



Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS)  
Curso de Administração

**EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DE UMA MEDIDA DE PERCEPÇÃO DE  
PRÁTICAS DE GESTÃO DA DIVERSIDADE**

**VALIDATION EVIDENCES OF A MEASURE OF PERCEPTION ABOUT  
PRACTICES IN DIVERSITY MANAGEMENT**

Beatriz Carolina Maistrovicz Fernandes<sup>1</sup>

Prof. Dr. Igor Guevara Loyola De Souza<sup>2</sup>

**RESUMO**

A gestão da diversidade é responsável por tornar o ambiente corporativo aberto à pluralidade humana, instaurando equidade e respeito neste meio, alicerçado em programas e práticas aplicados pela organização. O presente trabalho teve como objetivo validar uma escala de percepção de práticas de gestão da diversidade em organizações de médio e grande porte. A pesquisa contou com 95 respondentes, de 14 unidades federativas, a maioria sendo do Distrito Federal e São Paulo. Os instrumentos utilizados na pesquisa foram: Percepção de Práticas de Gestão da Diversidade, elaborada neste estudo, Comprometimento Organizacional e Racismo Revitimizador. Para averiguação dos dados, utilizou-se análise fatorial exploratória e regressão linear. Os resultados obtidos foram a identificação de quatro fatores na escala de gestão da diversidade: Assédio e Racismo ( $\alpha = 0,913$ ), Acessibilidade ( $\alpha = 0,905$ ), Campanhas de Conscientização ( $\alpha = 0,912$ ) e Programas para Entrada, Permanência e Ascensão ( $\alpha = 0,886$ ). Foram confirmadas as hipóteses de que práticas de gestão da diversidade tem relação positiva com comprometimento do funcionário e negativa com a negação do preconceito racial. Propõe-se para estudos futuros a aplicação da medida de percepção de práticas para uma amostra maior, para grupos específicos e para respondentes de minorias sociais, além de relacionar a medida com diversidade religiosa, cultural e com outros grupos étnicos.

**Palavras-chave:** gestão da diversidade; comprometimento organizacional; racismo revitimizador.

**ABSTRACT**

Diversity management is responsible for making the corporate atmosphere open to human differences, establishing equity and respect on that sphere, based on programs and practices implemented by the organization. This study had the purpose of validating a measure of

---

<sup>1</sup>Aluna do curso de Administração. Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso. E-mail: beatriz.maistrovicz@sempreceub.com.

<sup>2</sup>Professor orientador do curso de Administração. Doutor em Administração. Centro Universitário de Brasília. E-mail: igor.souza@ceub.edu.br.

perception of diversity management practices in medium and big organizations. The research received 95 answers, from 14 federal units, most of them being from the Federal District and São Paulo. The instruments used on this research were: Perceptions of Practices from Management Diversity, elaborated on this study, Organization Commitment, and Revictimizer Racism. Exploratory factor analysis and linear regression were utilized to ascertain the data. The obtained results were the identification of four factors on the diversity management scale: Harassment and Racism ( $\alpha = 0,913$ ), Accessibility ( $\alpha = 0,905$ ), Awareness Campaigns ( $\alpha = 0,912$ ), and Programs destined to Entrance, Permanency, and Ascension ( $\alpha = 0,886$ ). The hypotheses that management diversity practices have positive correlation with organizational commitment and negative correlation with revictimizer racism were corroborated. It is propound that future studies apply the measurement of perception of management diversity practices in a bigger scale, to specified groups, and to individuals that belong to social minorities, and also to make a relation between the measurement with religious diversity, cultural, and other ethnics groups.

**Key words:** diversity management; organizational commitment; revictimizer racism.

## 1 INTRODUÇÃO

Mulheres, negros, indivíduos LGBTQs e deficientes compõem minorias nas relações de trabalho do Brasil, estruturalmente formadas e estatisticamente justificadas. De acordo com a pesquisa “Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil”, mulheres ocupavam 37,4% dos cargos gerenciais em 2019 e recebiam o equivalente a 77,7% do que homens de mesmo cargo recebiam, elas ainda possuem média de carga total de trabalho de 54,3 horas, taxa de participação na força de trabalho a partir dos 15 anos de 54,5 enquanto a de homens é de 73,7, e proporção de ocupação como empregadoras de 3,2% enquanto a proporção masculina é de 5,7%. Quando se separa esse aspecto levando em conta ainda o fator raça, mulheres brancas possuem 4,6%, enquanto homens brancos 8,2%, já homens pretos e pardos 3,6%, e mulheres pretas e pardas 1,9% (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021).

Em estudo feito com 486 organizações, observou-se que 19% destas corporações possuem mulheres em função de gerência, 16% em cargos de diretoria e 3,5% possuem diretoras executivas (CEOs) mulheres (MEIRELLES, 2021). Em outro estudo com 532 empresas, afirma-se que, em média, 19% dos cargos de liderança no Brasil são ocupados por mulheres, sendo 13% das mulheres na presidência das empresas, 16% nos conselhos, 23% em vice-presidência, e 26% em diretoria (DE NUCCIO; DANA; RIBEIRO, 2021).

Dentro do aspecto de mulheres-mães, entre as que têm entre 25 e 49 anos e possuem crianças de até 3 anos em casa, o nível de ocupação é de 54,6%, e quando se realiza o recorte de cor, mulheres negras desse grupo possuem ocupação de menos de 50%, enquanto mulheres brancas 62,6%; já entre as mulheres sem crianças a taxa de ocupação é de 67,2% (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021). Existe aumento de desemprego de mulheres-mães após o término do período de licença garantido pela Lei 10.421/02, e o número cresce em decorrência do tempo, onde quase metade das mulheres que tiraram a licença-maternidade estão desempregadas após 24 meses e isso se estende até 47 meses após o período da licença. Contudo, o nível de escolaridade da mulher apresenta grande impacto nessa situação, uma vez que mulheres-mães com alta escolaridade tem queda de 35% no emprego nos 12 meses seguintes, já a queda é de 51% para as que possuem escolaridade mais baixa (MACHADO; PINHO NETO, 2016).

A respeito da população negra no trabalho, o resultado de comparações entre pesquisas do Instituto Ethos identificou que a igualdade racial em ambientes empresariais só conseguiria

ser alcançada em 150 anos, caso os avanços sejam feitos no ritmo atual. O relatório “Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira 2021” aponta que profissões de menor rendimento (em comparação com a média histórica que) possuíam alta presença de pessoas pretas e pardas. Já profissões com remuneração acima da média possuem maior atuação de pessoas brancas. O resultado desta desigualdade é uma remuneração 73,3% maior para brancos (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021). Confirma-se estas informações pelo relatório do *site VAGAS.com* (GIMENES, 2020) que, a partir de sua base de dados, constataram que negros são maioria de empregados em funções técnicas e operacionais, enquanto ocupam apenas 9% de cargos nível pleno e 0,7% de cargos de direção. Sobre o racismo no trabalho, de 200 entrevistados, 60% dos negros relataram ter sido alvo de preconceito dentro do trabalho e 92% entendem que ocorre racismo na contratação. 53% realizou mudança estética ao ter uma entrevista de emprego ou para ter aprovação no ambiente corporativo, e foram citadas como as maiores dificuldades enfrentadas o racismo, 34%, e o ser negro, 31% (MELO, 2017).

Além disso, pretos e pardos foram a maioria entre os trabalhadores informais em quase todos os estados brasileiros e a taxa de desocupação desse grupo é maior do que a de brancos. A proporção de população com menor renda *per capita* conforme o relatório, quando se leva em conta sexo, cor e raça, também é entre pessoas pretas e pardas, em especial entre as mulheres deste grupo, tendo 7,5% com paridade do poder de compra (PPC) menor que US\$ 1,90 e 31,9% com PPC menor que US\$ 5,50 (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021).

Quanto aos indivíduos LGBTs, são diversos os desafios em seus empregos. Segundo o estudo “Getting to Equal 2020: Pride”, realizado em 26 países, apenas 31% dos funcionários LGBTs são abertos sobre sua orientação sexual ou identidade de gênero dentro das organizações. O número cai para 21% entre os que estão em cargos de liderança. Também foi identificado que apenas 14% dos colaboradores LGBTs se sentem respaldados por seus empregadores sobre receber LGBTs e melhorar a diversidade nas empresas e, mesmo dentre os respondentes que estão em cargos de liderança, apenas 57% concordam que as organizações em que trabalham são bem receptivas a trabalhadores do grupo (ACCENTURE, 2020). Benevides e Nogueira (2021) relataram que por volta de 90% das travestis e mulheres transexuais no Brasil são profissionais do sexo. Além deste quadro, relatam que as empresas veem como adversidade a contratação delas apenas por serem mulheres transexuais.

O assédio também é um problema encontrado no ambiente organizacional. Em pesquisa realizada pelo *site VAGAS.COM* (VALENTE, 2015), 52% dos profissionais entrevistados relataram já ter sofrido algum tipo de assédio, sendo 47,3% assédio moral e 9,7% assédio sexual, e 87,5% não denunciaram, entre os motivos relatados para a falta de denúncia, 39,4% tiveram medo de serem demitidos, 31,6% por temer retaliação, 11% por constrangimento, 8,2% por receio de serem culpados pelo que aconteceu, e 3,9% por se sentirem culpados. Entre os que reportaram os casos, 74,6% declararam que o agressor continuou na instituição. Mulheres foram as que mais sofreram ambos os tipos de assédio de acordo com o estudo, onde são 51,9% dos casos de assédio moral e 79,9% de assédio sexual. Por fim, há as desigualdades relativas às pessoas com deficiências.

Apesar de existirem legislações específicas para a inclusão de pessoas com deficiência (PCDs), como a Lei 13.146/15 e a Lei 8.213/91, a realidade ainda se apresenta diferente do ideal para esse grupo. De um total de 701.424 vagas de emprego reservadas para PCDs (entre organizações de administração pública, empresas públicas e sociedades de economia mista, e empresas privadas) apenas 371.913 estavam ocupadas, o que significa um déficit de 46,98% entre vagas disponíveis e as ocupadas (PORTAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO, 2019). Pessoas com deficiência também não assumem cargos de gestão. Estima-se que 57% estão em

cargos de assistente, enquanto 1% atuam como diretores ou presidentes (CARMO, 2019). Sobre aspectos sociais e de inclusão, 44% das pessoas com deficiência afirmam ter desistido de ir a alguma entrevista de emprego devido a algum empecilho no trajeto até o local e 34% se sentem excluídos nos ambientes de trabalho (CARMO, 2019).

Devido ao cenário apresentado, a formulação e adesão de práticas que propiciem a captação, retenção e inclusão destes grupos em empresas se tornam necessárias para que o cenário retratado pelas pesquisas seja transformado. As práticas voltadas às minorias influenciam a atratividade das empresas? Os colaboradores percebem ações (internas e externas) voltadas às minorias? Essas práticas são avaliadas e mensuradas? Há ganhos para as organizações que possuem práticas de gestão da diversidade? Se há, por que estas diferenças sociais permanecem nas instituições?

Desta forma, este estudo possui como objetivo geral validar uma escala de percepção de práticas de gestão da diversidade em organizações de médio e grande porte. Como objetivos específicos concebe-se: a) reunir indícios de validade de constructo uma medida de práticas de gestão da diversidade; b) reunir indícios de validade empírica da medida de práticas de gestão da diversidade.

Sob uma perspectiva acadêmica, materiais que tratam da diversidade abrem espaço para discussão a respeito de melhorias de oportunidade e de condições trabalhistas para indivíduos que fazem parte de grupos desacreditados pelo ambiente empresarial (NEVES, 2020). Do ponto de vista social, viabiliza os funcionários se sentirem mais livres sobre ser quem são, sem ficarem temerosos sobre retaliações no ambiente corporativo (PINHEIRO; GOIS, 2013). No aspecto gerencial, a gestão da diversidade proporciona e exalta a satisfação dos colaboradores, assim mantendo esses dentro do quadro de funcionários e aumentando o nível de comprometimento, possibilita ambientes internos com melhorias e incentivos, e propicia o êxito da empresa e de seus resultados (GONÇALVES *et al.*, 2016; PINHEIRO; GOIS, 2013; CHANLAT *et al.*, 2013).

