

## **Políticas de inclusão cultural e social da comunidade LGBTQIAP+ nas organizações sob a perspectiva dos trabalhadores da região Sul Fluminense**

Thalles Viana Dias Gonçalves<sup>1</sup>; 009-0000-1741-526X  
Vanessa de Oliveira Barbosa de Paula<sup>1</sup>; 0009-0009-9133-3372  
João Vitor Maciel de Oliveira<sup>1</sup>; 0009-0001-3291-5235  
Edilberto Venturelli<sup>1</sup>; 0000-0002-0794-5424  
Lucimeire Cordeiro da Silva<sup>1</sup>; 0000-0001-8166-9803  
Patrícia Nunes Costa Reis<sup>1</sup>; 0000-0002-1094-3737

1 – UniFOA, Centro Universitário de Volta Redonda, Volta Redonda, RJ.  
[thalles.vdg13@gmail.com](mailto:thalles.vdg13@gmail.com)

**Resumo:** O estudo investigou a percepção de trabalhadores da região Sul Fluminense sobre práticas e políticas de diversidade e inclusão LGBTQIA+ em suas organizações, alinhando-se ao ODS 16, que busca sociedades pacíficas e inclusivas. A pesquisa, de caráter quantitativo, descritivo e de campo, contou com 55 respondentes e utilizou o modelo de Wilson para análise estatística. Os resultados revelaram predominância de jovens cisgêneros e heterossexuais, mas com diversidade de orientações sexuais e identidades de gênero. Observou-se forte concentração de trabalhadores em Volta Redonda e Barra Mansa, além de mobilidade laboral intermunicipal. Em relação às práticas institucionais, apenas um quarto dos entrevistados percebe a existência de grupos de apoio LGBTQIA+, e pouco mais da metade reconhece políticas de tolerância zero ao assédio. A maioria relatou ausência de campanhas, treinamentos, monitoramento de métricas, manuais, parcerias com ONGs e certificações. Apesar de 66,7% considerarem o ambiente psicologicamente seguro, os dados indicam que a inclusão ainda é incipiente, carecendo de maior formalização, sistematização e reconhecimento externo. Conclui-se que as organizações locais estão em transição, com avanços pontuais, mas ainda distantes da consolidação de ambientes corporativos verdadeiramente inclusivos e alinhados ao princípio de “não deixar ninguém para trás”.

**Palavras-chave:** diversidade. inclusão. LGBTQIA+. organizações. desenvolvimento sustentável.

## INTRODUÇÃO

No contexto do congresso “A ciência como responsabilidade global”, reforça-se a necessidade de compreender a ciência como instrumento essencial para enfrentar os desafios sociais, ambientais e econômicos contemporâneos. Diante da crise ambiental e da urgência por mudanças mais humanas com o planeta e com as pessoas, a ONU estabeleceu os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), adotados por 193 países, incluindo o Brasil. Cinco deles destacam a palavra “inclusivo”, sublinhando a centralidade da inclusão social no desenvolvimento global (Seixas et al., 2020). Nesse cenário, Scolaro (2020) ressalta que, embora os ODS sejam universais, a proteção à população LGBTQIA+ ainda é desigual: 63 países possuem políticas de amparo, enquanto em 72 sua existência é criminalizada, chegando à pena de morte em cinco deles. No Brasil, o ODS 16 busca promover sociedades pacíficas e inclusivas, mas pesquisas como a de Paris (2020) evidenciam que 38% das empresas ainda mantêm restrições à contratação de LGBTQIA+. Moreira (2023) reforça a urgência de políticas públicas que combatam sistematicamente a discriminação. Ademais, estudos recentes (Irigaray et al., 2022; Rocha, 2022; Chaves, 2022; Viana et al., 2024) mostram que, embora haja iniciativas empresariais, a adesão é desigual e ainda limitada, evidenciando que a ciência e a responsabilidade social precisam caminhar juntas na promoção de sociedades verdadeiramente inclusivas. Assim, diante das práticas já observadas em diferentes setores, torna-se necessária a investigação sobre como trabalhadores da região Sul Fluminense percebem as políticas de diversidade e inclusão em suas próprias organizações. Nesse sentido, define-se o problema de pesquisa como: qual a percepção dos trabalhadores da região Sul Fluminense em relação às práticas e políticas adotadas por empresas da região no que tange à inclusão LGBTQIA+? Para responder a esta questão, o objetivo geral da investigação é analisar a percepção, as práticas e as políticas relacionadas à diversidade e inclusão LGBTQIA+ em empresas da região Sul Fluminense, por meio da aplicação de questionário, enfatizando a confidencialidade e o anonimato dos entrevistados. Como objetivos intermediários ficam definidos: identificar, segundo os entrevistados, as políticas de inclusão social e cultural adotadas pelas empresas e percebidas pelos trabalhadores; apresentar as políticas comuns e diferenciadas adotadas entre as organizações.

