

iscte^a

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Diversidade e Inclusão nas Organizações: estereótipos associados a grupos subrepresentados dentro do contexto do projeto Divers@s e Ativ@s da APPDI

Rebeca Gomes Monteiro

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Miriam Cláudia Henriques de Almeida Rosa, Professora Auxiliar Convidada, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2023



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Diversidade e Inclusão nas Organizações: estereótipos associados a grupos subrepresentados dentro do contexto do projeto Divers@s e Ativ@s da APPDI

Rebeca Gomes Monteiro

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Miriam Cláudia Henriques de Almeida Rosa, Professora Auxiliar Convidada, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2023

Dedico este trabalho a uma amiga muito querida que deixou muitas saudades, Michele Jader Pandini, que sempre foi uma amante da ciência e da diversidade, além de grande torcedora e apoiadora de todos os meus sonhos e projetos.

Agradecimentos

Gostaria de agradecer aos meus pais, que sempre me apoiaram em todos os projetos da minha vida e sempre me impulsionaram a ir mais longe. Sem eles eu não seria quem sou e não teria chegado onde estou. Gostaria de agradecer também ao meu marido por todo o apoio durante os meus estudos, me ajudando a me organizar, me confortando nos momentos mais difíceis e comemorando cada pequena conquista comigo. Gostaria de agradecer também a minha orientadora, que foi sempre muito paciente e compreensiva, sempre orientando da melhor maneira possível, não só de assuntos teóricos, mas também práticos, além de um apoio psicológico. É alguém que admiro muito e só tenho a agradecer.

Resumo

¹Este trabalho foi realizado no contexto de avaliação externa do projeto Divers@s e Ativ@s da APPDI que fez uma formação e elaborou guias sobre o tema de diversidade e inclusão nas organizações. Este trabalho busca se aprofundar em questões relacionadas a estereótipos dentro do contexto organizacional e grupos sub-representados, processos e relações interpessoais e intergrupais, e comportamentos organizacionais para a diversidade e inclusão. A metodologia escolhida foi a mista. Foram aplicados dois questionários, um antes e outro depois das formações além de feitas entrevistas após as formações. Os resultados dos questionários apresentaram um efeito de teto, não mostrando muita mudança de antes e depois das formações. Já as entrevistas ajudaram a explorar grupos subrepresentados e mostraram que apesar do conhecimento sobre diversidade e inclusão estar se disseminando, ainda há muito a ser feito, através da continuação das medidas já existentes e a criação de novas ferramentas e projetos.

Palavras-chave: grupo e processos interpessoais, comportamento organizacional, estereótipos, diversidade e inclusão.

¹¹ Este trabalho esta escrito na variante de português do Brasil

Abstract

This work was carried out in the context of an external evaluation of the APPDI Divers@s and Ativ@s project, which provided training and created guides on the topic of diversity and inclusion in organizations. This work seeks to delve deeper into issues related to stereotypes within the organizational context and underrepresented groups, interpersonal and intergroup processes and relationships, and organizational behaviors for diversity and inclusion. The mixed methodology was the one chosen. Two questionnaires were administered, one before and one after the training, in addition to interviews carried out after the training. The results of the questionnaires assessed a ceiling effect, not showing much change before and after the trainings. The interviews helped to explore underrepresented groups and showed that although knowledge about diversity and inclusion is spreading, there is still much to be done, through the continuation of existing measures and the creation of new tools and projects.

Palavras-chave: group and interpersonal processes, organizational behavior, stereotypes, diversity and inclusion.

Índice

Agradecimento	iii
Resumo	v
Abstract	vii
Introdução	5
Capítulo 1. Revisão da Literatura	9
1.1. Diversidade e Inclusão	9
1.2. Estereótipos	11
1.2.1 Estereótipos e pessoas de etnia cigana	13
1.2.1 Estereótipos e pessoas mais velhas	14
1.2.3 Objetivos	15
1.2.4 Hipóteses	16
Capítulo 2. Metodologia	17
2.1. Avaliação Quantitativa	17
2.1.1 Questionário de base pré-formação	18
2.1.1.1 Procedimentos	18
2.1.1.2 Caracterização da amostra pré-formação	18
2.1.1.3 Instrumentos e Variáveis	20
2.1.1.4 Dimensões de diversidade mais relevantes	22
2.1.1.5 Diversidade/inclusão da organização	22
2.1.1.6 Conteúdo dos estereótipos	22
2.1.1.7 Questões sociodemográficas	22
2.1.1.8 Estratégia analítica	22
2.2. Avaliação Qualitativa	23
2.2.1 Procedimento	23
2.2.2 Instrumentos	25
2.2.3 Estratégia Analítica	26
Capítulo 3. Resultados	29
3.1. Análise Quantitativa	29
3.1.1 Grupos Sub-representados	29

3.1.2 Conteúdo dos estereótipos	30
3.1.3 Associação entre variáveis (pré-formação)	31
3.1.4 Associação entre variáveis (pós-formação)	32
3.1.5 Comparação pré e pós-formação	32
3.2. Análise Qualitativa	33
3.2.1 Categoria diversidade e inclusão	34
3.2.2 Categoria diversidade e inclusão no trabalho	40
3.2.2.1 Aspectos da organização	40
3.2.2.2 Aspectos da profissão	44
3.2.2.3 Aspectos das equipes	46
3.2.2.4 Aspectos do teletrabalho	47
3.2.3 Categoria grupos sub-representados	49
3.2.4 Categoria estereótipos	51
3.2.5 Categoria experiências de discriminação	54
Conclusões	59
Fontes	63
Referências Bibliográficas	63
Anexos	67

Índice de Quadros e Figuras

Quadro 2.1 Construtos e referenciais teóricos de base para as perguntas do guião de entrevista	24
Quadro 3.1 Grupos sub-representados no contexto laboral (pré-formação)	29
Quadro 3.2 Grupos sub-representados no contexto laboral (pós-formação)	30
Quadro 3.3 Correlações entre variáveis	32
Quadro 3.4 Comparação de estereótipos pré e pós	33
Quadro 3.5 Frequência de palavras para a categoria diversidade e inclusão	34
Quadro 3.6 Frequência de palavras para a categoria diversidade e inclusão no trabalho	40
Quadro 3.7 Frequência de palavras para a categoria grupos sub-representados	49
Quadro 3.8 Frequência de palavras para a categoria estereótipos	52
Quadro 3.9 Frequência de palavras para a categoria experiências de discriminação	55
Figura 2.1 Composição da amostra em termos de género	18
Figura 2.2 Composição da amostra em termos de habilitações literárias	19
Figura 3.1 Nuvem de palavras para a categoria diversidade e inclusão	34
Figura 3.2 Nuvem de palavras da categoria diversidade e inclusão no trabalho	40
Figura 3.3 Nuvem de palavras da categoria grupos sub-representados	49
Figura 3.4 Nuvem de palavras da categoria estereótipos	51
Figura 3.5 Nuvem de palavras da categoria experiências de discriminação	55

Introdução

A diversidade e a inclusão se tornam questões cada vez mais relevantes para as organizações. E os estereótipos são um conceito importante que está intimamente relacionado a diversidade e inclusão (Hunt et al, 2018). Os estereótipos quando associados a grupos podem gerar discriminação em processos de recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, crescimento na carreira, relacionamentos no contexto de trabalho, remuneração. É importante estudar e entender esses estereótipos para que possamos desenvolver ferramentas e intervenções para prevenir que os estereótipos afetem negativamente o julgamento das pessoas, suas habilidades e competências.

Segundo o Diário de Notícias (2022), mais de 60% das pessoas ciganas em Portugal declararam terem sido alvo de discriminação no último ano. Além disso, o relatório da Agência dos direitos fundamentais (FRA) da EU indicou que 28% dos inquiridos disseram ter sido alvo de alguma forma de assédio (comentários ofensivos ou ameaçadores, ameaça de violência, mensagens ofensivas via correio ou pela internet). Relativamente a educação, apenas 29% das crianças ciganas tinham acesso ao ensino pré-escolar. Em Portugal, o número de pessoas que se sentiram discriminadas por serem de etnia cigana ao procurarem emprego aumentou de 47% em 2016 para 81% em 2021. Também aumentou o número de pessoas que se sentiram discriminadas no acesso a saúde, de 5% para 32%. Segundo a Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA) as pessoas ciganas ainda continuam a sofrer privações. A proporção de pessoas ciganas sem educação formal é muito alta, em todas as faixas etárias, principalmente em Portugal. Apenas 43% das pessoas ciganas inquiridas tem trabalho remunerado, e para mulheres a taxa é ainda menor de apenas 28%, em comparação com 72% para a média geral da União Europeia. Em geral 56% das pessoas ciganas de 16 a 24 anos, não trabalha, não estuda e nem tem nenhum tipo de formação. A FRA indicou que os estados-membros devem reduzir pelo menos pela metade a disparidade entre pessoas ciganas e não ciganas em questão de empregabilidade, tendo pelo menos 60% das pessoas ciganas com empregos remunerados até 2030. Uma a cada quatro pessoas ciganas diz já ter sido alvo de diferença de tratamento para conseguir trabalho, no acesso a educação, habitação, saúde e até como clientes de estabelecimentos. A expectativa de vida das pessoas ciganas é menor se comparada com a expectativa de outras pessoas, os homens vivem nove anos a menos e as mulheres vivem 11 anos a menos. O relatório foi produzido com base em 8500 entrevistas

presenciais de pessoas ciganas com mais de 16 anos que vivem em Portugal, Espanha, Croácia, República Checa, Grécia, Hungria, Itália, Macedônia do Norte, Roménia e Sérvia.

Apesar de já existirem medidas para a inclusão das pessoas de etnia cigana no mercado de trabalho e na sociedade em geral, ainda existe muita discriminação direcionada as pessoas de etnia cigana em diversos contextos, sejam eles de educação, saúde, trabalho, entre outros.

Segundo dados da Renascença, Portugal está em segundo lugar relativamente a idade média da população, com 46,8 anos. Além disso foi a que mais aumentou nos últimos dez anos, segundo o Eurostat. Em comparação com 2012, Portugal registrou a maior subida na idade média, mais de 4,7 anos, subindo de 42,1 para 46,8 anos. Além do aumento da idade média, o rácio de dependência dos idosos da EU, que é definido como o rácio de pessoas com 65 anos ou mais, em comparação com o número de pessoas em idade ativa, ou seja, entre 15 e 64 anos, também aumentou, indo para 33%. Portugal é o país que apresenta o terceiro rácio mais alto de dependência de idosos, tendo 37,2%.

Segundo o Publico.pt (2021), em um documento divulgado pela Pordata, Portugal fica em terceiro lugar dentre os países da União Europeia com maior percentagem de trabalhadores acima dos 64 anos, com 11,7%. Se comparado com a média da União Europeia onde a percentagem é de 5,7% é um número bastante alto. As taxas de desemprego de pessoas mais jovens (15 aos 19 anos) e de pessoas mais velhas (entre 60 e 64 anos) se encontram acima da média da EU, sendo 32% e 7% respetivamente.

Segundo Eco, um a cada dois trabalhadores europeus mais velhos e com poucos estudos estão fora do mercado de trabalho. Eurostat afirma que o nível de educação e o tipo de emprego tem impacto considerável no emprego dos trabalhadores mais velhos (com mais de 55 anos). Apesar de os mais jovens terem uma taxa de desemprego maior, para as pessoas mais velhas é mais comum estar fora do mercado de trabalho. Estando fora do mercado de trabalho essas pessoas não entram para o cálculo de desemprego. Quase seis pessoas a cada dez, de 55 a 64 anos (59,6%) estavam empregadas na União Europeia. Já os mais jovens, de 20 a 54 anos, tinham 76,2% de empregados.

O Gabinete de Estatísticas da União Europeia disse que o nível de educação tem um peso significativo quando se trata de conseguir emprego, independente da idade, ou seja, quanto mais elevado o nível de educação, mais elevada a taxa de emprego. Os trabalhadores/as com idade entre 55 e 64 anos tem apenas 44% de pessoas empregadas, enquanto aquele dentro dessa mesma faixa etária com nível de educação elevado tem 75,6% de pessoas empregadas. Outro fator determinante para analisar o emprego entre pessoas mais velhas é o tipo de ocupação. Um em cada cinco trabalhadores mais velhos tem uma profissão liberal enquanto apenas um em

cada dez não empregados tem uma profissão liberal. As ocupações de serviços e vendas estão mais presentes entre os não empregados do que entre os empregados.

As pessoas mais velhas em Portugal e na Europa como um todo são uma população que está crescendo muito, com a expectativa de vida aumentando e a taxa de natalidade diminuindo, a tendência é que tenhamos de nos adaptar a termos cada vez mais, pessoas cada vez mais velhas inseridas no mercado de trabalho e com vidas ativas por mais. Com esse cenário é importante sabermos ser inclusivos com pessoas das mais diversas idades também no trabalho, minimizando os estereótipos que associamos a elas, garantindo assim que seja possível trabalhar de maneira mais eficiente e mais eficaz com todos.

Este trabalho de projeto está inserido no contexto de um projeto financiado, organizado pela Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) e financiado pela Fundação Calouste Gulbenkian e a Fundação Bissaya Barreto, denominado Divers@s e Ativ@s. O projeto da APPDI tem alguns objetivos todos dentro do contexto organizacional: analisar as percepções de preconceitos, estereótipos e de discriminação; desenvolver formas de intervenção para promover diversidade e inclusão de grupos vulneráveis; implementar guias e realizar formações com pessoas que façam parte do setor de recursos humanos ou de entidades sociais; envolver diversas organizações na construção de uma campanha de sensibilização (Projeto Divers@s e Ativ@s | APPDI, s.d.).

O meu trabalho de projeto tem como objetivo avaliar o impacto da formação e do acesso aos guias de formação durante o projeto Divers@s e Ativ@s, focando mais especificamente na percepção dos estereótipos. Além disso busca investigar o conteúdo dos estereótipos (em termos de competência, sociabilidade e honestidade) associados a determinados grupos além de perceber também quais os grupos considerados mais relevantes se tratando de sub-representação em contextos organizacionais.

Espera-se que os dados obtidos no estudo possam ser usados de forma a entender melhor os estereótipos em contexto organizacional e poder propor medidas, criar ferramentas, realizar intervenções de modo a diminuir a discriminação gerada pelos estereótipos.

A metodologia desde projeto é uma metodologia mista, ou seja, a combinação da pesquisa qualitativa e da pesquisa quantitativa. A metodologia mista tem a vantagem de conseguir usufruir dos benefícios do método qualitativo e do método quantitativo. O método misto pode ser usado para que o quantitativo e o qualitativo se complementem, explorando aspectos diferentes da mesma questão. Usar uma metodologia mista fortalece os métodos quantitativos e qualitativos e neutraliza seus pontos negativos, fortalecendo o estudo e abrangendo de forma mais profunda a complexidade dos fenômenos sociais (Pole, 2007). Sendo assim, a coleta de

dados foi feita através de questionários e de entrevistas. O objetivo é perceber de forma mais aprofundada como foi a experiência daquela pessoa ao frequentar a formação, se essa formação teve impacto em sua forma de pensar e quais são suas percepções sobre os grupos sub-representados no contexto organizacional, além de também coletar relatos e experiências que demonstrem algum fenômeno relacionado com esses grupos.

Este trabalho está dividido em três capítulos, após uma introdução o capítulo 1 contém uma revisão de literatura sobre as principais teorias e achados que serviram como base para este trabalho, o capítulo 2 traz a metodologia utilizada neste trabalho, explicando de maneira mais detalhada os procedimentos e instrumentos que foram utilizados para a obtenção dos dados, o capítulo 3 traz os resultados encontrados depois da coleta e análise de dados, e por fim traz uma conclusão, com as principais considerações e sugestões para o futuro.

Revisão da Literatura

1.1 Diversidade e Inclusão

Com a crescente globalização, as organizações estão constantemente sendo desafiadas a se reinventarem e se adaptarem as novas demandas feitas pelo mercado. A capacidade de atender as expectativas de seus clientes, de seus parceiros e da sociedade de cada organização está intimamente relacionada com as pessoas que integram essa organização, ou seja, seus recursos humanos (Hunt et al, 2018). Sendo assim, a organização que terá vantagem competitiva, que será mais inovadora, com maior capacidade de adaptação, com perspectivas mais diversas, com maior produtividade é a organização que possui pessoas mais diversas, ou seja, mais diversidade. Quando se fala em diversidade está inclusa a diversidade de gênero, diversidade de idade, diversidade étnica, diversidade cultural, entre outras (Hunt et al, 2018).

De acordo com Hunt, et al (2018), no relatório “Why diversity matters” foram encontradas correlações significativas entre maior diversidade e maior chance de superar concorrentes, mais lucratividade. Para eles existem cinco formas principais para a diversidade melhorar a performance de uma organização. A primeira é através do fortalecimento do capital humano, ou seja, se o local de trabalho for mais diverso e inclusivo as buscas por novos talentos se expande. A segunda forma é através do melhoramento da tomada de decisão das equipes, ou seja, com equipes mais diversas, as tomadas de decisão tem mais qualidade, são mais rápidas e mais concretas. A terceira forma é através do aumento da inovação e da empatia com o consumidor, o que quer dizer que a diversidade proporciona mais inovação devido a variedade de pensamento, perspectivas, experiências e abordagens. Além de ter maior capacidade para tratar de mercados de clientes mais diversos, com outras comunidades. A quarta forma é através do aumento da satisfação do/a trabalhador/a, se houver uma liderança diversa e inclusiva as equipes tendem a ter menos conflitos, maior colaboração e lealdade, criando assim um contexto mais atrativo. A quinta forma é através do melhoramento da imagem global da organização, a boa reputação se estende para além dos trabalhadores, vai até os consumidores, fornecedores, comunidades locais, e a sociedade em geral.