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Gestão da Diversidade**

A diversidade e sua valorização começaram a ser discutidas durante a década de 1960 nos Estados Unidos, onde estava ocorrendo a ascensão de diversos movimentos civis e campanhas, como para o fim da discriminação de minorias, contra guerras, entre outras, que resultaram em leis a favor dos direitos civis de minorias. A partir disso, no final daquela década, houve a proclamação do *Affirmative Action* com o objetivo de solucionar os problemas com a discriminação racial em ambientes de trabalho e acadêmicos. Organizações que possuíam relações com o Estado ou utilizavam de recursos governamentais deveriam, mediante lei federal, aferir quanto de seu quadro de funcionários era diverso, ou seja, composto por mulheres, negros, indígenas, hispânicos, e asiáticos, e equilibrar o quadro a partir da pluralidade presente na sociedade trabalhista (MENDES, 2004; SILVA, 2021; AGÓCS; BURR, 1996).

Foi na década de 1980 que sucedeu-se um maior volume de produções acadêmicas a respeito da diversidade dentro das empresas e da gestão da diversidade, que é uma maneira utilizada por organizações de transformar os interesses sociais em resultados (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

Para Thomas Jr. (1991):

O conceito de diversidade inclui todos, não é algo que seja definido apenas por raça ou gênero. É um conceito que engloba a idade, história pessoal e corporativa, formação educacional, função e personalidade. Inclui, também, estilo de vida,

preferência sexual, origem geográfica, tempo de serviço na organização, status de privilégio ou de não-privilégio e administração e não-administração.

A gestão da diversidade pode ser conceituada como o “processo e os programas por meio dos quais os gestores tornam todos mais sensíveis às necessidades e diferenças dos outros” (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, P. 53). Sobre sua aplicação e função, se usa do método, estudo e conceito da ciência comportamental executada para administrar processos de transformação e constância institucional, que dão suporte a diversidade em empresas e acabam com discriminações por diferenças humanas, para que o ambiente empresarial estabeleça como valores o respeito pelo diverso, equidade, entre outros, propiciando e alcançando maior bem estar e eficácia (BRAZZEL, 2003).

Essa gestão pode ser analisada como um plano organizacional que dá atenção à importância de identificar as heterogeneidades de gênero, raça, culturais, etc., entre as equipes de trabalho e consumidores e introduzir recursos funcionais voltados para estes nas políticas institucionais. O ‘ponto principal’ na conduta é que as empresas precisam enxergar a pluralidade humana como algo positivo ao invés de um obstáculo (WRENCH, 2014).

Em seu estudo, Reith e Rachid (2021) obtiveram respostas relatando ações realizadas pelas empresas e percebidas pelos respondentes a respeito da diversidade de mulheres e negros. A Tabela 1 apresenta as ações mencionadas.

**Tabela 1** - Ações de diversidade mencionadas pelos respondentes

<b>Ações</b>	<b>Gênero</b>	<b>Raça</b>
Estímulo a denúncias	6	6
Controle salarial	6	5
Palestras e eventos para todos os funcionários	5	4
Programa educacional	5	
Palestras e eventos para líderes	4	3
Auxílio creche	4	
Kit maternidade	2	
Extensão da licença maternidade	2	
Desenvolvimento de líderes mulheres	2	
Guia de diversidade	1	1
Tema na prova de contratação	1	1
Estímulo à contratação de estagiários	1	1
Estímulo à contratação de aprendizes	1	2
Adaptação espacial e de materiais de trabalho	1	
Meio período em casa após a licença maternidade	1	
Participação de mulheres na comissão de recrutamento e seleção	1	
Orientação de orçamento familiar	1	
Auxílio para filhos excepcionais	1	
Lactário	1	
Busca por fornecedores que estimulam a diversidade		1
Parceria com universidades para a contratação de negros(as)		1

Fonte: REITH, RACHID (2021).

Implementar a gestão da diversidade não implica em controlar ou restringir a diversidade, mas sim em permitir que seus colaboradores consigam desempenhar em seu pleno potencial. Consiste em primeiro conseguir o que se tem direito de esperar de seus funcionários, e, após isso, receber tudo que eles têm a oferecer (THOMAS JR., 1990).

Uma vez que a diversidade é algo existente em todas as áreas, tanto empresariais quanto em outros âmbitos, condutas que visam a gestão da diversidade devem identificar e aceitar que cada indivíduo tem suas particularidades e individualidades, assim este sendo

necessário para a organização, e ela deve reconhecer seus recursos humanos como seus elementos de maior importância, mesmo que sua finalidade seja o lucro (SANTOS; SANTANA; ARRUDA, 2017).

Oliveira e Rodriguez (2004) expressam que a valorização da diversidade engloba PCDs, diversas crenças, orientações sexuais, faixas etárias, e gêneros, além de grupos étnicos, a fim de se dedicar às diferenças entre indivíduos para que ninguém fique à margem da sociedade. A gestão da diversidade é dimensionada e aplicada a partir de diversas políticas e práticas organizacionais (SILVA, 2020).

## **2.2 Práticas de Recursos Humanos**

A área de recursos humanos teve início junto ao surgimento da escola clássica, proposta por Taylor e Fayol. Nesta escola, originou-se a função de chefe de pessoal, que tinha como responsabilidade contabilizar faltas, horários, realizar pagamentos, entre outros. Na década de 1920, a teoria das relações humanas ganha força e muda o modelo seguido, visando alcançar maior produtividade pela diminuição de conflitos e custos e dando foco ao trabalhador. Em 1945, estudos desenvolvidos a partir do Behaviorismo, movimento que criticava a teoria das relações humanas, abordam motivação, liderança, democracia no trabalho, e autocratismo. Com base nas novas ideias apresentadas, o cargo de gerência é formado e a administração do quadro de funcionários passa a ser de responsabilidade do gerente de pessoal, que também cuida das questões sindicais e legais, e, na década de 1950, que a função passa a ser denominada como “gerente de recursos humanos” (MARRAS, 2016).

Armstrong e Taylor (2014) conceituam a gestão de recursos humanos como o conjunto de políticas e práticas que permitem e são essenciais para realizar atividades de recursos humanos dentro de empresas, como estímulo aos colaboradores a participarem do processo de tomada de decisão, recrutamento e seleção, treinamentos, entre outros.

Ter de conviver com aquilo que é diferente tem efeito nos indivíduos e no ambiente em que estão inseridos, e uma organização necessita que ocorram ajustes entre seus funcionários e ela própria a fim de que ocorra a inclusão da diversidade. Para tal fim, concebe-se práticas a respeito das políticas institucionais e valores da organização, que possibilitam que os relacionamentos sejam mais ricos e vantajosos (MARTINEZ, 2008).

Práticas em gestão de recursos humanos devem ser consideradas parte fundamental da estratégia da instituição, uma vez que colaboradores são seu recurso mais importante, pois são o que possibilitam que se chegue a um desempenho organizacional sustentável e bons resultados, então, se políticas e processos de recursos humanos, congruentes entre si, com as práticas do setor, e com o planejamento da empresa, forem elaborados e implementados de forma efetiva, o setor trará efeitos na performance da organização (BARNEY, 1991; LACOMBE, 2021; ARMSTRONG, 2006).

Ressalta-se que as práticas, por si só, não configuram mudanças organizacionais. Estas precisam ser percebidas pelos colaboradores. Esta percepção influencia o comportamento dentro das organizações (DEMO, 2010).

## **2.3 Comprometimento Organizacional**

Comprometimento é algo que advém do indivíduo e que traz inferências para a sociedade de que ele faz parte e para ele mesmo, sendo relacionado ao seu almejo por independência, felicidade com sua função e atribuições, e maturidade (KLEIN; BECKER; MEYER, 2009; ZANELLI; SILVA, 2008). Se torna imperativo para as organizações, dentro de um panorama de competitividade em ascensão, contratar e reter funcionários habilitados e

produtivos, ofertando a eles um local com clima motivador e que propicie a satisfação do que cada pessoa considera imprescindível, a fim de prosperar e alcançar os resultados almejados (HARMAN; HORMAN, 1992; HERSEY; BLANCHARD, 1986).

Comprometimento organizacional é um tema de alta relevância atualmente e um dos principais dentro das pesquisas sobre comportamento organizacional. Os estudos na área tiveram início internacionalmente na década de 1970 e derivam da busca para se definir a ligação entre o comprometimento organizacional e os resultados da empresa, a fim de se estabelecer um ambiente institucional motivado e envolvido com a organização, promovendo o engajamento com a instituição, mas o tópico também tem sido relacionado, por exemplo, à margem de lucro e satisfação de clientes (BORGES-ANDRADE, 1994; GHOSH, 2014; KLEIN, 2016).

Alcançar esse envolvimento dentro de seu ambiente é tido como uma demanda não apenas para empresas, mas também para alguns colaboradores, que almejam se empenhar a algo. Contudo, as mudanças nas tarefas de trabalho, nas relações entre colaboradores e na instituição, resultam em que o empenho a objetivos, carreira, equipe, entre outros, sejam vistos como prioridade, tanto para a empresa quanto para o empregado, ao invés do compromisso para com a organização (KLEIN, 2016). Posto isto, Dessler (1996, p. 16) afirma que:

Poucos argumentariam com o fato de que a forma mais poderosa de garantir a execução correta do trabalho da empresa é sincronizar as suas metas com as de seus funcionários - garantir, em outras palavras, que os dois conjuntos de metas sejam essencialmente os mesmos, de modo que, ao procurar realizar suas próprias metas, o funcionário procure realizar também as metas da empresa. Criar comprometimento significa forjar tal síntese.

Existem três dimensões em que o vínculo de comprometimento entre colaborador e empresa podem ocorrer: a) comprometimento afetivo; b) comprometimento de continuidade; e c) comprometimento normativo. O comprometimento afetivo se trata da afeição, identificação e ligação que os funcionários possuem referente a empresa em que trabalham, sendo assim, eles permanecem porque querem estar ali. O comprometimento de continuidade relaciona-se aos custos percebidos pelo colaborador no caso de este deixar a empresa, ou seja, eles ficam, pois, precisam. O comprometimento normativo diz respeito ao senso de dever e responsabilidade do indivíduo para com a instituição, isto é, eles continuam em razão de ser o que devem fazer. Apesar dos componentes de comprometimento organizacional terem conceitos distintos, estes possuem relação direta com a permanência ou saída do colaborador (ALLEN; MEYER, 1996) e podem ocorrer em uma mesma pessoa em níveis distintos, portanto, cada dimensão não sendo uma exclusividade, assim demonstrando que os componentes devem ser estudados em conjunto para conseguir melhor assimilação do relacionamento entre empregado e empresa (MEYER; ALLEN, 1991). Considerando o aspecto afetivo, observa-se que o colaborador passa a ter maior comprometimento, vontade de se estabelecer, e desempenha suas funções com maior afinco quando concorda e se reconhece com os valores da organização (OLIVEIRA E SILVA; CABRAL; FERRAZ, 2009).

Destarte, sugere-se que

**H1:** quanto maior a percepção de práticas de gestão da diversidade, maior o comprometimento organizacional.

Apesar do modelo proposto Allen e Meyer (1996), chamado de tridimensional, ser o mais propagado, este sofreu críticas devido a impasses teóricos e práticos, e os estudos seguintes perpetuaram somente com o comprometimento afetivo, que é a dimensão mais

duradoura no âmbito academicista (CARVALHO; ALMEIDA, 2018; FERNANDES; SIQUEIRA; VIEIRA, 2014; CARVALHO *et al.*, 2011). Ainda assim, a validação foi realizada e os três componentes alcançados no Brasil por Medeiros e Enders (1996, apud MEDEIROS, 2003) e por Bandeira, Marques e Veiga (1999, apud MEDEIROS, 2003).

Acerca do comprometimento organizacional de algumas das minorias, observou-se que PCDs apresentam comprometimento semelhante ao de não-PCDs quando estão satisfeitos sobre os fatores no trabalho (CARVALHO-FREITAS *et al.*, 2013), que mulheres são mais comprometidas com as instituições que trabalham do que homens (MESSNER, 2017), e que LGBTs, quando não se sentem alvo de preconceito, apresentam alto comprometimento (DINIS, 2015). Rocha *et al.* (2019) exprimiram em seu estudo que participantes que se declararam de cor “preta” apresentaram maior média em Comprometimento Normativo e em Perdas Profissionais indica que estes possuem maior apreensão a respeito das perdas que podem vir a acontecer se ficarem desempregados.

Morin (2008) afirma que quando o indivíduo possui uma percepção positiva sobre seu trabalho, este tende a ser pontual, trabalha melhor em equipe, executa suas funções com dedicação, para atingir os objetivos da empresa. Todavia, se a visão sobre o trabalho é negativa, pode gerar desgaste e sofrimento psicológico, o que pode acarretar no adoecimento do funcionário e refletir na performance organizacional deste.

