



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO

**A adoção de valores de diversidade em
corporações do Rio de Janeiro e os impactos
sobre a conscientização individual de seus
funcionários**

António Pedro Melo da Cunha Bello

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS - CCS

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

Graduação em Administração de Empresas

Rio de Janeiro, 13 de Novembro de 2017.



António Pedro Melo da Cunha Bello

**A adoção de valores de diversidade em corporações do
Rio de Janeiro e os impactos sobre a conscientização
individual de seus funcionários**

Trabalho de Conclusão de Curso

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao programa de graduação em Administração da PUC-Rio como requisito parcial para a obtenção do título de graduação em Administração.

Orientadora: Andrea Gomes Bittencourt

Rio de Janeiro, 13 de Novembro de 2017.

"A esperança nunca será silenciosa."
(Harvey Milk)

Agradecimentos

Agradeço à PUC-Rio, ao IAG e aos professores que cumpriram pacientemente seus papéis, ensinando, orientando e passando apoio e confiança, esclarecendo dúvidas, apontando erros e parabenizando acertos, me motivando e guiando durante cada etapa destes cinco anos de curso.

À minha orientadora e professora Andrea Bittencourt, por me orientar, motivar e esclarecer minhas dúvidas durante a execução deste trabalho de conclusão de curso.

Agradeço especialmente à professora Alessandra de Sá Mello da Costa, por ter me despertado o interesse na área de Organizações, no terceiro período da faculdade, à professora Alessandra Baiocchi, por também ter incentivado meu interesse na área de Marketing, e ao professor Roberto Gil Uchoa, por me demonstrar como a matéria referente à área de Finanças pode ser aprendida de formas alternativas e inovadoras.

À minha avó, Elsa Bello, por ter sempre me sustentado emocionalmente e financeiramente, me dando suporte para que eu chegue mais longe e atinja meus objetivos de vida. A meu pai, Marcelo Bello, por me apoiar, orientar e custear as despesas referentes à minha educação. À minha mãe, Ana Paula Oliveira, por me apoiar emocionalmente e estruturalmente. À minha irmã, Maria Vitória Bello, por me encher de orgulho. Ao meu melhor amigo, Igor Nascimento, por sempre me estimular a ser uma pessoa melhor. Ao meu amigo, Matheus Freitas, por ter me dado auxílio intelectual em momentos difíceis do curso. Aos meus amigos, Igor Nascimento, Mariana Moraes, Karen Tyler-Williams, Nicole Froio, Isaura Salgado, Rodrigo Cid, Alan Paschoal, Sylvia Rodrigues, Matheus Freitas, Matheus Custodio, Mariana Lima, Érida Costa, Isabelle Azevedo, Jindra Ramirez, Giovanna Pettine, Yuri Renni, Theodora França, Larissa Victória, Victor Victória, Rafaela Medina, Lucca Belli e Carolina Serra, por me trazerem alegria e aliviarem meu estresse, além de me darem sempre assistência emocional em momentos difíceis.

Por fim, agradeço imensamente a todos os 583 participantes da pesquisa quantitativa realizada neste estudo. Muito obrigado por tirarem tempo para colaborar com o meu estudo e me ajudarem a alcançar minha formatura.

Resumo

Bello, Antônio Pedro Melo da Cunha. Bittencourt, Andréa. A adoção de valores de diversidade em corporações do Rio de Janeiro e os impactos sobre a conscientização individual de seus funcionários. Rio de Janeiro, 2017. Número de páginas p. 77. Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

O incentivo à diversidade e a luta contra o preconceito têm tomado grandes proporções nas últimas décadas. Grandes empresas, como a PwC e Ernst & Young têm adotado posturas inclusivas. O presente trabalho tem como objetivo descobrir se a adoção desses valores de diversidade contribuiu efetivamente para a conscientização dos funcionários preconceituosos, ou se os condicionou à hipocrisia, diminuindo apenas o preconceito declarado, mas deixando prevalecer o preconceito oculto. A partir de uma pesquisa qualitativa abrangendo indivíduos inseridos nesse cenário, foram extraídos dados relevantes ao estudo e analisados aspectos inerentes a este fenômeno.

Palavras-chave: Discriminação; Diversidade; Hipocrisia; Intolerância; Minorias; Preconceito; Preconceito declarado; Preconceito oculto.

Abstract

Bello, Antônio Pedro Melo da Cunha. Bittencourt, Andréa. A adoção de valores de diversidade em corporações do Rio de Janeiro e os impactos sobre a conscientização individual de seus funcionários. Rio de Janeiro, 2017. Número de páginas p. 77. Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

The promotion of diversity and the fight against prejudice have been taking great proportions through the last recent decades. Large companies such as PwC and Ernst & Young have embraced inclusive stances. This paper aims to find out if the embracement of diversity values has contributed effectively to the awareness of prejudiced employees, or if it has conditioned them to being a hypocrite, reducing only the declared prejudice, but letting the hidden prejudice prevail. Out of a qualitative research covering individuals inserted in this scenario, relevant data to the study were extracted and aspects inherent to this phenomenon were analyzed.

Keywords: Discrimination; Diversity; Hypocrisy; Intolerance; Minorities; Prejudice; Declared prejudice; Hidden prejudice.

Sumário

1 Introdução	1
1.1. Tema e problema do estudo	1
1.2. Justificativa para realização do estudo	2
1.3. Objetivo do estudo	3
1.4. Objetivos intermediários do estudo	3
1.5. Delimitação e foco do estudo	4
1.6. Relevância do estudo	5
2 Referencial Teórico	6
2.1. Gestão de Pessoas	6
2.2. Diversidade e Preconceito no Contexto Social	7
2.3. Diversidade e Preconceito no Contexto Organizacional	9
3 Metodologia de Pesquisa	12
3.1. Problema	13
3.2. Hipóteses	14
3.3. Pesquisa	15
4 Análise e Interpretação dos Resultados	18
5 Conclusão	31
6 Referências Bibliográficas	34
Anexo 1 – Relatório de pesquisa qualitativa realizada	37

Lista de Figuras

Figura 1 - Porcentagem de Participantes por Gênero Biológico	19
Figura 2 - Porcentagem de Participantes por Identidade de Gênero	20
Figura 3 - Porcentagem de Participantes por Orientação Sexual	21
Figura 4 - Porcentagem de Participantes por Etnia	22
Figura 5 - Porcentagem de participantes por crença em relação à efetividade no esforço de conscientização dos funcionários a partir da adoção de valores de diversidade pela empresa	25
Figura 6 - Porcentagem por exemplo de preconceito presenciado pelos participantes	27
Figura 7 - Porcentagem por exemplo de preconceito praticado pelos participantes	27
Figura 8 - Comparação de grupos de reações imediatas de minorias ao sofrer preconceito	29

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Diferença de percepção entre preconceito declarado e oculto	23
Tabela 2 - Tabulação cruzada de dados que evidencia a hipocrisia quanto ao tema de diversidade	24
Tabela 3 - Porcentagem por reação imediata de minorias ao sofrer preconceito	29

1 Introdução

1.1.Tema e problema do estudo

O tema adotado é relativamente contemporâneo, tendo em vista que políticas de diversidade só vieram a ganhar grandes proporções a partir da virada do milênio. Até os anos 90, era muito mais comum e frequente a presença e aceitação de preconceitos em geral, como social, racial e sexual. Era comum a prática de *bullying* e intolerância sem que houvesse muita resistência ou mesmo apoio às minorias vitimadas pela repressão e opressão social. Na década seguinte, a diversidade começou a se tornar um assunto mais em pauta e militâncias começaram a tomar força, em prol de objetivos como a pluralidade cultural, representatividade étnica e de gênero e tolerância à comunidade LGBT.

Em cerca de 10 anos, reforçada pela globalização e pela maior acessibilidade da população à internet e à informação, surgiu uma nova cultura de aceitação e tolerância às diferenças e minorias. A partir desta conscientização, presente na sociedade contemporânea, surge a correção política. O politicamente correto, aos olhos da sociedade, passa a ser o “não ter preconceitos” e o “aceitar as diferenças”. Termos como “crioulo”, “veado”, “pivete” e “paraíba” deixam de ser vistos como palavras habituais e frequentes e passam a ser notadas como palavras com denotação negativa e conotação pejorativa ou ofensiva, principalmente aos que são diretamente afetados por elas. Para as novas gerações, o preconceito vem deixando de ser visto como algo universal, que “todo mundo tem”, e passa a ser observado como indício de ignorância ou egoísmo. No meio empresarial, grandes empresas, como a Johnson & Johnson, Accenture e Deloitte têm adotado posições inclusivas frente ao recrutamento e treinamento de seus funcionários (LADEIA, 2013).

A partir desta mudança nos valores sociais, as pessoas preconceituosas passaram a ter um menor espaço para expressar seus ideais sem serem criticadas. Definiu-se uma linha mais precisa e menos tênue entre a liberdade de expressão e o discurso de ódio.

O problema de estudo a ser desenvolvido lida com esta nova era em que preconceituosos supostamente mantêm seus preconceitos para si mesmos e na qual não podemos saber de fato quem são os “politicamente corretos” e quem

apenas o dizem ser. Podemos exemplificar tal problema através do seguinte cenário: atualmente, se um gerente de uma equipe é racista, nunca vai admitir sê-lo, ainda mais se a empresa em que trabalha tiver políticas de apoio à diversidade, nunca vai tornar sua discriminação pública ou insultar qualquer um de seus funcionários apenas pela sua cor, pois perderia credibilidade e respeito de muitos dentro da organização. Contudo, o preconceito persiste neste empresário e só não é capaz de ser provado devido ao seu comportamento superficialmente tolerante. Porém, ao entrevistar e contratar analistas para sua equipe e ter que escolher entre uma pessoa de cor branca e uma de cor negra, vai ter uma tendência maior a escolher o entrevistado branco, sem que possa ser provado, ou mesmo identificado, seu preconceito racial. Logo, mesmo numa cultura empresarial que apoie o combate ao preconceito, o preconceituoso ainda pode praticar sua intolerância sem que ela seja percebida.

Além disso, existe o preconceito inconsciente, conforme a autora Rosalyn O'Neale comenta em seu livro *"7 Keys To Success: Unlocking the Passion for Diversity"* (2005). Embora uma pessoa possa acreditar não ter qualquer tipo de preconceito, na hora de recrutar e entrevistar seus funcionários pode acabar tendendo à escolha de um que tenha características físicas, mentais e comportamentais semelhantes ao que lhe é comum.

O tema escolhido para este estudo é o impacto que a adoção de políticas de diversidade por uma empresa tem, de fato, sobre a conscientização individual de seus funcionários. O problema a ser abordado é a validação da efetividade da exigência por um funcionário politicamente correto. A adoção de práticas contra o preconceito conscientiza o funcionário preconceituoso ou o condiciona à hipocrisia?

1.2. Justificativa para realização do estudo

Embora os tempos tenham mudado e as minorias tenham ganhado muito apoio interno e externo em relação à inclusão social e em função de um corpo social mais diverso, muitas ideias tradicionais e opostas a este movimento persistem fortes em valores individuais até hoje. Porém, este tipo de pensamento passa a ganhar um novo significado cultural, passando a representar para muitos, egoísmo ou ignorância.

Logo, os preconceituosos passaram a precisar esconder que o são, ou pelo menos tomar mais cuidado com para quem expor sua discriminação. Com isso, passa a se tentar erradicar insultos e confrontos diretos de majorias a

minorias. Contudo, não há nenhuma prova de que novas políticas erradicam também o preconceito em sua essência. Torna-se necessário achar meios de lidar com este novo fenômeno, onde o preconceito se torna oculto e secreto, camuflado em hipocrisia.

1.3.Objetivo do estudo

Este estudo visa analisar a efetividade de ações de correção política (prática de ser politicamente correto ou de exigir que o sejam) no ambiente de trabalho, a fim de perceber se condicionar a tolerância tende a de fato diminuir a rejeição de minorias na atmosfera organizacional, ou se tende a condicionar comportamentos hipócritas e discriminações camufladas. Ou seja, o objetivo deste estudo é validar a eficiência e eficácia da adoção de valores de diversidade em empresas do Rio de Janeiro e perceber a dimensão e as proporções que podem tomar a hipocrisia e a camuflagem da intolerância nestes casos.

1.4.Objetivos intermediários do estudo

Para que se chegue a uma conclusão fundamentada sobre o assunto, serão necessários alguns passos intermediários. São eles:

1. Investigar a história do preconceito e comparar suas definições após o início do século XXI;
2. Validar hipótese de que minorias sofrem preconceito em ambientes empresariais adeptos a valores de diversidade;
3. Conferir se teoria de diferença entre preconceito declarado e oculto é percebida na prática;
4. Validar hipótese de que funcionários preconceituosos adotam uma postura hipócrita quanto ao tema diversidade;
5. Conferir efetividade da adoção de práticas inclusivas a minorias em organizações;
6. Validar hipótese de que minorias se calam ao sofrer preconceito em ambiente empresarial.

1.5.Delimitação e foco do estudo

O estudo tem como foco de pesquisa indivíduos que trabalham ou já trabalharam em empresas de pequeno, médio ou grande porte que adotam valores de diversidade e contra o preconceito, localizadas no município do Rio de Janeiro. Não houve limitação de nível hierárquico na empresa, abrangendo desde o jovem aprendiz até o CEO ou presidente.

Os tipos de preconceito estudados serão o racismo, o sexismo e a Lgbtfobia. Serão levados em conta tanto preconceitos declarados, quanto ocultos (FISKE, 1998, *apud* Nunan; Jablonski, 2007). Será feita uma pesquisa qualitativa com duas perguntas iniciais referentes à delimitação do estudo. A primeira dará continuidade aos respondentes que trabalham ou já trabalharam em empresas situadas na cidade do Rio de Janeiro, levando os demais respondentes ao fim da pesquisa. A segunda dará continuidade aos respondentes que acreditam que alguma dessas empresas em que trabalhou adote uma postura a favor da diversidade (contra o preconceito), levando o restante ao fim da pesquisa. Desta forma, após estas duas perguntas, só responderão à pesquisa, participantes que se encaixassem exatamente na delimitação de estudo almejada. Ou seja: trabalhadores de empresas que adotem valores de diversidade, situadas no Rio de Janeiro. Após a realização de todas as perguntas, serão feitas perguntas referentes a dados demográficos, abrangendo sexo biológico, identidade de gênero, orientação sexual, etnia, classe social, nível hierárquico na empresa em que trabalha ou trabalhou e nível de instrução. O intuito com estas informações adicionais será entender a diversidade em que se estende a amostra de pessoas participantes da pesquisa.

A pesquisa será estruturada e lançada a partir de uma plataforma de coleta e análise de dados própria para pesquisas acadêmicas, chamada *Qualtrics*. O acesso à ferramenta foi disponibilizado pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, e autorizado pela orientadora do estudo, Andrea Bittencourt. A divulgação se dará a partir de ferramentas de mídias sociais, tais como *Facebook*, *Instagram*, *Twitter*, *Snapchat* e *Whatsapp*. Como se trata de uma pesquisa totalmente anônima, coube inteiramente ao participante a decisão de participar ou não.

1.6.Relevância do estudo

O tema abordado pode demonstrar interesse tanto para trabalhadores do Rio de Janeiro que se encaixem nestas minorias, quanto para pessoas físicas e jurídicas que se interessem pela diversidade em contexto de evolução social. Além disso, o tema e a pesquisa podem contribuir para estudos passados e servir de base para estudos futuros sobre preconceito em ambiente empresarial.

2 Referencial Teórico

Este capítulo apresenta o fundamento teórico no qual o presente estudo se baseia. Conceitos relevantes para a o entendimento da motivação, do intuito e da relevância do estudo são colocados em pauta.

2.1.Gestão de Pessoas

Os autores Coradini e Murini (2009) defendem que uma organização existe para atender às demandas de seus clientes, buscando um retorno justo pelos produtos vendidos ou serviços prestados. Para conquistar e manter um lugar no mercado, assim como para obter vantagens competitivas, a organização necessita que o trabalho em equipe seja feito com harmonia, equilíbrio e cooperação, em função de uma força de trabalho eficiente, conforme e estável. A partir deste cenário nos recursos humanos, torna-se mais provável o atendimento eficaz das necessidades dos clientes, já que há um alinhamento e uma colaboração entre os responsáveis por fazer com que isso aconteça.

A partir do cenário atual: globalizado, dinâmico e competitivo; as pessoas que compõem a organização podem ser o maior diferencial competitivo que mantém a evolução da mesma. Os recursos humanos são, portanto, o que a empresa possui de mais importante no que se refere a questões evolucionais, como estratégias de inovação ou posicionamento no mercado.

“As organizações já se deram conta da importância das pessoas e da forma como são administradas, diferentemente do que ocorria no passado, quando o foco recaía apenas na tecnologia do produto ou do processo, nos mercados protegidos ou regulamentados, no acesso a recursos financeiros e economias de escala.” (LACOMBE, 2006, p. 14).

De acordo com Chiavenato (2010), se uma organização busca eficiência em alcançar seus objetivos, precisa saber canalizar os esforços das pessoas, para que seja possível uma sinergia em função do atingimento dos objetivos organizacionais e também dos objetivos individuais, para que ambas as partes saiam ganhando. Ou seja: para que os funcionários estejam motivados a lutar

pelos objetivos empresariais, precisam sentir que seus próprios objetivos estão sendo atendidos, ou no mínimo, levados em consideração.

No contexto atual, alguns dos objetivos individuais podem ser dificultados a funcionários que se enquadram em minorias, como por exemplo: mulheres, LGBTs e negros. Por conta da presença da intolerância no ambiente organizacional, os objetivos individuais apontados por Chiavenato (2010), como melhores salários, oportunidade de crescimento, consideração, respeito e orgulho da organização, podem não ser atingidos, deixando parte da força de trabalho em desvantagem.

2.2.Diversidade e Preconceito no Contexto Social

Para Allport (1954), o preconceito depende de dois fatores para ocorrer, e são eles a atitude e a crença, que juntas reproduzem generalizações errôneas e hostilidade. O autor ainda fala do prejulgamento como algo natural à condição humana, que ocorre na construção de valores pessoais individuais. De acordo com Paul (1998, *apud* Nunan; Jablonski, 2007), o estereótipo é “uma forma de simplificar e agilizar nossa visão de mundo, julgando pessoas ou situações em termos de categorias”.