Segundo Sabharwal (2014) o desafio maior não é a diversificação do local de trabalho, mas sim a integração e utilização dessa diversidade para atingir os objetivos da organização. Apenas em um ambiente de inclusão é possível atingir o verdadeiro potencial de uma equipe diversa. Para isso é necessário que existam comportamentos organizacionais inclusivos, esse

conceito é desenvolvido de forma mais aprofundada por três teorias distintas: teoria da identidade social, teoria da comparação social e teoria da distintividade ótima.

A teoria da identidade social (Tajfel & Turner, 1979) diz que uma das fontes de autoestima de um indivíduo são os grupos ao qual ele pertence, porque geram identidade social e uma sensação de fazer parte. Normalmente as pessoas dividem o mundo entre “eles” e “nós”, e há certa discriminação entre o grupo externo e o interno na tentativa de melhorar sua autoimagem.

A teoria da comparação social (Festinger, 1954) diz que os indivíduos têm uma necessidade de se comparar com os outros, seja em opiniões ou habilidades. Normalmente tentam se comparar com indivíduos parecidos para que possam manter sua autoimagem positiva, contudo, essa constante comparação gera sentimentos de inclusão ou exclusão a depender de como correm as interações sociais de cada indivíduo.

A teoria da distintividade ótima (Brewer, 1991) procura um equilíbrio entre a necessidade de achar semelhanças com os outros, ao mesmo tempo em que mantém sua identidade única. Ou seja, os indivíduos buscam pertencer, querem estar incluídos em um grupo onde são aceitos e onde estão seguros.

Os comportamentos organizacionais inclusivos já foram descritos de diversas maneiras diferentes, não há uma definição geral e consensual. Sabharwal (2014) cita alguns autores e suas definições: Mor-Barak e Cherin (1998) diz que são o quanto os indivíduos se sentem parte dos processos da organização, ou seja, nível de envolvimento no trabalho, acesso a informação e recursos, capacidade de influenciar decisões. Já Pelled et al (1999) diz que esses comportamentos estão relacionados com a segurança das pessoas no trabalho, ou seja, o acesso que elas têm a informações sensíveis e sua influência em tomadas de decisão. Gasorek (2000) descreve considerando o sucesso das seguintes coisas: valorização e utilização das ideias dos funcionários, parcerias de diferentes departamentos, sentimento de pertença, conexão que as pessoas sentem umas com as outras, como a organização lida com flexibilidade, escolha e diversidade. Segundo Ferdman et al (2010) a inclusão de um indivíduo faz com que ele se sinta valorizado e reconhecido, gerando autoconfiança e abertura para compartilhar suas ideias. Para eles a inclusão é necessária que o indivíduo se sinta valorizado, sentir que a diversidade tem um valor positivo, se engajar e se envolver nos grupos de trabalho, ser capaz de trazer toda sua identidade para o trabalho, ser capaz de influenciar as decisões, e se sentir seguro.

Um dos fatores mais importantes relacionados com a inclusão é a liderança e a gestão da diversidade. Além disso é preciso que as organizações tenham políticas para ajudar e facilitar esse processo e não somente contratar pessoas diversas para aumentar a representação da

organização. Ivancevich e Gilbert (2000, p.75) citados por Sabharwal (2014) definiram a gestão da diversidade como “o compromisso sistemático e planejado por organizações para recrutar, reter, recompensar e promover um misto heterogêneo de funcionários” (p.3). Ou seja, a gestão da diversidade não é apenas uma medida, um comportamento ou uma política da organização, ela mais abrangente e envolve vários fatores, desde o processo de recrutamento de um indivíduo até o momento que ele sair da organização e precisa ser algo feito de forma ativa e não passiva, com medidas práticas aplicadas nas organizações. Além disso algumas medidas podem ser usadas de forma abusiva e acabar gerando um efeito negativo, passando a impressão de que são medidas para beneficiar alguns mais do que outros, por isso é importante que haja uma cultura geral e organizacional voltada para isso. A gestão da diversidade é o primeiro passo rumo a criar um ambiente inclusivo, mas é sinônimo de inclusão. Um ambiente de trabalho inclusivo não tem regras pré-estabelecidas que ditam o dia a dia, ele tem atitudes que estão constantemente mudando de acordo com as diferentes perspectivas. A gestão da diversidade foca em melhorar o ambiente de trabalho para mulheres e minorias, e a inclusão foca em remover as barreiras para que todos os funcionários possam ter a sua melhor performance (Sabharwal, 2014).

É importante destacar que a diversidade sem inclusão pode acabar tendo o efeito oposto ao desejado, gerando exclusão social. Segundo DeWall (2010) conseguir aceitação social é umas das necessidades mais básicas dos seres humanos e falhar em conseguir isso pode gerar consequências extremamente negativas, tanto para o bem-estar físico, quanto para o bem-estar psicológico do indivíduo. Pessoas que se sentem excluídas tendem a agir de forma parecida com os outros, para tentar se encaixar, demonstrando conformidade e comportamentos pro-sociais. Isso por si só já é algo negativo considerando os benefícios da diversidade para as organizações como por exemplo a diversidade de ideias e a inovação. Entretanto, a exclusão social também pode aumentar a agressividade e reduzir os comportamentos pro-sociais. Isso dificultaria o trabalho em equipe e partilha de novas ideias, dificultando a inovação e outras características importantes para o desenvolvimento da equipe e da organização como um todo.

1.2 Estereótipos

A teoria da identidade social (Tajfel & Turner, 1979) diz que os indivíduos se categorizam como pertencentes a determinados grupos, por exemplo: profissionais de determinada área, grupo de pessoas que gostam de gatos, grupos de pessoas que gostam de cachorros, pessoas com filhos, pessoas sem filhos, casados, solteiros, entre outros. Esses grupos ou categorias

sociais aos quais o indivíduo faz parte, com os quais se identifica, são chamados de endogrupos. Os grupos dos quais o indivíduo não se considera parte e não se identifica, são chamados de exogrupos. Junto com a categorização de quais são os endogrupos e quais são os exogrupos *out-groups*, os indivíduos estão constantemente avaliando e comparando o valor de cada tipo de grupo. A categorização social, avaliação grupal e o valor dos membros de cada grupo para seu auto-conceito é o que forma a identidade social dos indivíduos (Trepte & Loy, 2017).

De acordo com Howard e Rothbart (1980) as memórias negativas associadas a exogrupos são mais lembradas, enquanto que as memórias negativas associadas aos endogrupos são menos lembradas. As características associadas aos endogrupos normalmente são atributos positivos que são comparados com características do exogrupos de modo a fazer com que os indivíduos do endogrupo e o próprio indivíduo tenham a sensação de que sua identidade é valorizada. Quando é feita a atribuição de indivíduos para o endogrupo ou para o exogrupo, isso também atribui um favoritismo para as integrantes do endogrupos, ou seja, disponibilizam mais recursos para as pessoas que fazem parte desse grupo. A teoria da identidade social envolve um processo, e esse processo tem influência e consequências em outros aspectos, os estereótipos são um deles (Trepte & Loy, 2017).

O modelo de conteúdo dos estereótipos (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002) é um modelo para propor princípios de estereótipos na sociedade e sua relação na estrutura social. Nesse modelo as duas dimensões principais são: *warmth* (sociabilidade, amigável, sinceridade, amistosidade) e *competence* (competência, capacidade, confiante, habilidoso). De acordo com Wojciszke et al (1998) citado em Cuddy et al (2009) essas duas dimensões são responsáveis por 82% da variância nas impressões globais de outros indivíduos.

Os estereótipos relacionados a um determinado grupo, podem ter influência na discriminação e no preconceito existente em direção aquela pessoa. Amy et al (2014) afirmam que os estereótipos não são univalentes ou unidimensionais, ou seja, eles não são uniformes e não possuem apenas duas dimensões, como bons e maus. Eles são mais complexos possuindo várias dimensões. Os estereótipos gerais possuem duas categorias principais uma relacionada a sociabilidade, ou seja, o quão amigáveis, de boa natureza, sinceros e sociáveis as pessoas são. A outra categoria diz respeito a competência, ou seja, o quão capazes, competentes, confiantes e habilidosas as pessoas são. A hipótese dos estereótipos ambivalentes sugere que os grupos normalmente são associados como proficientes em uma dessas categorias (sociabilidade e competência) e incompetentes na outra categoria. Desse modo, surgem dois tipos de grupos estereotipados: os que são gentis, mas inúteis e os que são habilidosos, mas ardilosos.

A estrutura da sociedade, a hierarquia, as relações interpessoais e intergrupais, tem grande influência em qual estereótipo um indivíduo vai se encaixar, por exemplo: competidores não são amistosos, enquanto não-competidores são; pessoas com alto *status* são competentes e pessoas de baixo *status* são incompetentes. Pessoas que tem empregos com bons salários são normalmente associadas com alta competência, porque conseguiram esse emprego através de trabalho duro e talento. Dessa forma são feitas a maioria das associações, de acordo com algum grupo que aquele indivíduo pertence (classe social, nacionalidade, etnia, idade, gênero) são atribuídas determinadas características a esse indivíduo, características essas que são também generalizadas para todos os integrantes daquele grupo (Cuddy et al, 2009).

Brambilla et al (2011) afirmam que o modelo de conteúdo dos estereótipos tem *warmth* e *competence* como suas dimensões principais, devido ao fato de que os indivíduos estão sempre a tentar antecipar as intenções dos outros em relação a si mesmo (*warmth*) e a saber se aquele indivíduo tem capacidade de alcançar essas intenções (*competence*). Entretanto estudos experimentais de Leach et al (2007) citados por Brambilla et al (2011) apontaram que a dimensão *warmth* possui dois aspectos distintos: a sociabilidade e a honestidade. Onde a sociabilidade diz respeito a cooperação e a formar conexão com outros e a honestidade é referente a honestidade, sinceridade e se são confiáveis. Além disso, os traços de personalidades relacionados com honestidade e com sociabilidade são vistos de formar distintas. A honestidade é considerada mais importante do que a sociabilidade e a competência para a avaliação positiva do *in-group*, é muito importante na autoavaliação do indivíduo e é fundamental para o comportamento dos indivíduos. Além disso, é considerado o princípio mais importante na vida das pessoas. Sociabilidade e honestidade são dois conceitos que parecem ir para a mesma dimensão, mas são muito diferentes conceitualmente e nos papéis que desempenham a nível grupal e individual. A honestidade se mostrou como fator com mais impacto na hora do julgamento de um outro indivíduo (Brambilla et al, 2011).

1.2.1 Estereótipos e pessoas de etnia cigana

Um dos grupos sub-representados ao qual normalmente se associam estereótipos são as pessoas de etnia cigana. Em Portugal a convivência entre pessoas ciganas e pessoas não ciganas tem sido uma realidade e os estereótipos podem gerar discriminação social, dificultando a convivência em sociedade.

Silva et al (2008) inquiriram pessoas não ciganas e pessoas ciganas no Bairro de Atouguia em Guimarães para saber a percepção que um grupo tinha sobre o outro. As pessoas não ciganas apontaram aspectos negativos nas pessoas ciganas como: muito agressivos, falsos

e/mentirosos, maliciosos, desonestos, apesar de serem alegres e unidos. Contudo, o fato de serem alegres e unidos muitas vezes foi citado como algo negativo, porque faz com que deem festas e atrapalhem as outras pessoas a dormir e perturbam a calma do bairro.

Pessoas não ciganas de várias profissões também disseram considerar as pessoas ciganas como preguiçosas. As pessoas não ciganas desempregadas, estudantes ou funcionárias públicas apontaram que as pessoas ciganas são razoavelmente preguiçosas, enquanto operários/as fabris ou de construção civil, empregados/as de serviço ou comércio, reformados/as e empregados/as de limpeza apontaram os ciganos como muito preguiçosos. Também foi inquirido para as pessoas não ciganas sobre a vontade de trabalhar das pessoas ciganas. O resultado foi que todas as profissões citadas anteriormente consideraram que as pessoas ciganas não têm vontade de trabalhar (Silva et al, 2008).

A maioria das pessoas não ciganas inquiridas disseram não ter muito contato com as pessoas ciganas, apenas os contatos mais superficiais do dia a dia e não conhecem os costumes e tradições das pessoas ciganas. As pessoas não ciganas acham que o fato de naquele bairro existirem pessoas ciganas faz com o bairro tenha uma imagem negativa. (Silva et al, 2008).

Considerando os dados recolhidos por Silva et al (2008) e aplicando as dimensões do conteúdo de estereótipos podemos dizer que nesse caso as pessoas ciganas são consideradas com baixa competência, baixa sociabilidade e baixa honestidade. De acordo com o modelo esse tipo de estereótipos gera um preconceito em termos de desprezo (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002).

Os estudos de estereótipos associados a pessoas ciganas normalmente são mais voltados para uma visão geral, relativamente a convivência em sociedade e ao dia a dia, nada muito específico. Relativamente aos estereótipos de pessoas ciganas dentro do contexto organizacional ainda não existem estudos com esse tema específico, tanto quanto sabemos.

1.2.3 Estereótipos e pessoas mais velhas

As pesquisas relativamente a idade dentro do contexto de trabalho é um tema que tem sido cada vez mais pesquisado e estudado por todo o mundo. O contexto de trabalho tem sofrido mudanças e dentre elas está a grande variedade de idades, essa mudança gera um grande desafio, que é lidar com o processo de envelhecimento, seja ele de desenvolvimento, cognitivo, físico e motivacional (Finkelstein et al, 2015).

De acordo com Fiske (2018) dentro dos espectros de *warmth* (sociabilidade) e *competence* (competência), um dos grupos que comumente é associado a alta sociabilidade e baixa competência são as pessoas mais velhas. O que normalmente evoca sentimentos de pena

e simpatia. Com a designação de “pessoas mais velhas” não se sabe ao certo de qual faixa etária se está a falar, se são pessoas entre os 50 e 67 anos, ou se são idosos. Esses dois grupos possuem características distintas e estereótipos associados diferentes. Dentro do âmbito do projeto da APPDI não estavam se tratando de pessoas idosas, os chamados “velhinhos” e sim as pessoas entre 50 e 67 anos.

De acordo com Posthuma e Campion (2009) e Posthuma et al (2012) citado por Finkelstein et al (2015) os estereótipos com trabalhadores mais velhos possuem seis categorias principais: mau desempenho, resistência a mudanças, baixa habilidade para aprender, tempo de permanência mais curto, mais caro e mais confiável. Também são colocadas como pessoas com mais experiência.

Marques et al (2006) fizeram um estudo onde tentaram perceber quais os estereótipos associados a pessoas mais jovens e a idosos. Os atributos considerados culturalmente associados às pessoas idosas em geral foram listados em ordem decrescente: avós, reformadas, experientes, maduras, conservadoras, conselheiras, sábias, velhas, sós, esquecidas, dependentes, supersticiosas, declínio, doentes, lentas, rabugentas, calmas, sociáveis, sagazes e intuitivas.

Dentro das sociedades contemporâneas a imagem de pessoas velhas normalmente esta associada com improdutividade, incapacidade, dependência. Devido aos estereótipos associados a eles, os idosos acabam sofrendo com preconceitos e discriminação. Isso acaba levando-os a se isolarem voluntariamente por não se sentirem incluídos na sociedade. Além disso, as políticas e práticas sociais excludentes podem acabar retirando direitos desse grupo, como a participação no mercado de trabalho ou acesso a saúde (Teixeira et al, 2018). Os preconceitos e estereótipos associados as pessoas mais velhas são mais sutis e mais banalizados se comparados com outros preconceitos como o racismo e o sexismo, afirmam Teixeira et al (2018). Segundo eles esse preconceito é expresso de forma encoberta e sutil, ou claramente, mas em nenhum dos casos há algum tipo de censura.

1.2.4 Objetivos

Este trabalho foi feito no âmbito da avaliação externa do projeto Divers@s e Ativ@s da Associação Portuguesa para a diversidade e inclusão (APPDI). O projeto visa promover a diversidade e não discriminação no âmbito profissional através de formações e apresentações de guias. Este trabalho buscou avaliar a percepção das pessoas a respeito da honestidade, competência e sociabilidade de alguns grupos sub-representados dentro das organizações antes e depois da formação do projeto Divers@s e Ativ@s, analisando se houve mudanças ou não.

Os dois grupos analisados foram: as pessoas de etnia cigana e as pessoas mais velhas. Além disso foi deixado aberto um espaço para que as pessoas sugerissem mais um grupo que elas considerassem relevante quando se trata de diversidade e inclusão nas organizações. Além dos questionários também foram conduzidas entrevistas para fazer o aprofundamento das questões relacionadas e estereótipos e diversidade e inclusão. Outras variáveis e ângulos de análises foram investigados por um outro trabalho de projeto da colega Andreia Lino, também estudante do mestrado de psicologia social e das organizações.

1.2.5 Hipóteses

Para a parte quantitativa do trabalho foram aplicados dois questionários, um antes da implementação da formação do projeto Divers@s e Ativ@s e outro após a formação e o acesso aos guias. A hipótese inicial relativamente a aplicação dos questionários e as questões do modelo de conteúdo do estereótipo foi: *as pessoas ciganas e as pessoas mais velhas serão consideradas mais honestas, mais competentes e mais sociáveis após a formação e o acesso aos guias do projeto Divers@s e Ativ@s.*

Relativamente as perguntas de investigação na parte qualitativa do trabalho, realizada através das entrevistas, foram mais exploratórias. As questões buscavam saber (1) perceber qual a definição dos conceitos de diversidade e inclusão e se haviam diferenças entre eles para os participantes, (2) quais grupos os participantes consideravam mais visados dentro do assunto das diversidade e inclusão, que foi feito de forma exploratória e (3) quais estereótipos se associavam com os grupos citados anteriormente.

CAPÍTULO 2

Metodologia

Este trabalho de projeto foi realizado no âmbito de avaliação externo do projeto Divers@s e Ativ@s da APPDI (Projeto Divers@s e Ativ@s | APPDI, s.d.). Essa avaliação externa foi realizada em parceria com a professora Miriam Rosa e uma colega do Mestrado de Psicologia Social e das Organizações do ISCTE, Andreia Lino.