Houve a elaboração de conceitos e teorias na sociedade brasileira a fim de negar a existência do racismo estrutural, baseando esta negação em uma homogeneidade e esquecimento das diferenças, criando uma falsa ideia de igualdade (GOMES, 2017; LESSA, 2020).

A partir do exposto junto a afirmação de Demo (2010), propõe-se:

H2: quanto maior a percepção de práticas de gestão da diversidade, menor o racismo revitimizador.

### 3 METODOLOGIA

A pesquisa feita possui caráter descritivo, com abordagem quantitativa e apresenta como objetivo validar uma escala de percepção de práticas de gestão da diversidade em organizações de médio e grande porte. No Quadro 1 estão presentes os procedimentos metodológicos empregados no estudo.

**Quadro 1** - Procedimentos Metodológicos

Objetivo da Pesquisa	Abordagem	Instrumentos	Amostragem	Amostra	Análise
Validar uma escala de percepção de práticas de gestão da diversidade em organizações de médio e grande porte.	Quantitativa.	- Questionário a respeito de percepções de práticas para minorias e gestão da diversidade contendo itens associados à escala do tipo likert; - Comprometimento Organizacional	Não probabilística por acessibilidade.	Colaboradores de médias e grandes empresas.	- Análise Fatorial Exploratória; - Regressão linear.

		(BASTOS; AGUIAR, 2015). - Escala de Racismo Revitimizador (LIMA <i>et al.</i> , 2020).			
--	--	--	--	--	--

Fonte: Elaborado pela autora

Para a formulação da escala, foram elaborados itens observando os quatro grupos de minorias que este estudo visa e quais as desigualdades que enfrentam, a partir dos dados apresentados anteriormente e da tabela de ações presente na pesquisa de Reith e Rachid (2021), dentro do mercado de trabalho e ambiente organizacional. O material é composto por 40 itens, visando oito facetas, as quais são: acessibilidade, assédio, cargos de liderança, LGBTfobia, maternidade, remuneração, racismo, e seleção de pessoal.

A validação do instrumento foi realizada por três juízes, conforme recomendação de Pasquali *et al.* (2010), os três sendo especialistas (mestres ou doutores) na área de administração. O trabalho incumbido a eles foi de realizar uma análise relativa ao conteúdo dos itens, indicando a qual faceta correspondia, e uma análise semântica, verificando a compressibilidade e clareza da afirmativa. Foi solicitado aos juízes que sugerissem melhorias dos tópicos que achassem necessários haver aperfeiçoamento, para que estes possuíssem coesão e clareza ao serem introduzidos no questionário.

Os documentos de validação do instrumento (Apêndice A) e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice B) foram encaminhados aos juízes via e-mail. Todos realizaram ambas as análises necessárias, ou seja, a análise de conteúdo e análise semântica, recebendo os documentos em sua integralidade.

Em seguida a avaliação do instrumento, foi realizado o cálculo dos índices KAPPA e do coeficiente de validade de conteúdo (CVC). O índice KAPPA avalia a consonância entre a análise dos juízes, auxiliando no entendimento dos elementos analisados (BORSA; SEIZE, 2017; CASSEPP-BORGES; BALBINOTTI; TEODORO, 2010). O item é válido quando apresenta o valor do KAPPA acima de 0,60, pois seu nível de concordância é classificado como “substancial” (CASSEPP-BORGES; BALBINOTTI; TEODORO, 2010). O índice CVC calcula a concordância entre a classificação dos juízes, complementando o índice KAPPA, e a correspondência de conteúdo. Para a validação do item, o CVC deve ser superior a 0,80 (CASSEPP-BORGES; BALBINOTTI; TEODORO, 2010). Apesar de apresentarem CVC inferior a 0,8, os itens LGBT04, SALA01, SALA03 e SALA05 foram adaptados conforme sugestões dos juízes e acrescentados ao questionário.

Dessa maneira, em seguida a análise e sugestões apresentadas pelos juízes, índices KAPPA e CVC, e adaptações elaboradas, o questionário (Apêndice C) foi elaborado. Foram utilizados ainda uma escala de comprometimento organizacional (BASTOS; AGUIAR, 2015) e uma de racismo revitimizador (LIMA *et al.*, 2020), além da medida de percepção, a fim de sustentar as evidências de validade em consonância e discordância da escala de percepções em relação às práticas de gestão da diversidade, e na comprovação das hipóteses elaboradas.

As três medidas foram avaliadas em escala de concordância do tipo likert de 5 (cinco) pontos, na qual o respondente expressa seu grau de concordância com a afirmação, selecionando a opção disponível que mais indica sua opinião. A escala contou com avaliação baseada em suas extremidades, variando de discordo totalmente a concordo totalmente (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013).

A aplicação do questionário se deu por meio da plataforma Google Forms, entre 19/04/2022 e 04/05/2022. Sua divulgação foi feita por intermédio de redes sociais (Whatsapp, Twitter, Facebook, Instagram e LinkedIn).

Houveram 106 respostas coletadas, em que 95 concordaram em participar do estudo e 11 discordaram. Dentro dos que concordaram, 72,6% eram do gênero feminino, 26,3% do gênero masculino e 1,1% não-binários, em que 98,9% são cisgênero, ou seja, pessoas que se identificam com o sexobiológico que nasceu (WOOD, 2021), e 1,1% não-binários. A média de idade da amostra foi de 28,95 anos, as unidades da federação de maior quantidade de respondentes foram Distrito Federal, com 42,1%, São Paulo, com 27,4%, e Paraná, com 7,4%, além de mais 11 estados. A maioria dos participantes se declararam brancos (60%), seguido de pardos (24,2%), pretos (14,7%), e amarelos (1,1%). Sobre orientação sexual, 62,1% afirmaram ser heterossexuais, 25,3% bissexuais, 10,5% homossexuais, e 2,1% pansexuais; 69,5% falaram estar solteiros, 18,9% casados, 7,4% em união estável e 4,2% divorciados. 3,2% declararam possuir deficiência do tipo física, 1,1% deficiência intelectual, 1,1% cegueira e 95,8% expressaram não possuir deficiência. A escolaridade dos respondentes teve maioria de ensino médio completo (34,7%), seguido de ensino superior completo (28,4%), especialização (25,3%), mestrado (6,3%), doutorado (3,2%) e ensino fundamental completo (2,1%).

A maioria das pessoas que responderam trabalhavam na iniciativa privada (65,3%), depois em órgão público (25,3%) e empresa pública (9,5%), e ocupavam cargos de servidores (78,9%), mas houveram também indivíduos com cargos gerenciais (18,9%) e de alta gestão (2,1%), e a média de salário bruto foi de R\$5.400,20. O tempo médio de trabalho na empresa foi de 4,24 anos, os setores com maior quantidade de respondentes foram Saúde (16,8%), Comércio e Varejo (13,68%) e Educação (11,58%), tendo também respostas de funcionários de organizações de Serviços, Bancos e Financeiras, Tecnologia, Governo, Indústria, Jurídico, Turismo, Engenharia e Construtoras, e Consultoria, sendo 65,2% organizações de grande porte e 34,7% de médio porte. A maior parte dos respondentes relatou relação trabalhista de C.L.T. (54,74%), estágio profissional (23,16%), servidor público (11,58%), além de pessoas jurídicas, autônomo, aprendiz, sem vínculo, e bolsista na instituição, e o tamanho médio das equipes de trabalho foi de 19,41 pessoas.

Após a realização da correlação, foi efetuada a análise fatorial exploratória (AFE), que demonstra o grupo de fatores que representam os dados examinados. A determinação da quantidade de fatores a serem mantidos foi tomada a partir da comparação de três métodos: Análise Paralela, diagrama de declividade (scree plot) e critério de Kaiser (com base nos autovalores) (FIELD, 2020). A adequação do modelo foi ponderada por meio dos índices de ajuste *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), e Tucker-Lewis Index (TLI). Para a análise, os valores de RMSEA devem ser menores que 0,08 e TLI devem ser acima de 0,90 (BROWN, 2015).

A AFE foi implementada com a utilização do método de extração do tipo oblíqua oblín, por considerar a correlação entre os dados, e rotação dos eixos principais (principal axis factoring) (FIELD, 2020). Para os testes de hipótese, foi utilizada a técnica de regressão linear.

## **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

### **4.1 Validação semântica**

Esta pesquisa teve como objetivo validar uma escala de percepção de práticas de gestão da diversidade em organizações de médio e grande porte, para isso, foram designados fatores relacionados a isto, sendo estes: acessibilidade, assédio, cargos de liderança, LGBTfobia, maternidade, remuneração, racismo, e seleção de pessoal. Os itens submetidos para avaliação dos juízes e os índices KAPPA e CVC de cada um estão expressos na Tabela 2.

**Tabela 2 - Itens para o questionário**

<b>Código</b>	<b>Itens</b>	<b>KAPPA</b>	<b>CVC</b>	<b>Status do Item</b>
ACE01	A organização em que trabalho pergunta aos seus colaboradores PCDs como podem melhorar a acessibilidade no ambiente de trabalho.	1,00	0,896	Mantido.
ACE02	A organização em que trabalho possui uma estrutura com acessibilidade para os colaboradores PCDs.	1,00	0,963	Mantido.
	A organização em que trabalho dá suporte para a locomoção de seus funcionários PCDs, tanto na ida quanto na volta do trabalho.	1,00	0,696	Excluído por CVC menor que 0,8.
ACE03	A organização que trabalho possui funcionários PCDs na maioria das suas equipes.	1,00	0,896	Mantido.
ACE04	Foram realizadas adaptações no ambiente físico da organização em que trabalho para receber colaboradores PCDs.	1,00	0,83	Mantido.
ACE05	A organização que trabalho oferece ou subsidia cursos de libras.	1,00	0,963	Mantido.
ACE06	A organização em que trabalho atua para que a função desempenhada pelo colaborador PCD seja compatível com sua deficiência.	0,67	0,823	Mantido.
	A organização que trabalho promove a integração da equipe sem deficiência com os colaboradores PCDs.	1,00	0,763	Excluído por CVC menor que 0,8.
	A organização que trabalho realiza campanhas de conscientização a respeito de deficiências.	1,00	0,63	Excluído por CVC menor que 0,8.
ACE07	A organização que trabalho combate a discriminação contra PCDs em seu ambiente interno.	1,00	0,83	Mantido.
ASSE01	A organização em que trabalho possui uma ouvidoria para casos de assédio sofridos no ambiente de trabalho.	1,00	0,83	Mantido.
	A organização em que trabalho oferece cursos de autodefesa para suas colaboradoras mulheres.	0,33	0,763	Excluído por CVC menor que 0,8 e KAPPA abaixo de 0,6.
	A organização em que trabalho possui campanhas de conscientização de combate ao assédio moral e sexual.	1,00	0,696	Excluído por CVC menor que 0,8.
ASSE02	Casos de assédio moral e sexual, ao serem reportados na organização, são encaminhados aos órgãos responsáveis por averiguar este tipo de crime.	1,00	0,696	Mantido após adaptação.
	A organização em que trabalho possibilita a denúncia de casos de assédio moral e sexual sem medo de represália (como perda do emprego ou quebra de sigilo do "denunciante").	1,00	0,696	Excluído por CVC menor que 0,8.
	Piadas relacionadas ao gênero são entendidas como discriminação na organização em que trabalho.	0,33	0,83	Excluído por KAPPA abaixo de 0,8.
ASSE03	A organização em que trabalho pune casos de assédio moral e sexual.	1,00	0,963	Mantido.
LGBT01	A organização em que trabalho faz tratamento igualitário entre pessoas cis e trans.	1,00	0,896	Mantido.
	A organização em que trabalho contrata pessoas de orientação sexual diferente de "heterossexual"	1,00	0,43	Excluído por CVC menor que 0,8.