Segundo Augoustinos e Walker (1995, *apud* Nunan; Jablonski, 2007), estereótipos são tanto a causa, quanto a consequência do preconceito, gerando discriminação sobre determinado grupo social. Fiske (1998, *apud* Nunan; Jablonski, 2007) classifica o preconceito em duas categorias: o quente e o frio. O preconceito “quente” seria o que se baseia em raiva, aversão ou repulsão. Seria, por exemplo, o caso de homofóbicos que agridem homossexuais, neonazistas que acreditam na superioridade da “raça” caucasiana ou fundamentalistas religiosos que acreditam que pessoas de outras religiões devam ir para o inferno e se quer se aproximam delas. Já o preconceito “frio” seria o preconceito mais comum, muitas vezes oculto ou disfarçado, onde, na maioria das ocasiões, a pessoa que discrimina ou não tem consciência de que está sendo preconceituosa ou tem e justifica seu preconceito com base em estereótipos tidos por ela como senso comum. Como, por exemplo, a não contratação de uma mulher para um cargo de chefia por medo de que fique grávida e resolva largar a carreira, ou a não contratação de um candidato homossexual para um cargo de liderança por acreditar que ele não consiga “impor respeito”. A partir destes conceitos, pode se ter uma visão sucinta da ligação entre estereótipos e preconceito, e até mesmo de uma dependência entre eles.

Para Crochík (2011), a primeira ligação que necessita ser feita entre preconceito e inclusão é a de oposição, visto que um é contrário ao outro. Contudo, o autor ressalta que o preconceito pode favorecer a inclusão e vice-versa, e também que ao defender a inclusão, não significa necessariamente que a pessoa é livre de preconceitos, pois pode ser apenas uma forma de aparentemente negá-los e em seguida cometê-los de forma oculta, seja essa “negação” para os outros ou para si mesmo.

Costa (2011), ao levar em conta os conceitos de hipocrisia, moralidade e caráter de Nietzsche, diz que a hipocrisia pode ser utilizada como forma de sobrevivência de indivíduos, ou mesmo de grupos, em uma sociedade. O autor discorre sobre o homem que quer existir ao mesmo tempo individualmente, e em rebanho, precisando ser hipócrita para ficar em paz com os demais componentes da sociedade em que está inserido, utilizando seu intelecto a fim de uma dissimulação que se faz necessária para que conflitos e desavenças sejam evitados.

No Livro *“7 Keys To Success: Unlocking the Passion for Diversity”*, de Rosalyn O’Neale (2005), a autora discorre sobre o conceito de preconceito inconsciente, ou implícito, tratando do mesmo como algo inerente à própria natureza humana. Ela diz que o ser humano, em geral, tem a tendência natural de rejeitar o que não lhe é comum, ou semelhante a si mesmo. A administradora e militante social também denota algo presente na maioria das culturas do mundo, que é o preconceito ensinado ao longo da educação de uma criança, a partir do medo e da rejeição. Crianças são ensinadas a terem medo de “estranhos” e a não se aproximarem de pessoas com determinadas características. Dependendo do caso, o preconceito pode estar alinhado a valores culturais dos pais desta criança, que serão passados hereditariamente.

Em contexto atual e nacional, o preconceito continua atingindo proporções extremas, a partir de agressões e mortes. Em 2016, segundo levantamento anual realizado pelo Grupo Gay da Bahia – GGB, foram mortas 343 pessoas LGBT. Este grupo compila o número de mortes por Lgbtfobia há 37 anos e este é o recorde de mortes por ano já levantadas por eles (MOTT; MICHELS; PAULINHO, 2017). De acordo com a ONU (Organização das Nações Unidas), em publicação em seu site brasileiro sobre feminicídio no Brasil, dados da OMS (Organização Mundial de Saúde) apontam uma taxa de feminicídios de 4,8 para 100 mil mulheres, sendo esta a quinta maior do mundo (2017). De acordo com o Atlas da Violência publicado em 2017 (CERQUEIRA, *et al.*), de cada 100 pessoas que sofrem homicídio no Brasil, 71 são negras. O estudo também

revela que a taxa de feminicídio cresceu 7,3% de 2005 para 2015, tendo havido um total de 4.621 assassinatos a mulheres em 2015. Estes são apenas alguns dados das consequências mais graves que preconceitos como Lgbtfobia, racismo e sexismo geram sobre a sociedade brasileira. Consequências menos graves, como exclusão, desigualdade de oportunidades, discriminações manifestadas ou ocultas, dentre outras, acontecem diariamente em diversos ambientes sociais e corporativos brasileiros, embora sejam mais difíceis de serem recenseados, ainda assim impactando de forma extremamente significativa e negativa na vida dessas minorias.

2.3. Diversidade e Preconceito no Contexto Organizacional

Para Heller (1985, *apud* Miranda, 2012), “(...) todo preconceito impede a autonomia do homem, ou seja, diminui sua liberdade relativa diante do ato de escolha, ao deformar e, conseqüentemente, estreitar a margem real de alternativa do indivíduo”. Logo, pode-se afirmar que o preconceito em contexto empresarial pode limitar o funcionário em relação à sua liberdade de opinião, ou mesmo em relação ao seu desenvolvimento, sua sociabilidade e sua produtividade na rotina de trabalho, ao mesmo tempo, podendo bloquear a entrada dessas minorias na organização.

Segundo uma pesquisa sobre diversidade de gênero e raça em grandes empresas brasileiras, levantada em 2016 por Gonçalves *et al.*, chegou-se à conclusão de que existe, sim, uma grande diferenciação entre gênero e raça dentre as listadas como 30 maiores empresas brasileiras pela revista Exame no ano de 2013, principalmente na ocupação de cargos de chefia e alto escalão. No estudo, a partir da análise de dados extraídos da pesquisa realizada, os autores concluem que mulheres ocupam cargos de menos relevância nessas empresas. Algumas chegam a ocupar cargos de gerência, mas ainda é algo de baixa frequência. Os autores ainda denotam que o número de mulheres nas universidades era superior ao número de homens, segundo censo de 2010 do IBGE, o que torna a situação ainda mais preocupante. No que se refere à diversidade racial, o estudo demonstra que, embora muitas empresas não queiram divulgar dados a respeito, nota-se um pequeno progresso quanto a promoções de funcionários negros. Contudo, a participação de negros ainda se mantém bem pequena no quadro de funcionários destas empresas, e extremamente rara em relação a cargos de chefia, sendo quase nula.

Uma pesquisa levantada por Pompeu (2015) em sua dissertação de mestrado na PUC-Rio visava comparar o discurso oficial de uma determinada organização sobre diversidade sexual e homofobia com o discurso dos funcionários da mesma empresa sobre o assunto. Após analisar a divulgação de relatórios da empresa com posicionamento pró-diversidade sexual, a autora analisou o ponto de vista dos funcionários por meio de entrevistas e por fontes documentais. Ao cruzar dados, a autora percebe alguns pontos de convergência entre discurso e prática. Porém, descobre muito mais pontos de divergência, principalmente no que se refere ao cotidiano dos funcionários. Pompeu conclui que embora existam boas práticas adotadas pela empresa sobre o assunto, incluindo treinamentos, benefícios a cônjuges de funcionários LGBT e algumas ações externas em apoio à luta contra a homofobia, não são suficientes para impedir práticas homofóbicas no dia a dia dos trabalhadores. Como exemplos, foram relatados casos de humor homofóbico frequente, especulação sobre homossexualidade de outras pessoas, reforçamento de estereótipos LGBT, exclusão, estresse e afastamento de LGBTs, dificuldades para combater a homofobia e práticas homofóbicas com base em religião.

Em 2009, Silva e Reis publicaram um artigo acadêmico com o objetivo de verificar a eficácia da adoção de práticas de diversidade em filiais brasileiras de uma empresa multinacional, a partir de uma pesquisa em campo com base em documentos oficiais e entrevistas com funcionários. Os resultados da pesquisa demonstraram que os discursos pró-diversidade adotados pela organização foram “pouco efetivos ao preconceito arraigado dos empregados, a certa permissividade gerencial e à ausência de senso coletivo de diversidade”. Os próprios gerentes e diretores deram depoimentos preconceituosos, na maioria das vezes ressaltando ser livre de preconceitos antes de praticar a discriminação através do reforçamento de estereótipos, utilização de termos pejorativos para mencionar minorias ou realização de discurso de ódio camuflado em senso comum. Os autores ainda ressaltam que a maioria dos funcionários pertencentes a minorias se fazem invisíveis, se calando e não se envolvendo em assuntos que se concirnam à diversidade, por medo de serem demitidos, confrontados, ou mesmo por ausência de bons exemplos e por estarem em minoria num senso comum heteronormativo, machista e racista já estabelecido como normal entre a maioria dos funcionários.

A partir das referências abordadas, pode-se concluir que o preconceito existe nas organizações brasileiras e prevalece após a implantação de políticas de diversidade. Embora práticas contra o preconceito sejam importantes para

servir de exemplo para os funcionários, não parecem ser suficientes para combater o mesmo de forma a proteger as minorias que sofrem com ele. Os preconceituosos parecem mascarar o próprio preconceito, continuando a praticá-lo de forma oculta ou amena, em vez de efetivamente se conscientizarem a respeito. Ou seja, a mudança parece não transformar o preconceito em conscientização, mas sim a autenticidade em hipocrisia.

3 Metodologia de Pesquisa

Este capítulo busca explicar como a pesquisa do estudo será efetivamente elaborada. De acordo com Gil (2002, p. 17), a pesquisa pode ser definida como “um procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos (...) e é requerida quando não se dispõe de informação suficiente para responder ao problema, ou então quando a informação disponível se encontra em tal estado de desordem que não possa ser adequadamente relacionada ao problema”. Como visto anteriormente, a partir dos referenciais teóricos, existem poucos estudos específicos sobre o tema em questão. Tanto as teorias quanto as estatísticas disponíveis são extremamente limitadas e insuficientes para que se chegue a uma conclusão em relação ao problema da pesquisa.

Ainda segundo o autor, as razões que definem a realização de uma pesquisa podem ser de ordem intelectual ou prática. “As primeiras decorrem do desejo de conhecer pela própria satisfação de conhecer. As últimas decorrem do desejo de conhecer com vistas a fazer algo de maneira mais eficiente ou eficaz (p. 17).” Tendo estes conceitos em referência, as razões para a realização do presente estudo seriam tanto de ordem intelectual quanto prática. A razão intelectual origina-se do fato do autor do trabalho ter curiosidade e interesse pessoal sobre o assunto, por pertencer a uma das minorias delimitadas como objeto de estudo. Já a razão prática resulta da vontade do autor de, a partir do cruzamento das hipóteses com os resultados obtidos por meio da pesquisa, contribuir em função da criação de práticas mais eficientes e eficazes de diversidade em ambientes corporativos.

3.1. Problema

Toda pesquisa deve ser iniciada a partir de um problema. Dentre os significados de “problema” ordenados pelo autor, o que mais parece ter relação com o problema proposto neste trabalho é “qualquer questão que dá margem à hesitação ou perplexidade, por ser difícil de explicar ou resolver” (GIL, 2002, p. 23). Conforme visto anteriormente, o problema apresentado trata da validação da efetividade da exigência por um funcionário sem preconceitos raciais, de gênero, de orientação sexual ou identidade de gênero. A ideia é medir, a partir de uma pesquisa quantitativa, se os funcionários de empresas que adotam esta medida passam a compreender e aceitar estas minorias, ou se passam a manter uma postura falsa, contrária ao que de fato julgam e entendem como certo ou errado, a fim de manter um posicionamento que se encaixe nos valores da empresa em que trabalham.

Este trabalho foi desenvolvido visando entender se a adoção de práticas contra os preconceitos de raça, gênero, identidade de gênero e orientação sexual de fato cumprem com o seu propósito em organizações de pequeno, médio ou grande porte, localizadas no município do Rio de Janeiro, efetivamente conscientizando seus funcionários e protegendo os colaboradores pertencentes às minorias de discriminações abertas ou fechadas, sendo levadas em conta as classificações do preconceito como “consciente” e “inconsciente” (O’NEALE, 2005). Os participantes da pesquisa precisarão ter, necessariamente, algum tipo de vínculo empregatício ou contratual com qualquer empresa situada no Rio de Janeiro, podendo pertencer a qualquer posição hierárquica do organograma organizacional, desde jovem aprendiz, até a presidência. Por fim, a pergunta à qual se busca uma conclusão é: “A adoção de práticas contra o preconceito conscientiza o funcionário preconceituoso ou apenas o condiciona à hipocrisia?”.

3.2. Hipóteses

Conforme Gil (2002, p. 31), a construção de hipóteses oferece uma solução possível à pergunta extraída do problema de pesquisa. “A hipótese é a proposição testável que pode vir a ser a solução do problema”.

O autor segue classificando as hipóteses em quatro categorias. Primeiramente, as “casuísticas”, que concernem a algo que ocorra em determinado caso ou a determinadas características de algo ou alguém. Em segundo, existem as hipóteses referentes à frequência de determinados acontecimentos. Em terceiro, as hipóteses que “estabelecem relação de associação entre variáveis”. Por fim, as hipóteses que “estabelecem relação de dependência entre duas ou mais variáveis”. Quanto ao presente estudo, foram utilizadas hipóteses pertencentes a todas essas classificações, como seguem:

1. Minorias sofrem preconceito em ambientes empresariais adeptos a valores de diversidade;
2. Teoria de diferença entre preconceito declarado e oculto é percebida na prática;
3. Funcionários preconceituosos adotam uma postura hipócrita quanto ao tema diversidade;
4. Adoção de práticas inclusivas a minorias em organizações não cumpre inteiramente com seu propósito;
5. Minorias se calam ao sofrer preconceito em ambiente empresarial.

Gil (2002, p. 35) afirma que, para que se chegue a uma hipótese, podem ser utilizadas fontes como a observação, resultados de outras pesquisas, teorias e intuição. Neste trabalho, a observação e a intuição foram essenciais para idealizar o tema responsável pelas hipóteses criadas e o fundamento das mesmas se deu a partir da utilização de teorias de outros autores e resultados de estatísticas elaboradas no passado.

3.3. Pesquisa

Para Gil (2002, p. 41), a classificação de uma pesquisa a partir de seus objetivos mais gerais, se divide em: exploratória, descritiva ou explicativa. A categoria de pesquisa escolhida para resultar em uma melhor coleta de dados foi a descritiva, que “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis” (*ibidem*, p. 42). A pesquisa realizada tem como objetivo descrever características relacionadas ao comportamento e à suposta mudança de valores dos funcionários preconceituosos, quando inseridos em organizações que adotam valores opostos ao preconceito. Além disso, procura-se a relação entre a adoção destas práticas com a conscientização adquirida ou a hipocrisia adotada pelo funcionário preconceituoso.

As pesquisas podem ser classificadas também de acordo com sua finalidade, podendo ser básicas, ao apenas reunir estudos sobre o tema, ou aplicadas, ao integrar estudos sobre o assunto a fim de adquirir conhecimentos que possam ser aplicados e auxiliem em situações específicas (GIL, 2010, p. 26-27). Neste caso, a pesquisa realizada é classificada como aplicada, por ser fundamentada por teorias e estudos passados e ter o intuito de auxiliar na efetividade de técnicas de conscientização de funcionários em combate à intolerância.

Quanto aos métodos empregados, as pesquisas também podem ser classificadas de diversas formas. “Para que se possa avaliar a qualidade dos resultados de uma pesquisa, torna-se necessário saber como os dados foram obtidos, bem como os procedimentos adotados em sua análise e interpretação” (*ibidem*, p. 28). O delineamento de pesquisa adotado para avaliar as hipóteses elaboradas foi o de levantamento de campo, conhecido como *survey*. Este tipo de pesquisa é realizada a partir do questionamento direto das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer ou entender. Algumas de suas principais vantagens são a quantificação de dados, economia, rapidez e conhecimento direto da realidade (*ibidem*, p. 36). “Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas a cerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados” (*ibidem*, p. 35). Como as hipóteses estruturadas para o estudo abrangem questões direcionadas tanto a minorias quanto a não minorias, esta amostra de pessoas incluirá qualquer funcionário de empresas situadas do Rio de Janeiro, como visto na delimitação do estudo. Ou

seja, a partir desta pesquisa quantitativa, serão extraídos dados referentes ao tema e às hipóteses propostas, a fim de comprovar ou contestar o que foi apresentado como possível verdade.

No início do questionário, serão feitas duas perguntas referentes à delimitação da pesquisa, a fim de selecionar respondentes que sejam relevantes para o estudo. A primeira pergunta questiona se o participante trabalha ou já trabalhou em empresas do Rio de Janeiro. Caso a resposta seja negativa, o questionário é finalizado. Caso contrário, é dada continuação, e em seguida, é perguntado se alguma dessas empresas em que trabalha ou trabalhou adota uma postura a favor da diversidade e contra o preconceito. Novamente, em caso de resposta negativa, a pesquisa é finalizada, e em caso de resposta positiva, o participante está apto para responder o restante da pesquisa, por se encaixar na delimitação definida.

Após esta seleção de participantes e antes de serem iniciadas as questões mais relevantes para o estudo, é feita uma introdução diferenciando o preconceito declarado do preconceito oculto. É esclarecida ao participante a diferença entre os dois, onde o declarado se baseia na raiva, aversão e repulsa e o oculto se baseia em estereótipos, muitas vezes não havendo se quer consciência do praticante de que está sendo preconceituoso (1995, Augoustinos e Walker *apud* NUNAN; Jablonski, 2007). Este esclarecimento é necessário para que o participante responda a perguntas específicas sobre ter sofrido, presenciado e praticado preconceito oculto e preconceito declarado. A partir deste levantamento, serão feitas comparações entre os dois tipos de preconceito, assim como entre as percepções de quem sofre e de quem pratica. Além disso, na introdução, é feita uma observação importante quanto ao anonimato do participante, deixando claro que ele pode e deve ser completamente sincero em suas respostas, por não haverem meios de descobrir sua identidade e por também não ser esta a intenção da pesquisa.

Ao longo do levantamento de dados, são feitas perguntas abrangendo questões como a reação imediata do respondente após presenciar ou sofrer preconceito, se sente culpa por ter praticado preconceito, caso tenha, se acredita que os funcionários da empresa foram efetivamente conscientizados a partir dos valores de diversidade adotados pela organização, além de quais exemplos de preconceito são percebidos e praticados, mesmo após a adoção destes valores. Os dados coletados por estas perguntas servirão como informações complementares a fim de um diagnóstico completo do problema a ser tratado, servindo também como base para sugestões a estas empresas.

Serão feitas perguntas demográficas após a finalização do questionário, abrangendo sexo, orientação sexual, identidade de gênero, cor de pele, nível hierárquico na empresa, nível de instrução e classe social. Deste modo, as respostas também poderão ser cruzadas de forma a entender e comparar a percepção de preconceito oculto e declarado por quem sofre e por quem pratica. Dados como escolaridade, classe social e posição hierárquica na empresa são importantes para análises complementares, tornando possível estipular se existe alguma relação entre estas categorias e a intolerância.