A metodologia escolhida foi a metodologia mista, uma abordagem que envolve a utilização tanto de métodos quantitativos quanto métodos qualitativos. A abordagem quantitativa é mais objetiva e quantifica os indicadores escolhidos para construir os questionários. (Rahman, 2020) O impacto da formação, os conhecimentos dos participantes, a capacitação e as percepções acerca das pessoas de etnia cigana e das pessoas mais velhas, foram construídos medido através do método quantitativo. A metodologia qualitativa é uma abordagem mais subjetiva e busca explorar e perceber o fenómeno e suas razões de ser (Rahman, 2020). Neste caso as entrevistas foram o método qualitativo usado e buscaram compreender a percepção que as pessoas têm do projeto, como o tema da diversidade e inclusão se aplica no dia a dia de trabalho de cada participante.

A principal vantagem de utilizar a metodologia mista é que se torna possível compreender e analisar de maneira mais aprofundada a temática da diversidade e inclusão. A metodologia mista consegue cobrir as falhas da metodologia quantitativa com a metodologia qualitativa e vice-versa, gerando complementaridade no momento de interpretar e analisar os dados coletados (Palinkas et al, 2019).²

2.1 Avaliação Quantitativa

Para a avaliação dos estereótipos e grupos associados através dos questionários pré e pós formação foram sugeridos indicadores que pudessem ser medidos de forma quantitativa antes e depois da participação no projeto. A utilização de um grupo de controlo para o melhoramento da avaliação não foi possível devido a dificuldades temporais e de adesão. Então apenas um

² Cada uma das alunas se focou em diferentes variáveis avaliadas ao longo do projeto, entretanto a parte metodológica foi bastante semelhante, uma vez que também foram analisadas variáveis importantes para a avaliação do projeto Divers@s e Ativ@s em geral. Sendo assim poderão existir redundâncias com o trabalho da colega referente a metodologia utilizada, os instrumentos e os dados mais gerais referentes a avaliação externa do projeto Divers@s e Ativ@s.

grupo foi inquirido antes e após a participação nas formações. Os dados obtidos antes e depois das formações foram comparados para verificar se existiram diferenças estatisticamente significativas entre ambos.

2.1.1 Questionário de base (pré-formação)

2.1.1.1 Procedimentos

O primeiro conjunto de dados foi recolhido antes da realização das formações, entre fevereiro e abril de 2023. O período de tempo disponibilizado para a resposta do questionário foi mais alargado por se tratar de participantes diversos/as, de diversas organizações (empresas e entidades sociais) e consequentemente com disponibilidade de tempo muito distintas.

As formações ficavam disponíveis para os/as participantes após terem feito a inscrição e tinham acesso aos conteúdos de forma que poderiam acessar a qualquer momento. A única condição era de que a formação deveria ser realizada dentro do período de um mês e meio. Portanto, o questionário pós-formação teve a recolha de dados iniciada em abril de 2023 e foi finalizada em maio de 2023.

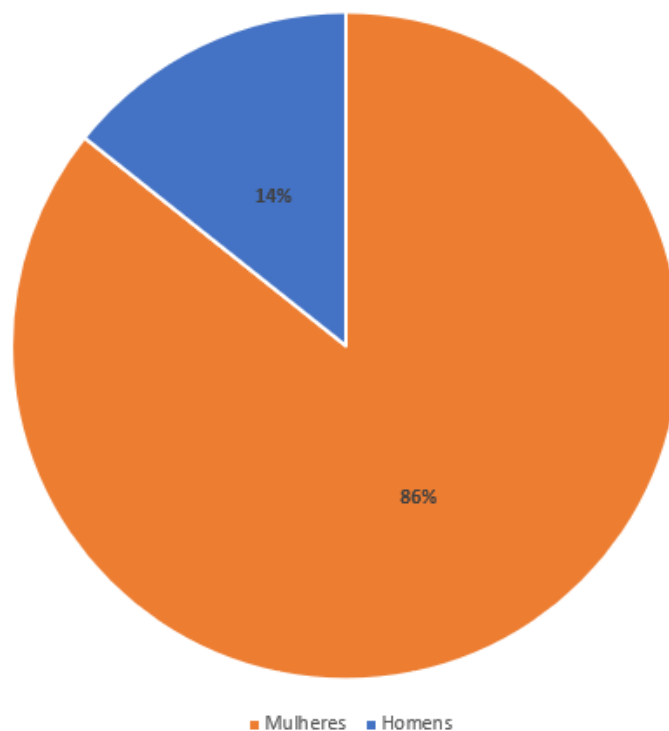
Os questionários foram aplicados de forma individual e *online* através do *software Qualtrics Survey*. O conteúdo dos questionários incluía questões para a avaliação externa do projeto, preparadas a partir de *feedback* de organizações, levantamentos e guias; questões relacionadas ao conteúdo dos estereótipos, referente a este trabalho; e questões relacionadas com crenças de legitimização e meritocracia, referente ao trabalho da colega Andreia Lino.

2.1.1.2 Caracterização da amostra

Os requisitos para participação neste trabalho foram: ser inscrito/a no projeto Divers@s e Ativ@s de modo a frequentar as formações feitas pela APPDI, até um prazo máximo de maio de 2023. A amostra final do questionário pré-formação ficou com 119 participantes. Destes, 102 (85,7%) são mulheres e 17 (14,3%) são homens. Não houve indicação do gênero como “outro” (Figura 1). Têm idades compreendidas entre os 21 e os 62 anos ($M=41$; $DP=10.78$).

Figura 2.1

Composição da amostra em termos de gênero

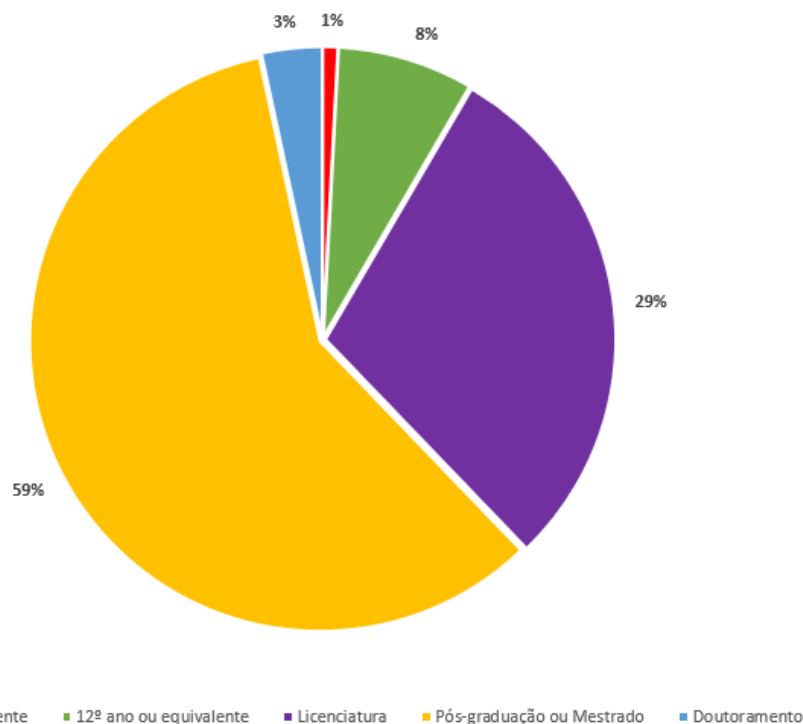


Nota. Dados recolhidos pelo software Qualtrics Survey

Relativamente ao grau de escolaridade da amostra, a maioria tem formação superior (91,6%). Uma pessoa estudou até ao 9º ano ou equivalente (0,8%), nove pessoas estudaram até ao 12º ano ou equivalente (7,6%), 35 têm uma licenciatura (29,4%), 70 têm uma pós-graduação ou mestrado (58,8%) e quatro tem um doutoramento (3,4%), (Figura 2).

Figura 2.2

Composição da amostra em termos de habilitações literárias



Nota. Dados recolhidos pelo software Qualtrics Survey

A amostra final considera participantes que deram resposta para ambos os questionários, tanto pré quanto pós formação. Para o questionário pré-formação, tivemos 119 participantes. Para o questionário pós-formação obtivemos 96 participantes. Após o emparelhamento com o código simultâneo, sobraram apenas 23 participantes, o que consiste na amostra final do projeto para comparação de respostas entre o pré e o pós. As questões de comparação foram exatamente iguais, no entanto as questões sociodemográficas não se repetiram por não serem medidas que se alterariam.

2.1.1.3 Instrumentos e Variáveis

O questionário (Anexo A) foi divulgado através de um link, partilhado pela APPDI para os/as participantes quando se inscrevessem nas formações do projeto. O tempo médio estimado para o preenchimento do questionário completo foi de 10 minutos.

Para que os/as participantes aderissem melhor ao questionário e não desistissem durante o processo o questionário foi construído de forma a ser o mais curto possível e da maneira de mais fácil entendimento, dentro dos limites de coleta de todas as informações essenciais para o desenvolvimento da avaliação externa do projeto Divers@s e Ativ@s e das dissertações das alunas de mestrado. Ou seja, os/as participantes foram inquiridos/as sobre conceitos de diversidade e inclusão mais relevantes para o contexto laboral, estereótipos relacionados a

grupos sub-representados como pessoas de etnia cigana e pessoas mais velhas, crenças que justifiquem desigualdade entre grupos sociais, diversidade dentro da organização onde trabalha, percepção de grupos por estereótipos (competência, simpatia e honestidade), conhecimentos de diversidade e percepção de capacitação. Além de algumas questões sociodemográficas como: gênero, idade, habilitações literárias, e conhecimento prévio sobre os guias disponibilizados no projeto.

Além de conter os conteúdos a serem respondidos e preenchidos pelos/as participantes, também possuía informações fornecidas através do consentimento informado. Ou seja, os objetivos do projeto, das investigações das alunas de mestrado do ISCTE, dos direitos enquanto participantes como confidencialidade, anonimato e possibilidade de desistir sem qualquer consequência. Também foi disponibilizado dados de contato com equip envolvida para qualquer dúvida ou esclarecimento adicional. E por fim, o agradecimento pela participação e pelo contributo oferecido.

O segundo questionário aplicado após as formações, foi divulgado pelas alunas do ISCTE ao invés da APPDI como tinha sido com o primeiro questionário. A informação de contato para a qual o segundo questionário foi enviado, foi recolhida no primeiro questionário através de uma questão referente a disponibilidade dos/as participantes para responder novamente depois que terminassem as formações e participar de uma entrevista. A resposta podia ser positiva para um, para os dois, ou para nenhum. Caso fosse positiva para algumas das opções, os/as participantes eram encaminhados/as para outro inquérito do *Qualtrics* mantendo o anonimato referente as outras questões. Para assegurar o cumprimento do regulamento geral de proteção de dados pessoais e sua implementação no ISCTE, o ficheiro contendo os contatos dos/as participantes ficou armazenado apenas na nuvem em local onde apenas as alunas e a professora do ISCTE poderiam ter acesso.

Cada participante gerou um código com base em suas informações pessoais para que pudesse ser feito o emparelhamento dos questionários pré e pós formação sem por em risco a garantia de anonimato (ver Anexo A). A geração do código foi feita de tal forma que o/a participante conseguisse responder exatamente da mesma maneira nos dois momentos e somente ela soubesse a resposta das questões. Foi pedido a primeira letra do primeiro nome da sua mãe, número de irmãos/ãs mais velhos/as, dia em que nasceu e primeira letra do seu primeiro sobrenome. Respondendo com apenas um conjunto de letras e números foi possível gerar códigos únicos para cada participantes, mas idênticos para os dois questionários.

Devido ao questionário pós formação ter tido uma amostra bastante reduzida, e as variáveis indicativas de sucesso do projeto serem idênticas nos dois momentos, os valores de

fiabilidade das escalas de medida (alpha de Cronbach (α)) são referentes à amostra pré-formação.

2.1.1.4 Dimensões de diversidade mais relevantes

Durante o levantamento de necessidades do projeto Divers@s e Ativ@s, foi referido à APPDI que as pessoas de etnia cigana e as pessoas mais velhas eram grupos que tinham um alto grau de discriminação dentro do contexto de trabalho. Por isso esses grupos serviram como base para as questões referentes ao conteúdo dos estereótipos. Contudo, também foi perguntado aos/as participantes sobre quais grupos eram considerados sub-representados e/ou discriminados.

2.1.1.5 Diversidade/inclusão da organização

O net promoter score (NPS) é um indicador usado para medir a satisfação que um indivíduo tem com sua organização indicando o quanto aquele/a trabalhador/a vê sua organização como diversa e inclusiva (Krol et al, 2015). A questão referente a esse tema avalia em uma escala Likert, de 1 a 5 (1 – “Extremamente baixa, nunca recomendaria”, 2 – “Baixa”, 3 – “Indiferente”, 4 – “Alta”, 5 – “Extremamente alta, recomendaria certamente”) o quanto aquela pessoa recomendaria a organização em que trabalha atualmente para uma pessoa de um grupo sub-representado.

2.1.1.6 Conteúdo dos estereótipos

A questão está baseada no conteúdo dos estereótipos e extensões (Ellemers et al, 2013; Fiske et al, 2007; Sayans et al, 2017) e tem foco em três dimensões principais, que são: a competência, a sociabilidade e a honestidade. O item “No contexto profissional, em que medida considera que as pessoas destes grupos têm estas características?” questionou a dimensão de competência, a simpatia dentro da dimensão de sociabilidade e a honestidade dentro da honestidade. A escala utilizada para medir esse item foi a Likert de quatro pontos (1 – “Discordo fortemente”, 2 – “Discordo”, 3 – “Concordo”, 4 – “Concordo fortemente”)

2.1.1.7 Questões sociodemográficas

As questões sociodemográficas foram apenas sobre o gênero (com opção para “outro”), idade e habilitações literárias (ver Anexo A), com o objetivo de reduzir o número de questões totais.

2.1.1.8 Estratégia analítica

A análise dos dados recolhidos foi feita através do software *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS, versão 27). Com ele foi realizado uma primeira análise para eliminar os participantes que tivessem acessado, mas não tivessem respondido o questionário. Após isso foram feitas análises descritivas, frequências e correlações.

A comparação entre os dados pré e pós formação foi feita através de testes de inferência estatística comparando a mesma pergunta feita nos dois tempos, verificando se existiam diferenças significativas (nível de significância (p) inferior a .05). Levando em consideração o fato de serem dois momentos distintos onde não se consideraram outras variáveis, o teste t de student com amostras emparelhadas foi o escolhido.

2.2 Avaliação Qualitativa

Os métodos qualitativos trazem uma perspectiva mais holística e mais complexa do comportamento e processos mentais (Lakshman et al., 2000). Assim, a abordagem qualitativa proporciona uma perspectiva mais aprofundada da percepção dos/as participantes sobre estereótipos e diversidade e inclusão e um feedback mais completo sobre a experiência que tiveram com o projeto Divers@s e Ativ@s.

2.2.1 Procedimento

A avaliação qualitativa foi feita através de entrevistas semiestruturadas, ou seja, entrevistas com base em guião com tópicos e perguntas chave, mas com abertura para que os/as participantes falem com mais liberdade sobre outros temas ou assuntos que achem relevantes.

As entrevistas foram realizadas pela plataforma *Microsoft Teams*, de maneira online. Foram todas gravadas e armazenadas na *cloud* do ISCTE, para resguardo da proteção de dados. Posteriormente foi feita a transcrição de todas as entrevistas com o objetivo de realizar a análise dos dados.

Os/as participantes foram questionados/as sobre suas disponibilidades através do questionário pré-formação enviado aos/as participantes pela própria APPDI e depois contactados para marcação da hora e dia pelas alunas do ISCTE, como descrito anteriormente na secção de instrumentos e variáveis da metodologia quantitativa. A APPDI também realizou uma última chamada para a entrevista visando uma taxa de participação maior, o que resultou em mais quatro entrevistas, somando nove no total.

Os construtos do guião das entrevistas estão resumidos no quadro a seguir, mostrando as perguntas utilizadas para avalia-los e as referências bibliográficas utilizadas como base.

Quadro 2.1

Construtos e referenciais teóricos de base para as perguntas do guião de entrevista

Construto	Pergunta	Referência
Diversidade e inclusão	O que é para si a diversidade e inclusão?	Hunt et al., (2018).
Tipologias de diversidade	Quando pensa nestas questões da diversidade, que grupos sociais é que associa? Quais os grupos mais visados?	Kossek & Zonia (1993)
Estereótipos	Pensando nalguns grupos sociais, que estereótipos é que acha que se associam a estes grupos? Descreva com as primeiras palavras que lhe vierem à mente	Cuddy et al., . (2009)
	Essas palavras têm todas a mesma importância?	
	Pedimos que faça o exercício de ordenar da mais importante para a menos importante	Sidanius et al., (1994).
Vivências de diversidade e inclusão	Como é que a diversidade e inclusão se refletem no seu dia a dia de trabalho? e na organização onde trabalha?	Cook & Wall (1980)
Relevância do projeto	Sabemos que tem participado no projeto Divers@s e ativ@s. Que atividades têm tido mais relevância para si? Porquê?	(não aplicável)
Testemunho do projeto	Especificamente em relação à formação, dê-nos o seu testemunho.	(não aplicável)
		https://appdi.pt/documentos/Guia-de-Formacao-de-Pessoas-Formadoras-de-Entidades-Empregadoras.pdf
Opinião sobre os guias	Relativamente aos guias, dê-nos a sua opinião.	https://appdi.pt/documentos/Guia-de-Formacao-de-Pessoas-Formadoras-de-Entidades-da-Economia-Social.pdf
Impacto esperado	Qual o impacto que espera destas ferramentas, tanto para si como para a sua organização?	Louvrier (2013)
Oportunidades	Quais acha que podem ser as oportunidades para a implementação dos guias a médio prazo? E a longo prazo? (perguntas sobre formações em geral caso não se lembre dos guias)	Benzaghta et al., 2021
Barreiras	E quais acha que podem ser os obstáculos? (obstáculos à implementação dos guias a médio prazo? E a longo prazo?)	Benzaghta et al., 2021
Contextuais	Como chegou às formações?	(não aplicável)
	O que levou a fazer as formações?	(não aplicável)
	Qual o papel da [profissão da pessoa] nestas questões?	(não aplicável)
	Teletrabalho e diversidade	(não aplicável)
Assessment das formações	Há quanto tempo terminou as formações	(não aplicável)
	Pontos fortes e fracos das formações	(não aplicável)
Outros	Há alguma coisa que queira acrescentar e que não tenhamos perguntado?	(não aplicável)

A análise de conteúdo foi a metodologia escolhida para realizar a análise dos dados qualitativos coletados. Para isso foi feita a criação de um dicionário de categorias e com base nele foi feita a codificação das informações. A codificação foi realizada através do *software* MAXQDA, por duas codificadoras de forma independente combinada com outras abordagens qualitativas (Flick, 2009).