LGBT02	A organização em que trabalho utiliza o nome social do funcionário.	1,00	0,896	Mantido.
	A organização em que trabalho dá segurança para que o indivíduo seja aberto sobre seu gênero.	1,00	0,696	Excluído por CVC menor que 0,8.
LGBT03	A organização em que trabalho realiza campanhas de conscientização e promoção do respeito para com pessoas LGBTs.	1,00	0,896	Mantido.
LGBT04	Casos de LGBTfobia, ao serem reportados na organização, são encaminhados aos órgãos responsáveis por averiguar este tipo de crime.	1,00	0,83	Mantido.
	A organização em que trabalho dá segurança para que o indivíduo seja aberto sobre sua orientação sexual.	1,00	0,696	Excluído por CVC menor que 0,8.
	A organização em que trabalho oferece benefícios iguais entre casais de gêneros diferentes e casais de mesmo gênero.	1,00	0,563	Excluído por CVC menor que 0,8.
	A organização em que trabalho faz tratamento igualitário entre pessoas heterossexuais e de outras orientações sexuais.	1,00	0,696	Excluído por CVC menor que 0,8.
LGBT05	A organização em que trabalho contrata pessoas transgênero.	1,00	0,963	Mantido.
	A organização em que trabalho apoia publicamente instituições que cuidam de LGBTs.	1,00	0,763	Excluído por CVC menor que 0,8.
	Piadas relacionadas à orientação sexual são entendidas como discriminação na organização em que trabalho	1,00	0,763	Excluído por CVC menor que 0,8.
LGBT06	A organização em que trabalho promove eventos (palestras, cursos, entre outros) para gestores sobre a temática LGBTs.	1,00	0,963	Mantido.
LIDER01	A organização em que trabalho possui minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTs e PCDs) em cargos de liderança.	1,00	0,83	Mantido.
LIDER02	A organização em que trabalho tem planos e metas para aumentar a quantidade de minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTs e PCDs) em cargos de liderança.	1,00	0,83	Mantido.
	A organização em que trabalho possui quantidade proporcional entre minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTs e PCDs) em cargos de liderança.	1,00	0,563	Excluído por CVC menor que 0,8.
	A organização em que trabalho dispõe de minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTs e PCDs) como maioria em cargos de liderança	1,00	0,63	Excluído por CVC menor que 0,8.
LIDER03	A organização em que trabalho tem programas com o objetivo de que minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTs e PCDs) ocupem cargos de liderança.	1,00	0,83	Mantido.
LIDER04	A organização em que trabalho se importa com que minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTs e PCDs) ascendam a cargos de liderança.	1,00	0,83	Mantido.
MAES01	A organização em que trabalho oferece creche (ou auxílio).	1,00	0,963	Mantido.
	A organização em que trabalho permite a entrada das mulheres-mães com seus filhos.	1,00	0,696	Excluído por CVC menor que 0,8.
MAES02	A organização em que trabalho permite que as mulheres-mães trabalhem remotamente.	1,00	0,896	Mantido.
	Há flexibilidade no horário para as mulheres-mães.	1,00	0,763	Excluído por CVC menor que 0,8.

	Os gestores entendem as necessidades das mulheres-mães em seu retorno ao trabalho.	1,00	0,696	Excluído por CVC menor que 0,8.
MAES03	A organização em que trabalho disponibiliza espaço para amamentação.	1,00	0,963	Mantido.
RACA01	A organização em que trabalho realiza campanhas de conscientização contra o racismo.	1,00	0,963	Mantido.
RACA02	A organização que trabalho possibilita que denúncias de casos de racismo sejam feitas sem medo de represália (demissão ou identificação do denunciante).	1,00	0,83	Mantido.
RACA03	A organização em que trabalho dispõe de ouvidoria para denúncia de casos de racismo.	1,00	0,963	Mantido.
	A organização que trabalho possui tratamento igualitário entre colaboradores negros e brancos.	1,00	0,763	Excluído por CVC menor que 0,8.
RACA04	A organização em que trabalho pune casos de racismo.	1,00	0,83	Mantido.
RACA05	Casos de injúria racial e racismo, ao serem reportados na organização, são encaminhados aos órgãos responsáveis por averiguar este tipo de crime.	1,00	0,83	Mantido.
	Piadas relacionadas à raça são entendidas como discriminação na organização em que trabalho.	1,00	0,763	Excluído por CVC menor que 0,8.
RACA06	Na organização em que trabalho, os colaboradores sofrem punições por terem atitudes racistas.	1,00	0,963	Mantido.
SALA01	A organização em que trabalho remunera homens e mulheres com salários equivalentes.	1,00	0,763	Mantido após adaptação.
	A organização em que trabalho disponibiliza remuneração igual entre homens e mulheres.	1,00	0,496	Excluído por CVC menor que 0,8.
	Na organização em que trabalho, colaboradoras mulheres podem discutir sobre diferença salarial sem medo de represália	1,00	0,763	Excluído por CVC menor que 0,8.
SALA02	A organização em que trabalho paga mais para homens do que para mulheres em mesma função.	1,00	0,896	Mantido.
SALA03	A organização em que trabalho defende a igualdade salarial entre mulheres e homens.	1,00	0,763	Mantido após adaptação.
	A organização em que trabalho remunera negros e brancos igualmente	1,00	0,563	Excluído por CVC menor que 0,8.
	Na organização em que trabalho, colaboradores negros podem discutir sobre diferença salarial sem medo de represália	1,00	0,763	Excluído por CVC menor que 0,8.
	A organização em que trabalho defende remuneração igual entre negros e brancos	1,00	0,763	Excluído por CVC menor que 0,8.
SALA04	A organização em que trabalho oferece salários maiores para brancos, em relação aos negros, ao comparar cargos similares.	1,00	0,896	Mantido.
SALA05	A organização em que trabalho remunera negros e brancos com salários equivalentes.	1,00	0,696	Mantido após adaptação.
SELE01	Há metas organizacionais para contratação de minorias sociais na organização em que trabalho.	1,00	0,963	Mantido.
SELE02	A organização em que trabalho conta com uma equipe composta com minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTQs e PCDs) na sua equipe de recrutamento e seleção.	1,00	0,896	Mantido.

SELE03	A organização em que trabalho possui programas de contratação voltados às minorias (pessoas negras, mulheres, LGBTs e PCDs).	1,00	0,83	Mantido.
SELE04	A organização em que trabalho avalia currículos desconsiderando informações sobre cor, gênero, orientação sexual e deficiência.	1,00	0,963	Mantido.
SELE05	A organização em que trabalho defende a contratação de minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTs e PCDs).	1,00	0,83	Mantido.
SELE06	A organização que trabalho contrata PCDs para além da obrigatoriedade da Lei.	1,00	0,896	Mantido.

Fonte: Elaborado pela autora

Após a análise dos juízes, verificação dos índices e adequação semântica, ocorreu a exclusão de 26 itens e mantiveram-se 40 itens. Em seguida a validação semântica, foi realizada a validação estatística.

#### 4.2 Validação estatística

A validação estatística foi iniciada com a elaboração da matriz de correlação, a qual indica o grau de dependência linear entre duas variáveis. Os itens que possuíam baixa correlação ( $R < 0,2$ ) foram removidos, pois, no desenvolvimento da medida, se parte da premissa que os dados são correlacionados (FIELD, 2020). Os itens que apresentaram *double loadings* (cargas duplicadas) também foram retirados. Devido a este parâmetro, os itens retirados foram: ASSE01, LGBT01, LIDER01, SALA01, LGBT02, LIDER02, MAES02, SALA02, SELE02, ACE03, RACA03, SALA03, LGBT04, LIDER04, SALA04, ACE05, LGBT05, SALA05, e SELE05.

Os resultados finais da AFE estão retratados na Tabela 3.

**Tabela 3** - Análise Fatorial Exploratória

Item	Fator 01	Fator 02	Fator 03	Fator 04
[ACE01] A organização em que trabalho pergunta aos seus colaboradores PCDs como podem melhorar a acessibilidade no ambiente de trabalho.	-0,044	<b>0,714</b>	0,061	0,192
[ACE02] A organização em que trabalho possui uma estrutura com acessibilidade para os colaboradores PCDs.	-0,118	<b>0,744</b>	0,224	-0,115
[ACE04] Foram realizadas adaptações no ambiente físico da organização em que trabalho para receber colaboradores PCDs.	0,025	<b>0,694</b>	0,060	0,123
[ACE06] A organização em que trabalho atua para que a função desempenhada pelo colaborador PCD seja compatível com sua deficiência.	0,166	<b>0,855</b>	-0,102	-0,020
[ACE07] A organização que trabalho combate a discriminação contra PCDs em seu ambiente interno.	0,286	<b>0,522</b>	0,151	0,077
[ASSE02] Casos de assédio moral e sexual, ao serem reportados na organização, são encaminhados aos órgãos responsáveis por averiguar este tipo de crime.	<b>0,693</b>	0,077	-0,101	0,118
[ASSE03] A organização em que trabalho pune casos de assédio moral e sexual.	<b>0,861</b>	-0,029	0,108	-0,196
[LGBT03] A organização em que trabalho realiza campanhas de conscientização e promoção do respeito para com pessoas LGBTs.	0,080	-0,122	<b>0,871</b>	0,112
[LGBT06] A organização em que trabalho promove eventos (palestras, cursos, entre outros) para gestores sobre a temática LGBTs.	0,035	0,122	<b>0,797</b>	0,011
[LIDER03] A organização em que trabalho tem programas com o objetivo de que minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTs e PCDs) ocupem cargos de liderança.	0,022	-0,018	0,049	<b>0,945</b>

[MAES01] A organização em que trabalho oferece creche (ou auxílio).	-0,026	0,206	<b>0,418</b>	0,053
[MAES03] A organização em que trabalho disponibiliza espaço para amamentação.	0,096	0,134	0,271	<b>0,355</b>
[RACA01] A organização em que trabalho realiza campanhas de conscientização contra o racismo.	0,030	0,218	<b>0,671</b>	0,055
[RACA02] A organização que trabalho possibilita que denúncias de casos de racismo sejam feitas sem medo de represália (demissão ou identificação do denunciante).	<b>0,442</b>	0,099	0,267	0,111
[RACA04] A organização em que trabalho pune casos de racismo.	<b>0,914</b>	-0,072	-0,006	0,077
[RACA05] Casos de injúria racial e racismo, ao serem reportados na organização, são encaminhados aos órgãos responsáveis por averiguar este tipo de crime.	<b>0,650</b>	0,213	-0,071	0,250
[RACA06] Na organização em que trabalho, os colaboradores sofrem punições por terem atitudes racistas.	<b>0,784</b>	0,068	0,065	0,033
[SELE01] Há metas organizacionais para contratação de minorias sociais na organização em que trabalho.	0,029	0,263	0,231	<b>0,422</b>
[SELE03] A organização em que trabalho possui programas de contratação voltados às minorias (pessoas negras, mulheres, LGBTs e PCDs).	0,078	0,150	0,239	<b>0,553</b>
[SELE04] A organização em que trabalho avalia currículos desconsiderando informações sobre cor, gênero, orientação sexual e deficiência.	<b>0,522</b>	0,082	0,187	-0,119
[SELE06] A organização que trabalho contrata PCDs para além da obrigatoriedade da Lei.	0,112	0,272	0,137	<b>0,342</b>

Fonte: Elaborado pela autora

Houve a identificação de quatro fatores na AFE. O primeiro fator é composto, em maioria, por itens relacionados a práticas contra assédio e racismo, que podem ser relacionados a ser capaz de trabalhar bem, sentindo segurança, apelidando este de "Assédio e Racismo"; o segundo fator, chamado de "Acessibilidade", contém apenas itens sobre acessibilidade, que visam garantir que PCDs consigam desempenhar suas funções e não passar por discriminações e dificuldades no ambiente organizacional; itens que tratam de campanhas de conscientização e promoção de respeito são o que compõe a maioria do fator 3, por isso nomeado como "Campanhas de conscientização", a fim de reduzir a discriminação; e, por fim, itens que indicam programas que as organizações possuem voltados às minorias sociais compõem o fator 4, para que as pessoas desse grupo consigam entrar, permanecer e ascender na organização, recebendo assim o nome de "Programas para entrada, permanência e ascensão". Esses fatores seguem o que Brazzel (2003), Wrench (2014), Robbins, Judge e Sobral (2010), e Thomas Jr. (1990) afirmaram a respeito da gestão da diversidade, sobre identificação, aceitação, e adesão de processos e programas que reconhecem as diferenças, ambiente institucional que proporcione bem estar e inclusão, e alcançar o melhor desempenho dos funcionários. Por fim, o item MAES01 foi excluído de Campanhas de Conscientização, uma vez que, ao se realizar o teste de confiabilidade, o fator apresentou alfa de Cronbach maior sem este item.

A estrutura fatorial da escala apresentou índices de validação adequados adequados ( $\chi^2 = 184,367$ ,  $gl = 132$ ,  $p = 0,002$ ;  $\chi^2/gl = 1,39$ ;  $RMSEA = 0,064$  [IC 90% (0,041 - 0,086)];  $TLI = 0,937$ ). O KMO foi alto (0,902) e o teste de esfericidade de Bartlett foi significativo ( $p < 0,001$ ). A variância explicada de cada fator foi: a) fator 1 (20,4%); b) fator 2 (18,2%); fator 3 (15,8%) e d) fator 4 (12,2%). No total, a variância explicada foi maior que 60% ( $r = 66,6\%$ ).