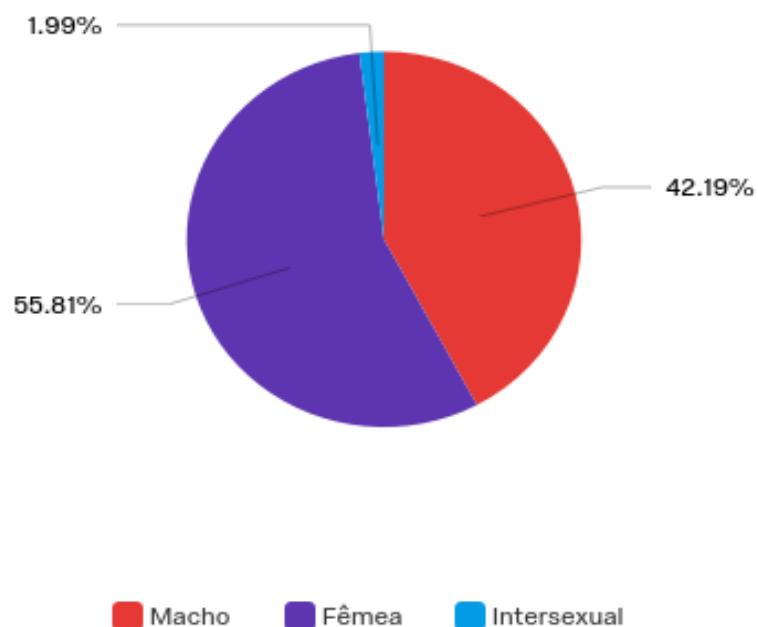
O questionário será programado em modelo “*survey*”, a partir da ferramenta de pesquisa “*Qualtrics*”, disponibilizada pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro a seus alunos de graduação. Após o fechamento da pesquisa, os dados serão cruzados a fim de obter resultados, conclusões e sugestões.

4 Análise e Interpretação dos Resultados

O capítulo de análise e interpretação dos resultados apresenta os dados levantados a partir da pesquisa quantitativa realizada, assim como sua relação com o embasamento teórico previamente apresentado. As hipóteses levantadas como fundamento para a estruturação da pesquisa serão também, validadas ou não, a partir dos resultados obtidos.

A pesquisa foi estruturada a partir da plataforma *Qualtrics*, disponibilizada pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, e autorizada pela professora e orientadora Andrea Bittencourt. Depois de elaborada, foi divulgada por meio de ferramentas de mídias sociais, tais como *Facebook*, *Instagram*, *Twitter*, *Snapchat* e *Whatsapp*. Ao informar que o anonimato dos participantes seria mantido, coube inteiramente aos próprios, a decisão de participar ou não, visto que não haveria meios de saber quem de fato respondeu à pesquisa. Além disso, tanto nas publicações em mídias sociais, quanto nas introduções aos blocos de perguntas, tentou-se enfatizar ao máximo o fato da pesquisa ser anônima, pedindo total sinceridade nas respostas dos participantes. A pesquisa foi aberta no dia 01 de novembro de 2017, às 18h e fechada no dia 05 de novembro de 2017, também às 18 horas, passando por quatro dias completos de divulgação e acumulação de dados.

Ao todo, a pesquisa contou com 586 respondentes, onde apenas 501 concluíram a pesquisa até o fim. O primeiro bloco da pesquisa contou com duas perguntas delimitadoras, em função de selecionar os participantes aptos a responder ao segundo e terceiro blocos de perguntas. Deste total, apenas 398 participantes responderam trabalharem ou já terem trabalhado em empresas do Rio de Janeiro, os demais foram encaminhados ao fim da pesquisa. Em seguida, apenas 301 participantes responderam acreditar que alguma dessas empresas adotava uma postura a favor da diversidade e contra o preconceito, sendo o restante também encaminhado ao fim da pesquisa. Logo, o número da amostra que foi considerado para análise de resultados foi de 301 respondentes.



Destes 301 componentes da amostra, havia 168 de sexo biológico feminino, 127 de sexo biológico masculino, e 6 intersexuais. A amostra ficou bem dividida entre os dois sexos biológicos mais recorrentes, o que possibilita a visão de ambos os lados acerca do sexismo.

Figura 1 - Porcentagem de Participantes por Gênero Biológico

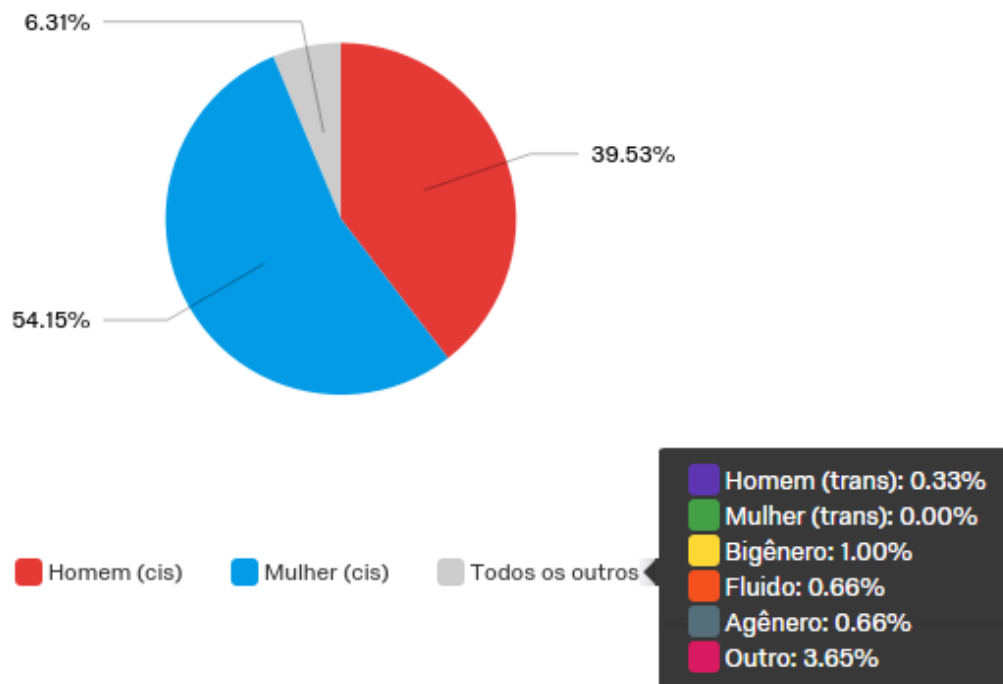


Figura 2 - Porcentagem de Participantes por Identidade de Gênero

Quanto à identidade de gênero, havia 163 mulheres cis, 119 homens cis, 3 bigêneros, 2 agêneros, 2 fluidos e 1 homem trans, além de 11 pessoas que se consideraram como “outros”. É importante que, mesmo que de forma moderada, tenha havido representatividade na maioria das identidades de gênero selecionadas para estudo.

Alguns participantes aproveitaram para deixar comentários preconceituosos na caixa de texto aberta para a opção “outros”, mesmo após lerem a explicação e os exemplos dados na introdução da questão:

“Deus fez o homem e a mulher, SOMENTE! Não tenho preconceito com quem queira ser, amo os meus amigos que não querem ser o que Deus fez. Mas de fato, só existem dois gêneros. E eu sou mulher, assim como meu Pai me criou.”

“Só existem dois tipos de gênero. Macho e Fêmea. Sou macho.”

“Só existe homem e mulher, portanto sou mulher.”

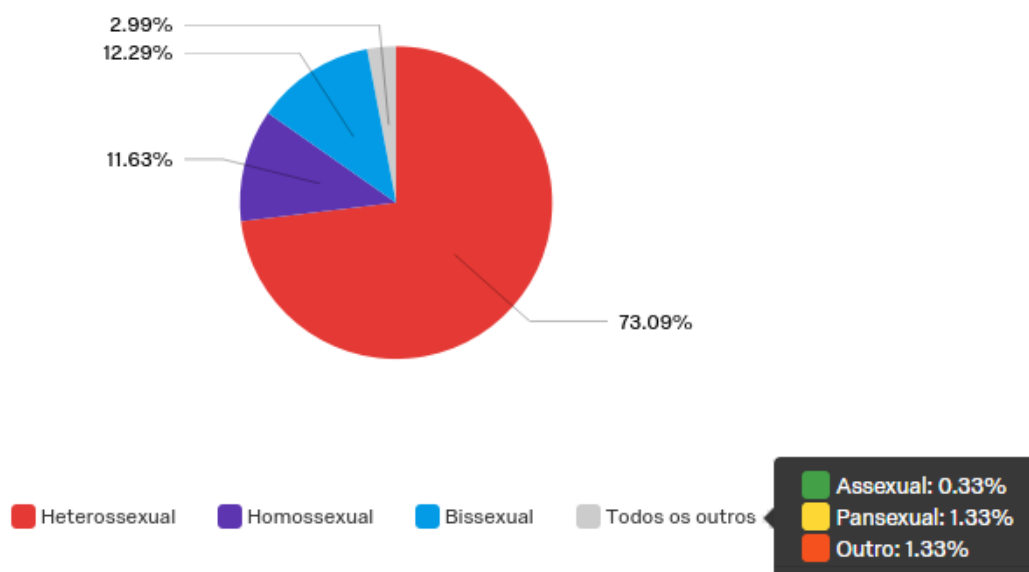


Figura 3 - Porcentagem de Participantes por Orientação Sexual

Em relação à orientação sexual, participaram 220 heterossexuais, 37 bissexuais, 35 homossexuais, 4 pansexuais e 1 assexual, além de 4 pessoas que se consideraram como “outros”. Também é considerável a representatividade notada quanto à maioria das orientações sexuais delimitadas para análise, sendo quase 30% da amostra composta por minorias, nesta esfera de categorizações sociais.

Nesta questão, também houveram comentários preconceituosos deixados na caixa de texto aberta para a opção “outros”, mesmo após leitura prévia da explicação e exemplificação das orientações sexuais:

“Só existe homem e mulher, portanto sou mulher.”

“Homem.”

“Mas ficaria com transgênero.”

Em referência à etnia, responderam 123 caucasianos, 102 latinos, 47 pardos, 23 negros, 3 asiáticos e 2 indígenas, além de uma pessoa que marcou a opção “outros”, sem deixar comentários.

Também pode ser notada uma boa diversidade étnica e racial quanto aos respondentes da pesquisa, possibilitando que seja observada tanto a perspectiva das minorias raciais, quanto das “não minorias”.

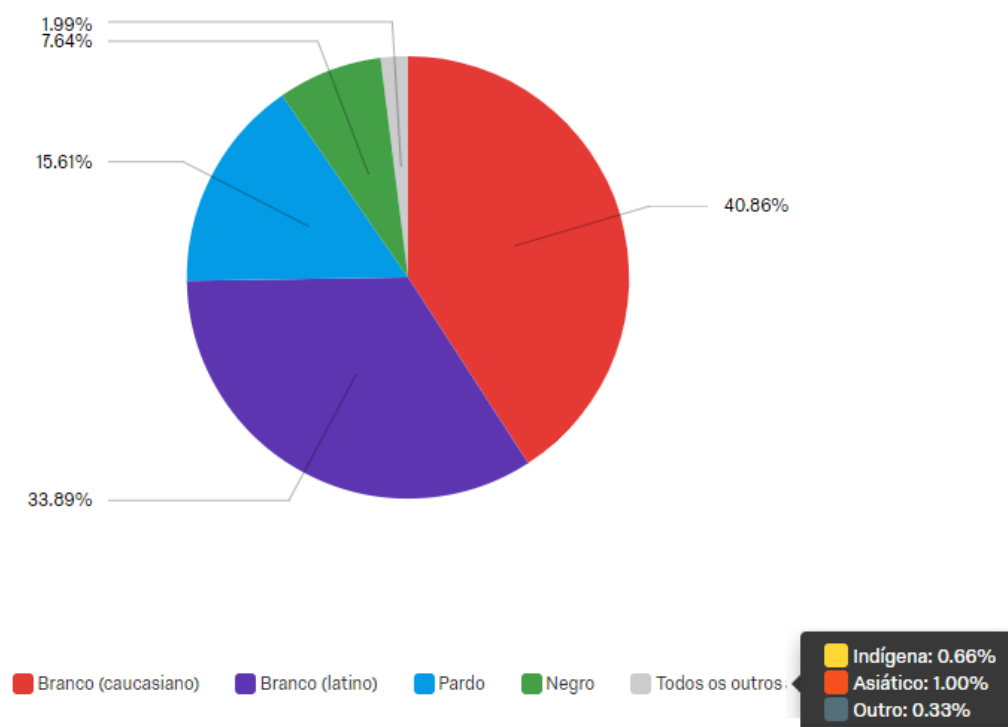


Figura 4 - Porcentagem de Participantes por Etnia

Tendo estes números em vista, pode-se constatar que a pesquisa teve uma amostra bem diversa em relação a gênero biológico, identidade de gênero, orientação sexual e etnia. Logo, o levantamento abrangeu tanto de grupos minoritários quanto de majoritários, para que se consiga estudar o comportamento destes componentes em um ambiente empresarial adepto a valores de diversidade e testar se as medidas adotadas com esta função são suficientes para desarraigar a discriminação a estas minorias sociais no cotidiano organizacional.

Segundo Chiavenato (2010), para que os funcionários estejam motivados a lutar pelos objetivos empresariais, precisam sentir que seus próprios objetivos estão sendo atendidos. Considerando a presença de minorias em organizações, pode-se cogitar o preconceito como uma barreira à satisfação dos objetivos individuais destes colaboradores. Na pesquisa realizada, pôde-se constatar que 20% da amostra já sofreram preconceito declarado em ambiente de trabalho e 47% sofreu preconceito oculto. Logo, quase metade dos participantes já sofreu algum tipo de discriminação no cotidiano de sua ocupação profissional. Visto que objetivos particulares como melhores salários, oportunidade de crescimento profissional, consideração, respeito e orgulho da organização podem ser prejudicados, este tipo de opressão pode afetar indiretamente os objetivos empresariais, podendo reverberar em falta de motivação, comprometimento e produtividade por funcionários que se encaixem em minorias discriminadas.

Conforme visto no embasamento teórico, Fiske (1998, *apud* Nunan; Jablonski, 2007) classifica o preconceito em duas categorias: o quente e o frio, onde o preconceito quente ou declarado seria o baseado em raiva, aversão ou repulsão, e o preconceito frio ou oculto seria o mais frequente, baseado em estereótipos tidos como senso comum, em que, na maioria das vezes, a pessoa não tem consciência de que está sendo preconceituosa. Após uma introdução ao bloco de perguntas, expondo a diferença teórica entre estes tipos de preconceito, acompanhada por exemplos ligados ao cotidiano do ambiente empresarial, os participantes puderam responder questões inerentes à percepção específica dos preconceitos declarado e oculto.

Participantes	Já sofreu	Já presenciou	Já praticou
Preconceito declarado	20%	41%	7%
Preconceito oculto	47%	66%	24%

Tabela 1 - Diferença de percepção entre preconceito declarado e oculto

Assim como conjecturado na teoria de Fiske (1998, *apud* Nunan; Jablonski, 2007), os respondentes se identificaram com a diferença entre os tipos de intolerância. Seja sofrendo, presenciando ou praticando a discriminação, a percepção quanto ao preconceito oculto se faz muito mais presente do que quanto ao preconceito declarado.

		Já praticou algum tipo de preconceito declarado no seu ambiente de trabalho?			Já praticou algum tipo de preconceito oculto no seu ambiente de trabalho?		
		Sim	Não	Total	Sim	Não	Total
Concorda e apoia os valores de diversidade adotados pela empresa?	Concordo e apoio.	14 5,83%	226 94,17%	240 100%	50 20,83%	190 79,17%	240 100%
	Concordo, mas não apoio.	1 7,69%	12 92,31%	13 100%	4 30,77%	9 69,23%	13 100%
	É indiferente.	4 13,33%	26 86,67%	30 100%	10 33,33%	20 66,67%	30 100%
	Não concordo, mas apoio.	0 0%	4 100%	4 100%	1 25%	3 75%	4 100%
	Não concordo e não apoio.	1 5,56%	17 94,44%	18 100%	7 38,89%	11 61,11%	18 100%
	Total	20 6,56%	285 93,44%	305 100%	72 23,61%	233 76,39%	305 100%

Tabela 2 - Tabulação cruzada de dados que evidencia a hipocrisia quanto ao tema de diversidade

Ao cruzar dados de questões relativas a concordar e apoiar valores de diversidade e a já ter praticado preconceito oculto e declarado no ambiente de trabalho, percebe-se que, embora apenas 5,83% dos participantes que afirmaram apoiar e concordar com os valores de diversidade tenha admitido já ter praticado preconceito declarado, mais de 20% dos mesmos já praticou preconceito oculto. Estes dados comprovam a teoria de Crochík (2011), que expunha o fato de que defender a inclusão não significa necessariamente ser livre de preconceitos.

Pode-se observar também que, levando em conta a amostra em sua totalidade, há uma discrepância entre as respostas referentes aos dois tipos de preconceito, subindo de 6,56% para 23,61%, quando pautadas as práticas de preconceito declarado e oculto, respectivamente. Este fenômeno pode ser interpretado como mais uma comprovação à teoria de Crochík, visto que apenas 5,9% da amostra afirma não concordar e não apoiar valores de diversidade. Tal disparidade demonstra que poucos são os que de fato cometeram ou cometeriam preconceito explícito, deixando à mostra sua intolerância e sendo verídico no que diz respeito aos seus valores. Porém, quase um quarto dos participantes reconheceu ter praticado preconceito oculto, demonstrando não ser livre de preconceitos, mas só praticá-los de forma camuflada ou dissimulada,

visto que não poderia, supostamente, expor valores contrários à empresa que trabalha. Ademais, pode-se supor que muitos participantes talvez não tenham se quer consciência de que já tenham cometido preconceito oculto, mesmo após ler a definição de tal.

Ao ponderar os dados desta forma, é possível corroborar a teoria de Costa (2011), que retrata a hipocrisia como ferramenta de sobrevivência de indivíduos ou grupos em uma sociedade, sendo necessária para manter a paz e evitar conflitos entre os diversos componentes de um corpo social. Após questionar aos participantes se eles acreditavam que os funcionários das empresas em que trabalhavam haviam sido efetivamente conscientizados a partir dos valores de diversidade adotados, mais de 30% da amostra afirmou que não, por muitos adotarem uma postura hipócrita, fingindo apoiar os mesmos valores, mas mantendo seu preconceito de forma oculta.