Os/as entrevistados/as foram pessoas participantes do projeto Divers@s e Ativ@s e se disponibilizaram para sua realização. Dentre os/as nove entrevistados/as apenas oito responderam a um pequeno questionário sociodemográfico enviado juntamente com o convite para as entrevistas, por isso os dados que se seguem consideram o total de participantes como oito e não como nove.

A idade dos/as participantes variam entre 36 e 63 anos de idades com média de aproximadamente 48 anos. As idades dos/as participantes em ordem decrescente são: 63, 61, 55, 51, 43, 40 e duas pessoas com 36. Dois participantes eram homens (25%), seis eram mulheres (75%) e uma pessoa não respondeu a esta questão. Quatro pessoas eram casadas (50%) e quatro pessoas eram solteiras (50%). Todos os/as oito participantes afirmaram terem concluído o ensino superior. Quatro pessoas informaram trabalhar em sua atual organização há cinco anos ou menos (50%), uma pessoa disse estar a mais de cinco anos e menos de 16 em sua organização atual (12.5%) e as outras três pessoas indicaram estar a mais de 16 anos em sua organização atual (37.5%). O tempo de trabalho total, considerando outras organizações foi indicado como sendo maior do que 16 anos por todos/as os/as participantes. O tipo de organização em que trabalha foi empresa, para sete pessoas (87.5%) e organização social apenas para uma (12.5%).

2.2.2 Instrumentos

A primeira parte do processo da avaliação qualitativa foi a criação do guião da entrevista. O guião foi baseado na literatura encontrada sobre o tema, adaptado para o contexto do projeto Divers@s e Ativ@s. O guião foi dividido em três partes. A primeira fez uma breve apresentação do projeto, seus objetivos, investigadoras responsáveis, os objetivos da entrevista, confirmação de leitura do consentimento livre e esclarecido, autorização oral para fazer a gravação da entrevista e a solicitação de um código de emparelhamento com o questionário sociodemográfico. A segunda parte era composta das perguntas guias sobre os temas que tinham sido pré-definidos. E a terceira parte continha a despedida e um pequeno *debriefing* para agradecer a participação e se colocar a disposição para contato futuro para esclarecimento de

dúvidas, questões adicionais ou mesmo informações sobre o projeto e das dissertações das alunas do ISCTE.

O objetivo desse documento foi oferecer apoio para as entrevistadoras e também garantir qualidade e objetividade das perguntas através do máximo de padronização possível das entrevistas por parte das diferentes entrevistadoras (Lakshman et al, 2000).

Devido a necessidade de gravação das entrevistas para posterior análise de dados foi necessário o envio do guião de entrevista para aprovação pela comissão de Ética do Iscte-Instituto Universitário de Lisboa além se solicitado para todos/as participantes que preenchessem um consentimento livre e esclarecido sobre a segurança dos dados pessoais e com autorização para gravação.

A proteção de dados do material audiovisual das entrevistas foi assegurado através da permanência deles na base de dados do Iscte e com acesso apenas das investigadoras participantes. A autorização da comissão de ética do Iscte-Instituto Universitário de Lisboa para realização das entrevistas e uso dos dados pessoais nela implicados (áudio e vídeo) foi dada pelo Parecer 138/2022 em 12 de dezembro de 2022.

As entrevistas foram conduzidas pela professora Miriam e as alunas Andreia Lino e Rebeca Monteiro, uma por vez. Miriam conduziu as primeiras entrevistas para demonstração e apoio, entretanto o restante das entrevistas foram divididas entre as duas alunas, de acordo com a compatibilidade de suas disponibilidades com a dos/as participantes. Rebeca realizou cinco entrevistas e Andreia quatro. A duração estimada das entrevistas era de uma hora, mas os tempos reais foram bastante variados. A entrevista com duração mais curta foi de 15 minutos e a com duração maior foi de uma hora e 15 minutos. A primeira e a última entrevista tiveram um intervalo de tempo grande entre si, por isso a transcrição das entrevistas foi sendo feita gradualmente, conforme se realizava uma entrevista já poderia seguir para sua transcrição e assim sucessivamente. Todos os dados pessoais dos/as participantes foram anonimizados, assim como o nome das organizações envolvidas quando solicitado pelos/as participantes.

2.2.3 Estratégia analítica

A análise de conteúdos, segundo Silva et al (2005) é um conjunto de técnicas que analisam a comunicação e usa de processos sistemáticos, objetivos e quantitativos dos conteúdos das mensagens para se realizar conclusões sobre elas. A análise de conteúdo exige um dicionário de categorias, que é um documento onde se sistematiza e se divide os conteúdos presente nos dados (neste caso as transcrições das entrevistas) em diversas categorias e subcategorias quando aplicável. Esse documento é composto pela descrição de cada categoria e subcategoria, e possui

citações das entrevistas para exemplificar e clarificar sua definição. A categorização/codificação das transcrições das entrevistas só pode ser feita após o dicionário de categorias estar finalizado e consistente.

A categorização é realizada através da seleção de excertos das entrevistas e a associação deles a categorias e/ou subcategorias descritas no dicionário de categorias. Para que a codificação seja mais correta é importante que seja feita por duas pessoas diferentes, sem que uma veja a codificação da outra. Depois de todas as entrevistas passarem por esse processo é feita uma comparação entre as duas codificações, para verificar se a maioria dos excertos foram colocados na mesma categoria, isto é chamado de acordo inter-juizes, e é um importante passo para a validação da qualidade do material. O acordo inter-juizes desse estudo, calculado pelo Kappa de Cohen, foi igual a 0.80, o que é um bom indicador da qualidade da categorização dos dados.

O programa utilizado para fazer a codificação/categorização e a análise inter-juizes foi o MAXQDA. Neste programa as palavras dos excertos sofrem a lematização, ou seja, são as variações de uma palavra contam todas como se fosse a palavra original. Além disso, também é utilizada uma lista de exclusão para que palavras sem significado, como interjeições ou conjunções não sejam consideradas.

A identificação das categorias foi feita através de processos indutivos e dedutivos, ou seja, um processo abduutivo. A utilização dessa abordagem mista, segundo Fereday e Muir-Cochrane (2006), é mais rigorosa quando se trata da análise de conteúdo, por causa da combinação de cada uma das abordagens. A abordagem dedutiva utiliza categorias pré-determinadas que surgiram com o desenvolvimento da literatura, de teorias e seus princípios, corroborando ou não com o que já era conhecido. Portanto nessa abordagem se inicia de forma mais abrangente e vai se tornando mais específico (“*top down*”) de acordo com Creswell e Plano Clark, 2007. Dessa forma é possível ser verificado e testado se determinado padrão teórico se verifica na realidade (Babbie, 2010). Assim, a análise dedutiva foram as categorias que surgiram de acordo com as perguntas do guião das entrevistas. A abordagem indutiva por outro lado extrai as categorias com base na observação dos participantes e faz o contrário, indo do mais específico para o mais geral (“*bottom up*”) conforme afirmaram Creswell e Plano Clark (2007). Esta abordagem traz a visão dos/as participantes em relação as outras categorias mais gerais gerando subcategorias conectadas as categorias maiores e busca entender se existe algum tipo de padrão na visão de vários indivíduos distintos (Babbie, 2010).

Entretanto, a contagem de palavras e a repetição de categorias não seria suficiente para abranger a complexidade do tema e a variedade de percepções e informações presente nas

entrevistas, por isso optou-se por utilizar em complementariedade uma análise textual das transcrições.

Resultados

3.1 Análise Quantitativa

3.1.1 Grupos sub-representados

Foi feito um levantamento de quais grupos sub-representados eram mais relevantes para futuras ações da APPDI dentro do tema da diversidade e inclusão no contexto de trabalho. Os grupos mais mencionados pelos/as participantes foram pessoas com deficiência (n=36), pessoas imigrantes (n=11), pessoas negras (n=10), pessoas de outras nacionalidades (n=9), comunidade LGBTQA+ (n=9), mulheres (n=5) e pessoas com doenças mentais (n=5). Para todos os números de menções de todos os grupos, ver o Quadro 3.1.

As referências feitas a deficiências ou algum tipo de dificuldade foram feitas de maneiras variadas. Houve menção a necessidades educativas especiais, deficiências, dificuldades, diversidade funcional, comunidade surda, etc, o que reforça a importância desta categoria. Porém é importante harmonizar essas ramificações já que podem se referir a deficiências físicas, ou neurodivergentes.

Alguns grupos poderiam ser agrupados, mas isso não foi feito por não ser possível afirmar de que se tratam das mesmas questões e por terem sido mencionados poucas vezes, por exemplo: pessoas recém licenciadas e pessoas sem experiência profissional. Os grupos de pessoas de etnia cigana e de pessoas mais velhas foram pouco mencionados devido ao fato de já estarem listados no questionário como grupos subrepresentados e relevantes para a diversidade e inclusão dentro do contexto laboral.

Alguns dos grupos citados na verdade citam dois grupos ao mesmo tempo, por exemplo: mulheres jovens, mulheres migrantes, mulheres “sós”. É importante avaliar esses grupos pois demonstram a relevância da interseccionalidade (American Psychological Association, 2017) na percepção dos/as participantes e no contexto de discriminação no trabalho.

Quadro 3.1

Grupos sub representados no contexto laboral (pré-formação)

Grupo	Frequência
Pessoas com deficiências ou dificuldades	36
Imigrantes	11
Pessoas negras	10
Outras nacionalidades	9
Comunidade LGBTQIA+	9
Pessoas com doença mental	5
Mulheres	5
Refugiados	4
Pessoas mais novas	2
Pessoas de etnia cigana	2
Profissionais sem experiência	2
Pessoas com baixo grau acadêmico	2
Famílias monoparentais sem rede de suporte	2
Diversidade funcional	2
Pessoas mais velhas	1
Emigrantes	1
Toxicodependentes	1
Recém licenciados	1
Pessoas de zonas desfavorecidas	1
Muçulmanos e/ou diferentes religiões	1
Doenças de risco	1
Atletas	1
Desempregados	1
Necessidades educativas especiais	1
Pessoas sem abrigo	1
Pessoas com doenças neurogenerativas	1

Quadro 3.2

Grupos sub-representados no contexto laboral (pós-formação)

Grupo	Frequência
Pessoas com deficiências ou incapacidades	9
Pessoas Imigrantes	4
Comunidade LGBTQIA+	4
Mulheres	3
Pessoas de etnia cigana	2
Pessoas negras	2
Pessoas com dificuldades físicas	1
Pessoas de diferentes nacionalidades	1
Pessoas sem abrigo	1

3.1.2 Conteúdo dos estereótipos

Relativamente as questões de competência, honestidade e simpatia, os/as participantes demonstraram níveis bastante elevados desde o primeiro questionário, dentro das possibilidades

de resposta que eram quatro ou cinco pontos (ver Anexo A). As respostas, em sua maioria, estavam acima do ponto médio da escala. O grau de recomendação da organização em que trabalham atualmente para pessoas de grupos subrepresentados também foi alto.

3.1.3 Associação entre variáveis (pré formação)

Com base nos dados recolhidos, foram feitas análises de correlação para tentar perceber a associação entre as variáveis do estudo (ver Quadro 2 do Anexo B). Para as medidas de percepção de competência, honestidade e simpatia, das pessoas de etnia cigana e das pessoas mais velhas, foram encontradas correlações positivas entre todas elas. Isso significa que quanto mais os/as participantes percebiam um grupo competente, mais o percebiam como simpático e honesto também e vice-versa. E quanto mais percebiam um grupo como competente, honesto e simpático, mais percebiam o outro grupo como competente, simpático e honesto. Outra correlação da percepção de competência e simpatia das pessoas ciganas foi com a escolaridade. Ou seja, quanto maior fosse a escolaridade do/a participante, mais aquela pessoa percebia as pessoas de etnia cigana como competentes e simpáticas. Já para as pessoas mais velhas não se observou a mesma situação, a escolaridade não se associou com nenhuma percepção relativamente a esse grupo.

O nível de recomendação da organização apresentou uma correlação positiva com as percepções de competência, honestidade e simpatia tanto das pessoas mais velhas quanto das pessoas de etnia cigana. Isso quer dizer que quanto mais os/as participantes consideravam sua organização recomendável, mais percepcionavam as pessoas ciganas e as pessoas mais velhas como competentes, honestas e simpáticas. Além disso a escolaridade não se relacionou com nenhuma outra variável e idade e gênero não se correlacionaram com nenhuma no todo.

O nível de conhecimento sobre Diversidade e Inclusão foi uma medida focada para a avaliação do sucesso do projeto, mas vale a pena mencionar já que ela apresentou correlação positiva com a percepção de honestidade de pessoas ciganas, ou seja, quanto mais conhecimento sobre diversidade e inclusão, maior a percepção de honestidade das pessoas ciganas.

3.1.4 Associações entre variáveis (pós formação)

Na amostra recolhida após a formação (ver Quadro 3.3, eixo diagonal superior), houve a associação positiva de todos os estereótipos associados a pessoas ciganas e pessoas mais velhas. Apenas as competências de pessoas mais velhas e simpatia das pessoas ciganas não demonstraram associação entre si. Houve também a associação positiva entre a simpatia das

peças ciganas e outras variáveis, ou seja, após as formações quanto mais os/as participantes percebiam as pessoas ciganas como simpáticas, mais recomendariam sua organização, mais se consideram conhecedores/as e mais capazes para formar outras pessoas. Recomendar a organização, perceber conhecimentos de diversidade e capacitação para formar outros se correlacionam positivamente, quando uma delas aumenta as outras também aumentam.

Quadro 3.3

Correlações entre variáveis

Variável	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Pessoas de etnia cigana - competência	1	.681**	.837**	.676**	.559*	.205	.280	.051	.033	.275	.369	.200	.111	.296
2. Pessoas mais velhas - competência	.511**	1	.447	.780**	.293	.671**	.274	.089	-.203	.309	.241	.275	-.217	.204
3. Pessoas de etnia cigana - Honestidade	.636**	.193*	1	.447	.580**	.076	.360	-.122	-.054	.233	.385	.334	.017	.153
4. Pessoas mais velhas - Honestidade	.506**	.629**	.350**	1	.506*	.663**	.306	.158	.129	.226	.213	.316	-.340	.241
5. Pessoas de etnia cigana - Simpatia	.668**	.290**	.588**	.371**	1	.292	.649**	-.106	.149	.498*	.579**	.236	-.336	.255
6. Pessoas mais velhas - Simpatia	.506**	.494**	.391**	.739**	.489**	1	.334	.350	-.124	.204	.145	.294	-.455	-.066
7. Recomendação da Organização	.328**	.057	.332**	.297**	.255**	.239*	1	.180	-.250	.645**	.680*	.376	-.284	.190
8. Acesso aos Guias	.006	-.050	-.127	-.060	-.078	-.036	-.75	1	1	-.294	-.033	.196	0.44	-.156
9. Crenças de legitimização - meritocracia	-.116	-.088	-.121	-.244*	-.072	-.126	-.221*	-.056	1	-.186	-.145	.074	.088	-.018
10. Conhecimentos sobre diversidade	.022	-.037	.199*	.061	.054	.177	.113	-.294**	-.041	1	.877**	-.050	-.233	-.050
11. Capacitação	-.072	-.057	-.042	-.056	-.044	-.017	.080	-.108	.096	.421**	1	.063	.014	.192
12. Gênero	.080	-.041	-.006	-.068	.015	-.027	.146	.051	-.118	-.115	.046	1	-.390	-.319
13. Idade	-.206*	-.083	-.073	-.039	.007	.048	-.104	.011	.031	.114	.190*	-.159	1	.237
14. Escolaridade/habilitações	.188*	.049	.111	.041	.158	.109	.095	-.080	-.143	-.007	-.011	-.081	-.042	1

Notas: Correlações estatisticamente significativas : * $p < .05$, ** $p < .01$

Para as variáveis nominais (ep.ex. gênero, escolaridade, acesso aos guias) foi usada a estatística não paramétrica (rho de Spearman) em vez do r de Pearson para as correlações com outras variáveis.

A diagonal inferior corresponde às correlações entre variáveis em T1 (pré- formação) e a diagonal superior corresponde às correlações em T2 (pós- formação)

3.1.5 Comparação pré e pós- formação

O objetivo da comparação dos dados dos dois questionários era perceber se houve mudanças após a participação na formação do projeto Divers@s e Ativ@s relativamente a temas de diversidade e inclusão e o combate a discriminação laboral. As variáveis que serão citadas a seguir serão as que tem mais relevância para este trabalho, abordando apenas superficialmente as de avaliação do projeto em geral e excluindo as de objeto de investigação da colega Andreia Lino.