O alfa de Cronbach foi utilizado para verificar a confiabilidade dos fatores e medidas, como apresentado na Tabela 4.

**Tabela 04** - Confiabilidade das medidas

<b>Fator</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Limite Inferior</b>	<b>Limite Superior</b>
Assédio e Racismo	0,913	0,882	0,937
Acessibilidade	0,905	0,871	0,932
Campanhas de Conscientização	0,912	0,877	0,939
Programas para Entrada, Permanência e Ascensão	0,886	0,845	0,918
Comprometimento Organizacional	0,962	0,948	0,972
Racismo Revitimizador	0,925	0,900	0,945

Fonte: Elaborado pela autora

A confiabilidade da escala é determinada de acordo com os valores apresentados do  $\alpha$  de Cronbach, sendo que a variação deste pode ser entre 0 até 1, e o grau de confiabilidade aumenta o quanto mais próximo de 1 estes valores estejam (HAIR JUNIOR *et al.*, 2005), podendo considerar adequados os itens que possuem  $\alpha$  maior que 0,7 (FIELD, 2020). Uma vez que os valores encontrados para  $\alpha$  foram acima de 0,7, qualifica-se as medidas como confiáveis.

Apesar do fator “Programas para entrada, permanência e ascensão” apresentar a maior parte dos itens com carga fatorial abaixo de 0,6 (FIELD, 2020), a confiabilidade interna do fator apresentou-se extremamente alta, justificando sua manutenção no estudo.

A Tabela 5 contém a média e desvio padrão dos quatro fatores encontrados na medida elaborada e das medidas de comprometimento organizacional (BASTOS; AGUIAR, 2015) e de racismo revitimizador (LIMA *et al.*, 2020).

**Tabela 05** - Média e desvio padrão dos fatores

<b>Fenômeno</b>	<b>Fator</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Percepções de Práticas em Gestão da Diversidade	Assédio e Racismo	3,50	1,10
	Acessibilidade	3,40	1,27
	Campanhas de Conscientização	2,80	1,50
	Programas para Entrada, Permanência e Ascensão	2,60	1,28
Comprometimento Organizacional	Unifatorial	3,17	1,37
Racismo Revitimizador	Unifatorial	1,59	0,91

Fonte: Elaborado pela autora

Observa-se que a maior média apresentada foi a de Assédio e Racismo ( $M = 3,50$ ;  $DP = 1,10$ ), seguida de Acessibilidade ( $M = 3,40$ ;  $DP = 1,27$ ) e do fenômeno de Comprometimento Organizacional ( $M = 3,17$ ;  $DP = 1,37$ ).

Isso quer dizer que os respondentes percebem a possibilidade de denunciar casos de racismo e assédio e ocorrer punição contra os agressores e a acessibilidade como algo presente nas organizações que trabalham. Também significa que o comprometimento organizacional não é tão existente quanto algumas percepções, e que a maioria dos indivíduos discorda da negação sobre o preconceito racial.

### 4.3 Hipóteses

Admitiu-se a relação positiva entre percepções de práticas em gestão da diversidade e comprometimento organizacional e a relação oposta entre as percepções e a negativa sobre racismo como hipóteses. Constatam-se como teses:

H1: Quanto maior a percepção de práticas de gestão da diversidade, maior o comprometimento organizacional.

H2: Quanto maior a percepção de práticas de gestão da diversidade, menor o racismo revitimizador.

Os resultados das hipóteses são demonstrados na Tabela 6.

**Tabela 6** - Teste de Hipóteses

	Hipótese	F	R <sup>2</sup> ajustado	p valor
Hipótese 1	ASRA → COMP	28,314	0,538	0,221
	ACE → COMP	28,314	0,538	0,040
	CONS → COMP	28,314	0,538	0,505
	PEPA → COMP	28,314	0,538	<0,001
Hipótese 2	ASRA → RARE	2,382	0,056	0,536
	ACE → RARE	2,382	0,056	0,621
	CONS → RARE	2,382	0,056	0,051
	PEPA → RARE	2,382	0,056	0,034

Fonte: Elaborado pela autora

Legenda: Assédio e Racismo (ASRA), Acessibilidade (ACE), Campanhas de Conscientização (CONS), Programas para Entrada, Permanência e Ascensão (PEPA), Comprometimento Organizacional (COMP), Racismo Revitimizador (RARE).

Analisa-se que houveram relações relevantes entre programas para entrada, permanência e ascensão e comprometimento organizacional [ $F(4,90) = 28,314$ ,  $p = <0,001$ ,  $R^2 = 0,538$ ], acessibilidade e comprometimento organizacional [ $F(4,90) = 28,314$ ,  $p = 0,040$ ,  $R^2 = 0,538$ ], campanhas de conscientização e racismo revitimizador [ $F(4,90) = 2,832$ ,  $p = 0,051$ ,  $R^2 = 0,056$ ], e programas para entrada, permanência e ascensão e racismo revitimizador [ $F(4,90) = 2,832$ ,  $p = 0,034$ ,  $R^2 = 0,056$ ].

Dessa maneira, conclui-se que quanto maior a percepção sobre a quantidade de programas para entrada, permanência e ascensão, e de ações de acessibilidade, maior o comprometimento organizacional dos empregados; e, quanto maior a percepção a respeito de campanhas de conscientização e de programas para entrada, permanência e ascensão, menor a recusa em relação a existência do racismo. Com isso, as hipóteses propostas no estudo são validadas.

## 5 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo geral validar uma escala de percepção de práticas de gestão da diversidade em organizações de médio e grande porte, junto dos objetivos específicos de reunir indícios de validade de constructo uma medida de práticas de gestão da diversidade, e de reunir indícios de validade empírica da medida de práticas de gestão da diversidade. Foram contemplados quatro grupos de minorias sociais, sendo eles LGBTQs, mulheres, PCDs, e negros, a partir de pesquisas que corroboram com estes serem minorias no contexto trabalhista brasileiro.

Os objetivos propostos foram alcançados, uma vez que a medida de práticas de gestão da diversidade foi elaborada, validada, e houve a comprovação empírica, e, com isso, foram compreendidas as práticas presentes em organizações médias e grandes. A partir disso, observou-se que existem quatro fatores mais percebidos nas organizações, são eles: assédio e racismo, acessibilidade, campanhas de conscientização, e programas para entrada, permanência e ascensão. Desses fatores, os de programas para entrada, permanência e ascensão, e acessibilidade tem relação com o comprometimento, e os de campanhas de conscientização, e programas para entrada, permanência e ascensão possuem ligação inversa com racismo revitimizador.

O desvio padrão acima de 1 (um) nos fatores analisados, além de apontar para uma limitação no tamanho da amostra, orienta a continuidade da coleta de dados, a fim de diminuir a variância entre os respondentes. Contudo, isso não invalida a pesquisa e não é necessária uma quantia maior para a validação da análise fatorial exploratória. Existiu, ainda, como limitações, a pesquisa conter como maioria de cada categoria, separadamente, participantes jovens, com média salarial alta, que se autodeclararam brancos, cisgêneros, heterossexuais, e que não possuem deficiências. Sendo assim, as parcelas de participantes que o escopo da pesquisa contempla não foram maioria, podendo então haver diferença de percepções caso estes grupos fossem a maioria dos respondentes.

Sugere-se para agenda futura, a aplicação da pesquisa com uma amostra maior, a fim de verificar o perfil das respostas. Também recomenda-se a aplicação que seja voltada apenas a determinados grupos, como apenas a trabalhadores de empresas privadas; gestores e funcionários de alta administração; trabalhadores negros; funcionários LGBTQs, entre outros. Além disso, aconselha-se realizar novas pesquisas relacionando as práticas a respeito de gestão da diversidade com temas como diversidade religiosa dos funcionários e respeito a religiões no ambiente de trabalho, outros grupos étnicos, e com diversidade cultural.

## REFERÊNCIAS

ACCENTURE. **Getting to equal 2020: pride**. 2020. Disponível em: [https://www.accenture.com/\\_acnmedia/PDF-128/Accenture-Getting-Equal-2020-Visible-Growth-Invisible-Fears.pdf#zoom=40](https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-128/Accenture-Getting-Equal-2020-Visible-Growth-Invisible-Fears.pdf#zoom=40). Acesso em: 25 fev. de 2022.

AGÓCS, Carol; BURR, Catherine. Employment equity, Affirmative Action and managing diversity: assessing the differences. **International Journal of Manpower**, v. 17, n. 4/5, p. 30-45, 1996.

ALLEN, Natalie J.; MEYER, John P. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. **Journal of Vocational Behavior**, v. 49, p. 252–276, 1996.

ARMSTRONG, Michael. **A handbook of human resource management practice**. 10. ed. Londres: Kogan Page Business Books, 2006.

ARMSTRONG, Michael; TAYLOR, Stephen. **Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice**. 13. ed. Londres: Kogan Page Publishers, 2014.

BARNEY, Jay. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. **Journal of Management**, v. 17, p. 99–120, 1991.

BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt; AGUIAR, Carolina Villa Nova. Comprometimento Organizacional. *In*: PUENTE-PALACIOS, Katia *et al.* (org.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho**: Um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2015, p. 78-91.

BENEVIDES, Bruna; NOGUEIRA, Sayonara. **Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020**. São Paulo: Expressão Popular, ANTRA, IBTE, 2021. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2021/01/dossie-trans-2021-29jan2021.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2022.

BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. **Temas em psicologia**, Ribeirão Preto, v. 2, n. 1, p. 37-47, 1994.

BORSA, Juliane Callegaro; SEIZE, Mariana de Miranda. Construção e adaptação de instrumentos psicológicos: dois caminhos possíveis. *In*: DAMÁSIO, Bruno Figueiredo *et al.* (org.). **Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos**. São Paulo: Vetor, 2017, p. 15-37.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 22 fev. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002**. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2002/lei-10421-15-abril-2002-453383-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 22 abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da

Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm). Acesso em: 25 fev. 2022.

BRASIL. Portal da Inspeção do Trabalho. **Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil**. 2022. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 28 fev. 2022.

BRAZZEL, Michael. Historical and Theoretical roots of Diversity Management. *In*: PLUMMER, Deborah L. (ed.). **Handbook of Diversity Management: Beyond Awareness to Competency Based Learning**. Lanham, MD: University Press of America, Inc., 2003, p. 51-93.

BROWN, Timothy A. **Confirmatory factor analysis for applied research**. 2. ed. Nova York: Guilford publications, 2015.

CARMO, Jacqueline. Obstáculos da inclusão: PcD no mercado de trabalho. **Catho**, 2019. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/noticias/obstaculos-da-inclusao-pcd-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 25 fev. 2022.

CARVALHO, Patrícia *et al.* Comprometimento afetivo, de continuação e entrenchamento organizacional: estabelecendo limites conceituais e empíricos. **Psicologia: teoria e prática**. São Paulo, v. 13, n. 2, p. 127-141, 2011.

CARVALHO, Virgínia D.; ALMEIDA, Cleusimar Cardoso Alves. Valores pessoais e comprometimento afetivo em conselhos municipais de assistência social. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 18, n. 4, p. 476-484, 2018.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de *et al.* Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. **Psico-USF**, v. 18, n. 1, p. 109-120, 2013.

CASSEPP-BORGES, Vicente; BALBINOTTI, Marcus A. A.; TEODORO, Maycoln L. M. Tradução e validação de conteúdo: uma proposta para a adaptação de instrumentos. *In*: PASQUALI, Luiz *et al.* **Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas**. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 506-520.

CHANLAT, Jean-François *et al.* Estudos Organizacionais - Desafios da Gestão da Diversidade nas Organizações. **2013: Anuário de Pesquisa 2013-2014**, 2013. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/apgvpesquisa/article/view/58223>. Acesso em: 13 mar. 2022.

DE NUCCIO, Dony; DANA, Samy; RIBEIRO, Janaina. Liderança feminina: quais empresas têm mais mulheres no poder? **InvestNews**, 2021. Disponível em: <https://investnews.com.br/cafeina/lideranca-feminina-quais-empresas-tem-mais-mulheres-no-poder/>. Acesso em: 23 fev. 2022.

DEMO, Gisela. **Políticas de gestão de pessoas nas organizações: papel dos valores pessoais**

e da justiça organizacional. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

DESSLER, Gary. **Conquistando comprometimento**: como construir e manter uma força de trabalho competitiva. São Paulo: Makron Books, 1996.

DINIS, Joana Filipa Nogueira. **Homofobia organizacional em Portugal**: o efeito da percepção de discriminação homofóbica no comprometimento organizacional e o papel mediador da satisfação no trabalho. 2015. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e das Organizações) - Escola de Ciências Sociais e Humanas, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2015.