A relevância desta investigação se dá pelo estudo da relação no trabalho em gestão com pessoas na organização, sob a ótica dos trabalhadores, fortalecendo a orientação do ODS 16 e através da disponibilização de informações para os membros egressos na área de gestão e todos da comunidade LGBTQIAP+ que almejam encontrar local de emprego que os acolham e valorizem como indivíduos e profissionais, independentemente de sua orientação sexual. A justificativa principal desta pesquisa científica afirma-se pela história do Brasil que registra avanços notáveis em termos de direitos LGBTQIAP+, entretanto, o panorama de violência e discriminação em relação à comunidade permanece alarmante, com registros de crimes de ódio, agressões físicas e até homicídios.

## **MÉTODOS**

A pesquisa é quantitativa e descritiva quanto aos fins e bibliográfica, documental e de campo quanto aos meios. Foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa (parecer nº 7.403.284, CAAE 85541124.5.0000.5237), que alertou para o risco de constrangimento dos respondentes, reforçando a confidencialidade. A amostra prevista era de 317 participantes estratificados, mas apenas 55 responderam, de forma aleatória, em cidades como Volta Redonda, Barra Mansa, Piraí, Barra do Piraí, Resende, Mendes, Rio Claro e Paulo de Frontin. Para análise dos dados utilizou-se o modelo de Wilson, adequado a pequenas amostras, adotando IC de 95%. O questionário, elaborado no Google Forms e distribuído em redes sociais, abordou práticas organizacionais como existência de grupos de apoio, políticas formais de inclusão, treinamentos, campanhas, métricas, segurança psicológica, parcerias, planos de ação, manuais e certificações.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A aplicação do questionário com 55 trabalhadores da região Sul Fluminense permitiu compreender percepções sobre diversidade e inclusão LGBTQIA+ nas organizações. A análise abordou o perfil sociodemográfico e a percepção de políticas e práticas institucionais, relacionando os dados ao referencial teórico para destacar avanços, lacunas e desafios. Os achados contribuem para refletir sobre a construção de ambientes mais inclusivos, em alinhamento ao ODS 16.

Os resultados mostram forte concentração de trabalhadores em Volta Redonda (61,22%) e Barra Mansa (20,41%), configurando um possível eixo regional. Piraí (8,16%) e Resende (4,08%) aparecem em posição intermediária, enquanto outros municípios tiveram baixa representatividade (2,04%). Esse perfil indica capilaridade regional e sugere mobilidade laboral intermunicipal, com pessoas residindo em uma cidade e trabalhando em outra. Os dados revelam predominância de jovens entre 18 e 25 anos, mas com equilíbrio nas demais faixas. A maioria se declara cisgênero e heterossexual, embora haja representatividade de outros gêneros, pessoas não binárias e diversidade de orientações, especialmente bissexuais. Assim, o grupo se mostra **jovem, diverso e plural**, ainda que as categorias majoritárias permaneçam predominantes.