Observando a variável composta de conhecimentos sobre diversidade, é possível perceber que após a formação, os/as participantes do projeto consideraram que tiveram maior conhecimento sobre essas temáticas ($t(19)=-4.15, p<.001$). Os valores médios de conhecimento

que os participantes tinham subiram de 3.77 para 4.59. Para mais a variável compósita de capacitação sobre diversidade também se modificou após a formação, mostrando que os/as participantes se sentiam mais capazes de dar formações sobre essas temáticas ($t(19)=- 3.062$, $p= .003$). Os valores médios subiram de 3.35 para 4.12.

O Quadro 3.3 revela que se tratando das questões dos conteúdos dos estereótipos, que abordavam a percepção dos/as participantes acerca de grupos de pessoas de etnia cigana e de pessoas mais velhas não apresentaram mudança significativa. Assim como a variável de recomendação da organização para pessoas de grupos sub-representados.

Apesar de não significativa, surgiu uma tendência de perceber as pessoas mais velhas como menos competentes após a formação, o que vai contra o que foi apresentado na formação.

Quadro 3.4

Comparação de estereótipos pré e pós

	M (pré)	DP (pré)	M (pós)	DP (pós)	t	p
Pessoas de etnia cigana - competentes	3.06	0.68	3.13	0.34	-0.44	.335
Pessoas mais velhas - competentes	3.44	0.51	3.28	0.46	1.37	.094
Pessoas de etnia cigana - honestas	2.87	0.83	3.07	0.46	-0.76	.223
Pessoas mais velhas - honestas	3.38	0.50	3.31	0.48	0.56	.290
Pessoas de etnia cigana - simpáticas	3.06	0.44	2.94	0.57	0.69	.249
Pessoas mais velhas - simpáticas	3.33	0.49	3.33	0.49	0.00	.500

3.2 Análise qualitativa

Nesta secção serão citadas as categorias mais referidas e que são relevantes para este trabalho. Lembro que este foi feito em contexto de avaliação externa no Iscte para o projeto Divers@s e Ativ@s da APPDI e em conjunto com a colega de mestrado Andreia Lino. Portanto ficarão de fora as categorias de consciencialização de enviesamentos, barreiras e facilitadores para a implementação de ferramentas dentro do tema. Serão desenvolvidas mais detalhadamente as seguintes categorias: as definições de diversidade e inclusão, os grupos sub-representados mais citados, os estereótipos relacionados aos grupos e exemplos de discriminação. Além disso, também será feito um apanhado das palavras mais frequentemente empregadas e seus respetivos contextos.

Palavra	Frequência
diversidade	67
pessoa	66
diferente	39
inclusão	37
trabalhar	33
sentir	25
dizer	22
diverso	17
país	16
cultura	14
grande	14
maneira	14
querer	14

Os participantes consideraram diversidade e inclusão conceito muito relacionados e dependentes um do outro em grande maioria, por exemplo:

“eu colocava os dois conceitos, não é assim, muito, muito próximos um do outro.” (P9, profissional de RH, diversidade e inclusão)

Entretanto, alguns participantes fizeram usaram a distinção para definir os conceitos:

“acho que é diversidade e inclusão são duas coisas diferentes, ou seja, nós podemos ser diversos, podemos ter uma população diversa, mas podemos depois não ser inclusivos relativamente à população diversa que temos e, portanto, uma coisa sem a outra é capaz de não fazer totalmente sentido, porque se nós tivermos uma população diversa e depois não aceitamos essa diversidade, não estamos a incluir e não faz sentido. Uma coisa não faz sentido sem a outra. Mas como digo, acho que é tirar o partido do melhor que cada um de nós tem por termos diferentes. De uma maneira assim, muito leiga, sem ser muito científica.” (P8, gestora da qualidade do ambiente, engenheira química)

Dois/as participantes utilizaram uma metáfora de flores no jardim para descrever os conceitos de diversidade e inclusão, diferenciando-os e relacionando-os:

“A diversidade é... é como nós entrarmos num jardim e termos diversas flores, vários feitios, diversas cores. Portanto, para mim, a diversidade é isso,

não é? Nós somos... Ou seja, aquele jardim é tudo flores, mas cada uma se apresenta, pronto, a sua forma, ou seja, são amarelas, de pétala grande ou são pequenas, de pétala vermelha, mas são todas flores ao fim e ao cabo. A questão da inclusão é... É efetivamente o mesmo jardim nós não... Nós temos diversos canteiros, termos um só canteiro com todas as flores lá. Isto é uma forma um bocado poeta...” (P5, profissional de RH)

“Olha diria que a diversidade é tudo, não é? Porque a diversidade... E é o que nos rodeia enquanto sociedade, enquanto seres ser vivo. E é inclusão será a parte ativa dessa diversidade. Há, há... Há uma frase engraçada que é “ a diversidade é convidar as pessoas para, para dançar”. Não, “a diversidade é convidar as pessoas para a festa e inclusão e depois chamá-las para, para dançar”. Por isso uma coisa está associada à outra. Por isso eu, eu colocaria aqui a diversidade como sendo o passo um, para depois a inclusão ser o passo 2, mas uma não existe sem a outra, não é? Eu depois ao ter a inclusão, já estou a ter a diversidade e, por isso, são, são coisas muito, muito relacionadas, uma com a com a outra mesmo.” (P9, profissional de RH, diversidade e inclusão)

Dois/duas participantes relacionaram o processo de recrutamento e seleção com a inclusão, citando o processo de *onboarding*:

“ a inclusão é difícil estar a definir alguns parâmetros, a não ser que possa dizer alguns e esquecer-me de outros tantos. Porque é de facto uma questão de convivência. E é nessa convivência que se conhecem os múltiplos aspectos em que... começam pelo... Pelo onboarding que é... Que nós não conhecemos ninguém e vamos recrutar depois passa por... Por uma questão de integração no... No próprio local de trabalho” (P3, profissional de RH, formação)

“A inclusão é mais a maneira como a pessoa se sente integrado, digamos assim, portanto, é a maneira como eu estou a ver os dois conceitos. Que se sinta que faça parte daquele grupo. E que não sinta pela maneira de pensar, ou pela cor da pele, ou pelo, por ser de outro gênero diferente, ou que, que se sinta...”

Que se sinta parte, há espaço para todos. “ (P 1, psicólogo e profissional de RH)

Alguns/as participantes não tratam diversidade e inclusão como sinônimo de aceitação, respeito, abertura ao outro independentemente de suas diferenças:

“Diversidade para mim é respeitar que cada ser humano é único, e... E somos diversos, entendendo que é isso que faz do mundo um lugar interessante, não é? Inclusão é permitir que todas essas pessoas estejam incluídas em todos os âmbitos sociais e que ninguém fique à margem da sociedade por nenhum motivo.” (P4, profissional de RH, recrutamento e seleção)

“Para mim, o que define melhor é o respeito pelas pessoas, independentemente da idade, do gênero, do sexo, de características de cada pessoa, é respeitar a opinião e respeitar as pessoas. Cada pessoa e as suas características, a sua cultura, a sua etnia, enfim, todos esses aspectos que definem a igualdade. Para mim, a diversidade e a inclusão é precisamente esse respeito que cada um de nós, como seres humanos, devemos ter pelos outros seres humanos.” e “Portanto, para mim, a diversidade em estarmos abertos a receber tudo, todas as pessoas, independentemente das suas características, sejam elas quais forem e inclusão, é nós sermos capazes de reunir as condições para que todas essas mesmas pessoas tenham... Sintam seguras e possam desenvolver os seus trabalhos de acordo com as suas próprias características, sentindo que são bem acolhidas.” (P6, profissional de comunicação)

A história colonial e imperialista é citada como influenciadora desses temas, juntamente com a percepção de mudança pelo paradigma após a revolução de 25 de abril e a queda de um regime totalitário, sinalizando uma evolução desses temas dentro da sociedade:

“Mesmo, não só socialmente, mas também do ponto de vista individual também é um pensamento sempre em construção. Vamos lá ver aqui em Portugal. Eu frequentei o ensino numa altura em que ainda havia guerra colonial. E o ensino traduzia a visão do mundo, o modo colonialista ainda, patriarca,

homofóbico também e era o ensino oficial. Houve grandes transformações.” (P3, profissional de RH, formação)

“Portanto, tudo isso começou a ser posto em causa. Essa discussão que começou lá... a existir uns anos antes e que depois se intensificou muito. A revolução produziu um choque cultural e transformações também muito grandes no... no pensamento. Daí que diga que estas questões que estamos a abordar têm sempre uma atualização em termos de disponibilidade e a democracia cria disponibilidades para as discutir.” (P3, profissional de RH, formação)

A importância do tema de diversidade e inclusão se mostra através de novas experiências e ideias, tanto a nível pessoal e organizacional, agregando para o desenvolvimento de ambos:

“Mas eu noto da experiência que tenho, quanto mais diversidade, há experiências diferentes, maneiras de ver as coisas diferentes, é melhor para nós, não só no dia a dia do nosso trabalho, mas também enquanto pessoas, porque começamos a ver as coisas também doutro ponto de vista se tivermos abertos a ouvir os outros, ouvimos às vezes coisas que não... Que sozinhos, se calhar, não víamos ou com um grupo muito homogéneo, se calhar não via.” (P1, psicólogo e profissional de RH)

De acordo com a percepção de alguns/as participantes a diversidade e inclusão é algo que contribui para as organizações de modo a gerar mudanças com consequências positivas e é uma característica organizacional que permite incluir e valorizar as diferenças:

“diversidade aqui para nós é, é, é um elemento profundamente motivador e interessante. E que despoleta coisas muito interessantes, porque muitas vezes são públicos que não aparentemente, não têm nada a ver. Mas quanto menos tiver haver, mais e é muito interessante”. (P2, Partner de organização de projetos de inovação social)

“perceber que a diversidade enriquece o ambiente, permite maior inovação e o próprio desenvolvimento sustentável.” (P6, profissional de comunicação)

A diversidade cultural salienta as discrepâncias existentes em Portugal e pressupõe que a familiarização desses temas vem juntamente com a convivência com pessoas diversas em nacionalidade, em cultura, como em pontos mais turísticos:

“Eu acho que Lisboa tem multiculturalidade e tem ali um... É uma bolsa há muito tempo. O Porto que está a começar a ser, mas, mas a realidade do país não é exatamente esta que há em Lisboa e eu acho que muitas vezes as pessoas que vivem em Lisboa (...)” e “eu noto que em Lisboa há uma diversidade cultural muito maior do que do que aqui no norte do do país, não é? Além de ser a capital, são polos de turismo bastante fortes, não é? Seja a zona do Algarve, seja a zona de Lisboa e nós aqui ainda não temos este... Ainda não está assim tão fomentado, tão enraizado (...)”. (P2, Partner de organização de projetos de inovação social)

“ (...) resquícios culturais que vêm das Índias que vêm das Ásia, que vêm do Norte de África, que vem dos... Também da Europa e da América. Se fôssemos mandar todos para a terra deles e se isso fosse levada até à última geração conhecida, provavelmente ficávamos aqui sem ninguém”. (P3, profissional de RH, formação)

A realidade atual de capital humano ativo em Portugal, segundo alguns/as entrevistados/as deve-se ao recurso e exploração de mão de obra precária

“Porque não há gente para trabalhar, portanto, o que tem... Ainda no outro dia fui ao Porto e vi que todas as pessoas que distribuem Uber Eats que estão, que estão concentrados nas zonas são no Bangladesh e sei que em Lisboa também é assim. Portanto, a multiculturalidade vai existir, porque de facto, nós precisamos à semelhança de outros países, precisamos de pessoas para trabalhar e para fazer aquilo que ou, os portugueses não querem fazer ou ou não há portugueses para o fazer também porque nós estamos com problema demográfico grave”. (P2, partner de organização de projetos de inovação social)

3.2.2 Categoria Diversidade e inclusão no trabalho

Esta categoria traz percepções associadas ao contexto de trabalho e se subdivide em: aspectos da organização, aspectos da profissão, aspectos das equipes de trabalho e aspectos do teletrabalho.

Figura 3.2

Nuvem de palavras da categoria diversidade e inclusão no trabalho



Nota. O tamanho das palavras significa a quantidade de vezes em que surgiu, quanto maior, mais vezes surgiu e vice-versa.

Quadro 3.6

Frequência de palavras para a categoria diversidade e inclusão no trabalho

Palavra	Frequência
pessoa	109
trabalhar	100
empresar	71
diversidade	60
dizer	38
diferente	37
exemplo	32
inclusão	32
área	29
formação	26

3.2.2.1 Aspectos da organização

As pessoas entrevistadas demonstraram que a maioria das organizações onde eles/as trabalham possuem consciência da importância desses temas e já planejam práticas voltadas para isso. Preocupações individuais ou voltadas para chefias que se estendem por toda a organização:

“E há uma preocupação de verdadeira da minha organização com estas questões. É genuína e até temos estado a pensar que tipo de ações é que nós podemos implementar neste âmbito”. (P6, profissional de comunicação)

“Agora o meu trabalho aqui e já foi feito de dar este enquadramento, de ter esta sensibilização para as nossas chefias, porque a empresa incute em todos nós a estas estas dimensões sociais que nós temos que ter, seja enquanto empresas, seja enquanto indivíduos mesmo.” (P9, profissional de RH, diversidade e inclusão)

Os/as entrevistados/as apontam pressão externa por parte da esfera pública através de legislações, de modo a fazer com que as organizações repensem suas práticas e abordagens da questão obrigatoriamente:

“agora saiu a lei, este ano, quer dizer isso nem sequer devia estar na lei, mas pronto, acho que era que era senso comum, num sentido... Que as empresas devem de... Devem ter uma percentagem de pessoas que possam se empregar naquela empresa com... Com esse tipo de situação.” (P5, profissional de RH)

“aí é um dos passos que tem que se dar porque, inicialmente a verdade é que do ponto de vista legal, estabelecemos uma série de situações de igualdade, quer dizer, desde a constituição, que se calhar, ninguém se lembra de pensar nisso quando... Quando está a fazer um recrutamento, desde depois os... Os acordos de trabalho, de regulamentos de... os códigos de... funcionamento da das empresas, tudo que é toda a literatura que define o convívio na... na empresa. As relações entre as pessoas está aí tudo estabelecido.” (P3, profissional de RH, formação)

Na inclusão de pessoas dentro das equipas já existem práticas de sensibilização em empresas para as equipas saberem como receber, integrar e acolher pessoas novas e diversas. E

também cabe a organização formar os membros mais antigos da equipe e os novos, para que as diferenças não sejam um problema e as capacidades sejam impulsionadas:

“antes de incluirmos alguém dentro de uma de uma equipa, há sempre uma ação de sensibilização por parte das instituições em relação à própria equipa, que é isso mesmo, não é?” (P9, profissional de RH, diversidade e inclusão)

“as instituições têm como te dizia no início tenho um papel muito ativo, porque eu, antes de incorporar alguém, há aqui uma ação de sensibilização muito pormenorizada para a integração: “Ora bem, este aqui é o João, o João tem estas características” e assim a equipa, pela voz da instituição, sabe que o João tem um determinado conjunto de limitações ou podem ser motoras ou podem ser intelectuais, que têm este tipo de comportamentos. Quando ele tiver este tipo de comportamentos, vocês têm que agir desta maneira, têm que ter este tipo de linguagem, porque ele precisa” (P9, profissional de RH, diversidade e inclusão)

A Carta Portuguesa para a Diversidade e Inclusão é citada como marco inicial para o desenvolvimento de práticas e planejamentos voltados para a diversidade e inclusão:

“a sermos signatários da Carta portuguesa para a diversidade e tudo o que implica e o compromisso com a diversidade, isso foi assumido pela estão de topo e, e acho que isso é um dado muito, muito importante.” (P6, profissional de comunicação)

“em termos de organização, onde trabalho foi precisamente foi por minha iniciativa que nós assinámos a Carta Portuguesa para a Diversidade. E assumimos o compromisso com a diversidade. E depois, como foram divulgadas ações de formação para as entidades signatárias da Carta, foi assim que eu soube da existência desta formação sobre diversidade e inclusão.” (P6, profissional de comunicação)

Já existem ações práticas nas organizações, com estratégias e objetivos voltados para estes temas, que envolvem formações e projetos de responsabilidade social:

“uma das coisas que nós fazemos, estamos em trabalhamos os ODS. Implementação do ODS em empresas, por exemplo. Mas poder, mas também trabalhamos em projetos de inovação social com organizações” e “ (...) Nós estamos a implementar estes planos para a igualdade, emanados da CIG, e nós temos a nossa missão – é também alertar e também normalizar todas essas questões através de formação, através de capacitação, através de, de ações de sensibilização” (P2, Partner de organização de projetos de inovação social)

“Nós temos dois projetos, temos + 50, + 55 para trabalhar as pessoas numa faixa etária superior” (P9, profissional de RH, diversidade e inclusão)

“aquilo que eu sinto é que nós, para o exterior até que temos preocupações de diversidade, de inclusão quando foi a pandemia, tivemos a preocupação de doar, naquele caso foi uma doação financeira para aquisição de computadores para miúdos que estavam excluídos porque não tinham acesso ao IT. Temos a preocupação, por exemplo, na área da deficiência, de apoiar algumas instituições que trabalham com deficientes, mas é muito virado para o exterior.” (P8, gestora da qualidade do ambiente, engenheira química)

Uma prática interna citada foi a escrita inclusiva, alertando para a sensibilização em relação ao tema:

“Nós temos alguma documentação que aconselha a escrita inclusiva, e por vezes é... São nos pedidas evidências da... Da escrita inclusiva também.” (P3, profissional de RH, formação)

A dimensão da organização também sugere algo relativo a sua preocupação com suas temáticas, mudando dependendo se é uma multinacional ou uma pequena ou média empresa.