FERNANDES, Cíntia Monteiro; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; VIEIRA, Almir Matias. Impacto da percepção de suporte organizacional sobre o comprometimento organizacional afetivo: O papel moderador da Liderança. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 8, p. 140-162, 2014.

FIELD, Andy. **Descobrimo a Estatística Usando o SPSS**. 5. ed. São Paulo: Artmed, 2020.

GHOSH, Sayani. A literature review on organizational commitment: a comprehensive summary. **International Journal of Engineering Research and Applications**, v. 4, n. 12, p. 4-14, 2014.

GIMENES, Diego. Mercado de trabalho: negros são minoria em cargos de médio e alto escalão. **Veja**, 2020. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/mercado-de-trabalho-negros-sao-minoria-em-cargos-de-medio-e-alto-escalao/>. Acesso em: 25 fev. 2022.

GOMES, Nilma Lino. **O Movimento Negro educador**: saberes construídos na luta por emancipação. Petrópolis: Vozes, 2017.

GONÇALVES, Ednéia Batista do Prado *et al.* Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 35, n. 1, p. 95-111, 2016.

HAIR JUNIOR, Joseph F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HARMAN, Willis; HORMAN, John. **O trabalho criativo**: o papel construtivo dos negócios numa sociedade em transformação. São Paulo: Cultrix, 1992.

HERSEY, Paul; BLANCHARD, Kenneth H. **Psicologia para administradores**: A teoria e as técnicas da liderança situacional. São Paulo: EPU, 1986.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero**: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2. ed. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>. Acesso em: 21 fev 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores**

**sociais:** uma análise das condições de vida da população brasileira. 2. ed. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em:  
<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101892>. Acesso em: 23 fev. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Tabelas - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em:  
<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: 22 fev. 2022.

INSTITUTO ETHOS. **Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero**. São Paulo, 2021. Disponível em:  
<https://www.ethos.org.br/conteudo/projetos/direitos-humanos/33221-2/>. Acesso em: 23 fev. 2022.

KLEIN, Howard J. Commitment in organizational contexts: Introduction to the special issue. **Journal of Organizational Behavior**, v. 37, n. 4, p. 489-493, 2016.

KLEIN, Howard J; BECKER, Thomas E; MEYER, John P (ed.). **Commitment in organizations: accumulated wisdom and new directions**. Florence, NY: Routledge/Taylor and Francis Group, 2009.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

LESSA, Luciana Falcão. O que o racismo fez com você? **Humanidades e Inovação**, v. 7, n. 25, p. 51-69, 2020.

LIMA, Marcus Eugênio Oliveira *et al.* Construção e validação da escala de racismo revitimizador. **Estudos Interdisciplinares em Psicologia**, v. 11, n. 2, p. 111-130, 2020.

MACHADO, Cecilia; PINHO NETO, Valdemar Rodrigues de. **The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil**. 2016. Disponível em:  
<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/17859>. Acesso em: 22 abr. 2022.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINEZ, Victor de La Paz Richarte. **Gestão da diversidade e pessoas com deficiência: percepção dos gestores e empregados sobre os impactos da lei de cotas**. 2008. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

MEDEIROS, Carlos Alberto Freire. **Comprometimento Organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras**. 2003. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

MEIRELLES, Alexa. Apenas 3,5% de grandes empresas têm mulheres como CEO, aponta

pesquisa. **CNN Brasil**, 2021. Disponível em:  
<https://www.cnnbrasil.com.br/business/apenas-3-5-das-grandes-empresas-tem-mulheres-como-ceo-aponta-pesquisa/>. Acesso em: 23 fev. 2022.

MELO, Luísa. 60% dos negros dizem ter sofrido racismo no trabalho, aponta pesquisa. **G1 Economia**, 2017. Disponível em:  
<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/60-dos-negros-dizem-ter-sofrido-racismo-no-trabalho-aponta-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 22 abr. 2022.

MENDES, Rodrigo Hübner. Oportunidades e Desafios da Diversidade, **RAE Executivo**, v.3, n. 2, 2004.

MESSNER, Wolfgang. The role of gender in building organizational commitment in India's services sourcing industry. **IIMB Management Review**, v. 29, n. 3, p. 188-202, 2017.

MEYER, John P.; ALLEN, Natalie J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, n. 1, p. 61–89, 1991.

MORIN, Estelle. **The meaning of work, mental health and organizational commitment**. 2008. Disponível em:  
[https://www.researchgate.net/publication/277313871\\_The\\_meaning\\_of\\_work\\_mental\\_health\\_and\\_organizational\\_commitment](https://www.researchgate.net/publication/277313871_The_meaning_of_work_mental_health_and_organizational_commitment). Acesso em: 17 maio 2022.

NEVES, Andrei Moreira. Gestão da Diversidade nas Organizações como Prática Gerencial. **Revista Gestão & Sustentabilidade**, v. 2, n. 1, p. 140-154, 2020.

OLIVEIRA E SILVA, Sueli Mendonça de; CABRAL, Augusto César de Aquino; FERRAZ, Serafim Firmo de Souza. Práticas de Responsabilidade Social Corporativa e Comprometimento de Empregados em Empresas de Serviços. *In*: CABRAL, Augusto César de Aquino *et al.* (org.). **Reflexões e práticas em gestão de recursos humanos e marketing**. Fortaleza: Edições UFC, 2009, p. 237-265.

OLIVEIRA, Ualison Rébula de; RODRIGUEZ, Martius Vicente y Rodriguez. Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ENG. DE PRODUÇÃO, 24., 2004, Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis: ABEPRO, 2004.

PASQUALI, Luiz *et al.* **Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

PINHEIRO, João Luis Alves; GOIS, João Bosco Hora. Amplitude da gestão da(s) diversidade(s): implicações organizacionais e sociais. **ReCaPe - Revista de Carreiras Pessoas**, v. 3, n.2, p. 72-90, 2013.

REITH, Stefanie Landim; RACHID, Alessandra. Gestão da diversidade: um estudo sobre gênero e raça em empresas no Brasil. **Divers@ Revista Eletrônica Interdisciplinar**, Matinhos, v. 14, n. 1, p. 25-43, 2021.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ROCHA, Michelle de Souza *et al.* Comprometimento Organizacional e Percepções Temporais: Um Estudo sobre Jovens Trabalhadores. **Teoria e Prática em Administração**, v. 9, n. 1, p. 29-48, 2019.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María del Pilar Baptista. **Metodologia de Pesquisa**. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTOS, Jean Victor de Melo; SANTANA, Aline Cavalcante; ARRUDA, Geyza D'Ávila. **Diversidade nas organizações: inclusão social ou estratégia competitiva?** 2008. Disponível em:  
[https://www.researchgate.net/publication/348818729\\_DIVERSIDADE\\_NAS\\_ORGANIZACOES\\_INCLUSAO\\_SOCIAL\\_OU ESTRATEGIA\\_COMPETITIVA](https://www.researchgate.net/publication/348818729_DIVERSIDADE_NAS_ORGANIZACOES_INCLUSAO_SOCIAL_OU ESTRATEGIA_COMPETITIVA). Acesso em: 09 mar. 2022.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 3, p. 337–348, 2009.

SILVA, Dhyonatan Júnior. Gestão da diversidade: origem, conceitos e desafios. *In*: CAMILO, Juliana *et al.* (org.). **Gestão de pessoas: práticas de gestão da diversidade nas organizações**. São Paulo: Senac, 2020.

SILVA, Wilton Bruno Cardoso da. A luta pelos direitos civis nos Estados Unidos. **Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação**, v. 7, n. 9, p. 414–423, 2021.

THOMAS JR., R. Roosevelt. **Beyond race and gender: unleashing the power of your total work force by managing diversity**. Nova York: AMACON, 1991.

THOMAS JR., R. Roosevelt. From Affirmative Action to Affirming Diversity. **Harvard Business Review**, p. 107-118, mar./abr. 1990.

VALENTE, Heloisa. **52% dos profissionais já sofreram assédio**. VAGAS.com, 2015. Disponível em:  
<https://www.vagas.com.br/profissoes/52-dos-profissionais-ja-sofreram-assedio/>. Acesso em: 20 abr. 2022.

WOOD, Gary W. **A Psicologia do Gênero**. São Paulo: Blucher, 2021.

WRENCH, John. Diversity Management. *In*: VERTOVEC, Steven (ed.). **Routledge International Handbook of Diversity Studies**. Londres: Routledge, 2014. p. 245-254.

ZANELLI, José C.; SILVA, Narbal. **Interação humana e gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho**. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

## APÊNDICE A – VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO

### PERCEPÇÃO DE PRÁTICAS DE GESTÃO DA DIVERSIDADE

**Título do Projeto:** Evidências de validade de uma medida e percepção de práticas de gestão da diversidade

**Pesquisador Responsável:** Prof. Dr. Igor Guevara Loyola de Souza

**Pesquisador Auxiliar:** Beatriz Carolina Maistrovicz Fernandes

**Telefones para contato:** (61) 99826-3432 / (61) 3264-4220

Prezado especialista,

Estamos elaborando um instrumento que compreende a medida de percepção de práticas de gestão da diversidade. Gostaríamos de convidá-lo(a) para participar como juiz deste instrumento, em fase de Análise de Conteúdo. Esta escala possui 66 itens, que tem como objetivo identificar e mensurar a percepção de práticas de gestão voltadas às minorias em organizações de médio e grande porte. Para tanto, foram elaboradas as seguintes definições deste constructo:

**Definição constitutiva:** Avaliações ou julgamentos dos colaboradores de uma organização sobre as políticas e práticas (existência e efetividade destas práticas) voltadas à diminuição de desigualdades sociais no ambiente corporativo. No caso do Brasil, as desigualdades sociais que refletem nas organizações estão relacionadas às mulheres, à população negra, aos indivíduos LGBTs e aos indivíduos portadores de deficiências (PCDs). As avaliações e julgamentos são concebidas a partir de vivência própria do indivíduo ou com a de seus colegas de trabalho acerca da aplicação das práticas, levando os colaboradores a perceberem se essas existem e o quão estão sendo aplicadas na instituição. As políticas e práticas de gestão da diversidade são elaboradas a partir das desigualdades e do contexto (político, social, econômico) do país em que a organização se encontra.

**Definição operacional:** Avaliação da efetividade das práticas em gestão da diversidade realizadas pela organização.

As práticas em gestão da diversidade são separadas de acordo com o tipo de desigualdade que está relacionada. Estas desigualdades são separadas em 8 (oito) fatores (ou facetas): acessibilidade, assédio, cargos de liderança, LGBTfobia, maternidade, remuneração, racismo, e seleção de pessoal. Estes fatores foram estabelecidos da seguinte maneira:

**Acessibilidade:** Práticas de gestão relacionadas à adequação do ambiente físico (layout, transporte, entre outros), das funções (atividades e tarefas) e relações (relacionamento e integração com a equipe) de trabalho aos colaboradores PCDs.

**Assédio:** Práticas relacionadas à conscientização e autodefesa na organização, sobre atitudes que causam constrangimento a alguém com o intuito de obtenção de vantagem (assédio moral) ou favorecimento sexual, utilizando-se de vantagens a partir do nível hierárquico ou ascendência. Também está relacionada a práticas e políticas organizacionais de denúncia e punição destes casos.

**Cargos de liderança:** Práticas que visam a ascensão de minorias sociais aos postos de gestão e alta gestão da organização.

**LGBTfobia:** Práticas relacionadas à conscientização e autodefesa na organização, sobre discriminação orientada à orientação sexual. Também há práticas relacionadas à denúncia e punição da LGBTfobia na organização.

**Maternidade:** Políticas e práticas organizacionais voltadas às mulheres-mães que permitem a conciliação entre trabalho e demandas dos filhos.

**Racismo:** Práticas relacionadas à conscientização e autodefesa na organização, sobre discriminação orientada à raça. Entende-se que o racismo, na realidade brasileira, é direcionado a pessoas negras. Também há práticas relacionadas à denúncia e punição do racismo na organização.

**Remuneração:** Práticas organizacionais que visam diminuir as diferenças salariais existentes entre: a) homens e mulheres; b) brancos e negros.