Quanto às práticas organizacionais, apenas 24,07% dos entrevistados afirmaram que suas empresas possuem grupos de cobertura LGBTQIA+ ativos, enquanto a maioria (75,93%) declarou não existir esse tipo de iniciativa. Os dados indicam que apenas um em cada quatro trabalhadores reconhece tais grupos e, mesmo no limite superior, o percentual não ultrapassa 37%, revelando que sua presença ainda é restrita e pouco difundida, apesar de alguns avanços.

Os resultados mostram que 57,41% dos entrevistados afirmaram que suas organizações adotam políticas de tolerância zero ao assédio, enquanto 42,59% disseram não existir essa medida. Embora a maioria reconheça tais políticas, a diferença não é ampla, e a ausência ainda é significativa. Isso indica avanços, mas também revela necessidade de maior formalização para garantir a proteção efetiva de pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho.

No tocante à promoção de eventos ou campanhas voltadas à conscientização sobre diversidade LGBTQIA+, apenas 35,19% dos entrevistados afirmaram que suas organizações realizam esse tipo de ação, com intervalo entre 23,82% e 48,52%. Em contrapartida, 64,81% relataram não haver tais iniciativas, com intervalo entre 51,48% e 76,18%. Isso demonstra que a maioria das organizações não promove campanhas de conscientização, já que mesmo no limite inferior do intervalo mais da metade dos entrevistados (cerca de 51%) não reconhece essas práticas. Apenas um terço afirma a

existência dessas ações, percentual que pode variar entre 24% e 49%. Tais resultados sugerem que, embora algumas organizações já contem com políticas e grupos de apoio, as ações práticas de sensibilização ainda são limitadas e não estão consolidadas como prática comum. Em relação ao oferecimento de treinamentos regulares sobre inclusão e diversidade, apenas 29,63% dos entrevistados relataram que suas organizações promovem esse tipo de capacitação, com intervalo entre 19,14% e 42,83%. Em contraste, a maioria, 70,37%, afirmou não receber treinamentos, com intervalo entre 57,17% e 80,86%. Esses dados evidenciam que a maior parte das organizações não oferece formação contínua, representando de 57% a 81% da amostra. Apenas cerca de um terço promove capacitações, podendo esse percentual ser ainda menor, próximo de 19%. Esses resultados reforçam que, embora algumas organizações contem com políticas e grupos de apoio LGBTQIA+ ativos, a formação continuada permanece frágil, revelando um espaço importante para avanços em termos de educação corporativa e sensibilização de colaboradores.

Quando questionados sobre o monitoramento de métricas de diversidade relacionadas à inclusão LGBTQIA+, apenas 22,22% dos entrevistados afirmaram que suas organizações realizam esse acompanhamento, com intervalo entre 13,20% e 34,94%. Em contrapartida, 77,78% declararam não haver esse tipo de prática, com intervalo entre 65,06% e 86,80%. Isso indica que a ampla maioria das organizações não realiza monitoramento estruturado, permanecendo acima de 65% em todos os cenários possíveis. Apenas cerca de uma em cada cinco adota esse acompanhamento e, mesmo no limite superior, o percentual não chega a 35%. Esses resultados evidenciam que, embora existam políticas, grupos e até treinamentos em algumas organizações, o monitoramento formal ainda é um ponto crítico e pouco desenvolvido, dificultando a mensuração de impactos e avanços efetivos em termos de inclusão. No que se refere à segurança psicológica no ambiente de trabalho, 66,67% dos entrevistados consideram sua organização psicologicamente segura para pessoas LGBTQIA+, com intervalo entre 53,36% e 77,76%. Em contrapartida, 33,33% afirmaram não perceber esse ambiente como seguro, com intervalo entre 22,24% e 46,64%. A análise mostra que a maioria avalia positivamente o ambiente de trabalho, já que mesmo no limite inferior o percentual se mantém acima de 50%. No entanto, cerca de um em cada três respondentes não compartilha dessa percepção, o que revela que o acolhimento e a