“a empresa em termos de bens, porque é uma empresa multinacional em termos globais, lançou agora também uma formação interna, precisamente sobre recrutamento inclusivo.” (P7, profissional de RH)

“É uma multinacional. Só poderia ser, porque se calhar uma empresa mais pequena poderia não ter tanta diversidade. Embora nas realidades que conheço aqui na Madeira, empresas mais... Mais pequenas, talvez até ali 20, 30 funcionários.” (P8, gestora da qualidade do ambiente, engenheira química)

3.2.2.2 Aspectos da Profissão

Para algumas pessoas, é nos recursos humanos que a divulgação do tema de diversidade e inclusão tem que começar, entretanto a maioria está de acordo de que não é responsabilidade exclusiva dele e sim da organização e da sociedade como um todo:

“Total impacto, não é? RH, é a porta de entrada, não é, das pessoas nas empresas, e apesar de eu não achar que é responsabilidade exclusiva do RH que não é, é uma responsabilidade de todos, não é?” (P4, profissional de RH, recrutamento e seleção)

Não sendo relacionado com os recursos humanos, se relaciona com a responsabilidade social:

“Eu na organização, o que eu tento é: falar com algumas pessoas, mas se calhar são algumas e muito específicas e muito virada para a nossa responsável de recursos humanos e para uma colaboradora, que já trabalhou na responsabilidade social como estagiária, embora não existe área, mas trabalhava a temática da responsabilidade social e agora trabalha em recursos humanos sobre estas temáticas, no sentido de as chamar ao tema e de as levar, a comigo, começarmos a falar mais para o resto da população.” (P8, gestora da qualidade do ambiente, engenheira química)

Dentro das organizações o papel de quem tem o conhecimento é alertar quem não tem, mas que pode fazer algo a respeito de práticas e de tomadas de decisão, como chefias. No dia a dia e no recrutamento e seleção especificamente, fica refletido nas abordagens de inclusão de pessoas por suas competências além de suas diferenças e limitações:

“não vou desistindo. Vou sempre tentando recorrer à “água mole em pedra dura” e é, e é tudo a seu tempo, tudo a seu tempo, tudo o que seja imposto, é prejudicial. Prefiro não impor e, depois daqui a três meses, a

“ pessoa já está mais recetiva e aí sim, vou começar a trabalhar com essa pessoa.” (P9, profissional de RH, diversidade e inclusão)

“ se calhar também algum peso hierárquico que que que, que pode facilitar também a, a, a, mensagem, ou seja, a desta direção até aos chefes” (P9, profissional de RH, diversidade e inclusão)

“No fundo passa muito por promover a ideia de diversidade, passava muito por aí. E de perceber que apesar de nós termos aquele perfil, queremos pessoas com determinadas características, podemos encontrá-las entre pessoas diferentes, digamos assim, ou de culturas diferentes ou de backgrounds diferentes, portanto, de certa forma, é tentar explorar também isso, ir à procura das competências sem estar a olhar para se é de uma maneira, se é de outra, se é mais alto se é mais baixo, tirando aqueles requisitos físicos. Serão necessários em algumas... Em algumas profissões eventualmente, mas se for só mesmo competências comportamentais, nós podemos encontrá-las noutras... Noutras pessoas.” (P1, psicólogo e profissional de RH)

Em entrevistas, é preciso que se tenha um cuidado extra, especialmente se tratando de pessoas mais vulneráveis, como jovens, não jovens ou pessoas com deficiência e mobilidades reduzida:

“uma entrevista em que haja alguém com mobilidade reduzida e depois também tenho que ter em atenção porque as entrevistas implicam sempre uma visita ao local de trabalho, porque a questão da deficiência, sendo às vezes um entrave, as pessoas querem tanto a agarrar a oportunidade que dizem que sim a tudo e que conseguem fazer tudo. Então uma parte da entrevista é no local de trabalho para a pessoa verificar.” (P9, profissional de RH, diversidade e inclusão)

“o meu trabalho também é muito desta proximidade de, de os receber cá, de, de entrevistar os utentes, os jovens ou então não jovens, uma vez que as instituições tanto podem estar ligadas a públicos mais vulneráveis, pessoas com deficiência e isso vai fazer com que o meu dia a dia depois

também seja, seja diferente.” (P9, profissional de RH, diversidade e inclusão)

O *onboarding* é um bom termômetro para se a integração inicial está sendo feita de forma inclusiva, o que reflete a abordagem para a diversidade e a inclusão

“a partir do segundo mês, eu faço um acompanhamento quinzenal. De 15 em 15 dias eu vou, vou vou, vou ter com eles e eu pergunto. Isto permite-me também ter uma relação muito próxima com todos os intervenientes” (P9, profissional de RH, diversidade e inclusão)

“acompanhamentos semanais, por isso, eu todas as semanas eu vou aos locais de trabalho, falo com os funcionários os estagiários” (P9, profissional de RH, diversidade e inclusão)

“Acontece também o participar em muitas ações em alguns projetos, em fazer entrevistas, em realizar ações de sensibilização, seja internas, seja externas.” (P9, profissional de RH, diversidade e inclusão)

“dou formação também. Nós temos módulos de diversidade e de inclusão, sempre que há um grupo a entrar dentro da empresa” (P9, profissional de RH, diversidade e inclusão)

3.2.2.3 Aspectos das Equipes

Equipes que sejam mais homogêneas, trazem vantagens para tomadas de decisões mais unânimes:

“As vantagens é que há alturas em que as pessoas tendo mais pontos de contato, digamos assim, não haja tanta rutura. Em certas situações, às vezes pode ser melhor porque podemos dar uma resposta mais rápida. Não há tanta discussão ou discussão que há não... não é muito divergente e, portanto, acabamos, se calhar em termos de resposta, acaba por ser por ser mais rápido.” (P1, psicólogo e profissional de RH)

Todavia, isso implica que não há diversidade de pontos de vista, não gerando inovação nas abordagens nem nas ideias:

“A desvantagem é que por outro lado, depois as pessoas pensam quase sempre da mesma maneira e, portanto, não... Não... Escapa as vezes algumas coisas. E não percebemos às vezes que há outras maneiras de trabalhar, de fazer as coisas. Isso as vezes, nós também somos um bocadinho mais preguiçosos e acabamos por nos acomodar a certas coisas e, portanto não queremos fazer coisas... As coisas de maneira diferente. Mesmo, às vezes pensando que aquilo pode ser melhor assim, ou pode ser mais rápido, mas pelo menos, e com a idade eu noto isso, acabamos por nos acomodar mais para fazer as coisas sempre da mesma maneira” (P1, psicólogo e profissional de RH)

Equipes mais diversas exigem mais adaptação do grupo como um todo. Entretanto, os desafios são superados pelos benefícios da heterogeneidade, porque assim há mais pensamento crítico e liberdade de expressão, características que aumentam a produtividade:

“se calhar mais a fazer isso, porque nos temos que adaptar aos outros porque há... Há ritmos diferentes, horários, horas para refeição. Acaba por... Por ser... Quando temos pessoas diferentes num grupo temos também de vez em quando que nos adaptar a eles e pensar que não somos só nós.” (P1, psicólogo e profissional de RH)

“Traz benefícios logo à partida, benefícios em termos do próprio negócio. Diria até o aumento da própria produtividade, uma vez que pessoas diferentes também pensam de forma diferente e arranjam soluções diferentes. Sim, acho que se cria um ambiente muito mais seguro em termos psicológicos também.” (P7, profissional de RH)

3.2.2.4 Aspectos do Teletrabalho

O teletrabalho gera muitas divergências e requer grande adaptação para que a organização consiga gerir esse modelo. Alguns consideram vantajoso para a integração de pessoas de diferentes localidades, ou para pessoas com limitações físicas.

“Lá está, pode. Isto ainda é uma coisa recente, portanto, ainda tem pouco tempo e nós ainda temos aqui um bocadinho a adaptar. Pode ter vantagens porque depois pode ser mais fácil, se calhar em equipas de teletrabalho ter pessoas de... De outros sítios, portanto, mais longe, do Algarve, Alentejo, mais do interior. Enquanto no espaço físico as pessoas são dali ou emigram para ali... Ou emigram para ali, ou então são... “ (P1, psicólogo e profissional de RH)

“São dali. O teletrabalho pode ter essa... Pode ter essa vantagem. De poder integrar pessoas de... De outras áreas, de outras zonas do país. Enquanto fisicamente é mais... É mais difícil. Mas isto também é uma coisa que começou há relativamente pouco tempo. Ainda vamos ver como é que isto também vai... Como é que vai evoluir.” (P1, psicólogo e profissional de RH)

“Eu não diria dificultar. Eu até acho que se facilita no sentido em que, por exemplo, se for alguém com... Que tenham alguma limitação física. O facto de fazer trabalho remoto provavelmente até facilita a sua... a sua inclusão numa determinada empresa. O que eu quero dizer é que, ao mesmo tempo, se por um lado facilita, por outro lado, faz com que a empresa também não faça um esforço para se adaptar para poder receber a pessoa fisicamente.” (P7, profissional de RH)

Contudo, as consequências e o enfraquecimento da socialização são citados pela maioria. Além de que o teletrabalho reforça o trabalho doméstico para as mulheres:

“De uma forma geral, como relações sociais impacta totalmente, a gente fica extremamente isolado. É... E aí que dificulta mais ainda que essas interações, e que gerem inclusão, aconteçam, né? Cada um fica na sua, vivendo o seu mundo, no seu quadrado e aí fica na individualidade eterna. Então, é... O remoto, é muito bom, mas também tem esse lado.” (P4, profissional de RH, recrutamento e seleção)

“Desenvolvemo-lo muito mesmo internamente, desenvolvem-lho muito. Então, não há... Não há mesmo nenhuma dificuldade, nem atrapalha mesmo nada.

Palavra	Frequência
questão	38
pessoa	34
deficiência	16
diferente	15
grupo	15
gênero	14
sexual	13
religioso	12
etnia	11
pensar	11
religião	11

Cada pessoa tinha sua maneira para descrever os grupos e as vezes começavam citando um, mas logo adicionavam mais:

“Pronto, primeiro na questão da raça (...) É a primeira ideia que vem na cabeça não é. Em segundo é a questão do gênero. Portanto homens, mulheres. Depois eventualmente é que vem os outros, todos com... Com deficiência, etc. (...) Mas se for depois pensar no assunto, claro, depois há também a questão da idade.” (P1, profissional de RH, psicólogo)

Em outros casos, os grupos citados tinham relação consigo mesmo ou com sua história de vida, de maneira bem pessoal. Ou então grupos relacionados com o contexto de trabalho:

“(...) sempre penso na mulher assim... Que óbvio, passa por uma questão totalmente compatível comigo. (...) eu já sofri muito a discriminação xenofóbica aqui em Portugal. Inclusive é um dos grupos que eu... Eu penso muito também, mas na vida né?” (P2, Partner de organização de projetos de inovação social)

Os três grupos mais citados foram: nacionalidade, gênero e deficiência. Quando se estava a falar de pessoas estrangeiras, multiculturalidade ou sitio onde nasce, se referiam ao grupo de nacionalidade:

“Vem a questão da cultura, da multiculturalidade, culturas diferentes.” (P2, Partner de organização de projetos de inovação social)

“(...) digamos por exemplo, pessoas do Brasil, da Ucrânia, que... Que agora há mais, não é?” (P1, profissional de RH, psicólogo)

“Como queremos e haver diversidade e, portanto, havendo também comunidades estrangeiras desde a Ásia, às Américas, a Europa, África. (...) é mais recente ao nível da... da... De trabalhadores africanos e americanos não, principalmente da América do Sul.” (P3, profissional de RH, formação)

A menção ao grupo de gênero refere-se predominantemente a mulheres e muitas vezes é mencionada juntamente a questões de igualdade.

“Eu penso que a igualdade de gênero é fundamental.” (P6, profissional de comunicação)

“Eu penso, principalmente na questão de gênero.” (P4, profissional de RH, recrutamento e seleção)

“Há a igualdade de gênero.” (P8, gestão de qualidade do ambiente, engenheira química)

As menções ao grupo de deficiência é mais abrangente e inclui incapacidade, deficiências em geral e deficiências físicas.

“(...) pessoas que são portadores de algum tipo de deficiência física(...)” (P7, profissional de RH)

“(...) pessoas com deficiência.” (P6, profissional de comunicação)

“(...) ou mesmo a incapacidade.” (P5, profissional de RH)

“Depois, eventualmente é que vem os outros, todos com... Com deficiência(...)” (P1, profissional de RH e psicólogo de formação)

3.2.4 Categoria estereótipos

A categoria de estereótipos surgiu a partir dos estereótipos que os/as participantes acreditaram estarem associados aos grupos sub-representados. Não necessariamente como opinião pessoal, mas também quais estereótipos acreditavam estarem associados aos grupos de acordo com a sociedade e as pessoas em geral.

Essa categoria subdivide-se em outras, de acordo com o grupo ao qual os estereótipos se associam, ou seja: estereótipos associados a mulheres, estereótipos associados a etnia/raça, estereótipos associados a LGBTQIA+, estereótipos associados a pessoas com deficiência, estereótipos associados a pobreza/classe social, estereótipos associados a religião, estereótipos associados a idade, estereótipos associados a nacionalidade.

Figura 3.4

Nuvem de palavras da categoria estereótipos



Nota. O tamanho das palavras significa a quantidade de vezes em que surgiu, quanto maior, mais vezes surgiu e vice-versa.

Quadro 3.8

Frequência de palavras para a categoria estereótipos

Palavra	Frequência
pessoa	70
jovem	16
dizer	15
relação	14
oportunidade	13
idade	12
incapaz	12
trabalhar	12
associar	11
estereótipo	10
exemplo	10
questão	10
saber	10

Alguns dos estereótipos citados pelos/as participantes são estereótipos mais gerais, associados a qualquer pessoa e a qualquer grupo sub-representado, por exemplo:

“Não serem capazes de desenvolver o trabalho da mesma forma que outras pessoas que não têm essas... Essas características. Em contexto laboral acho que existe um preconceito que são pessoas que não vão ser tão produtivas, que vão faltar, que não vão ser responsáveis, essencialmente.” (P7, profissional de RH)

Relativamente a estereótipos específicos, os mais citados foram relacionados a idade, a pessoas LGBTQIA+ e a religião. Os relacionados a idade se mostraram ser relacionados tanto com pessoas mais novas quanto com pessoas mais velhas.

“(…) aquele sujeito e tal é jovem e chegou tarde, os jovens dormem muito de manhã e tal não sei quanto, pronto. Velhotes não, já se levantam cedo, já foram à tropa e tal já se levantam cedo. Tem aquela disciplina, já incorporada se calhar, porque levavam pancada, quando eram jovens, algumas assim, pronto.” (P3, profissional de RH, formação)

“mas de alguma maneira em meio empresarial, hoje em dia, acho que às vezes, os mais novos olhem para os mais velhos de uma maneira. Pronto que não sei se os olham apenas como podiam olhar para eles com o respeito da experiência, mas não sei se não olham para eles, como “aqueles cotas” que já cá estão há muitos anos.” (P8, gestão de qualidade do ambiente, engenheira química)

“há essa discriminação da idade, a pessoa já não é jovem. Parece que o facto de não ser jovem tem menos oportunidades, por exemplo, de trabalho ou de mudanças de emprego.” (P6, profissional de comunicação)

“(…) as pessoas que têm idade agarram mais oportunidades e não quer dizer que não tenham a apetência ou, que sejam, ou que tenham alguma iliteracia digital.” (P9, profissional de RH, diversidade e inclusão)

Relativamente as pessoas LGBTQIA+ temos principalmente estereótipos sobre inadequação, liberdade do ponto de vista sexual, ou então serem mal vistos apenas por fazer parte desse grupo.

“Em relação à identidade de gênero. Eu acho que é um... Sentimento, não sei se é do sentimento, mas é uma visão de inadequação..” (P4, profissional de RH, recrutamento e seleção)

“eu tenho alguns grupos de amigos diferentes, mas por exemplo, eu acho que a sociedade ainda se escandaliza muito para” (P8, gestão de qualidade do ambiente, engenheira química)

“Os, os, os gays são todos... São mais eventualmente mais... Eu queria aqui aplicar.... Mais livres do ponto de vista sexual.” (P2, Partner de organização de projetos de inovação social)

“Não serem capazes de desenvolver o trabalho da mesma forma que outras pessoas que não têm essas... essas características. Em contexto laboral acho que existe um preconceito que são pessoas que não vão ser tão produtivas, que vão faltar, que não vão ser responsáveis, essencialmente.” (P7, profissional de RH)

Os estereótipos associados à religião são principalmente citados para pessoas de religião muçulmana.