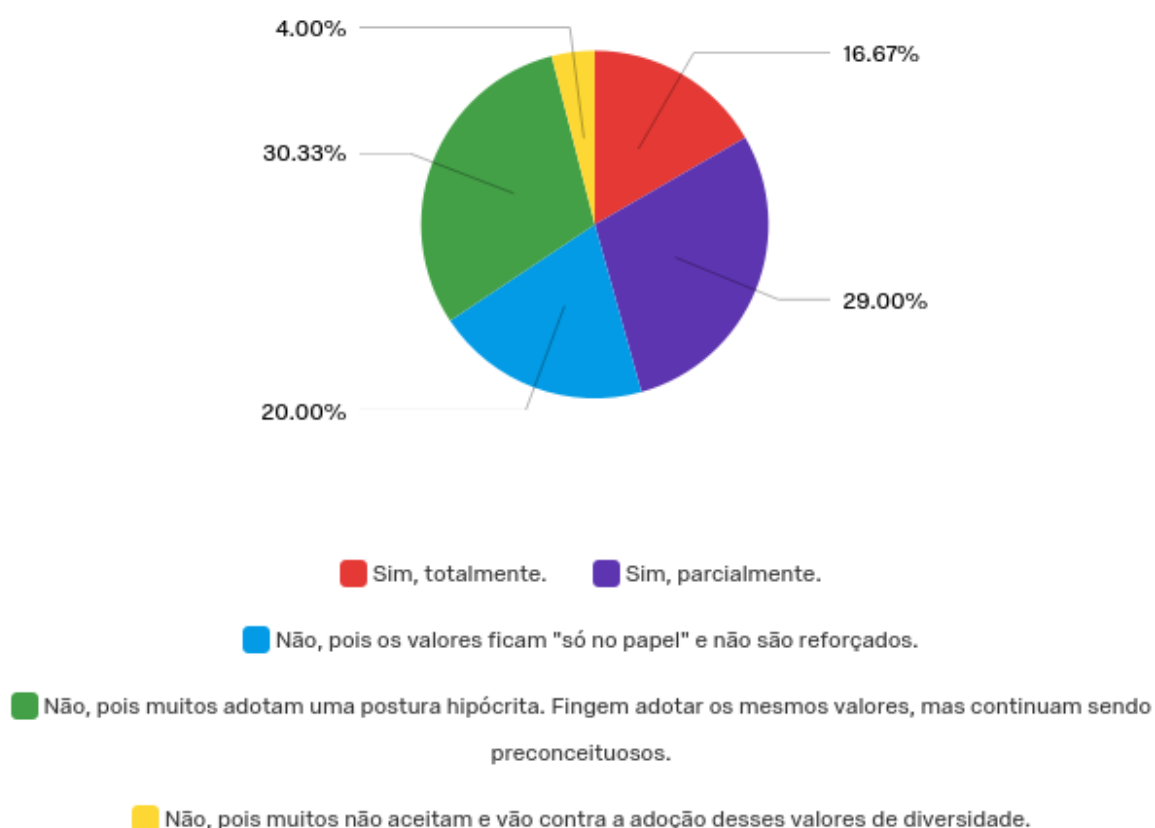


Figura 5 - Porcentagem de participantes por crença em relação à efetividade no esforço de conscientização dos funcionários a partir da adoção de valores de diversidade pela empresa

Apenas 16,67% dos respondentes afirmaram acreditar totalmente na efetividade deste esforço em prol da diversidade e 29% declararam crer parcialmente. Mais da metade da amostra afirmou não acreditar nesta efetividade, por diversos motivos. Além da questão da hipocrisia, já abordada, muitos participantes afirmam que estes valores ficam “só no papel”, não sendo reforçados, e alguns afirmaram que diversos funcionários não aceitam e vão contra a adoção desses valores pela empresa. Estes resultados coincidem com os resultados obtidos pela pesquisa levantada por Pompeu (2015), que visava fazer uma comparação entre o discurso pró-diversidade sexual exercido por uma determinada organização com os discursos de seus funcionários, chegando à conclusão que as boas práticas realizadas pela organização não eram suficientes para impedir hábitos homofóbicos no cotidiano dos trabalhadores.

Pompeu ainda mencionou como exemplos, relatos de humor homofóbico, especulação sobre homossexualidade, reforçamento de estereótipos LGBT, exclusão, estresse e afastamento de LGBTs. A pesquisa do presente estudo levantou a questão sobre os tipos de preconceito presenciados e praticados pelos participantes. Surge novamente a questão da hipocrisia como ferramenta para evitar conflitos em sociedade (COSTA, 2011), visto que apenas 18,95% dos preconceitos presenciados e 11,94% dos preconceitos praticados eram intolerâncias declaradas, tais como preconceito explícito, nojo ou repulsa por minorias e não contratação ou promoção de minorias. Contudo, mais de 80% dos presenciados e quase 90% dos praticados eram intolerâncias ocultas, como piadas preconceituosas, falar mal de minorias para outras pessoas, utilizar termos pejorativos para se referir a grupos minoritários e manifestar indícios de preconceito, mesmo ao afirmar não tê-lo. Além disso, mais uma vez, a pesquisa em foco e a pesquisa de Pompeu (2015) coincidem, demonstrando que o preconceito oculto persiste predominante na organização, mesmo após o esforço organizacional para promover a pluralidade e a aceitação de diferenças.

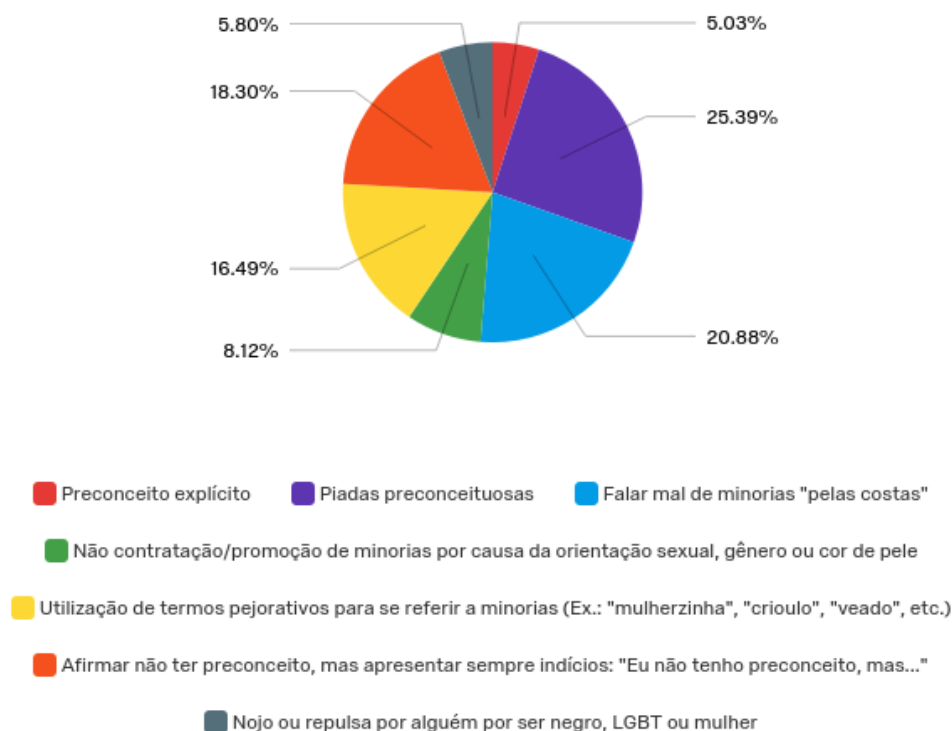


Figura 6 - Porcentagem por exemplo de preconceito presenciado pelos participantes

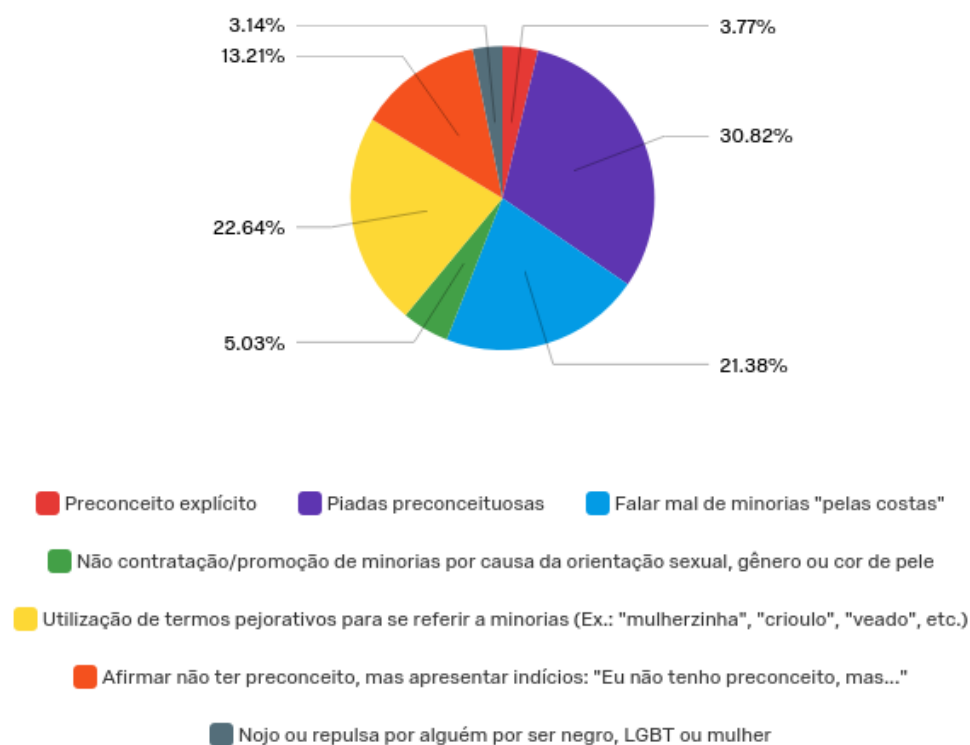


Figura 7 - Porcentagem por exemplo de preconceito praticado pelos participantes

Assim como na pesquisa em estudo e na de Pompeu (2015), Silva e Reis (2009) obtiveram resultados condizentes, onde os próprios diretores e gerentes das empresas investigadas deram depoimentos discriminatórios, na maioria das vezes ressaltando serem livres de preconceitos, antes de se contradizerem ao praticá-los. O artigo publicado sobre essa pesquisa também revela os mesmos aspectos de hipocrisia e falta de efetividade nas ações contra o preconceito, constatados nos demais estudos.

Ademais, Silva e Reis (2009) evidenciam que as minorias se fazem invisíveis, se calando em assuntos que envolvem os temas de diversidade e preconceito, por medo de serem demitidos, confrontados e por ausência de bons exemplos, além do fato de estarem inseridos em um ambiente organizacional predominantemente discriminatório, onde o senso comum é heteronormativo, sexista, racista e hipócrita. Heller (1985, *apud* Miranda, 2012) também explica que todo preconceito impede a autonomia do indivíduo discriminado. Logo, em contexto empresarial, a intolerância tira ou limita a liberdade de convivência e de expressão.

Tendo como base os resultados da pesquisa qualitativa citada e o fundamento teórico referido, observam-se resultados similares na pesquisa quantitativa do estudo. Quando questionados sobre suas reações imediatas após sofrerem preconceito, quase 80% dos respondentes afirmaram terem se calado perante o acontecimento, devido a diversos motivos. Alguns exemplos desses motivos são: não querer repreender a partir de correções políticas alguém que se encontra em uma posição hierárquica superior; acreditar que a maioria das pessoas inseridas naquele ambiente pensa da mesma forma, não havendo apoio a uma possível reação; ter medo de perder o emprego ou de passar a ser visto de outra forma; ter medo de que as pessoas encarem uma reação à discriminação como “vitimismo”; não gostar de confronto; respeitar as opiniões dos outros, mesmo que sejam preconceituosas; e não querer que as pessoas saibam sobre sua orientação sexual. Quase 5% dos respondentes afirmaram terem se demitido após ser alvo de intolerância. Apenas 11,27% da amostra teve coragem de tentar educar a pessoa preconceituosa, e apenas 4,93% teve algum tipo de reação, como, por exemplo, ir ao RH e apresentar uma queixa. Nenhum participante processou o funcionário ou a empresa.

Ao sofrer o preconceito, qual foi sua reação imediata?		
Resposta	Contagem	%
"Me calei, pois quem praticava o preconceito estava "acima" de mim hierarquicamente."	52	18,31%
"Me calei, por acreditar que a maioria das pessoas naquele ambiente pensavam da mesma forma, deixando minha opinião em desvantagem."	40	14,08%
"Me calei, por medo de perder meu emprego ou de passar a ser visto de outra forma."	33	11,62%
"Tentei educar a pessoa preconceituosa."	32	11,27%
"Me calei, por não gostar de confronto."	30	10,56%
"Acho que as pessoas são livres para ter suas opiniões. Portanto, respeitei a opinião da pessoa, mesmo sendo preconceituosa."	30	10,56%
"Me calei, por medo de acharem que estou de vitimismo."	28	9,86%
"Me demiti, por não suportar conviver com aquelas pessoas."	13	4,58%
"Me calei, por não querer que saibam que eu sou LGBT."	12	4,23%
"Fiz um escândalo."	7	2,46%
"Fui ao RH e apresentei uma queixa."	7	2,46%
"Processei o funcionário e/ou a empresa."	0	0,00%
Total	284	100%

Tabela 3 - Porcentagem por reação imediata de minorias ao sofrer preconceito

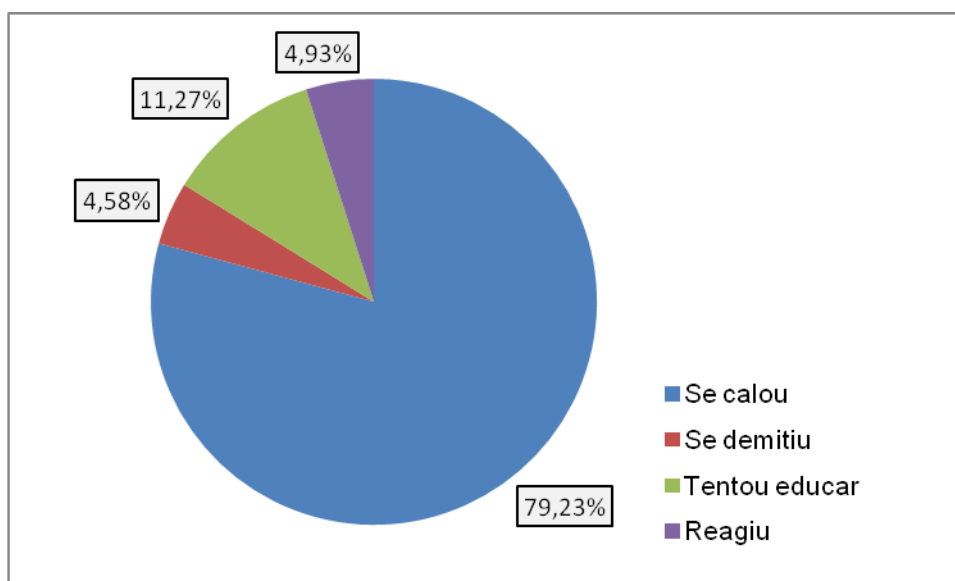


Figura 8 - Comparação de grupos de reações imediatas de minorias ao sofrer preconceito

Ao analisar estes resultados, pode-se complementar a pesquisa em profundidade realizada por Silva e Reis (2009), evidenciando e comprovando que minorias se calam e perdem a liberdade de expressão perante situações onde são discriminadas, devido a múltiplos motivos, já citados anteriormente.

5 Conclusão

Este capítulo apresenta as observações finais do trabalho vigente, sob a perspectiva do autor, incluindo suas reflexões e ponderações quanto aos resultados extraídos da pesquisa realizada. Além disso, são sintetizadas as contribuições ao estudo, evidenciadas as limitações do mesmo e elaboradas sugestões para futuros projetos que envolvam o tema em foco.

Levando em conta as tendências em voga de aceitação de diferenças e multiplicidade cultural, sexual e étnica cada vez mais presente na sociedade, é de conhecimento geral que muitas empresas, tais como *Sodexo*, *PwC* e *Ernst & Young*, têm adotado posturas a favor da inclusão e contra o preconceito, a fim de criar um ambiente mais acolhedor e menos discriminatório a seus funcionários pertencentes a minorias sociais (LADEIA, 2013). O que o presente estudo procurou descobrir foi se a adoção desses valores de diversidade contribuiu efetivamente para a conscientização dos funcionários preconceituosos, ou se os condicionou à hipocrisia, diminuindo apenas o preconceito declarado, mas deixando prevalecer o preconceito oculto.

Foi realizada uma pesquisa quantitativa com 301 participantes que trabalham ou já trabalharam em empresas localizadas no Rio de Janeiro que adotam valores em combate ao preconceito, através da ferramenta *Qualtrics*. Nesta amostra de respondentes, foram representados todos os tipos de gênero biológico, identidade de gênero, orientação sexual e etnia, conforme delimitados. Desta forma, houve perspectivas tanto de minorias, quanto de “não minorias”. A pesquisa foi anônima, sendo esta informação anunciada diversas vezes para que os participantes se sentissem completamente à vontade para serem sinceros em suas respostas.

A partir dos resultados obtidos após o encerramento da pesquisa, pôde ser observado que minorias sofrem preconceito, mesmo em ambientes empresariais adeptos a valores de diversidade, visto que 20% da amostra já sofreram preconceito declarado no local de trabalho de que se trata e 47% já sofreram preconceito oculto. Além do sexismo, racismo e Lgbtfobia, foram constatados inúmeros outros preconceitos, através de comentários deixados na caixa aberta para a opção “outros”. Logo, os objetivos individuais, assim como,

de forma indireta, os objetivos empresariais, estão sendo prejudicados pelo preconceito, mesmo após a adoção de políticas em prol da pluralidade. Ao sofrer discriminação, os colaboradores pertencentes a minorias são privados de determinados objetivos individuais, que são responsáveis pela motivação, comprometimento e produtividade. Portanto, a intolerância, além de impactar diretamente nos grupos de minorias, impacta indiretamente nos resultados financeiros da empresa (CHIAVENATO, 2010).

A teoria de Fiske (1998, *apud* Nunan; Jablonski, 2007), que classifica os tipos de preconceito como quente ou declarado e frio ou oculto foi validada a partir da pesquisa. Após lerem sobre tais conceitos, os respondentes demonstraram perceber muito mais a presença do preconceito oculto, do que a do declarado, seja sofrendo, presenciando ou praticando.

