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/24/2024 7:57:08
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Não concordo nem discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Programa de contratação para pessoas com deficiência física
Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Discordo totalmente
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Supervisor(a)
Pergunta 19	Indústrias da transformação

#### Respondente 80

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/24/2024 7:57:11
Pergunta 1	Discordo totalmente
Pergunta 2	Discordo totalmente
Pergunta 3	Não concordo nem discordo

Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Não concordo nem discordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Não concordo nem discordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Discordo totalmente
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Não concordo nem discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Assistente
Pergunta 19	Indústrias da transformação

#### Respondente 81

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/24/2024 10:09:18
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	Temos vagas de liderança onde o requisito é ser do sexo feminino. E temos vagas abertas exclusivas para PCD's
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Não concordo nem discordo
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Não concordo nem discordo
Pergunta 13	Discordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 40 e 49 anos
Pergunta 18	Supervisor(a)
Pergunta 19	Indústrias da transformação

#### Respondente 82

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/24/2024 10:22:51
Pergunta 1	Concordo

Pergunta 2	Discordo
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Não concordo nem discordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Não concordo nem discordo
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 40 e 49 anos
Pergunta 18	Não quero informar / Outro cargo
Pergunta 19	Indústrias da transformação

#### Respondente 83

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/24/2024 10:23:54
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Não concordo nem discordo
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Não concordo nem discordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Não concordo nem discordo
Pergunta 9	Discordo
Pergunta 10	Discordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Discordo
Pergunta 13	Discordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Supervisor(a)
Pergunta 19	Varejo

#### Respondente 84

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/24/2024 10:24:04
Pergunta 1	Discordo
Pergunta 2	Não concordo nem discordo

Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Discordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Discordo
Pergunta 9	Discordo
Pergunta 10	Discordo
Pergunta 11	Discordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Discordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Indústrias da transformação

#### Respondente 85

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/24/2024 10:44:01
Pergunta 1	Concordo totalmente
Pergunta 2	Discordo
Pergunta 3	Discordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo
Pergunta 6	Não concordo nem discordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Não concordo nem discordo
Pergunta 9	Discordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Não concordo nem discordo
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Não quero informar / Outro cargo
Pergunta 19	Não quero informar / Outro setor

#### Respondente 86

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/24/2024 12:02:30
Pergunta 1	Concordo totalmente
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Concordo totalmente

Pergunta 4	Concordo totalmente
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	Temos diversas políticas de RH e inclusive um comitê de diversidade atuando
Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Discordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Acima de 60 anos
Pergunta 18	Executivo(a) (Ex.: CEO, CFO, etc)
Pergunta 19	Indústrias da transformação

#### Respondente 87

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/24/2024 12:26:43
Pergunta 1	Concordo totalmente
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Concordo totalmente
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Discordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Assistente
Pergunta 19	Varejo

#### Respondente 88

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/24/2024 13:05:47
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Discordo totalmente
Pergunta 3	Discordo

Pergunta 4	Discordo totalmente
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Não concordo nem discordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Concordo totalmente
Pergunta 11	Não concordo nem discordo
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Não concordo nem discordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Assistente
Pergunta 19	Indústrias da transformação

#### Respondente 89

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/24/2024 13:20:33
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Não concordo nem discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Vejo hoje nos portais apenas para cotas de PCD
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Concordo totalmente
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Concordo totalmente
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Concordo
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Serviços

#### Respondente 90

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/24/2024 14:18:43
Pergunta 1	Não concordo nem discordo
Pergunta 2	Não concordo nem discordo
Pergunta 3	Não concordo nem discordo

Pergunta 4	Não concordo nem discordo
Pergunta 5	Não concordo nem discordo
Pergunta 6	Não concordo nem discordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Não concordo nem discordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Não concordo nem discordo
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Não concordo nem discordo
Pergunta 13	Não concordo nem discordo
Pergunta 14	Não concordo nem discordo
Pergunta 15	Não concordo nem discordo
Pergunta 16	Remoto
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Não quero informar / Outro cargo
Pergunta 19	Serviços

#### Respondente 91

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/24/2024 14:22:16
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Não concordo nem discordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Não concordo nem discordo
Pergunta 6	Não concordo nem discordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Não concordo nem discordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Discordo
Pergunta 13	Discordo
Pergunta 14	Não concordo nem discordo
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Não quero informar / Outro cargo
Pergunta 19	Não quero informar / Outro setor