“Olhe os muçulmanos são todos terroristas.” (P2, Partner de organização de projetos de inovação social)

“(...) à religião islâmica, por exemplo, vejo alguns estereótipos, (...) vêm logo aqueles regimes mais marcantes do islamismo, como o Afeganistão e esse tipo de regimes e, portanto, acabar e as pessoas que vão com bombas à cintura e se explodem aqui e ali e, portanto, às vezes, as pessoas têm muita dificuldade em dissociar aquilo que ouvem nas notícias e que se passa noutra contexto e no país daquela pessoa que até está ali à frente e não tem nada a ver.” (P8, gestão de qualidade do ambiente, engenheira química)

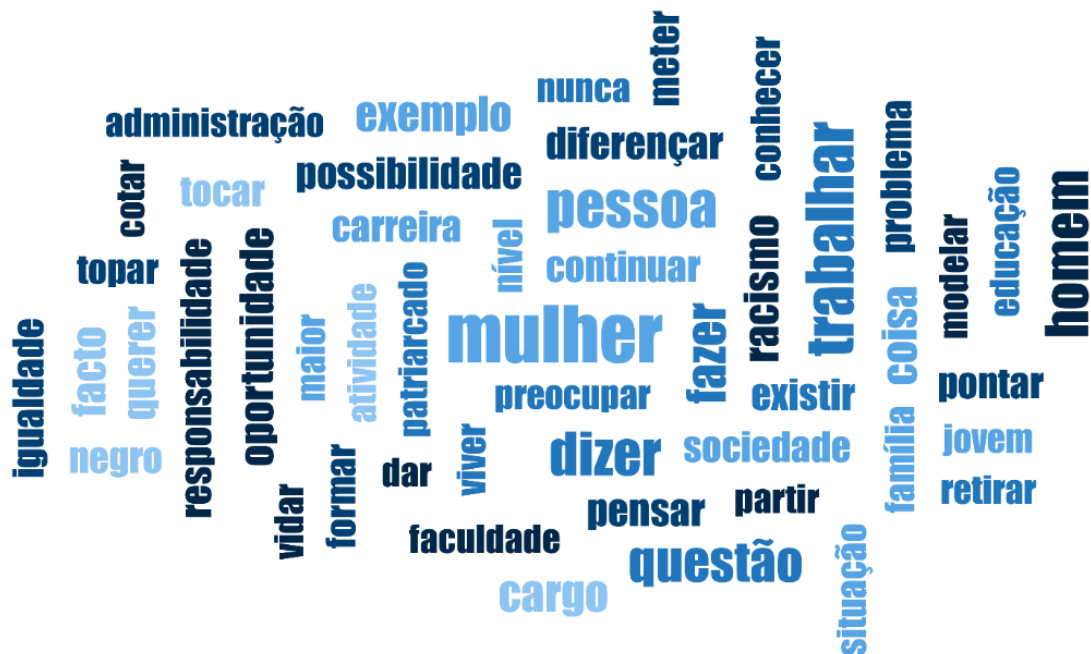
“E então a sociedade pensa que todas estas pessoas estão a planear qualquer coisa para rebentar com isto tudo e que não vão ser capaz de se integrar na nossa sociedade...” (P9, profissional de RH, diversidade e inclusão)

3.2.5 Categoria experiências de discriminação

A categoria de experiências de discriminação, abrange os relatos de discriminação observados pelos/as participantes de forma pessoal ou com outras pessoas, em contextos de trabalho, com amigos ou até pessoas desconhecidas. A categoria é subdividida em: racismo/ xenofobia, meritocracia e patriarcado e igualdade de gênero.

Figura 3.5

Nuvem de palavras da categoria experiências de discriminação



Nota. O tamanho das palavras significa a quantidade de vezes em que surgiu, quanto maior, mais vezes surgiu e vice-versa.

Quadro 3.9

Frequência de palavras para a categoria experiências de discriminação

Palavra	Frequência
mulher	42
Trabalhar	30
pessoa	26
dizer	25
homem	24
questão	22
cargo	15
exemplo	14
racismo	13
facto	12
oportunidade	12

Na categoria de patriarcado e igualdade de gênero os/as participantes falaram muito sobre a diferenças que existem de mulheres no ensino superior, e mulheres em cargos de topo, sobre a diferença salarial entre homens e mulheres para os mesmo cargos, e sobre o papel atribuído a mulher e ao homem dentro e fora de casa.

“Há mais mulheres nas faculdades que não tem correspondência ao nível dos cargos de topo nas empresas.” (P3, profissional de RH, formação)

“Mas esses são os modelos que nós temos que desmontar, porque nós, nós também. Isso é um modelo de poder que nós, da mulher em casa, claro. E portanto, se o homem quiser fazer alguma coisa das duas, uma: ou faz mal ou eu faço.” (P2, Partner de organização de projetos de inovação social)

“Dou o exemplo dos salários, há uma grande diferença salarial entre homens e mulheres, em Portugal e na Europa.” (P6, profissional de comunicação)

Na categoria de meritocracia foi falado sobre o não reconhecimento das capacidades de alguém devido a uma característica não relacionada a sua competência, como por exemplo ser mulher, ou ter 50 anos de idade. Falaram também sobre o impacto que tem a condição social das pessoas nas oportunidades que lhes surgem.

“A minha competência é aproveitada para o trabalho, ou seja, as pessoas chamam-me para trabalhar. Mas depois para ganhar mais ou para subir ou

para ser convidada para um cargo, esse convite não” (P6, profissional de comunicação)

“A questão da, da falta de oportunidades... (...)Porque é que eu ainda estou na posição que estou, por exemplo? Porque é que ainda não tive oportunidades para chefiar? Não fui convidada para um cargo de coordenação.” (P6, profissional de comunicação)

“Sim, introduzi esta questão, a questão económica aqui, porque quanto mais posse, digamos, a pessoa tiver, mais possibilidades vai ter em termos de educação, Uma pessoa que venha de um meio mais modesto tem menos” (P1, profissional de RH, psicólogo)

Na categoria de racismo/xenofobia, os/as participantes reportaram situações que presenciaram e também que já foi noticiado na televisão, por exemplo. Problematicaram o porquê de ainda existirem casos como esses, quando o racismo já é amplamente discutido e caracterizado.

“o racismo, só para continuar a falar, para dar um exemplo novamente, está suficientemente caracterizado para que qualquer pessoa possa...Tenha mais para criar uma atitude relativamente a ele, consciente.” (P3, profissional de RH, formação)

“Eu já sofri muito a discriminação xenofóbica aqui em Portugal.” (P4, profissional de RH, recrutamento e seleção)

“onde estavam duas jovens, uma era negra, outra... Outra era branca e um sujeito à minha frente já bastante mais velho, estava ali agitado, porque não sei quantos. Não queria ser atendido pela sujeita que era negra. E as pessoas até olhavam aquilo com certa estranheza, mas qual é o problema. Lá está, mas lá dizia, eu tive na guerra colonial” (P3, profissional de RH, formação)

“(...) a nível dos estádios de futebol, de cânticos que envolvem situações de racismo, de chamarem, se não me engano, eu julgo que vi isso numa, numa

reportagem a um jogador de futebol que chamaram de macaco, por exemplo, eu acho que estes comportamentos são inadmissíveis.” (P6, profissional de comunicação)

□

Conclusões

A análise dos dados mostrou que desde o primeiro questionário, aplicado antes da formação, os/as participantes já tinham valores altos e acima da média em diversas variáveis, principalmente nas questões do conteúdo dos estereótipos, relacionadas com a competência, honestidade e simpatia das pessoas ciganas e das pessoas mais velhas, o que não deixou muito espaço para mudança no questionário aplicado após a formação, efeito este denominado de efeito de teto (Wang et al, 2009).

Os grupos subrepresentados dentro do contexto laboral que se destacaram foram as pessoas com deficiências ou incapacidades, pessoas imigrantes e comunidade LGBTQIA+. Acredita-se que os grupos de pessoas de etnia cigana e de pessoas mais velhas não tenham se destacado tanto devido a já terem sido citados nos questionários. Cabe também dar destaque para o papel da questão de interseccionalidade entre os grupos mais vulneráveis, porque as camadas que cada grupo tem acabam reforçando os desafios e adversidades a serem conceitualizados no aspecto total e não de forma individual (Kuran et al., 2020).

As variáveis de estereótipo relativamente a competência, honestidade e simpatia das pessoas ciganas e das pessoas mais velhas tiveram correlações positivas entre si. Contudo, não demonstraram crescimento se comparadas antes da formação e depois da formação.

Os valores iniciais da maioria das variáveis, inclusive das variáveis do modelo de conteúdo dos estereótipos já estavam muito altos desde o início. A desejabilidade social pode ser um dos motivos pelo qual isso aconteceu. Ou seja, as pessoas responderam de acordo com o que consideram socialmente desejável, com o que acham que os pesquisadores esperam ou gostariam que respondessem e não de acordo com sua percepção real (Almiro, 2017).

Uma maneira para evitar que isso aconteça é a afirmação de que não existem respostas certas ou erradas e que o que mais importa é a opinião mais sincera e reforçando que as respostas fornecidas serão anônimas. Também existem medidas de desejabilidade social que podem controlar esse fenômeno. Entretanto, isso deixaria o questionário bem mais extenso (Reynolds, 1982), o que iria contra o objetivo inicial de ser algo breve.

Outro fator que influencia os valores das respostas serem muito altos logo de início é o efeito do voluntariado, ou seja, só participam do projeto pessoas que tem interesse no tema e já estão mais sensibilizadas para o assunto (Rosenthal & Rosnow, 2009). As medidas mitigadoras foram utilizadas: a participação no estudo ser considerada como interessante e não ameaçadora e vir de uma entidade com alto estatuto, uma universidade. Mesmo assim, o efeito de teto ainda pode ser verificado (Wang et al., 2009).

Houve também fragilidades relacionadas a amostra. A amostra foi constituída majoritariamente por mulheres, e predominantemente por pessoas entre 35 e 50 anos, tendo poucos/as jovens trabalhadores/as. Além do fato de no fim ter se tornado um número bastante pequeno, restringindo as conclusões que podem ser feitas baseada nos dados.

As entrevistas também podem ter sido abrangidas pelo fenômeno do voluntariado, considerando o número reduzido de pessoas que participaram. Foram poucas pessoas além de também terem sido poucos profissionais dos recursos humanos, o que limitou a exploração de questões mais práticas do dia a dia dessa área. A distinção entre empresas e instituições privadas também não foi possível.

Os estereótipos surgem como percepções prévias que temos de outras pessoas ou grupos antes de ver ou conhecê-los. Silva et al. (2008) trouxeram exemplos bastante específicos dos preconceitos e estereótipos associados as pessoas de etnia cigana, por pessoas de etnia não cigana. A grande maioria das pessoas não ciganas não conheciam as pessoas de etnia cigana, ou seja, não conheciam verdadeiramente as pessoas para dizer se aquelas concepções eram verdadeiras ou não. Durante as entrevistas, alguns/as participantes citaram o medo do desconhecido como algo que pode gerar estereótipos e falta de inclusão. Isso quer dizer que aceitamos melhor e estamos mais abertos e preparados para lidar com aquilo que já conhecemos. E por outro lado rejeitamos o desconhecido, e conseqüentemente a discriminação surge, sendo ela produto da falta de conhecimento (França et al., 2019). A sensibilização e o desenvolvimento de conhecimentos nessa área são essenciais também por esse motivo, as formações, os guias e os conteúdos disponibilizados e divulgados, são muito úteis nesse sentido.

De acordo com França et al. (2019) a escola é uma grande difusora de preconceitos, contudo também tem um papel fundamental dentro de seu combate. A hipótese de contato de Allport (1954) diz que o preconceito se origina com a categorização e a hostilidade entre diferentes grupos é socialmente aprendida. A premissa é de que o contato pode criar experiências mútuas entre grupos distintos e aumentar a percepção entre eles.

Todavia, é importante ter cuidado com o tipo de contato que se irá propor. Se puder, que seja em condições ótimas, caso contrário, que pelo menos sejam boas, para que não se tenha o efeito contrário do esperado e ao invés de diminuir estereótipos e preconceitos acabe por aumenta-los e criar outros (Pettigrew & Tropp, 2006). Allport (1954) estabeleceu quatro condições ótimas para o contato entre grupos: (1) status igual entre os grupos dentro da situação, (2) metas comuns, (3) cooperação entre os grupos e (4) apoio das autoridades (Pettigrew, 1998).

Nesse sentido, ações práticas de convívio com grupos subrepresentados tem grande benefício. Por exemplo, ir a comunidades ciganas, comunidade de pessoas idosas, pessoas com

os mais diversos tipos de deficiência, vê-las pessoalmente e conhece-las, conversar com elas e procurar entender e respeitar as diferenças, para que a convivência seja melhor. Pensando nesse sentido mais voltado para o contexto laboral, poderiam feitos projetos de parceria para trabalhar com essas pessoas em projetos ou em voluntariados, por exemplo.

Além de buscar conhecer e conviver com essas pessoas, também é importante pensar em como fazê-las se sentirem incluídas, não só na organização, mas na sociedade como um todo. A diversidade sem inclusão pode causar efeitos contrários aos desejados, segundo Dewall (2010) a exclusão, que é o oposto da inclusão pode gerar comportamentos agressivos, de exclusão, entre outros. É preciso que haja estratégias para que as pessoas passem a identificar as outras como parte de seus endogrupos. Essas estratégias que ajudem a reinterpretar ou mudar a atribuição de outras pessoas para endogrupos ou exogrupos são influenciadas por estruturas de crenças subjetivas do quão estável é a estrutura de um grupo (Trept & Loy, 2017). Para isso é importante encontrar semelhanças e gostos em comum com outros grupos. Afinal a percepção de semelhanças leva a tração entre os grupos (França et al., 2019). Dentro do contexto organizacional isso pode ser feito através de dinâmicas de *teambuilding* ou eventos da empresa, por exemplo.

Dentro do contexto das organizações é importante que seja investido na formação das lideranças voltadas para isso. Sem um líder disposto e com ferramentas para lidar com a diversidade e a inclusão fica mais difícil para os/as trabalhadores/as que não são líderes fazerem qualquer coisa que seja eficaz dentro de uma equipe ou de uma organização. Em muitas das entrevistas a liderança foi citada como um empecilho ou barreira para o desenvolvimento de ferramentas nessa área. De acordo com Kuknor e Bhattacharya (2022) os líderes tem um papel crucial em criar e focar várias iniciativas que facilitem a inclusão dentro de contextos de trabalho. A cultura da organização muda de acordo com a mudança de pensamento e de comportamentos das pessoas, por isso o líder tem papel fundamental para a cultura da organização. O líder pode utilizar alguns aspectos para adaptar a cultura e guia-la para uma cultura mais inclusiva, são eles: recrutamento, socialização, mecanismos de comunicação cultural e sendo um modelo a ser seguido.

Portugal é um país que tem uma grande quantidade de pessoas mais velhas e uma proporção crescente de pessoas imigrantes, de culturas, etnias, países diferentes, por isso é importante que se adotem estratégias para lidar com essa diversidade da melhor maneira possível. A inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho é algo essencial para que as organizações e a sociedade e o país possam continuar a se desenvolver. O contato mais

frequente com pessoas diversas não é somente um desafio, mas também uma vantagem para que o país se desenvolva neste tema.

De modo geral, apesar de já se ter avançado bastante, ainda há muito a ser feito para o desenvolvimento da diversidade e da inclusão dentro das organizações. As medidas e ferramentas afetam de maneira mais imediata as pessoas diretamente envolvidas, mas para uma mudança da cultura e do pensamento geral essas medidas só terão efeito a longo prazo, atingindo cada vez mais pessoas. Por isso, é continuar com os estudos do tema e o desenvolvimento de ferramentas para que cada vez mais pessoas possam ser sensibilizadas.

Fontes

- International Labour Organization (ILO). (2016). Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: A practical guide.
- International Labour Organization (ILO). 2021. Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond. Paper prepared for the *2nd Employment Working Group Meeting under the 2021 Italian Presidency of the G20*, online, April 14–16. Geneva: International Labour Organization (ILO). Available online: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf
- 1 em cada 2 trabalhadores europeus mais velhos e com poucos estudos está fora do mercado de trabalho (2021). *Eco*. Consultado dia 15 de set. 2023. Disponível em <https://eco.sapo.pt/2021/07/06/1-em-cada-2-trabalhadores-europeus-mais-velhos-e-com-poucos-estudos-esta-fora-do-mercado-de-trabalho/>
- Projeto Divers@s e Ativ@s | APPDI. (s.d.). APPDI. <https://www.appdi.pt/diversos-e-ativos/>
- Manual de linguagem inclusiva (2021). *Conselho Económico e Social Portugal*. Consultado dia 15 de set. 2023. Disponível em <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/08/12-Manual-de-Linguagem-Inclusiva-CES.pdf>
- População de Portugal é a que mais está a envelhecer na União Europeia (2023). *Renascença*. Consultado dia 15 de set. 2023. Disponível em <https://rr.sapo.pt/noticia/pais/2023/02/22/populacao-de-portugal-e-a-que-mais-esta-a-envelhecer-na-uniao-europeia/321093/>
- Portugal é o terceiro país da EU com maior percentagem de trabalhadores acima dos 64 anos (2021). *Publico.pt*. Consultado dia 15 de set. 2023. Disponível em <https://www.publico.pt/2021/05/01/economia/noticia/portugal-terceiro-pais-ue-maior-percentagem-trabalhadores-acima-64-anos-1960787>
- Risco de pobreza afeta 96% dos ciganos em Portugal. Mais de 60% sentiu discriminação (2022). *Diário de Notícias*. Consultado dia 15 de set. 2023. Disponível em <https://www.dn.pt/sociedade/risco-de-pobreza-afeta-96-dos-ciganos-em-portugal-mais-de-60-sentiu-discriminacao-15284740.html>
- Statistical themes. *Eurostat*. Consultado dia 15 de set. 2023. Disponível em <https://ec.europa.eu/eurostat/data/statistical-themes>
- Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão APPDI. Relatório de Levantamento Inicial (2022). *Divers@s e Ativ@s promoção da diversidade e não discriminação no âmbito profissional*. Disponível em https://appdi.pt/documentos/Relatorio_de_Levantamento_Inicial.pdf

Referências Bibliográficas

- Almiro, A., P. (2017) Uma nota sobre a Desejabilidade Social e o Enviesamento de Respostas. *Avaliação Psicológica*, 16(3) 253-386. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2017.1603.ed>
- American Psychological Association (2017). *Multicultural Guidelines: An Ecological Approach to Context, Identity, and Intersectionality*. <http://doi.org/10.1037/e501962018-001>.
- Babbie, E. (2010). *The practice of social research* (12th ed.). Wadsworth.
- Benzaghta, M. A., Elwalda, A., Mousa, M. M., Erkan, I., & Rahman, M. (2021). SWOT analysis applications: An integrative literature review. *Journal of Global Business Insights*, 6(1), 55-73.