proteção ainda não são unânimes. Esses resultados sugerem que, embora existam avanços nas práticas de diversidade e inclusão, persistem desafios relevantes na cultura organizacional, sobretudo no que se refere a garantir que todas as pessoas LGBTQIA+ se sintam plenamente protegidas e respeitadas. No quesito parcerias com ONGs ou instituições específicas à inclusão LGBTQIA+, apenas 18,52% dos entrevistados responderam afirmativamente, com intervalo entre 10,38% e 30,84%, enquanto a maioria, 81,48%, declarou não haver essas parcerias, com intervalo entre 69,16% e 89,62%. Esses dados mostram que a maior parte das organizações não mantém vínculos formais com instituições externas voltadas à diversidade, representando mais de dois terços da amostra em todos os cenários. Apenas cerca de uma em cada cinco estabelece esse tipo de parceria e, mesmo no limite superior, o percentual não ultrapassa 31%. Isso evidencia que, embora algumas empresas avancem em políticas internas, a conexão com iniciativas externas da sociedade civil ainda é bastante restrita, o que pode limitar o alcance das ações de diversidade, considerando que ONGs e instituições especializadas oferecem suporte técnico, campanhas de sensibilização e redes de apoio que fortalecem as estratégias organizacionais. No que se refere à existência de manuais ou guias de boas práticas para diversidade e inclusão LGBTQIA+, apenas 26,42% dos entrevistados relataram que suas organizações possuem esse tipo de documento, com intervalo entre 16,44% e 39,58%. A maioria, 73,58%, afirmou não ter, com intervalo entre 60,42% e 83,56%. Isso demonstra que, embora algumas iniciativas estejam em andamento, a formalização em instrumentos orientadores ainda é bastante limitada, o que pode comprometer a consistência e a continuidade das ações inclusivas.

Por fim, os resultados sobre certificações ou reconhecimentos relacionados à diversidade LGBTQIA+ revelam que apenas 22,64% dos entrevistados percebem sua existência, com intervalo entre 13,45% e 35,53%, enquanto a maioria, 77,36%, não reconhece tais certificações, com intervalo entre 64,47% e 86,55%. Esse dado evidencia que a busca por validação externa ainda é incipiente e que poucas organizações conseguem atender critérios de acreditação formal. A ausência de certificações pode refletir tanto a baixa priorização estratégica do tema quanto dificuldades em cumprir requisitos exigidos por entidades certificadoras.

No conjunto, os resultados reforçam que as práticas de inclusão e diversidade relacionadas à população LGBTQIA+ ainda estão em processo de desenvolvimento. Embora haja avanços em áreas como políticas de tolerância zero e percepção de segurança psicológica, persistem lacunas importantes em termos de formalização, padronização e reconhecimento externo. Isso evidencia que a consolidação de ambientes corporativos verdadeiramente inclusivos demanda não apenas iniciativas pontuais, mas também esforços consistentes e estruturados, capazes de garantir continuidade, mensuração de resultados e maior legitimidade institucional.

## **CONCLUSÕES**

O objetivo desta investigação foi analisar a percepção, as práticas e as políticas relacionadas à diversidade e inclusão LGBTQIA+ em empresas da região Sul Fluminense, a partir de questionário aplicado a trabalhadores locais. Os resultados mostraram que, embora existam avanços relevantes — como a percepção de que a maioria das organizações adota políticas de tolerância zero ao assédio e de que parte dos entrevistados considera o ambiente de trabalho psicologicamente seguro — persistem lacunas significativas. Aspectos como a ausência de grupos de apoio formalizados, a baixa frequência de treinamentos regulares, a falta de monitoramento de métricas, a pouca presença de parcerias com ONGs e a escassez de certificações demonstram que a institucionalização das práticas de inclusão ainda é incipiente. Conclui-se, portanto, que a percepção dos trabalhadores revela um cenário em transição, no qual políticas inclusivas começam a ganhar espaço, mas ainda carecem de maior formalização, sistematização e reconhecimento externo. Esses achados validam a hipótese de que a inclusão LGBTQIA+ nas organizações da região Sul Fluminense está em processo de desenvolvimento, sendo necessário fortalecer estratégias consistentes e estruturadas que promovam ambientes de trabalho mais equitativos, inclusivos e alinhados ao princípio global de “não deixar ninguém para trás”, consolidando, assim, a responsabilidade social das organizações no contexto do desenvolvimento sustentável.