**Seleção de pessoal:** Práticas voltadas à contratação de minorias sociais ao quadro de funcionários da organização.

Sua atribuição consiste em analisar dois aspectos de cada item:

a) Adequação do item à faceta (ou fator): verificação de a qual faceta pertence cada item, tendo como base a definição apresentada. Para realizar esta análise de conteúdo, assinale com um “X” a faceta que você considera estar representada pela afirmação do item analisado. Se considerar que o conteúdo do item não apresenta relação com as facetas apresentadas, deixe-o em branco (não marque nada).

b) Clareza: avaliação do quanto esses itens são compreensíveis (diretos, claros e objetivos). Para esta avaliação, assinale com um “X” se o item em análise é compreensível ou incompreensível. No caso de ser incompreensível, você poderá sugerir alguma adequação, caso queira.

Para facilitar essas atividades, em cada página do instrumento serão encontradas as definições constitutivas das facetas. Sugestões são bem-vindas e devem ser feitas no próprio instrumento de avaliação.

Com o instrumento você também está recebendo um termo de consentimento livre e esclarecido. Pedimos a gentileza de que devolva junto com a avaliação. Pedimos, ainda, sua compreensão em não divulgar os itens deste instrumento, por se tratar de um teste que terá caráter sigiloso.

Após a leitura deste documento, pedimos a gentileza de que abra o arquivo intitulado “Validacao de Instrumento v3.docx”. Para responder a essa escala, salve-o em seu computador, preencha os dados e reencaminhe para este e-mail, junto com o termo. Ao final, contamos com sua colaboração para deletar o instrumento de seu computador e reforçamos a necessidade de total sigilo dos itens avaliados.

Muito obrigado pela contribuição.

## PERCEPÇÃO DE PRÁTICAS DE GESTÃO DA DIVERSIDADE

Nº	Itens	Análise de Conteúdo (adequação do item à faceta)								Análise semântica  (caso marque 1 ou 2, reescreva o item indicando as melhorias)  Incompreensível   1   2   3   4   5   Compreensível
		Acessibilidade	Assédio	Cargos de Liderança	LGBTfobia	Maternidade	Racismo	Remuneração	Seleção de Pessoal	
01	A organização em que trabalho pergunta aos seus colaboradores PCDs como podem melhorar a acessibilidade no ambiente de trabalho.									
02	A organização em que trabalho possui uma estrutura com acessibilidade para os colaboradores PCDs.									
03	A organização em que trabalho dá suporte para a locomoção de seus funcionários PCDs, tanto na ida quanto na volta do trabalho.									
04	Há adaptações no ambiente físico da organização em que trabalho para receber colaboradores PCDs.									

05	A organização em que trabalho atua para que a função desempenhada pelo colaborador PCD seja compatível com sua deficiência.									
06	A organização que trabalho promove a integração da equipe sem deficiência com os colaboradores PCDs.									
07	A organização que trabalho conta com PCDs na maioria das suas equipes.									
08	A organização que trabalho realiza campanhas de conscientização a respeito de deficiências.									
09	A organização que trabalho oferece ou subsidia cursos de libras.									
10	A organização que trabalho busca combater a discriminação contra PCDs em seu ambiente interno.									
11	A organização em que trabalho possui uma ouvidoria para casos de assédio.									
12	A organização em que trabalho oferece cursos de autodefesa para suas colaboradoras mulheres.									

13	A organização em que trabalho possui campanhas de conscientização de combate ao assédio moral e sexual.									
14	A organização em que trabalho pune casos de assédio moral e sexual.									
15	A organização em que trabalho possibilita a denúncia de casos de assédio moral e sexual sem medo de represália (como perda do emprego ou quebra de sigilo do "denunciante").									
16	Piadas relacionadas ao gênero são entendidas como discriminação na organização em que trabalho.									
17	Casos de assédio (moral e sexual), ao serem reportados na organização, são encaminhados à polícia civil.									
18	A organização em que trabalho possui minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTQ+ e PCDs) em cargos de liderança.									
19	A organização em que trabalho tem programas com o objetivo de que minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTQ+ e PCDs) ocupem cargos de liderança.									

20	A organização em que trabalho tem planos e metas para aumentar a quantidade de minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTs e PCDs) em cargos de liderança.									
21	A organização em que trabalho se importa com que minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTs e PCDs) ascendam a cargos de liderança.									
22	A organização em que trabalho possui quantidade proporcional entre minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTs e PCDs) em cargos de liderança.									
23	A organização em que trabalho dispõe de minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTs e PCDs) como maioria em cargos de liderança.									
24	A organização em que trabalho contrata pessoas transgênero.									
25	A organização em que trabalho utiliza o nome social do funcionário.									
26	A organização em que trabalho contrata pessoas de orientação sexual diferente de "heterossexual".									

27	A organização em que trabalho dá segurança para que o indivíduo seja aberto sobre seu gênero.									
28	A organização em que trabalho dá segurança para que o indivíduo seja aberto sobre sua orientação sexual.									
29	A organização em que trabalho oferece benefícios iguais entre casais de gêneros diferentes e casais do mesmo gênero.									
30	A organização em que trabalho faz tratamento igualitário entre pessoas heterossexuais e de outras orientações sexuais.									
31	A organização em que trabalho faz tratamento igualitário entre pessoas cis e trans.									
32	A organização em que trabalho apoia publicamente instituições que cuidam de LGBTs.									
33	A organização em que trabalho promove eventos (palestras, cursos, entre outros) para gestores sobre a temática LGBTs.									
34	A organização em que trabalho realiza campanhas de conscientização e promoção do respeito para com LGBTs.									

35	Piadas relacionadas à orientação sexual são entendidas como discriminação na organização em que trabalho.									
36	Casos de LGBTfobia, ao serem reportados na organização, são encaminhados à polícia civil.									
37	A organização em que trabalho permite a entrada das mulheres-mães com seus filhos.									
38	A organização em que trabalho permite que as mulheres-mães trabalhem em home office.									
39	Há flexibilidade no horário para as mulheres-mães.									
40	A organização em que trabalho disponibiliza espaço para amamentação.									
41	Os gestores entendem as necessidades das mulheres-mães em seu retorno ao trabalho.									
42	A organização em que trabalho oferece creche (ou auxílio).									
43	A organização em que trabalho realiza campanhas de conscientização contra o racismo.									

44	A organização em que trabalho pune casos de racismo.									
45	A organização em que trabalho dispõe de ouvidoria para denúncia de casos de racismo.									
46	A organização que trabalho possibilita que denúncias de casos de racismo sejam feitas sem medo de represália (demissão ou identificação do denunciante).									
47	A organização que trabalho possui tratamento igualitário entre colaboradores negros e brancos.									
48	Casos de injúria racial e racismo, ao serem reportados na organização, são encaminhados à polícia civil.									
49	Na organização em que trabalho, os colaboradores sofrem punições por terem atitudes racistas.									
50	Piadas relacionadas à raça são entendidas como discriminação na organização em que trabalho.									
51	A organização em que trabalho disponibiliza remuneração igual entre homens e mulheres.									

52	A organização em que trabalho remunera homens e mulheres com os mesmos salários.									
53	Na organização em que trabalho, colaboradoras mulheres podem discutir sobre diferença salarial sem medo de represália.									
54	A organização em que trabalho defende remuneração igual entre mulheres e homens.									
55	A organização em que trabalho paga mais para homens do que para mulheres em mesma função.									
56	A organização em que trabalho oferece salários iguais para brancos e negros.									
57	A organização em que trabalho remunera negros e brancos igualmente.									
58	Na organização em que trabalho, colaboradores negros podem discutir sobre diferença salarial sem medo de represália.									
59	A organização em que trabalho defende remuneração igual entre negros e brancos.									
60	A organização em que trabalho oferece salários maiores para brancos, em relação aos negros, ao comparar-se cargos similares.									

61	A organização que trabalho contrata PCDs para além da obrigatoriedade da Lei.									
62	A organização em que trabalho possui programas de contratação voltados às minorias (pessoas negras, mulheres, LGBTQs e PCDs).									
63	A organização em que trabalho avalia currículos desconsiderando informações sobre raça, gênero, orientação sexual e deficiência.									
64	Há metas organizacionais para contratação de minorias sociais na organização em que trabalho.									
65	A organização em que trabalho conta com uma equipe composta com minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTQs e PCDs) em seu grupo de recrutamento e seleção.									
66	A organização em que trabalho defende a contratação de minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTQs e PCDs).									

## **APÊNDICE B - TCLE**

### **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE**

#### **“Evidências de validade de uma medida e percepção de práticas de gestão da diversidade”**

##### **Instituição dos pesquisadores: CEUB**

**Pesquisador responsável: Prof. Dr. Igor Guevara Loyola de Souza**

**Pesquisador auxiliar: Beatriz Carolina Maistrovicz Fernandes**

Você está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa citado acima. O documento abaixo contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que estamos fazendo. Sua colaboração neste estudo será de muita importância para nós, mas se desistir a qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo.

Antes de decidir se deseja participar (de livre e espontânea vontade) você deverá ler e compreender todo o conteúdo. Ao final, caso decida participar, você será solicitado a assiná-lo e receberá uma cópia deste.

Antes de assinar faça perguntas sobre tudo o que não tiver entendido bem. O pesquisador responsável deste estudo responderá às suas perguntas a qualquer momento (antes, durante e após o estudo).

#### **Natureza e objetivos do estudo**

- O objetivo específico desta etapa da pesquisa é validar uma escala de percepção de práticas relacionadas à gestão da diversidade.
- Você está sendo convidado a participar exatamente por possuir título de doutor e publicações sobre gestão de pessoas.

#### **Procedimentos do estudo**

- Sua participação consiste em analisar cada item quanto à sua clareza e sua adequação aos fatores (ou facetas) do constructo estudado.
- O procedimento será: abra o arquivo intitulado “Validacao de Instrumento v3.docx”, preencha-o e envie de volta para o pesquisador responsável, por e-mail.
- Assine este termo e anexe ao e-mail, com o arquivo “Validacao de Instrumento v3.docx”.
- Após o envio do e-mail, apague os arquivos de seu computador.

#### **Riscos e benefícios**

- Esta etapa da pesquisa possui baixo ou nenhum risco ao participante, sendo o procedimento feito virtualmente e sem contato com outras pessoas.
- Caso não se julgue capaz de realizar este procedimento, você não precisa realizá-lo.
- Sua participação poderá ajudar no maior conhecimento a respeito das percepções sobre práticas de gestão da diversidade.

#### **Participação, recusa e direito de se retirar do estudo**

- Sua participação é voluntária. Você não terá nenhum prejuízo se não quiser participar.
- Você poderá se retirar desta pesquisa a qualquer momento, bastando para isso entrar em contato com o pesquisador responsável.

#### **Confidencialidade**

- Seus dados serão manuseados somente pelos pesquisadores e não será permitido o acesso a outras pessoas.
- O material com as suas informações ficará guardado sob a responsabilidade de Beatriz Carolina Maistrovicz Fernandes, com a garantia de manutenção do sigilo e

confidencialidade. Os dados e instrumentos utilizados ficarão arquivados com o pesquisador responsável até julho de 2022, e após esse tempo serão destruídos.

- Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas, entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.
- No caso de dúvidas ou se quiserem informações sobre a sua participação no projeto, entre em contato com o pesquisador auxiliar pelo e-mail [beatriz.maistrovicz@sempreceub.com](mailto:beatriz.maistrovicz@sempreceub.com) ou pelo telefone celular (ou WhatsApp): (61) 99826-3432.

Se houver alguma consideração ou dúvida referente aos aspectos éticos da pesquisa ou caso queira informar ocorrências irregulares ou danosas durante a sua participação no estudo, entre em contato com o pesquisador responsável pela pesquisa: Prof. Dr. Igor Guevara Loyola de Souza pelo e-mail: [igor.souza@ceub.edu.br](mailto:igor.souza@ceub.edu.br).

Eu \_\_\_\_\_ RG \_\_\_\_\_,  
após receber uma explicação completa dos objetivos do estudo e dos procedimentos envolvidos concordo voluntariamente em fazer parte desta etapa da pesquisa.  
Este Termo de Consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada pelo pesquisador responsável, e a outra será fornecida ao senhor(a).

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

---

Participante

---

Pesquisador responsável: Prof. Dr. Igor Guevara Loyola de Souza

---

Pesquisador assistente: Beatriz Carolina Maistrovicz Fernandes

## APÊNDICE C - QUESTIONÁRIO

### PERCEPÇÃO EM PRÁTICAS DE GESTÃO DA DIVERSIDADE

Você está sendo convidado(a) a participar voluntária e anonimamente da pesquisa citada acima. Este texto possui as informações necessárias a respeito do que está sendo feito. Sua ajuda no presente estudo é muito importante para nós, mas se desistir em alguma etapa, não haverá prejuízo para você.