- Brambilla, M., Rusconi, P., Sacchi, S., & Cherubini, P. (2011). Looking for honesty: The primary role of morality (vs. sociability and competence) in information gathering. *European journal of social psychology, 41*(2), 135-143. <https://doi.org/10.1002/ejsp.744>
- Brewer M. B. (1991). The Social self: on being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin 17*(5), 475-482. <https://doi.org/10.1177/0146167291175001>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Creswell, J.W., & Plano Clark, V.L. (2007). Designing and conducting mixed methods research. *Thousand Oaks, CA: Sage Publications*
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., Kwan, V. S., Glick, P., Demoulin, S., Leyens, J. P., ... & Ziegler, R. (2009). Stereotype content model across cultures: Towards universal similarities and some differences. *British journal of social psychology, 48*(1), 1-33. <https://doi.org/10.1348/014466608X314935>
- DeWall, C. N. (2010). Forming a basis for acceptance: Excluded people form attitudes to agree with potential affiliates. *Social Influence, 5*, 245-260. <https://doi.org/10.1080/15534511003783536>
- Ellemers, N., Pagliaro, S. & Barreto, M..(2013). Morality and Behavioural Regulation in Groups:A Social Identity Approach. *European Review of Social Psychology 24*, 160–93. <https://doi.org/10.1080/10463283.2013.841490>.
- Fereday, J., & Muir-Cochrane, E. (2006). Demonstrating rigor using thematic analysis: A hybrid approach of inductive and deductive coding and theme development. *International Journal of Qualitative Methods, 5*(1), 80–92. <https://doi.org/10.1177/160940690600500107>
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations, 7*, 117–140.
- Finkelstein, L. M., King, E. B., & Voyles, E. C. (2015). Age metastereotyping and cross-age workplace interactions: A meta view of age stereotypes at work. *Work, Aging and Retirement, 1*(1), 26-40.
- Fiske, S. T. (2018). Stereotype content: Warmth and competence endure. *Current directions in psychological science, 27*(2), 67-73.
- Fiske, S., Cuddy, A., & Glick, P. (2007). Universal Dimensions of Social Cognition: Warmth and Competence. *Trends in Cognitive Sciences 11*, 77–83. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2006.11.005>
- Flick, U. (2009). *An introduction to qualitative research (4th ed.)*. London: Sage Publications.
- França, D., Santos, R. D. A. O., & de Sousa, K. O. (2019). Estratégias de combate ao preconceito. *REPECULT-Revista Ensaios e Pesquisas em Educação e Cultura 4*(7), 18-39. <http://doi.org/10.29327/211303>
- Howard, J. W., & Rothbart, M. (1980). Social categorization and memory for in-group and out-group behavior. *Journal of personality and social psychology, 38*(2), 301.
- Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., & Yee, L. (2018). Delivering through diversity. *McKinsey & Company, 231*, 1-39.
- Krol, M. W., de Boer, D., Delnoij, D. M., & Rademakers, J. J. (2015). The Net Promoter Score—an asset to patient experience surveys? *Health Expectations, 18*(6), 3099-3109. <https://doi.org/10.1111/hex.12297>
- Kuknor, S. C., & Bhattacharya, S. (2022). Inclusive leadership: new age leadership to foster organizational inclusion. *European Journal of Training and Development, 46*(9), 771-797. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0132>

- Kuran, C. H. A., Morsut, C., Kruke, B. I., Krüger, M., Segnestam, L., Orru, K., ... & Torpan, S. (2020). Vulnerability and vulnerable groups from an intersectionality perspective. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 50, 101826. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2020.101826>
- Lakshman, M., Sinha, L., Biswas, M., Charles, M., & Arora, N. K. (2000). Quantitative vs qualitative research methods. *The Indian Journal of Pediatrics*, 67, 369-377. <https://doi.org/10.1007/BF02820690>
- Marques, S., Lima, M. L., & Novo, R. (2006). Traços estereotípicos associados a pessoas jovens e idosas em Portugal. *Laboratório de psicologia*, 4, 91-108.
- Teixeira, S. M. O., Souza, L. E. C., & Maia, L. M. (2018). Ageísmo institucionalizado: uma revisão teórica. *Revista Kairós-Gerontologia*, 21(3), 129-149.
- Palinkas, L. A., Mendon, S. J., & Hamilton, A. B. (2019). Innovations in mixed methods evaluations. *Annual review of public health*, 40, 423-442. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-040218-044215>
- Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual review of psychology*, 49(1), 65-85. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.49.1.65>
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of personality and social psychology*, 90(5), 751. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.5.751>
- Pole, K. (2007). Mixed method designs: A review of strategies for blending quantitative and qualitative methodologies. *Mid-Western Educational Researcher*, 20(4), 35-38.
- Rahman, M. S. (2020). The advantages and disadvantages of using qualitative and quantitative approaches and methods in language “testing and assessment” research: A literature review. <https://doi.org/10.5539/jel.v6n1p102>
- Reynolds, W. M. (1982). Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Journal of Clinical Psychology*, 119-125. [https://doi.org/10.1002/1097-4679\(198201\)38:13.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/1097-4679(198201)38:13.0.CO;2-I)
- Rosenthal, R., & Rosnow, R. (2009). The volunteer subject. In R. Rosenthal & R. L. Rosnow (Eds.), *Artifacts in Behavioral Research*. Classic books. Oxford: Oxford University press.
- Sabharwal, M. (2014). Is diversity management sufficient? Organizational inclusion to further performance. *Public Personnel Management*, 43(2), 197-217.
- Sayans-Jiménez, P., Rojas Tejada, A. J., & Cuadrado Guirado, I. (2017). Is it advisable to include negative attributes to assess the stereotype content? Yes, but only in the morality dimension. *Scandinavian Journal of Psychology*, 58(2), 170-178. <https://doi.org/10.1111/sjop.12346>
- Silva, C. R., Gobbi, B. C., & Simão, A. A. (2005). O uso da análise de conteúdo como uma ferramenta para a pesquisa qualitativa: descrição e aplicação do método. *Organizações rurais & agroindustriais*, 7(1), 70-81. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87817147006>
- Silva, M. C., Sobral, J. M., & Ramos, M. (2008). Ciganos e não ciganos: imagens conflituosas em contextos de vizinhança—o bairro social da Atouguia, Guimarães. In *VI Congresso Português de Sociologia—Mundos Sociais*. <http://www.aps.pt/vicongresso/pdfs/246.pdf>.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Trepte, S., & Loy, L. S. (2017). Social identity theory and self-categorization theory. *The international encyclopedia of media effects*, 1-13.

Wang, L., Zhang, Z., McArdle, J. J., & Salthouse, T. A. (2008). Investigating ceiling effects in longitudinal data analysis. *Multivariate behavioral research*, 43(3), 476-496.
<https://doi.org/10.1080/00273170802285941>

Anexos

Anexo A – Questionário

consentimento

Bem vinda(o) ao estudo Divers@S e Ativ@S!

Este estudo faz parte de um projeto de investigação a decorrer no Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, para a realização de Avaliação Externa do projeto DIVERS@S E ATIV@S: Promoção da Diversidade e Não Discriminação no Âmbito Profissional financiado ao abrigo do Programa Cidadãos Ativ@s, criado pelo Consórcio formado pela Fundação Calouste Gulbenkian e a Fundação Bissaya Barreto, no quadro do Active Citizens Fund. O estudo tem por objetivo contribuir para uma adequada gestão do projeto Divers@S e Ativ@S e das intervenções levadas a cabo no âmbito do mesmo.

A sua participação no estudo, que será muito valorizada, irá contribuir para o avanço do conhecimento no domínio da diversidade e inclusão nas organizações.

Basta responder-nos a algumas questões neste formulário, com o intuito de partilhar ideias, perspetivas e experiências acerca da diversidade e inclusão, assim como das atividades do projeto. Se concordar, será convidado(a) a responder mais uma vez. Cada uma destas duas participações está estimada em cerca de 6 minutos.

O estudo é realizado por uma equipa de investigadoras do Iscte, representada pela Professora Miriam Rosa (miriam.rosa@iscte-iul) que poderá contactar caso pretenda esclarecer uma dúvida ou partilhar algum comentário. A participação neste estudo é confidencial. Além de confidencial, a participação no estudo é estritamente voluntária: pode escolher livremente participar ou não participar. Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação apenas fechando a janela do navegador, sem ter de prestar qualquer justificação. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo.

Caso aceite participar pedimos que responda o mais sinceramente possível, lembrando que não existem respostas certas ou erradas. O objetivo é recolher a sua opinião mais sincera e as suas respostas serão anónimas (em nenhum momento vamos saber quem respondeu o quê).

Se tiver alguma questão, por favor entre em contato com uma de nós através dos seguintes e-mails:

miriam_rosa@iscte-iul.pt
andrea_lino@iscte-iul.pt
rebeca_gomes_monteiro@iscte-iul.pt

Declara ter compreendido os objetivos do presente estudo, e aceita participar?

- Sim
 Não

sociodemo

Após consulta à APPDI relativamente a potenciais grupos sociais mais relevantes/desafiados no âmbito deste projeto, foram apontadas:

- pessoas de etnia cigana
- pessoas mais velhas

Além destes, indique-nos outro grupo que considere relevante para este estudo, ou seja, um grupo que considere sub-representado no contexto laboral.

No contexto profissional, em que medida considera que as pessoas destes grupos têm estas características?

	são competentes?				são honestas?				são simpáticas?			
	Discordo fortemente	Discordo	Concordo	Concordo fortemente	Discordo fortemente	Discordo	Concordo	Concordo fortemente	Discordo fortemente	Discordo	Concordo	Concordo fortemente
Pessoas de etnia cigana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pessoas mais velhas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
\$(:W0D3/ChoiceTextEntry/Value)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Em relação à organização onde trabalha atualmente...

...qual a probabilidade de recomendar a uma pessoa de um grupo sub-representado na sociedade que venha trabalhar lá?

- Extremamente baixa, nunca recomendaria Baixa Indiferente Alta Extremamente alta, recomendaria certamente

Por favor, indique a sua opinião mais sincera em relação às afirmações que se seguem:

	Discordo fortemente	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo fortemente
1. Se as pessoas trabalhassem arduamente, elas conseguem sempre o que querem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. A maioria das pessoas que não avança na vida não deveria culpar o sistema, deveriam culpar-se a elas mesmas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Mesmo que as pessoas trabalhassem arduamente, elas não avançam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Indivíduos membros de certos grupos têm maior dificuldade em atingir uma melhor posição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Diferenças de poder entre grupos são justas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Teve acesso aos documentos dos guias de formação do projeto Divers@S e Ativ@S?

- Sim
 Não. Indique-nos porquê:

Indique em que medida as seguintes afirmações refletem as suas atitudes / posicionamentos, considerando a escala de resposta providenciada (Não reflete a Reflete Completamente):

	Não reflete	Reflete um pouco	Reflete bastante	Reflete completamente
Todas as pessoas devem ser respeitadas de igual forma, independente da origem racial ou étnica, religião ou fé, sexo, deficiência, idade, orientação sexual ou identidade de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deve ser reconhecido o direito de asilo quando os direitos humanos estão a ser ameaçados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Todas as pessoas devem ser livres e obter igual proteção ao abrigo da lei.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Todas as pessoas devem poder praticar livremente a religião que escolhem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Todas as pessoas devem poder expressar a sua identidade de género e diversidade afetivo-sexual com total liberdade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uma pessoa requerente de asilo, com estatuto de refugiada ou migrante deve ter todos os direitos designadamente a encontrar e manter um emprego.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uma pessoa afrodescendente, cigana, ou de pertença a diversas origens étnicas deve ter todos os direitos, designadamente a encontrar e manter um emprego.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uma mulher deve ganhar o mesmo salário que um homem na mesma função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O acesso aos serviços públicos deve ser garantido a todos e todas, e em particular às pessoas mais vulneráveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pedimos que reflita sobre os conhecimentos que detém neste momento. Indique o seu grau de concordância com as seguintes afirmações, considerando a escala de resposta providenciada (Discordo Completamente a Concordo Completamente):

	Discordo completamente	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo completamente	Não se aplica
Tenho conhecimentos sobre Diversidade, Inclusão, Pertença e Equidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho conhecimentos sobre as dimensões da diversidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho conhecimentos sobre enviesamentos inconscientes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho conhecimentos sobre Recrutamento Inclusivo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho conhecimentos sobre Itinerário Inclusivo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho conhecimentos suficientes para dinamizar temáticas de Diversidade e Inclusão e tópicos relacionados no local de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fomentar a Diversidade e Inclusão nas organizações traduz-se em maior sucesso, melhores processos e rotinas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pedimos que reflita sobre o seu potencial para impactar de forma benéfica o seu contexto de trabalho específico. Indique o seu grau de concordância com as seguintes afirmações, considerando a escala de resposta providenciada (Discordo Completamente a Concordo Completamente):

	Discordo completamente	Discordo um pouco	Nem concordo nem discordo	Concordo um pouco	Concordo completamente	Não se aplica
Sinto-me capaz de formar outras pessoas em Diversidade, Inclusão, Pertença e Equidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me capaz de formar outras pessoas em dimensões da diversidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me capaz de formar outras pessoas em enviesamentos inconscientes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me capaz de formar outras pessoas em Recrutamento Inclusivo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me capaz de formar outras pessoas em Itinerário Inclusivo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Caso tenha mais alguma coisa que gostaria de acrescentar, como uma sugestão ou comentário que considere relevante para o tema deste estudo, escreva abaixo. A sua opinião é muito importante

Estamos quase a terminar. Vamos só precisar de algumas informações para caracterizar a amostra neste estudo

Qual a sua idade em anos?

Género

- Masculino
- Feminino
- Nenhum destes me representa. Por favor, indique-nos como se caracteriza:
-

Escolaridade/Habilitações

- Até ao 9º ano ou equivalente
- Até ao 12º ano ou equivalente
- Licenciatura
- Pós-graduação ou Mestrado
- Doutoramento

Teria disponibilidade para participar numa entrevista sobre este mesmo tema?

Se responder "sim", receberá adiante informação de como proceder para que possamos entrar em contacto.

- Não
- Sim

Como explicado inicialmente, vamos contactá-lo/a para responder outra vez daqui a algumas semanas.

Para que possamos analisar os dados em mais de um momento, é importante poder fazer a associação entre as informações recolhidas nos dois momentos diferentes. Para fazer isso de forma anónima, pedimos que responda às seguintes questões de modo a gerar um código só seu para este fim.

A criação do seu código pessoal é o resultado da resposta às seguintes perguntas:

1. Primeira letra do primeiro nome da sua mãe? Exemplo de resposta - M [de Maria]
2. Número de irmãos/ãs mais velhos/ãs? Exemplo de resposta - 01 [uma]
3. Dia em que nasceu? Exemplo de resposta - 22 [dia vinte e dois]
4. Primeira letra do seu primeiro sobrenome? Exemplo de resposta - T [de Tavares]

Exemplo de código pessoal gerado - M0122T

Pedimos que use o campo de preenchimento nesta pergunta para escrever o seu código:

Para que possamos contactá-lo/a novamente, vamos precisar de informação de contacto que não fique associada às suas respostas.

Portanto, no final deste formulário, irá ser encaminhado/a automaticamente para outro link onde lhe vamos pedir que deixe um contacto, que só será usado para este fim.

Anexo B – Guião Semi-estruturado para as entrevistas

Introdução + consentimento

Bom dia/ Boa tarde, em primeiro lugar gostaria de dar as boas-vindas e agradecer a sua disponibilidade e presença.

Queremos lembrar que esta sessão será gravada para facilitar a análise da informação aqui recolhida, garantindo que nenhum dado relevante seja perdido. Como referido no consentimento informado, os dados recolhidos serão utilizados para o projeto, que vamos designar de “Divers@s e ativ@s” e para fins académicos.

Relativamente à nossa equipa/grupo, somos estudantes do Mestrado de Psicologia Social e das Organizações no ISCTE e hoje, na dinamização desta entrevista, eu me chamo x, muito prazer. Estamos atualmente a obter perceções sobre o projeto Divers@s e ativ@s implementado pela APPDI. Esse projeto tem como objetivo a promoção da diversidade e não discriminação no âmbito profissional.

Todas as opiniões serão bem-vindas, sendo que não há comentários certos ou errados. O que se pretende é fazer um levantamento da sua perspetiva e experiências, e o melhor contributo que possa dar para este trabalho é a sua opinião mais sincera.

Alguma questão antes de começarmos?

Perguntas

- O que é para si diversidade e inclusão?
- Quando pensa nestas questões da diversidade, que grupos sociais é que associa? Quais os grupos mais visados?
- Pensando nalguns grupos sociais, que estereótipos é que acha que se associam a estes grupos? Descreva com as primeiras palavras que lhe vierem à mente [sugerir 3 palavras caso a pessoa não indique espontaneamente]
- Essas palavras têm todas a mesma importância? Se tiver de ordenar, qual seria a mais importante e a menos importante?
- Como é que a diversidade e inclusão se refletem no seu dia a dia de trabalho? e na organização?
- Sabemos que tem participado no projeto Divers@s e ativ@s. Que atividades têm tido mais relevância para si? Porquê?
- Especificamente em relação à formação, dê-nos o seu testemunho.
- Relativamente ao guia, dê-nos a sua opinião.
- Qual o impacto que espera destas ferramentas, para si como para a organização?
- Quais acha que podem ser as oportunidades para a implementação dos guias a médio prazo? E a longo prazo?
- E quais acha que podem ser os obstáculos? (obstáculos à implementação dos guias a médio prazo? E a longo prazo?)
- Há alguma coisa que queira acrescentar e que não tenhamos perguntado?

Debriefing + despedida

Muito obrigada por ter participado nesta entrevista. Conforme adiantado no início participação, essa entrevista busca explorar as experiências dos/das participantes do projeto Divers@s e ativ@s e suas percepções relativamente a estereótipos, grupos minoritários, diversidade. Os resultados desta investigação são um passo importante rumo ao desenvolvimento e incentivo da diversidade, dentro no contexto profissional, podendo agregar não somente organizações, mas a sociedade.

Reforçamos os dados de contato que pode utilizar, caso deseje colocar uma dúvida, partilhar algum comentário, ou assinalar a sua intenção de receber informação sobre os principais resultados e conclusões do estudo, que é coordenado pela Professora Miriam Rosa (miriam.rosa@iscte-iul.pt)

Se tiver interesse em aceder a mais informação sobre o tema do estudo, pode ainda consultar o site da APPDI em www.appdi.pt

Mais uma vez, obrigado pela vossa participação.