As teorias de Crochík (2011) e Costa (2011) também foram validadas. A primeira expõe o fato de que defender a inclusão não significa necessariamente ser livre de preconceitos, e a segunda retrata a hipocrisia como ferramenta de sobrevivência de indivíduos ou grupos em uma sociedade, sendo necessária para manter a paz e evitar conflitos entre os diversos componentes de um corpo social. Os resultados da pesquisa demonstraram que o preconceito oculto é muito mais presente nessas corporações do que o declarado. Logo, pode-se interpretar que os funcionários preconceituosos não declaram sua intolerância de forma aberta, praticando de forma camuflada e dissimulada, perante os valores adotados pela empresa em que se inserem, agindo de forma hipócrita para evitar conflitos. Além disso, mais de 30% da amostra afirmou não acreditar na efetividade dos esforços dessas empresas em conscientizar seus funcionários, pelo fato de muitos adotarem uma postura hipócrita, fingindo apoiar os mesmos valores, mas mantendo sua intolerância de forma oculta.

Quanto ao cumprimento dos propósitos dessas empresas na adoção de valores de diversidade, a pesquisa de Pompeu (2015) revelou relatos de preconceito oculto em uma organização pró-diversidade, como humor homofóbico, especulação sobre homossexualidade dos colegas de trabalho, reforçamento de estereótipos, exclusão, estresse e afastamento de minorias. A pesquisa de Silva e Reis (2009) também obteve resultados condizentes, onde os próprios diretores e gerentes davam depoimentos preconceituosos, na maioria das vezes ressaltando serem livres de preconceitos. Na pesquisa do presente estudo, mais da metade dos participantes afirmou não acreditar na efetividade desses esforços, por diversos motivos. Apenas 16,67% da amostra afirmou acreditar totalmente em tal efetividade, e 29%, parcialmente. Além disso, como

já visto, quase metade dos respondentes já sofreu algum tipo de preconceito em organizações que adotam discursos pró-diversidade.

Quanto à hipótese de minorias se calarem perante o ato do preconceito, também houve validação. Silva e Reis (2009) haviam evidenciado que as minorias se faziam invisíveis, se calando em assuntos que envolvem os temas de diversidade e preconceito, por medo. No levantamento de dados do presente trabalho, quando questionados sobre suas reações imediatas após sofrerem preconceito, quase 80% dos respondentes afirmou ter se calado perante o acontecimento, devido a diversos motivos. Quase 5% dos respondentes afirmaram ter se demitido após ser alvo de intolerância. Apenas 11,27% da amostra teve coragem de tentar educar a pessoa preconceituosa, e apenas 4,93% teve algum outro tipo de reação.

O levantamento desses dados foi importante para evidenciar que o preconceito não deixa de existir só porque a empresa adota uma posição inclusiva. Assim como em questões inerentes ao sexo, orientação sexual e cor de pele, opiniões e juízos de valor são diversos e o preconceituoso não vai deixar de sê-lo só porque sua empresa decidiu apoiar as minorias. Como alternativa, passa a seguir uma postura hipócrita para que não seja julgado por sua opinião e para não entrar em conflito em seu local de trabalho. Contudo, o preconceito oculto se mostra muito presente neste ambiente, tendo em vista que é o mais apropriado de se praticar quando o objetivo é de manter uma imagem de progressista e tolerante frente às minorias.

A primeira sugestão dada às empresas que desejam implementar práticas inclusivas é que procurem saber melhor sobre a opinião das minorias em relação a possíveis discriminações no cotidiano das atividades corporativas, tendo em conta que, como comprovado, a grande maioria dos que sofrem com o preconceito se cala, por medo. Além disso, é sugerido que estas empresas promovam debates com o tema da diversidade, para que, assim como foi evidenciado na pesquisa como recorrente, os valores não fiquem “apenas no papel”, mas que tomem proporções maiores e sejam eficientes e eficazes em seus propósitos. Ademais, se fazem necessários treinamentos em função do tema, com o objetivo de educar a partir de debates, em vez de repreender. Tendo em vista o comportamento hipócrita que a censura à intolerância parece provocar, talvez seja o momento de lecionar e instruir os indivíduos preconceituosos, a partir de discussões argumentativas.

6 Referências Bibliográficas

ALLPORT, GW. ***The nature of prejudice***. Cambridge, Mass. : Addison-Wesley, 1954., 1954.

CERQUEIRA, D.; LIMA, R. S.; BUENO, S.; VALENCIA, L. I.; HANASHIRO, O.; MACHADO, P. H. G.; LIMA, A. S. **Atlas da Violência 2017**. Rio de Janeiro, 17 jun. 2017. Disponível em: <
http://www.ipea.gov.br/portal/images/170602_atlas_da_violencia_2017.pdf>
 Acesso em: 25 set. 2017.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro : Elsevier : c2010., 2010. ISBN: 9788535237542.

CORADINI, J. R.; MURINI, L.T. **Recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. *Disciplinarum Scientia*, v. 5, n. 1, p. 55-78, 2009.

COSTA, G. N. **Hipocrisia, moralidade e caráter em Nietzsche. ; Hypocrisy, morality and character in Nietzsche's thought**. Brazil, South America, 2011.

CROCHÍK, J. L. **Preconceito e inclusão**. *WebMosaica*, 3(1), 32–42, 2011. Disponível em: <
<http://www.seer.ufrgs.br/webmosaica/article/view/22359/12982>>
 Acesso em: 02 out. 2017.

GONÇALVES, EP; *et al.* **Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras**. *Enfoque: Reflexão Contábil*. 1, 95, 2016. ISSN: 1984-882X.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002. ISBN: 8522431698.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010. ISBN: 9788522458233.

LADEIA, B. **As 15 melhores empresas em diversidade e inclusão: Inclusão de negros, mulheres e gays está na pauta das melhores empresas do mundo em gestão da diversidade, segundo a DiversityInc.** Exame, Jun. 2013. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/as-15-melhores-empresas-em-diversidade-e-inclusao/>>. Acesso em: 07 nov. 2017.

LACOMBE, F. J. M.; HEILBORN, G. L. J. **Administração: princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva, 2006.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa.** 3 Ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MIRANDA, S. F. **O “cotidiano” e a “crítica”: uma análise do preconceito sob dois posicionamentos teóricos.** Psicologia Revista [S.l.], v. 21, n. 1, p. 45-58, 2012. ISSN 2594-3871. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/psicorevista/article/view/13582/10089>>. Acesso em: 02 out. 2017.

MOTT, L.; MICHELS, E.; PAULINHO. **Assassinato de LGBT no Brasil: Relatório 2016.** Grupo Gay da Bahia (GGB), Jan. 2017. Disponível em: <<https://homofobiamata.files.wordpress.com/2017/01/relatc3b3rio-2016-ps.pdf>> Acesso em: 25 set. 2017.

NUNAN, A; JABLONSKI, B. **Homossexualidade e discriminação. [recurso eletrônico]: o preconceito sexual internalizado.** 2007.

ONU: **Taxa de feminicídios no Brasil é quinta maior do mundo; diretrizes nacionais buscam solução.** Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/onu-feminicidio-brasil-quinto-maior-mundo-diretrizes-nacionais-buscam-solucao/>> Acesso em: 25 set. 2017.

O'NEALE, R.T. **7 Keys to Success: Unlocking the Passion for Diversity.** Estados Unidos da América: Hardcover, 2005.

POMPEU, SE; COSTA, Ad. **Diversidade e trabalho. [recurso eletrônico]: um estudo sobre políticas de diversidade sexual e homofobia.** 2015.

SILVA SARAIVA, LA; REIS IRIGARAY, Hd. **Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?** RAE. 3, 337, 2009. ISSN: 0034-7590.

VERGARA, S. C. **Métodos de Pesquisa em Administração.** São Paulo: Atlas, 2005.

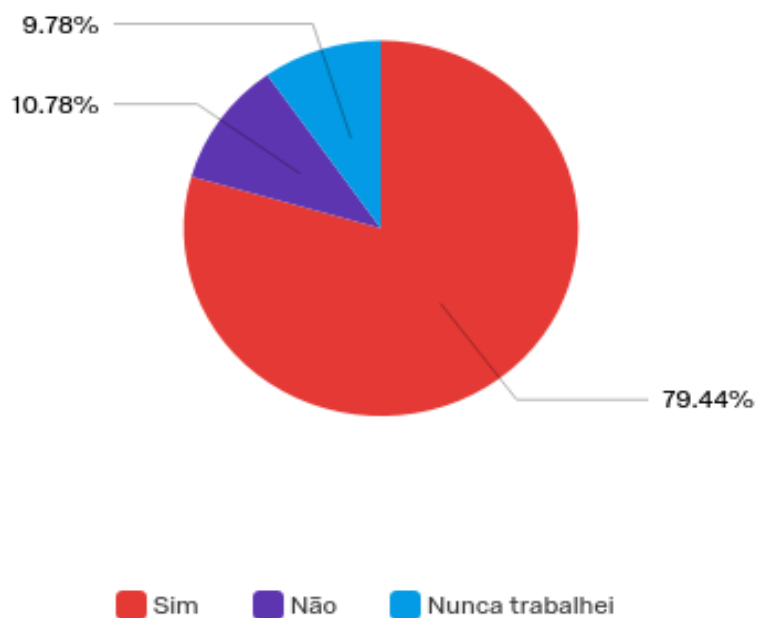
VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** São Paulo: Atlas, 2005.

Anexo 1 – Relatório de pesquisa qualitativa realizada

Adoção de valores de diversidade em empresas e seus impactos nos funcionários

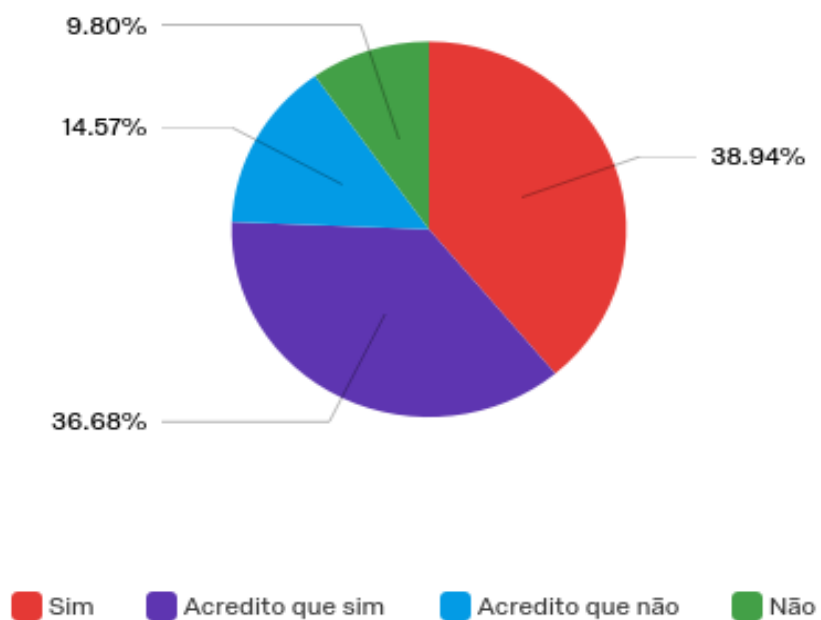
November 10th 2017, 10:34 pm -03

Q2 - Trabalha ou já trabalhou em alguma empresa localizada no Rio de Janeiro?



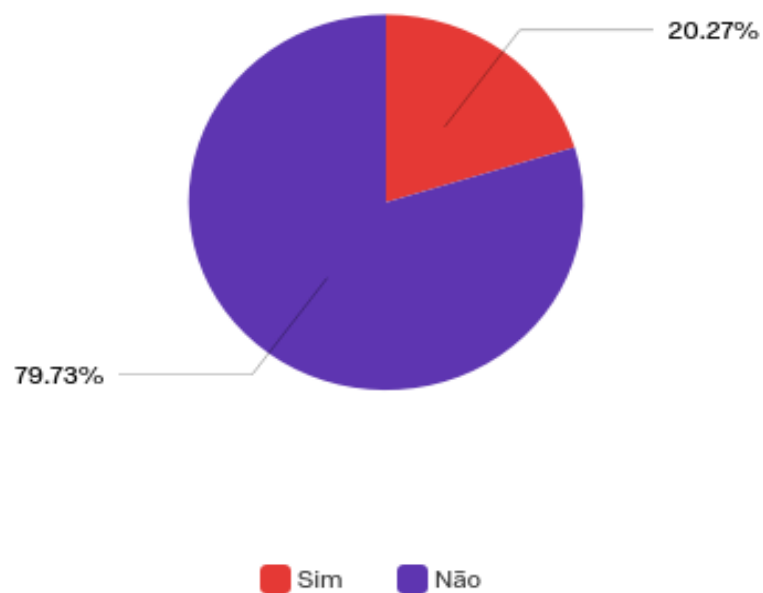
	Resposta	%	Contar
	Sim	79.44%	398
	Não	10.78%	54
	Nunca trabalhei	9.78%	49
	Total	100%	501

Q4 - Trabalha ou já trabalhou em alguma empresa que adote uma postura a favor da diversidade (contra o preconceito)?



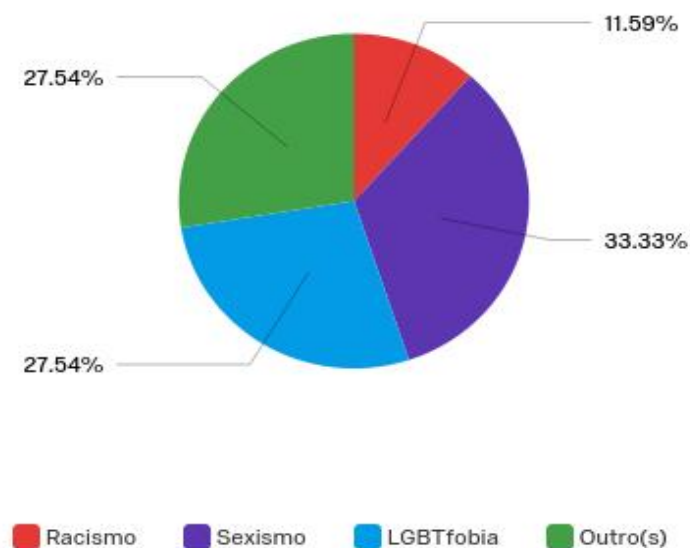
	Resposta	%	Contar
	Sim	38.94%	155
	Acredito que sim	36.68%	146
	Acredito que não	14.57%	58
	Não	9.80%	39
	Total	100%	398

Q13 - Você já sofreu algum tipo de preconceito declarado no seu ambiente de trabalho?



#	Resposta	%	Contar
1	Sim	20.27%	61
2	Não	79.73%	240
	Total	100%	301

Q15 - Qual? (Pode marcar mais de um)



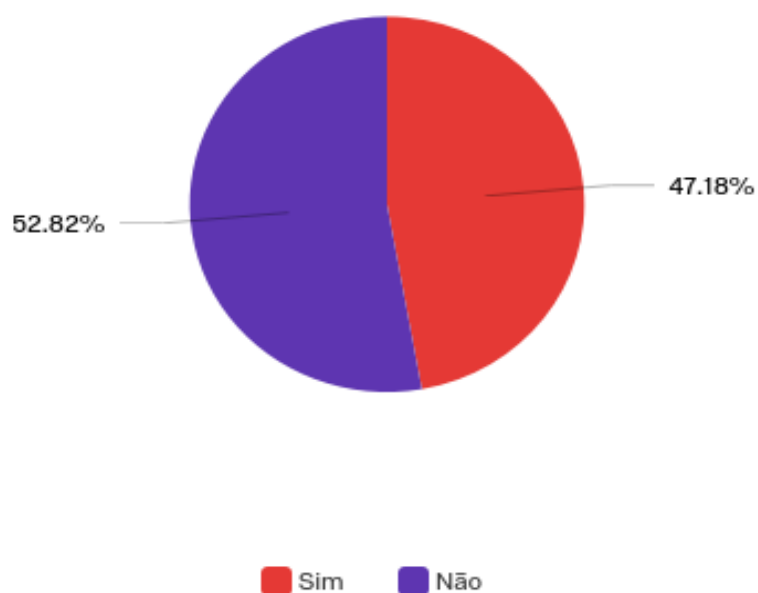
#	Resposta	%	Contar
1	Racismo	11.59%	8
2	Sexismo	33.33%	23
3	LGBTfobia	27.54%	19
4	Outro(s)	27.54%	19
	Total	100%	69

Outro(s)

Outro(s) - Texto

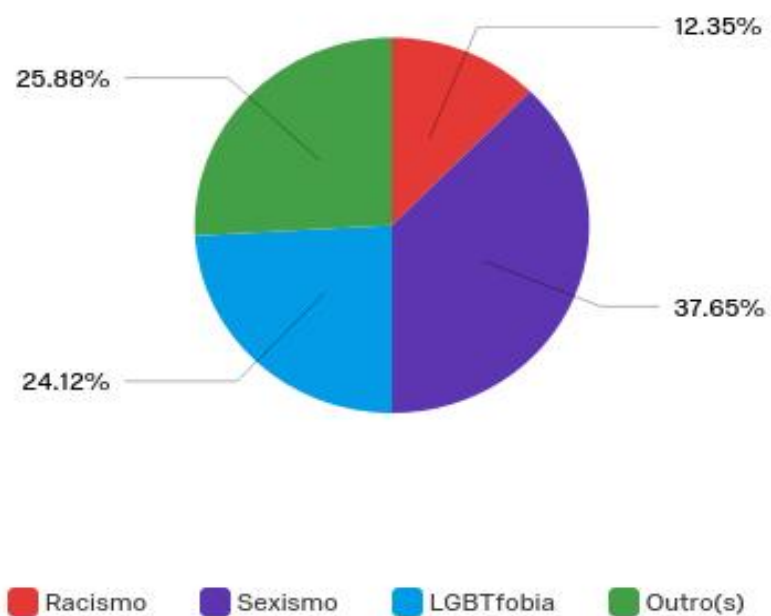
Em virtude da minha formação, pela Universidade que diz o curso (UNISUAM)
Xenofobia
Obesidade
Por ser tatuada
Por ser novo, o que dificultava inspirar respeito. Obs: sou engenheiro civil
Idade
Xenofobia

Q16 - Já sofreu algum tipo de preconceito oculto no seu ambiente de trabalho?