Sua colaboração auxiliará no melhor entendimento sobre como práticas voltadas a mulheres, negros, pessoas com deficiência (PCDs), e LGBTs, em gestão da diversidade são percebidas pelos funcionários de organizações privadas.

É necessário ser funcionário de empresas de médio ou grande porte para poder responder o questionário.

Primeiramente, leia e compreenda o conteúdo para escolher se deseja participar da pesquisa de livre e espontânea vontade.

Sua participação será exclusivamente por meio das respostas deste questionário. Seus dados pessoais são confidenciais e nenhuma informação será divulgada. Os resultados e conclusões desta pesquisa podem vir a ser demonstrados em âmbito acadêmico.

São demandados, em média, 07 a 15 minutos para o preenchimento do formulário.

Agradecemos sua participação desde já. Caso deseje maiores informações acerca da pesquisa, entre em contato com os responsáveis.

Orientador: Prof. Dr. Igor Guevara Loyola de Souza ([igor.souza@ceub.edu.br](mailto:igor.souza@ceub.edu.br))

Pesquisadora: Beatriz Carolina Maistrovicz Fernandes ([beatriz.maistrovicz@sempreceub.com](mailto:beatriz.maistrovicz@sempreceub.com)) / (61) 99826-3432

Trabalho em organização com mais de 50 funcionários (ou servidores) e concordo com os termos da pesquisa. \*

Concordo

Discordo

### PERCEPÇÃO EM PRÁTICAS DE GESTÃO DA DIVERSIDADE

Você está sendo convidado(a) a participar voluntária e anonimamente da pesquisa citada acima. Este texto possui as informações necessárias a respeito do que está sendo feito. Sua ajuda no presente estudo é muito importante para nós, mas se desistir em alguma etapa, não haverá prejuízo para você.

Sua colaboração auxiliará no melhor entendimento sobre como práticas voltadas a mulheres, negros, pessoas com deficiência (PCDs), e LGBTs, em gestão da diversidade são percebidas pelos funcionários de organizações privadas.

É necessário ser funcionário de empresas de médio ou grande porte para poder responder o questionário.

Primeiramente, leia e compreenda o conteúdo para escolher se deseja participar da pesquisa de livre e espontânea vontade.

Sua participação será exclusivamente via as respostas deste questionário. Seus dados pessoais são confidenciais e nenhuma informação será divulgada. Os resultados e conclusões desta pesquisa podem vir a ser demonstrados em âmbito acadêmico.

São demandados, em média, 07 a 15 minutos para o preenchimento do formulário.

Agradecemos sua participação desde já. Caso deseje maiores informações acerca da pesquisa, entre em contato com os responsáveis.

Orientador: Prof. Dr. Igor Guevara Loyola de Souza ([igor.souza@ceub.edu.br](mailto:igor.souza@ceub.edu.br))

Pesquisadora: Beatriz Carolina Maistrovicz Fernandes ([beatriz.maistrovicz@sempreceub.com](mailto:beatriz.maistrovicz@sempreceub.com)) / (61) 99826-3432

Qual é seu gênero? \*

- Feminino
- Masculino
- Não-binário
- Outra: \_\_\_\_\_

---

Em relação a sua identidade de gênero, você se encaixa em: \*

- Cisgênero (se identifica com o sexo biológico que nasceu)
- Transgênero (se identifica com um gênero diferente daquele em que nasceu)
- Não-binário (não se identifica completamente com nenhum gênero)
- Outra: \_\_\_\_\_

Qual sua orientação sexual? \*

- Heterossexual
- Homossexual
- Bissexual
- Outra: \_\_\_\_\_

---

Qual sua auto declaração de cor ou raça? \*

- Branca
- Preta
- Parda
- Amarela
- Indígena

Qual sua idade? \*

A sua resposta \_\_\_\_\_

---

Estado Civil \*

- Solteiro (a)
- Casado (a)
- Divorciado (a)
- União Estável
- Viúvo(a)

Qual sua escolaridade? \*

- Ensino fundamental completo
- Ensino médio completo
- Ensino superior completo
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado

Estado de residência \*

Selecionar ▼

Você possui algum tipo de deficiência? \*

- Física
- Intelectual
- Mental
- Cegueira
- Surdez
- Não possui deficiência
- Outra: \_\_\_\_\_

Cargo que você ocupa na empresa em que trabalha \*

- Alta Gestão (Secretário, Superintendente, Presidente, entre outros similares)
- Gestor (Coordenador, Coordenador-geral, Gerente, Chefe do setor, Chefe de serviço, entre outros similares)
- Servidor (você não é responsável formal por uma equipe de trabalho)

Tipo de organização em que trabalha \*

- Iniciativa privada
- Órgão Público
- Empresa Pública
- Outra: \_\_\_\_\_

Salário Bruto \*

Coloque o valor de sua remuneração mensal no órgão, sem considerar os descontos realizados na folha de pagamento.

A sua resposta \_\_\_\_\_

Setor da empresa \*

- Bancos/Financeiras
- Comércio/Varejo
- Consultoria
- Educação
- Engenharia/Construtoras
- Governo
- Indústria
- Jurídico
- Saúde
- Serviços
- Tecnologia
- Turismo

**Tempo de trabalho na empresa/órgão (anos) \***

Caso esteja trabalhando há menos de 1 ano na empresa (ou no órgão público), preencha o campo com o valor 0 (zero).

A sua resposta \_\_\_\_\_

**Relação Trabalhista \***

- C.L.T
- Servidor Público
- Estágio Profissional
- Trabalhador Autônomo (Freelancer, babás, professor particular...)
- Empregada(o) Doméstico
- Trabalho Voluntário
- Trabalhador Temporário ( Atendendo a substituição de demanda transitória )
- PJ (pessoa jurídica)
- Outra: \_\_\_\_\_

**Tamanho da sua empresa/órgão \***

- Média (50 a 99 colaboradores)
- Grande (100 colaboradores ou mais)

**Tamanho da sua equipe de trabalho \***

Cite quantas pessoas trabalham diretamente com você. Ou seja, pessoas que trabalham na mesma unidade organizacional (ou setor, ou área) que você.

A sua resposta \_\_\_\_\_

**PERCEPÇÃO EM PRÁTICAS DE GESTÃO DA DIVERSIDADE**

Os itens abaixo se tratam da sua percepção a respeito das práticas em gestão da diversidade realizadas na empresa em que você atua. São medidos em uma escala de 1 à 5, em que 1 indica que você discorda totalmente, ou seja, não percebe a realização daquilo, e 5 expressa que você concorda totalmente, isto é, que na sua percepção aquilo ocorre.

**Legenda:**

PCDs: pessoas com deficiência.

Pessoas cis: pessoas cisgênero, ou cis, são as que se identificam com seu sexo biológico.

Nome social: modo como a pessoa se auto identifica e é reconhecida, identificada, chamada e denominada.

A organização em que trabalho pergunta aos seus colaboradores PCDs como podem melhorar a acessibilidade no ambiente de trabalho. \*

- 1      2      3      4      5
- Discordo totalmente                        Concordo totalmente

A organização em que trabalho faz tratamento igualitário entre pessoas cis e trans. \*

- 1      2      3      4      5
- Discordo totalmente                        Concordo totalmente

A organização em que trabalho possui uma ouvidoria para casos de assédio sofridos no ambiente de trabalho. \*

1 2 3 4 5  
Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho possui minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTQs e PCDs) em cargos de liderança. \*

1 2 3 4 5  
Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho oferece creche (ou auxílio). \*

1 2 3 4 5  
Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho realiza campanhas de conscientização contra o racismo. \*

1 2 3 4 5  
Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho remunera homens e mulheres com salários equivalentes. \*

1 2 3 4 5  
Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho possui uma estrutura com acessibilidade para os colaboradores PCDs. \*

1 2 3 4 5  
Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho permite que as mulheres-mães trabalhem remotamente. \*

1 2 3 4 5  
Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho remunera negros e brancos com salários equivalentes. \*

1 2 3 4 5  
Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização que trabalho possibilita que denúncias de casos de racismo sejam feitas sem medo de represália (demissão ou identificação do denunciante). \*

1 2 3 4 5  
Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho utiliza o nome social do funcionário. \*

1 2 3 4 5  
Discordo totalmente      Concordo totalmente

Há metas organizacionais para contratação de minorias sociais na organização em que trabalho. \*

1 2 3 4 5  
Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização que trabalho possui funcionários PCDs na maioria das suas equipes. \*

1 2 3 4 5  
Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho atua para que a função desempenhada pelo colaborador PCD seja compatível com sua deficiência. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho contrata pessoas transgênero. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho pune casos de assédio moral e sexual. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho avalia currículos desconsiderando informações \* sobre cor, gênero, orientação sexual e deficiência.

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho se importa com que minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTQs e PCDs) ascendam a cargos de liderança. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho pune casos de racismo. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização que trabalho contrata PCDs para além da obrigatoriedade da Lei. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho defende a contratação de minorias sociais \* (pessoas negras, mulheres, LGBTQs e PCDs).

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho promove eventos (palestras, cursos, entre outros) para gestores sobre a temática LGBTQs. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho defende a igualdade salarial entre mulheres e homens. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

Casos de injúria racial e racismo, ao serem reportados na organização, são encaminhados aos órgãos responsáveis por averiguar este tipo de crime. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

Na organização em que trabalho, os colaboradores sofrem punições por terem \* atitudes racistas.

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

Casos de assédio moral e sexual, ao serem reportados na organização, são encaminhados aos órgãos responsáveis por averiguar este tipo de crime. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho realiza campanhas de conscientização e promoção do respeito para com pessoas LGBTQs. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho conta com uma equipe composta com minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTQs e PCDs) na sua equipe de recrutamento e seleção. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho disponibiliza espaço para amamentação. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho tem planos e metas para aumentar a quantidade de minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTQs e PCDs) em cargos de liderança. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho tem programas com o objetivo de que minorias sociais (pessoas negras, mulheres, LGBTQs e PCDs) ocupem cargos de liderança. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

Foram realizadas adaptações no ambiente físico da organização em que trabalho para receber colaboradores PCDs. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização que trabalho oferece ou subsidia cursos de libras. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho dispõe de ouvidoria para denúncia de casos de racismo. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho paga mais para homens do que para mulheres em mesma função. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho possui programas de contratação voltados às minorias (pessoas negras, mulheres, LGBTQs e PCDs). \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

Casos de LGBTQfobia, ao serem reportados na organização, são encaminhados aos órgãos responsáveis por averiguar este tipo de crime. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização que trabalho combate a discriminação contra PCDs em seu ambiente interno. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

A organização em que trabalho oferece salários maiores para brancos, em relação aos negros, ao comparar cargos similares. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

## COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

As afirmativas a seguir, propostas por Bastos e Aguiar (2015), se tratam de como você se sente em relação a instituição em que exerce função, ou seja, seu comprometimento com ela. São avaliados de 1 à 5, em que 1 expressa que você discorda totalmente e 5 que você concorda totalmente.

Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	Concordo totalmente				

Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	Concordo totalmente				

Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	Concordo totalmente				

A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	Concordo totalmente				

Sinto os objetivos de minha organização como se fossem os meus. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	Concordo totalmente				

Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	Concordo totalmente				

Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde trabalho. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	Concordo totalmente				

## RACISMO REVITIMIZADOR

Os tópicos apresentados adiante, elaborados por Lima et al. (2020), buscam visualizar sua percepção sobre racismo. A escala utilizada é de 1 à 5, em que 1 representa que você discorda totalmente e 5 que você concorda totalmente.

As pessoas discutem o racismo mais do que deveriam. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	Concordo totalmente				

No Brasil, com as políticas de ação afirmativa, os negros têm mais privilégios que os brancos. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	Concordo totalmente				

O que chamam de "privilégio dos brancos" é, na verdade, construído a partir do esforço das pessoas, e não uma vantagem já existente. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	Concordo totalmente				

Em geral, no Brasil, os brancos têm mais direitos do que os negros. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	Concordo totalmente				

Independentemente da cor da pele, todos têm as mesmas oportunidades na vida desde que se esforcem. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	Concordo totalmente				

O racismo só existe na cabeça das pessoas que se dizem vítimas dele. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	Concordo totalmente				

O racismo não deveria ser usado como justificativa para não atingir objetivos pessoais. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	Concordo totalmente				

Se os negros tivessem mais força de vontade, conseguiriam ascender socialmente tanto quanto os brancos. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	Concordo totalmente				

Dizer que no Brasil há desigualdade de oportunidades entre brancos e negros é exagero. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	Concordo totalmente				

O racismo só se sustenta quando encontra aceitação dos que se dizem discriminados. \*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	Concordo totalmente				