#### Respondente 92

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/24/2024 15:32:06
Pergunta 1	Concordo totalmente
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Concordo totalmente
Pergunta 4	Concordo totalmente

Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Concordo totalmente
Pergunta 10	Concordo totalmente
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Discordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Não concordo nem discordo
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 40 e 49 anos
Pergunta 18	Assistente
Pergunta 19	Serviços

### Respondente 93

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/24/2024 17:04:50
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Não concordo nem discordo
Pergunta 4	Não concordo nem discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Não concordo nem discordo
Pergunta 12	Não concordo nem discordo
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Varejo

### Respondente 94

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/24/2024 17:40:35
Pergunta 1	Discordo totalmente
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Discordo totalmente
Pergunta 4	Discordo totalmente
Pergunta 5	Não concordo nem discordo

Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Programas para contratação de profissionais pretos
Pergunta 8	Discordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Discordo
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Varejo

### Respondente 95

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/24/2024 18:32:20
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Temos campanhas para contratação de 50 mais, deficientes, a contratação de LGBTQIA+, mulheres e negros já é algo natural na empresa que eu trabalho
Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Discordo
Pergunta 11	Concordo totalmente
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Assistente
Pergunta 19	Varejo

### Respondente 96

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/24/2024 21:09:35
Pergunta 1	Não concordo nem discordo
Pergunta 2	Concordo

Pergunta 3	Não concordo nem discordo
Pergunta 4	Discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo totalmente
Pergunta 7	Política para atração e contratação de profissionais pretos
Pergunta 8	Concordo totalmente
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Não concordo nem discordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Não concordo nem discordo
Pergunta 13	Não concordo nem discordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Assistente
Pergunta 19	Varejo

#### Respondente 97

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/24/2024 22:09:54
Pergunta 1	Concordo
Pergunta 2	Concordo totalmente
Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Não concordo nem discordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	Política de empreendedorismo para mulheres, contratações de pessoas 50+
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Concordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Não concordo nem discordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Não concordo nem discordo
Pergunta 14	Concordo
Pergunta 15	Concordo
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 20 e 29 anos
Pergunta 18	Gerente
Pergunta 19	Bancário

#### Respondente 98

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/24/2024 22:44:23
Pergunta 1	Não concordo nem discordo

Pergunta 2	Concordo
Pergunta 3	Não concordo nem discordo
Pergunta 4	Concordo
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Concordo
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Concordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Não concordo nem discordo
Pergunta 11	Concordo
Pergunta 12	Concordo
Pergunta 13	Discordo
Pergunta 14	Discordo
Pergunta 15	Discordo totalmente
Pergunta 16	Híbrido
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Analista
Pergunta 19	Serviços

#### Respondente 99

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/25/2024 10:12:09
Pergunta 1	Discordo totalmente
Pergunta 2	Discordo totalmente
Pergunta 3	Concordo totalmente
Pergunta 4	Discordo totalmente
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Discordo totalmente
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Discordo totalmente
Pergunta 9	Concordo totalmente
Pergunta 10	Concordo totalmente
Pergunta 11	Discordo totalmente
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Concordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Concordo totalmente
Pergunta 16	Presencial
Pergunta 17	Entre 40 e 49 anos
Pergunta 18	Gerente
Pergunta 19	Bancário

#### Respondente 100

Data e hora da resposta (Dado salvo automaticamente pelo Google Forms)	4/25/2024 10:15:00
Pergunta 1	Discordo totalmente
Pergunta 2	Discordo

Pergunta 3	Concordo
Pergunta 4	Discordo totalmente
Pergunta 5	Concordo totalmente
Pergunta 6	Discordo totalmente
Pergunta 7	-
Pergunta 8	Discordo
Pergunta 9	Não concordo nem discordo
Pergunta 10	Concordo
Pergunta 11	Discordo totalmente
Pergunta 12	Concordo totalmente
Pergunta 13	Não concordo nem discordo
Pergunta 14	Concordo totalmente
Pergunta 15	Concordo
Pergunta 16	Remoto
Pergunta 17	Entre 30 e 39 anos
Pergunta 18	Gerente
Pergunta 19	Bancário