#	Resposta	%	Contar
1	Sim	47.18%	142
2	Não	52.82%	159
	Total	100%	301

Q17 - Qual? (Pode marcar mais de um)



#	Resposta	%	Contar
1	Racismo	12.35%	21
2	Sexismo	37.65%	64
3	LGBTfobia	24.12%	41
4	Outro(s)	25.88%	44
	Total	100%	170

Outro(s)

Outro(s) - Texto

Gordofobia

Religião

Xenofobia

Obesidade

Por classe social

Ser chamado de nerd à psicopata

Aparência

Diferença de cargo na empresa

Por conta da idade.

Por ser loira

Gordofobia

Religioso e local de Nascimento

Classe social

Patricinha

Preconceito por ser mulher e ocupar um nível hierárquico inferior

Machismo

Classe social

Pela idade

Xenofobia

Gordofobia.

Sobre peso

Preconceito pela área de conhecimento em que sou formada e por visão política

Religioso

Q21 - Ao sofrer o preconceito, qual foi sua reação imediata? (Pode marcar mais de uma opção)



■ Me calei, pois quem praticava o preconceito estava "acima" de mim hierarquicamente. (52)

■ Me calei, por acreditar que a maioria das pessoas naquele ambiente pensavam da mesma forma, deixando minha opinião em desvantagem. (40)

■ Me calei, por medo de perder meu emprego ou de passar a ser visto de outra forma. (33)

■ Me calei, por não gostar de confronto. (30)

■ Me calei, por não querer que saibam que eu sou LGBT. (12)

■ Me calei, por medo de acharem que estou de vitimismo. (28)

■ Me demiti, por não suportar conviver com aquelas pessoas. (13)

■ Tentei educar a pessoa preconceituosa. (32) ■ Fiz um escândalo. (7)

■ Fui ao RH e apresentei uma queixa. (7) ■ Processei o funcionário e/ou a empresa. (0)

■ Acho que as pessoas são livres para ter suas opiniões. Portanto, respeitei a opinião da pessoa, mesmo sendo preconceituosa. (30)

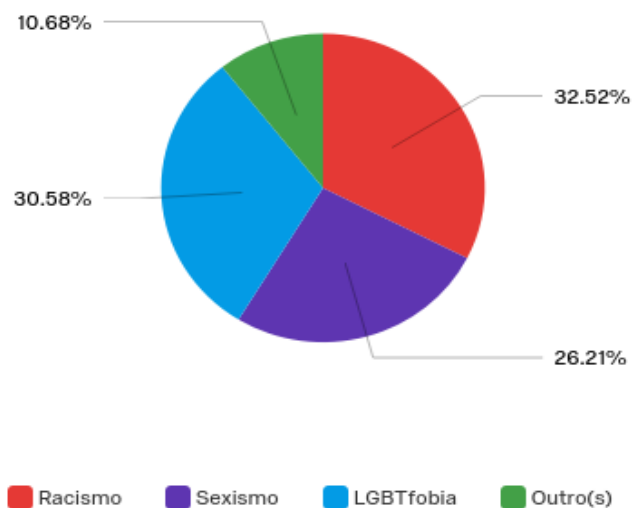
	Resposta	%	C ontar
	Me calei, pois quem praticava o preconceito estava "acima" de mim hierarquicamente.	1 8.31%	5 2
	Me calei, por acreditar que a maioria das pessoas naquele ambiente pensavam da mesma forma, deixando minha opinião em desvantagem.	1 4.08%	4 0
	Me calei, por medo de perder meu emprego ou de passar a ser visto de outra forma.	1 1.62%	3 3
	Tentei educar a pessoa preconceituosa.	1 1.27%	3 2
	Me calei, por não gostar de confronto.	1 0.56%	3 0
2	Acho que as pessoas são livres para ter suas opiniões. Portanto, respeitei a opinião da pessoa, mesmo sendo preconceituosa.	1 0.56%	3 0
	Me calei, por medo de acharem que estou de vitimismo.	9 .86%	2 8
	Me demiti, por não suportar conviver com aquelas pessoas.	4 .58%	1 3
	Me calei, por não querer que saibam que eu sou LGBT.	4 .23%	1 2
	Fiz um escândalo.	2 .46%	7
0	Fui ao RH e apresentei uma queixa.	2 .46%	7
1	Processei o funcionário e/ou a empresa.	0 .00%	0
	Total	1 00%	2 84

Q23 - Já presenciou algum tipo de preconceito declarado em ambiente de trabalho?



#	Resposta	%	Contar
1	Sim	40.86%	123
2	Não	59.14%	178
	Total	100%	301

Q25 - Qual? (Pode marcar mais de um)



#	Resposta	%	Contar
1	Racismo	32.52%	67
2	Sexismo	26.21%	54
3	LGBTfobia	30.58%	63
4	Outro(s)	10.68%	22
	Total	100%	206

Outro(s)

Outro(s) - Texto

Gordofobia

Xenofobia

Classe social

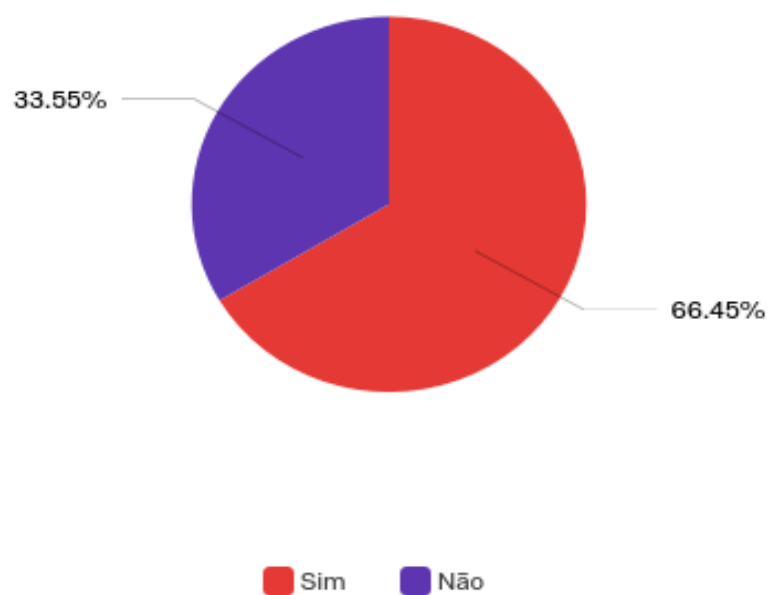
Por ser nordestino

Religião

Gordofobia

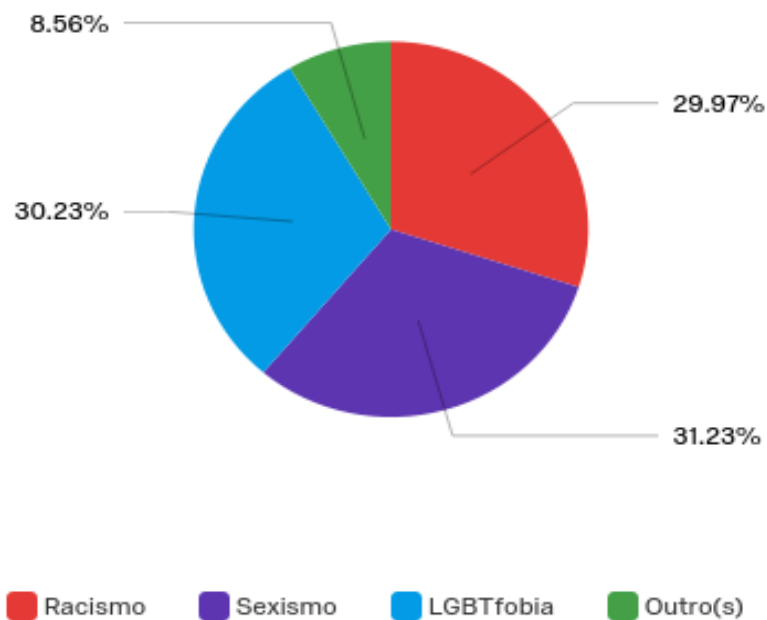
Deficiência

Q24 - Já presenciou algum tipo de preconceito oculto em ambiente de trabalho?



#	Resposta	%	Contar
1	Sim	66.45%	200
2	Não	33.55%	101
	Total	100%	301

Q26 - Qual? (Pode marcar mais de um)



#	Resposta	%	Contar
1	Racismo	29.97%	119
2	Sexismo	31.23%	124
3	LGBTfobia	30.23%	120
4	Outro(s)	8.56%	34
	Total	100%	397

Outro(s)

Outro(s) - Texto

Gordofobia e preconceito de classe (econômico)

Contra pessoas mais humildes

Classe social

Religioso

contra a mulher

Por ser nordestino

Preconceito de classe social

Religião

Classe social

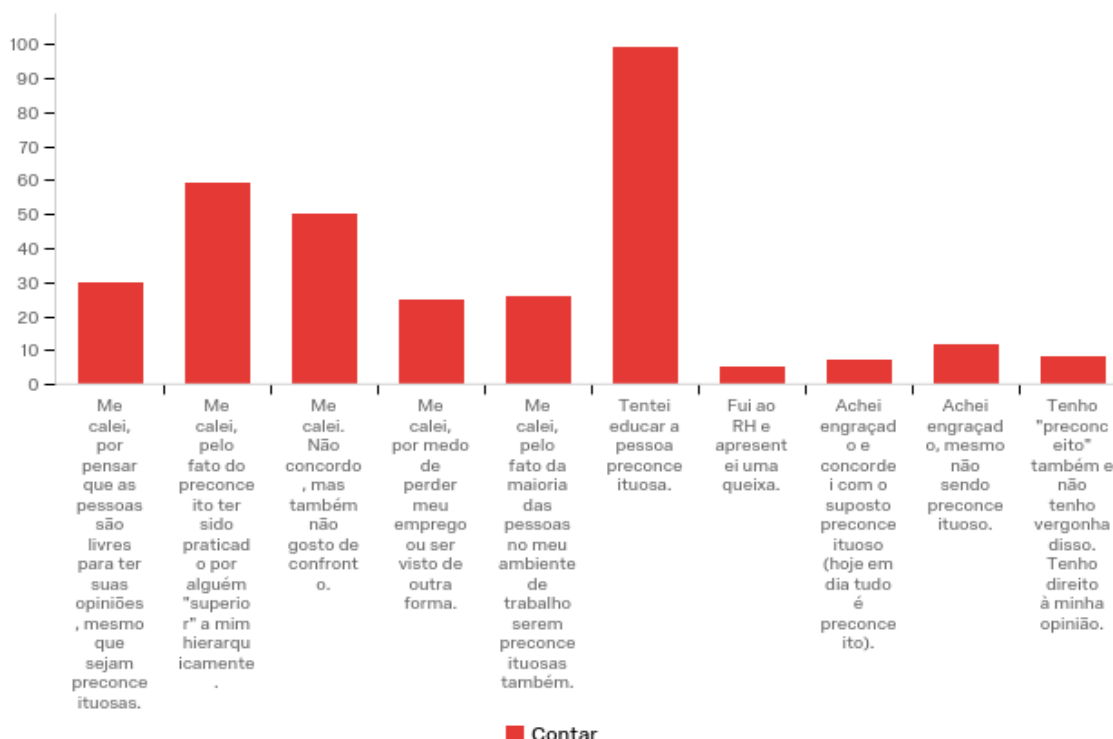
Gordofobia

Xenofobia

Gordofobia.

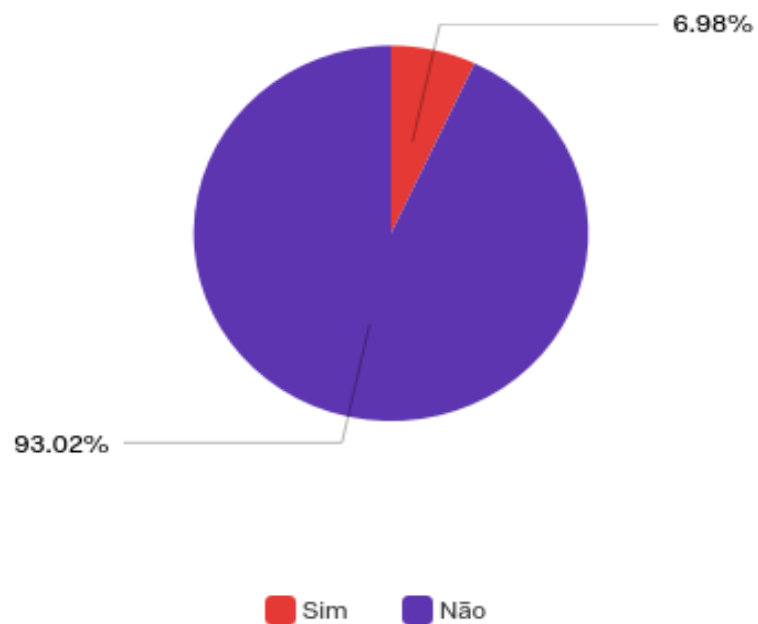
Gordofobia

Q27 - Ao presenciar o preconceito, qual foi sua reação imediata?
(Pode marcar mais de uma opção)



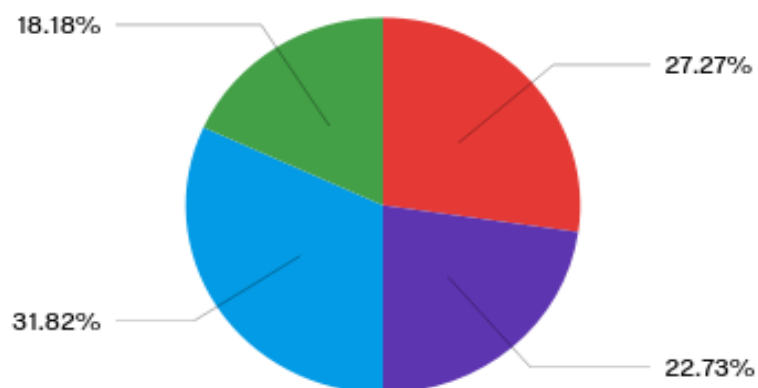
	Resposta	%	Contar
	Me calei, por pensar que as pessoas são livres para ter suas opiniões, mesmo que sejam preconceituosas.	9.35%	30
	Me calei, pelo fato do preconceito ter sido praticado por alguém "superior" a mim hierarquicamente.	8.38%	59
	Me calei. Não concordo, mas também não gosto de confronto.	5.58%	50
	Me calei, por medo de perder meu emprego ou ser visto de outra forma.	7.79%	25
	Me calei, pelo fato da maioria das pessoas no meu ambiente de trabalho serem preconceituosas também.	10.10%	26
	Tentei educar a pessoa preconceituosa.	0.84%	99
	Fui ao RH e apresentei uma queixa.	0.56%	5
	Achei engraçado e concordei com o suposto preconceituoso (hoje em dia tudo é preconceito).	0.18%	7
	Achei engraçado, mesmo não sendo preconceituoso.	0.74%	12
0	Tenho "preconceito" também e não tenho vergonha disso. Tenho direito à minha opinião.	0.49%	8
	Total	100%	210

Q18 - Você já praticou algum tipo de preconceito declarado no seu ambiente de trabalho?



#	Resposta	%	Contar
1	Sim	6.98%	21
2	Não	93.02%	280
	Total	100%	301

Q19 - Qual? (Pode marcar mais de um)



■ Racismo
 ■ Sexismo
 ■ LGBTfobia
 ■ Outro(s)

#	Resposta	%	Contar
1	Racismo	27.27%	6
2	Sexismo	22.73%	5
3	LGBTfobia	31.82%	7
4	Outro(s)	18.18%	4
	Total	100%	22

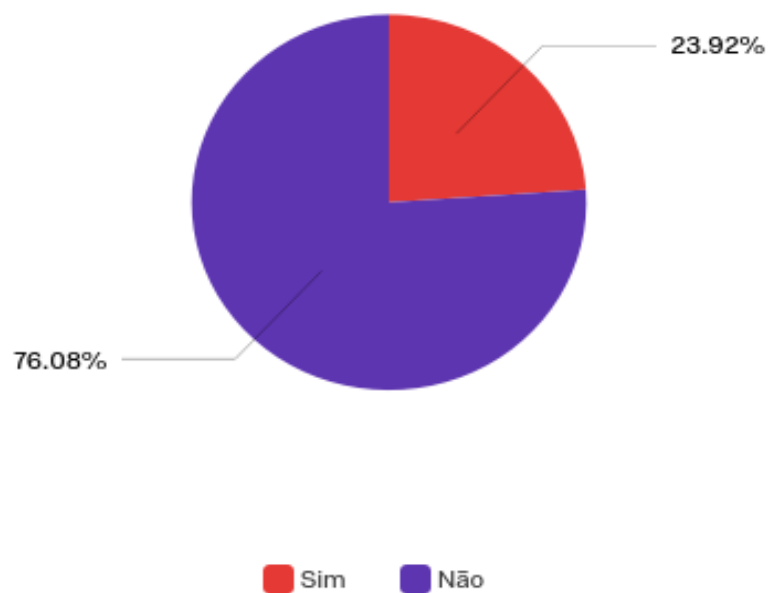
Outro(s)

Outro(s) - Texto

Gordofobia

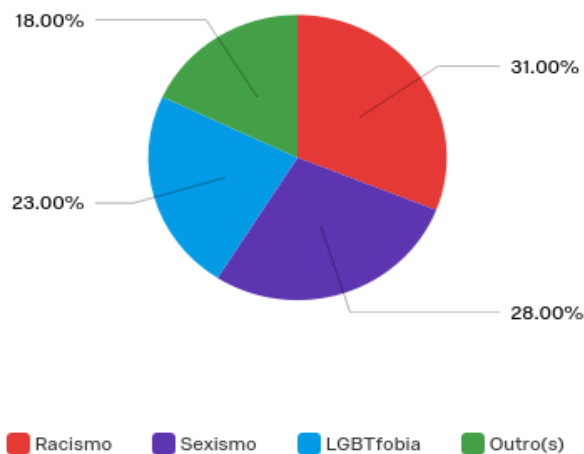
Nordestino

Q20 - Já praticou algum tipo de preconceito oculto no seu ambiente de trabalho?