## **AGRADECIMENTOS**

Os autores podem incluir agradecimentos a colaboradores não-autores do trabalho, bem como, apoio financeiro PIC/FOA código 93966/17 RPE.



## REFERÊNCIAS

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA. Parecer consubstanciado nº 7.403.284, CAAE 85541124.5.0000.5237. Parecer favorável à realização da pesquisa. Volta Redonda, 2025.

CHAVES, *Undergraduate Student* Lucas Cavalcante. Políticas de Diversidade e Inclusão LGBTQIA+ Em Empresas Brasileiras: Um Olhar Sobre Os Relatos Integrados. 2022 Disponível em: [https://anpcont.org.br/wp-content/uploads/2023/02/ID\\_275.pdf](https://anpcont.org.br/wp-content/uploads/2023/02/ID_275.pdf). Acesso: 20 ago 2024.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; STOCKER, Fabricio; MANCEBO, Rafael Cuba. Gaslighting: A arte de enlouquecer grupos minoritários no ambiente de trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, v. 63, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/w8Kq4s3ksDR5Y3z9gkBJGhk/>. Acesso: 10 de ago 2023.

MOREIRA, Elis D. A importância das políticas de igualdade de gênero e direitos LGBTQIA+ na promoção dos direitos humanos e seus impactos na garantia de uma sociedade igualitária e inclusiva. 2023. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/33006>. Acesso: 23 jul 2023.

ODS BRASIL. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br/objetivo/objetivo?n=16>. Acesso: 05 dez. 2023.

PARIS, Letícia. 38% das empresas têm restrições para contratar LGBTQI+, diz pesquisa; 'preconceito velado', relata mulher trans. G1,PR. Curitiba. 01/07/2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2020/07/01/38percent-das-empresas-tem-restricoes-para-contratar-lgbtqi-diz-pesquisa-preconceito-velado-relata-mulher-trans.ghtml>. Acesso: 3 dez 2023

ROCHA, Laisa Neri. Diversidade nas organizações: avaliação de grandes empresas que atuam no Brasil. 2022. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/33302>. Acesso em: 05 dez 2023.

SCOLARO, Brianna. LGBTI and the Sustainable Development Goals: Fostering Economic Well-Being. *LGBTQ Policy Journal*, v. 24, 2020. Disponível em: <https://studentreview.hks.harvard.edu/lgbti-and-the-sustainable-development-goals-fostering-economic-well-being/>. Acesso: 23 nov 2023.

SEIXAS, C. S.; PRADO, D. S.; JOLY, C. A.; MAY, P. H.; NEVES, E. M. S. C.; TEIXEIRA, L. R. Governança ambiental no Brasil: rumo aos objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS)? *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, São Paulo, v. 25, n. 81, 2020. DOI: 10.12660/cgpc.v25n81.81404. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cgpc/article/view/81404>. Acesso: 5 dez. 2023

VIANA, Thales; SILVA, Lucimeire Cordeiro da; REIS, Patrícia Nunes Costa. Políticas de inclusão cultural e social da comunidade LGBTQIA+ de empresas da região Sul Fluminense. 3º. Congresso Tudo é Ciência: no combate a desinformação. Organização pelo Centro Universitário de Volta Redonda. 2024.