#	Resposta	%	Contar
1	Sim	23.92%	72
2	Não	76.08%	229
	Total	100%	301

Q21 - Qual? (Pode marcar mais de um)



#	Resposta	%	Contar
1	Racismo	31.00%	31
2	Sexismo	28.00%	28
3	LGBTfobia	23.00%	23
4	Outro(s)	18.00%	18
	Total	100%	100

Outro(s)

Outro(s) - Texto

Classe social

Gordofobia

Xenofobia

Preconceito regional

Pelo país de origem

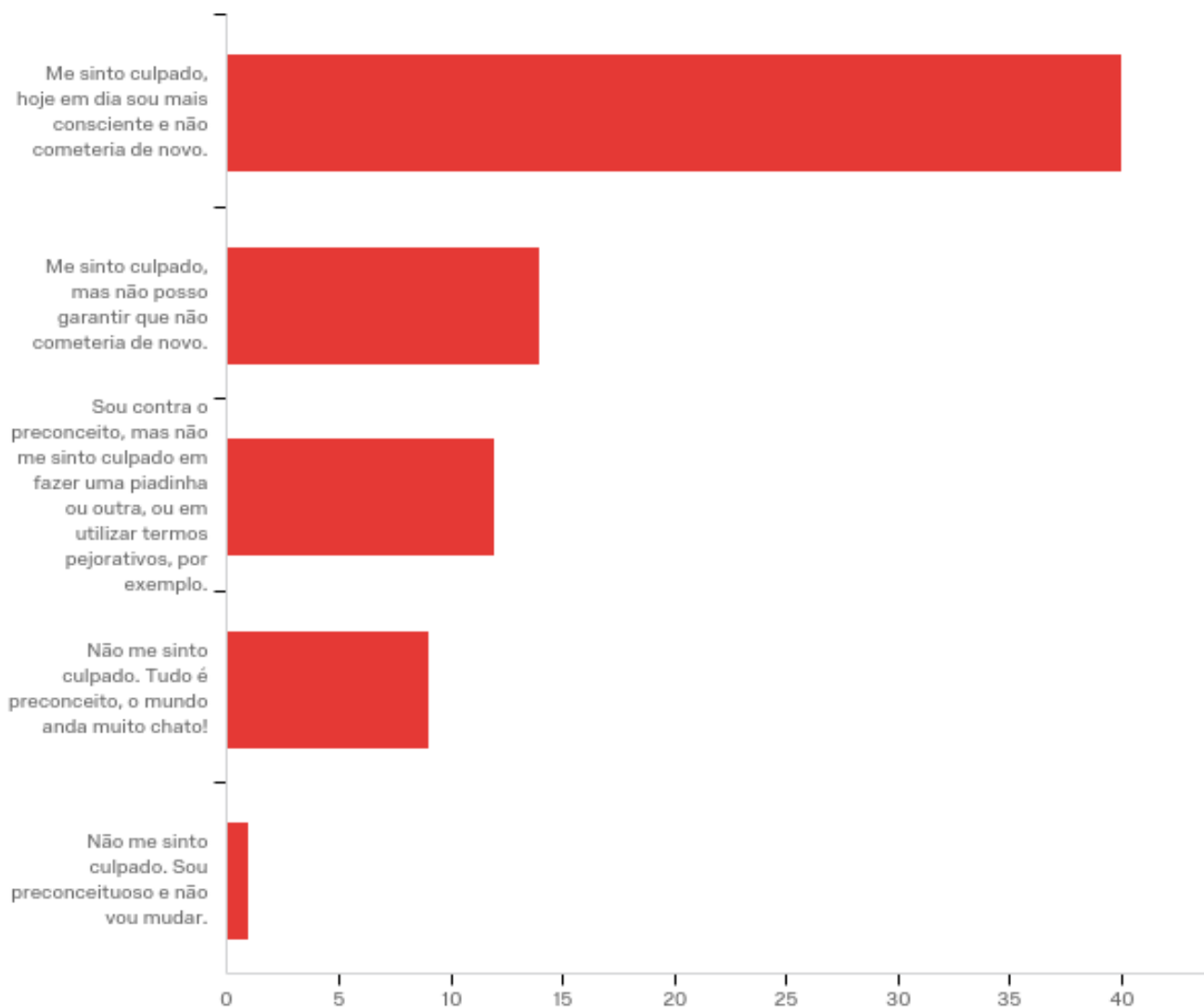
Gordofobia

Classismo

Não contratar ex-bancário

Aparência física

Q28 - Sente alguma culpa por ter praticado algum destes tipos de preconceito?



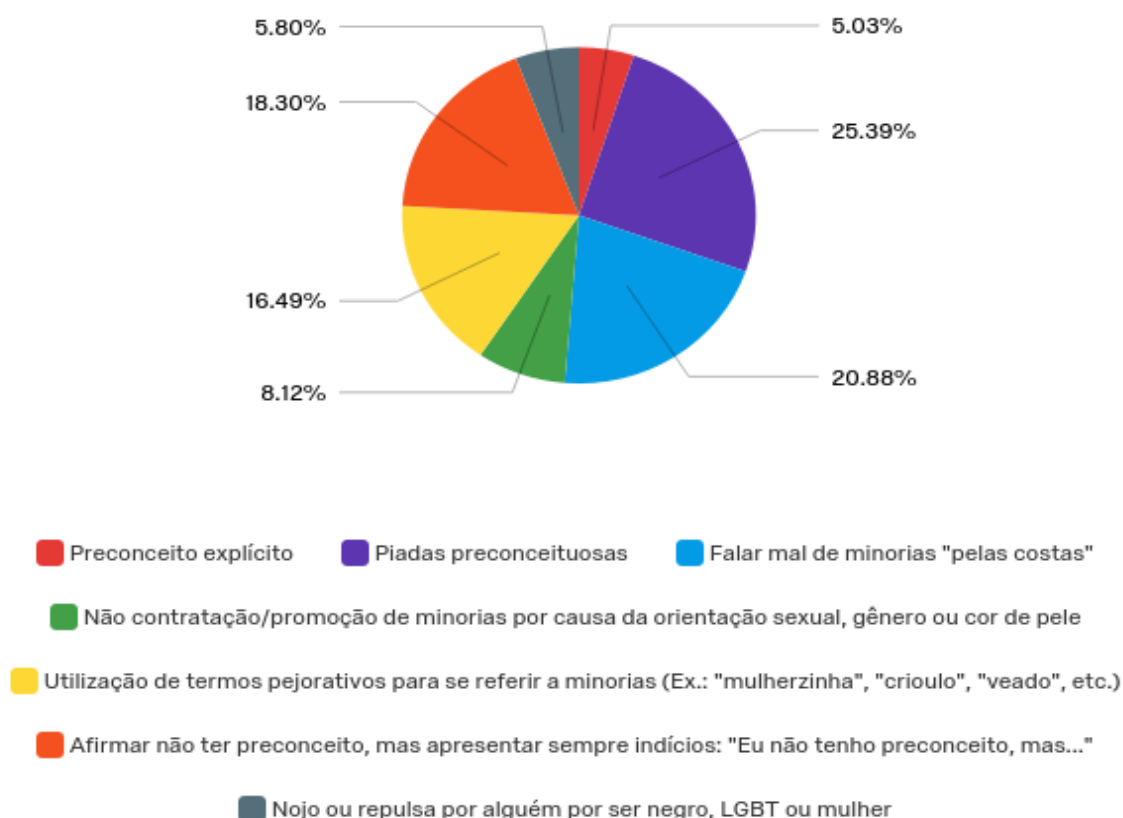
Resposta	%	Contar
Me sinto culpado, hoje em dia sou mais consciente e não cometeria de novo.	5.26%	40
Me sinto culpado, mas não posso garantir que não cometeria de novo.	8.42%	14
Sou contra o preconceito, mas não me sinto culpado em fazer uma piadinha ou outra, ou em utilizar termos pejorativos, por exemplo.	5.79%	12
Não me sinto culpado. Tudo é preconceito, o mundo anda muito chato!	1.84%	9
Não me sinto culpado. Sou preconceituoso e não vou mudar.	.32%	1
Total	100%	76

Q29 - Você acredita que os funcionários da empresa em que trabalha/trabalhou foram efetivamente conscientizados a partir dos valores de diversidade adotados pela empresa?



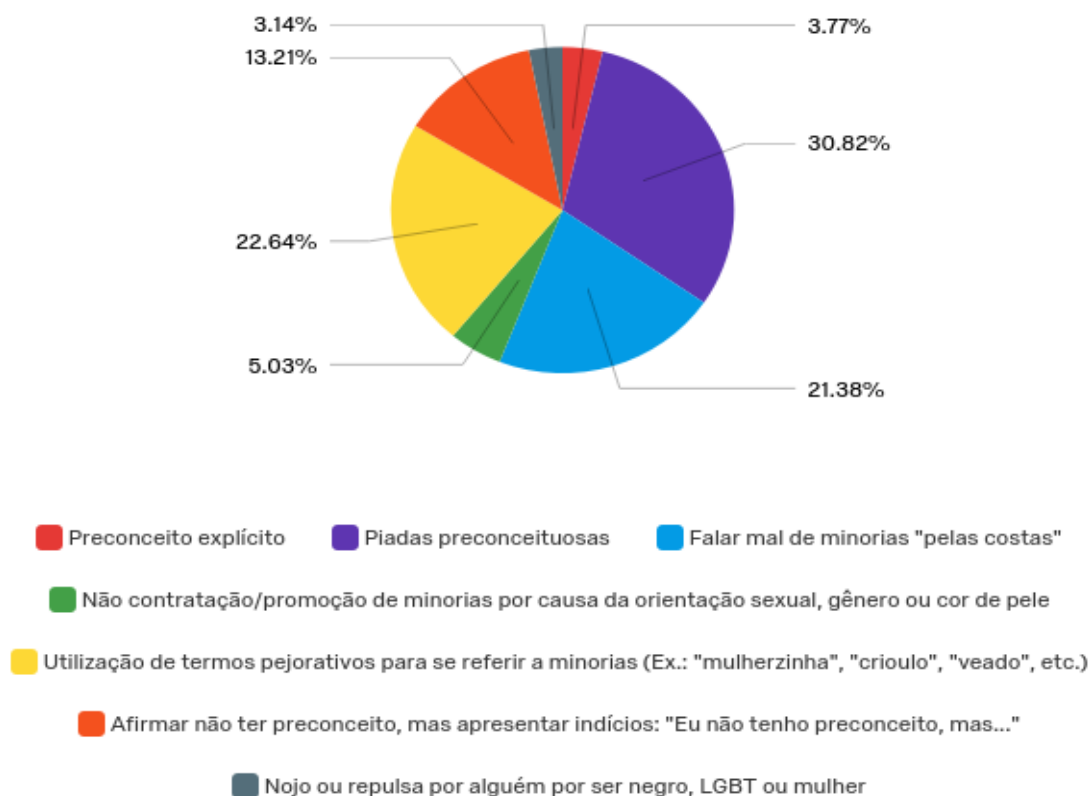
Resposta	%	Contar
Sim, totalmente.	16.67%	5
Sim, parcialmente.	29.00%	8
Não, pois os valores ficam "só no papel" e não são reforçados.	20.00%	6
Não, pois muitos adotam uma postura hipócrita. Fingem adotar os mesmos valores, mas continuam sendo preconceituosos.	30.33%	9
Não, pois muitos não aceitam e vão contra a adoção desses valores de diversidade.	4.00%	1
Total	100%	30

Q30 - Mesmo com a adoção de valores contrários ao preconceito pela empresa, qual (is) exemplo(s) de preconceito você já presenciou ou acredita já ter presenciado no ambiente de trabalho? (Pode marcar mais de um)



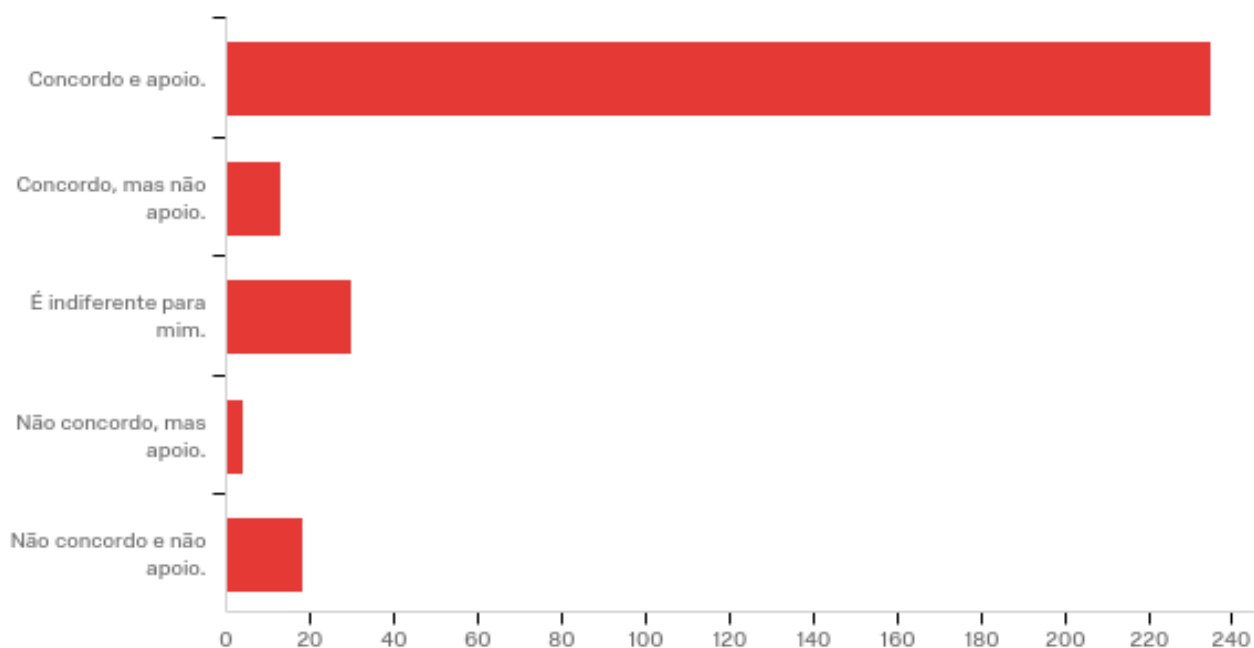
Resposta	%	Contar
Preconceito explícito	5.03%	39
Piadas preconceituosas	25.39%	197
Falar mal de minorias "pelas costas"	20.88%	162
Não contratação/promoção de minorias por causa da orientação sexual, gênero ou cor de pele	8.12%	63
Utilização de termos pejorativos para se referir a minorias (Ex.: "mulherzinha", "crioulo", "veado", etc.)	16.49%	128
Afirmar não ter preconceito, mas apresentar sempre indícios: "Eu não tenho preconceito, mas..."	18.30%	142
Nojo ou repulsa por alguém por ser negro, LGBT ou mulher	5.80%	45
Total	100%	76

Q31 - Mesmo com a adoção de valores contrários ao preconceito pela empresa, qual (is) exemplo(s) de preconceito você já praticou ou acredita já ter praticado no ambiente de trabalho? (Pode marcar mais de um)



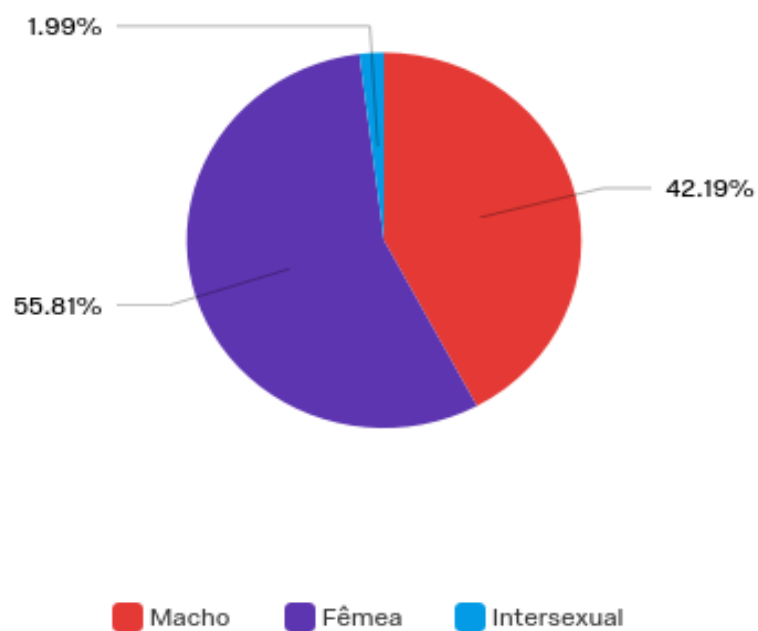
Resposta	%	Contar
Preconceito explícito	3.77%	6
Piadas preconceituosas	30.82%	49
Falar mal de minorias "pelas costas"	21.38%	34
Não contratação/promoção de minorias por causa da orientação sexual, gênero ou cor de pele	5.03%	8
Utilização de termos pejorativos para se referir a minorias (Ex.: "mulherzinha", "crioulo", "veado", etc.)	22.64%	36
Afirmar não ter preconceito, mas apresentar indícios: "Eu não tenho preconceito, mas..."	13.21%	21
Nojo ou repulsa por alguém por ser negro, LGBT ou mulher	3.14%	5
Total	100%	59

Q32 - Você concorda e apoia os valores de diversidade adotados pela empresa?



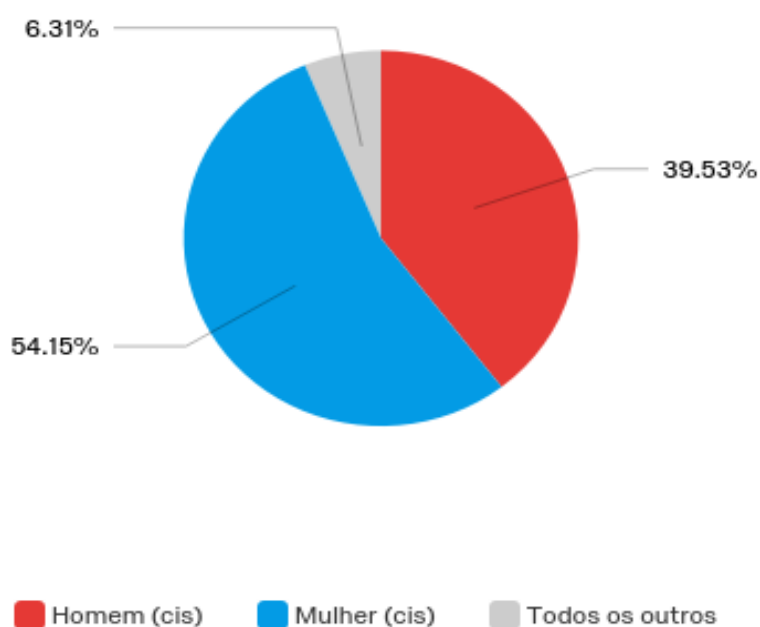
	Resposta	%	Contador
	Concordo e apoio.	78.33%	235
	Concordo, mas não apoio.	4.33%	13
	É indiferente para mim.	10.00%	30
	Não concordo, mas apoio.	1.33%	4
	Não concordo e não apoio.	6.00%	18
	Total	100%	300

Q5 - Sexo biológico (de nascimento):



#	Resposta	%	Contar
1	Macho	42.19%	127
2	Fêmea	55.81%	168
3	Intersexual	1.99%	6
	Total	100%	301

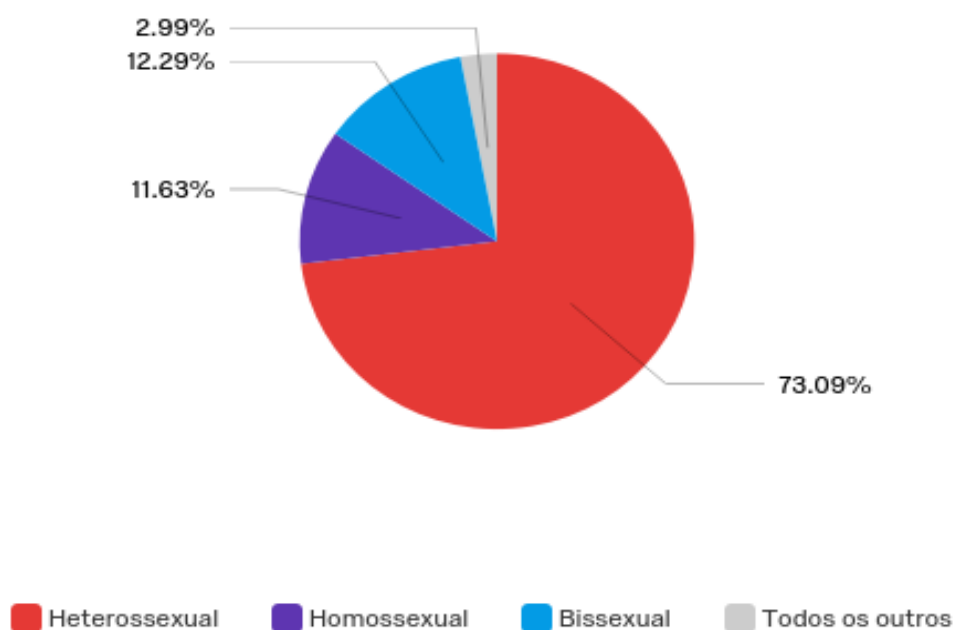
Q7 - Identidade de gênero (gênero com o qual a pessoa se identifica):
Exemplos: Um homem cis é aquele que nasceu macho e se identifica como homem. Um homem trans é aquele que nasceu fêmea e se identifica como homem. Uma mulher cis é aquela que nasceu fêmea e se identifica como mulher. Uma mulher trans é aquela que nasceu macho e se identifica como mulher. Bigênero se identifica tanto como homem, quanto como mulher. Gênero fluido é aquele que varia sua identidade de gênero através do tempo. Agênero é aquele que não se identifica com nenhum gênero.



	Resposta	%	Contar
1	Homem (cis)	39.53%	119
2	Homem (trans)	0.33%	1
3	Mulher (cis)	54.15%	163
4	Mulher (trans)	0.00%	0
5	Bigênero	1.00%	3
6	Fluido	0.66%	2
7	Agênero	0.66%	2
8	Outro	3.65%	11

	Total	100%	301
Q7_8_TEXT - Outro			
Outro - Texto			
Gay			
Deus fez o homem e a mulher, SOMENTE! Não tenho preconceito com quem queira ser, amo os meus amigos que não querem ser o que Deus fez. Mas de fato, só existem dois gêneros. E eu sou mulher, assim como meu Pai me criou.			
Só existe homem e mulher, portanto sou mulher.			
Só existem 2 tipos de gênero. Macho e Fêmea. Sou macho			

Q8 - Orientação sexual (responsável por indicar por qual gênero se sente atraído): Exemplos: Heterossexual se sente atraídx pelo gênero oposto Homossexual se sente atraídx pelo mesmo gênero Bissexual se sente atraídx tanto pelo mesmo gênero, quanto pelo gênero oposto Assexual não se sente atraídx por nenhum gênero Pansexual se sente atraídx por pessoas, independente do sexo ou identidade de gênero



	Resposta	%	Contar
1	Heterossexual	73.09%	220
2	Homossexual	11.63%	35
3	Bissexual	12.29%	37
4	Assexual	0.33%	1
5	Pansexual	1.33%	4
6	Outro	1.33%	4
	Total	100%	301

Q8_6_TEXT - Outro

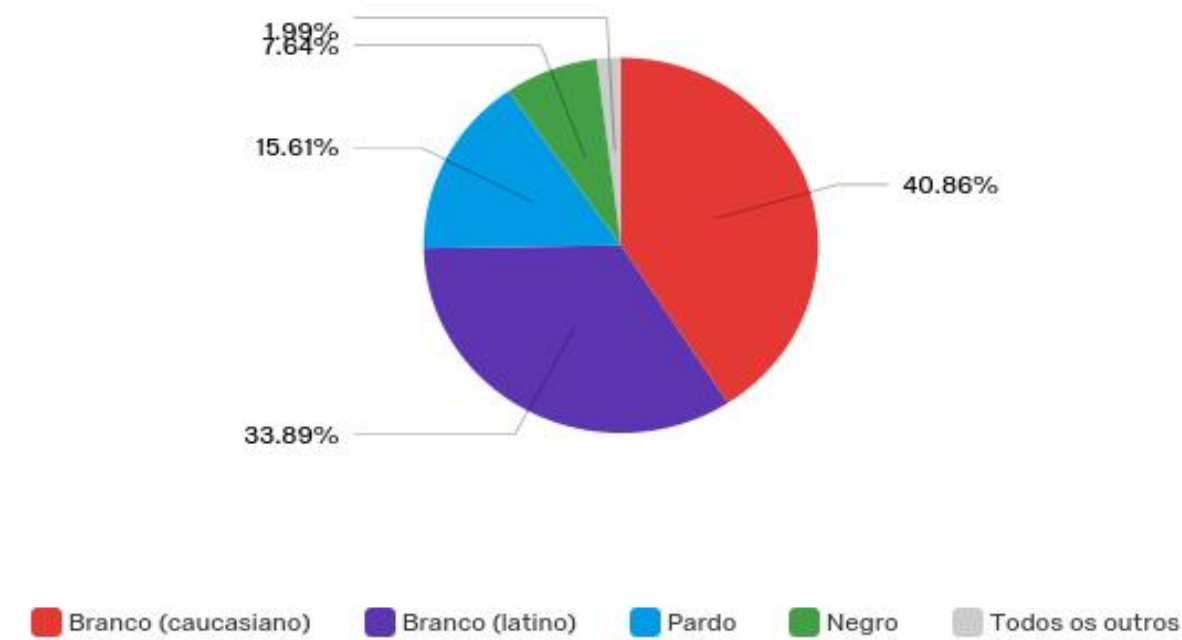
Outro - Texto

Mas ficaria com um transgênero

Homem

Só existe homem e mulher, portanto sou mulher.

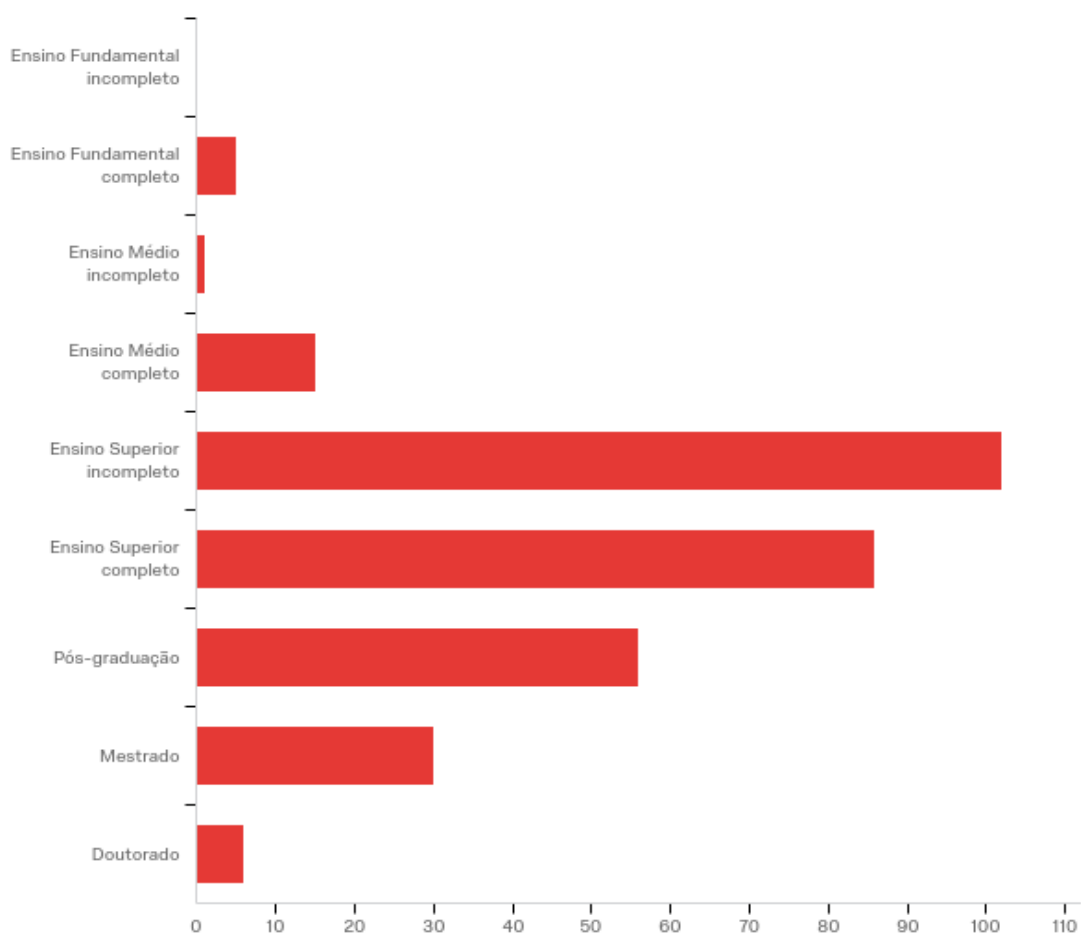
Q9 - Etnia:



	Resposta	%	Contar
	Branco (caucasiano)	40.86%	123
	Branco (latino)	33.89%	102
	Pardo	15.61%	47
	Negro	7.64%	23
	Indígena	0.66%	2
	Asiático	1.00%	3
	Outro	0.33%	1
	Total	100%	301

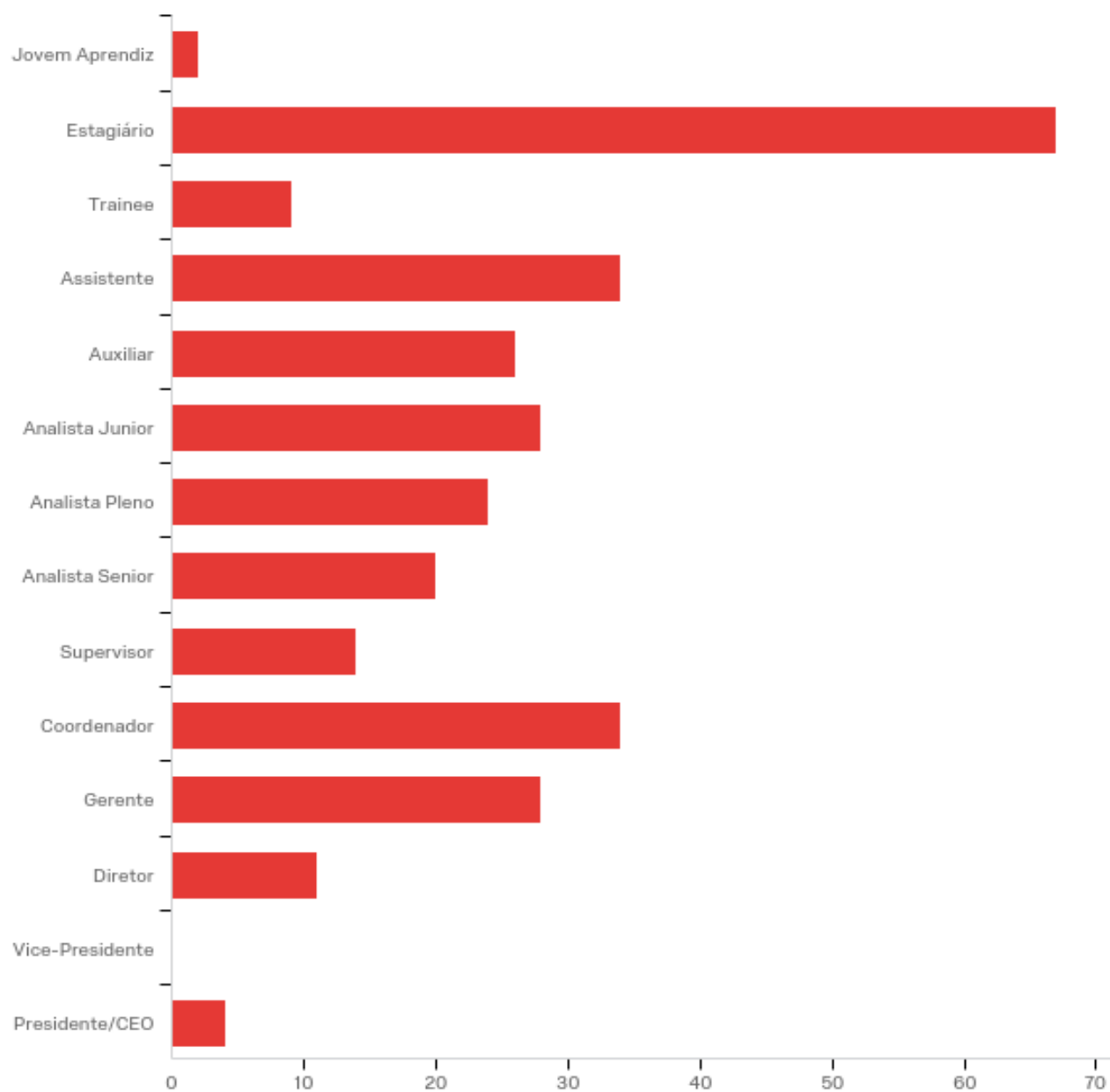
Outro
Outro - Texto

Q10 - Nível de instrução:



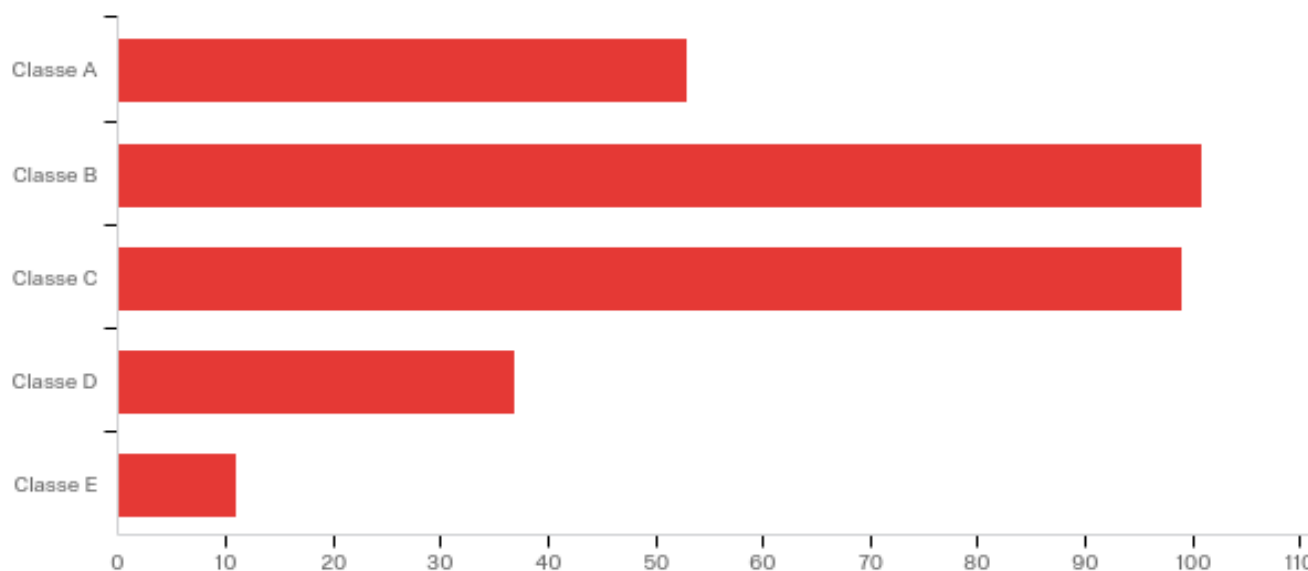
	Resposta	%	Contar
	Ensino Fundamental incompleto	0.00%	0
	Ensino Fundamental completo	1.66%	5
	Ensino Médio incompleto	0.33%	1
	Ensino Médio completo	4.98%	15
	Ensino Superior incompleto	33.89%	102
	Ensino Superior completo	28.57%	86
	Pós-graduação	18.60%	56
	Mestrado	9.97%	30
	Doutorado	1.99%	6
	Total	100%	301

**Q11 - Nível hierárquico na empresa em que trabalha ou trabalhou
(tente marcar o que mais se assemelha à sua posição):**



#	Resposta	%	Contar
1	Jovem Aprendiz	0.66%	2
2	Estagiário	22.26%	67
3	Trainee	2.99%	9
4	Assistente	11.30%	34
5	Auxiliar	8.64%	26
6	Analista Junior	9.30%	28
7	Analista Pleno	7.97%	24
8	Analista Senior	6.64%	20
9	Supervisor	4.65%	14
0	1 Coordenador	11.30%	34
1	1 Gerente	9.30%	28
2	1 Diretor	3.65%	11
3	1 Vice-Presidente	0.00%	0
4	1 Presidente/CEO	1.33%	4
	Total	100%	301

Q12 - Classe Social (a partir da renda FAMILIAR): Exemplos: Classe A - Renda familiar de R\$18.740,01 ou mais Classe B - Renda familiar de R\$9.370,01 a R\$18.740,00 Classe C - Renda familiar de R\$3.748,01 a R\$9.370,00 Classe D - Renda familiar de R\$1.874,01 a R\$3.748,00 Classe E - Renda familiar de até R\$1.874,00 (Fonte: IBGE)



#	Resposta	%	Contar
1	Classe A	17.61%	53
2	Classe B	33.55%	101
3	Classe C	32.89%	99
4	Classe D	12.29%	37
5	Classe E	3.65%	11
	Total	100%	301