

PANORAMA 2024
**DIVERSIDADE
& INCLUSÃO**

IMPACTO
**IMPACTO
PLURAL**
FESTIVAL





Mensagem de Abertura

Vivemos em um momento importante na história, no qual debates sobre diversidade, equidade e inclusão (DE&I) se tornaram pilares estratégicos de negócio para qualquer organização. No ambiente corporativo, **esses princípios se tornaram essenciais para a construção de uma cultura organizacional mais saudável, inovadora e produtiva.**

Empresas que não se atentam para esses temas perdem uma importante vantagem competitiva frente àquelas que já assumiram um compromisso ético e social com a construção de ambientes de trabalho que estejam preparados para acolher todas as pessoas, observando intencional e afirmativamente perfis historicamente sub representados. Houve importantes avanços em relação à diversidade, mas a jornada rumo à verdadeira equidade e inclusão é contínua e desafiadora, e, para que possamos avançar de maneira efetiva, é fundamental compreender onde estamos, quais são nossas lacunas e como podemos evoluir.

É com grande orgulho e senso de responsabilidade que apresentamos **a primeira edição do Panorama Diversidade & Inclusão, projeto idealizado e executado por Pin People e Profissas.** Este relatório é fruto de um esforço conjunto para disponibilizar, gratuitamente, Pesquisa Censo e Consultoria Estratégica em DE&I para mais de 60 empresas e número superior a 64 mil pessoas colaboradoras.

Por meio do estudo, conseguimos captar as percepções e experiências de pessoas de diversos marcadores sociais, especialmente aqueles pertencentes a grupos minorizados. Este relatório não apenas observa a efetividade atual das políticas de DE&I nas empresas brasileiras, mas também **oferece uma ferramenta valiosa para benchmarking e desenvolvimento de estratégias mais eficazes de acordo com a realidade de cada organização.**

A realização e a publicação desse documento representam um marco significativo. Não se tratam apenas de métricas e estatísticas, mas de vozes e histórias que refletem a vivência cotidiana no mercado de trabalho. A partir de uma perspectiva detalhada sobre a pluralidade de experiências, temos a oportunidade de analisar o cenário, reconhecer avanços, mapear problemas e agir efetivamente.

Ao unir forças e compartilhar conhecimentos, podemos acelerar o progresso e **construir ambientes de trabalho nos quais todas as pessoas, sem exceção, se sintam valorizadas, acolhidas e respeitadas.** Esperamos que este relatório inspire lideranças e RHs a refletirem sobre suas práticas, implementarem mudanças significativas, e contribuírem para caminharmos de forma conjunta em direção à uma sociedade mais justa e inclusiva.

Agradecemos a todas as empresas e pessoas que participaram deste projeto, demonstrando um compromisso genuíno com a causa. Esse é mais um grande passo para apoiar a transformação do cenário de DE&I no Brasil.



Sobre a Pin People



A Pin People é a solução #1 em Pesquisas Organizacionais para o RH, permitindo que empresas deem voz às suas pessoas colaboradoras e obtenham insights poderosos para atrair, engajar e reter mais talentos. Com a Pin People, os times de RH têm mais dados para focar em planos de ação que melhorem a experiência das pessoas e, conseqüentemente, os resultados da organização.

Combinamos Ciência de Dados, Tecnologia / Inteligência Artificial e Metodologia robusta de *Employee Experience* em um software e em serviços, o que permite aplicar pesquisas e analisar resultados em tempo real. Geramos insights rápidos e profundos sobre a experiência das pessoas colaboradoras, orientando uma tomada de decisão mais embasada em dados para lideranças e área de Recursos Humanos.

Comece a ouvir seus talentos conosco. Acesse nosso site:

www.pinpeople.com.br

Sobre a Profissas



A Profissas é referência em Educação Corporativa & Inclusão, sendo a 1ª escola a promover e aplicar a pluralidade e as habilidades humanas como potência de negócios. Temos soluções completas e desenhadas estrategicamente para apoiar o RH na atração, retenção e desenvolvimento de talentos em grandes empresas.

Já são mais de 200 marcas líderes de mercado que confiam em nossa entrega, como Grupo Boticário, Natura &Co, B3, Nubank, Volkswagen. A Profissas se diferencia por sua metodologia própria de ensino-aprendizagem, desenvolvendo experiências e projetos criativos, que se conectam com as pessoas e trazem resultados efetivos para o negócio. Educação e Diversidade tem que ser Profissa!

Desenvolva seus talentos com a Profissas. Acesse nosso site:

www.profissas.com.br

Especialistas



Luisa Aliboni

Coordenadora
de Metodologia e
Educação



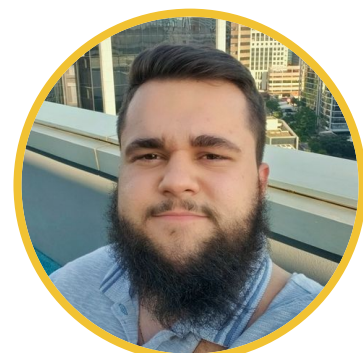
Cristiano Santos

CDO
Chief Data Officer



Marcelo Alves

Analista de Inovação
e Melhorias Contínuas



**Guilherme
Montalbano**

Engenheiro de Dados

Especialistas



Victor Lambertucci

Sócio-diretor Profissas e
Especialista em Educação
e Diversidade



Sônia Lesse

Sócia-diretora Profissas e
Estrategista em Gestão e
Diversidade



Carinna Corso

Líder de Experiências



Letícia Pereira

Analista de Experiências



Reinaldo Santos

Analista de Conteúdos

Índice Geral

- Por que investir em Diversidade e Inclusão?
 - Como o Relatório foi Construído
 - Como Nortear a Leitura?
 - Resultados Gerais
 - Principais Recortes
 - Análise de Comentários
 - Considerações Finais
 - Glossário
- Interseccionalidades
 - Cor/Raça
 - Mulheres cisgênero
 - Pessoas transgênero
 - Orientação Sexual
 - Faixa Etária
 - Deficiência
 - Neurodivergência



Este material possui **navegação por links**. Clique nos títulos para ir direto para a seção específica e retorne a este menu pelo botão no canto inferior esquerdo.



Por que investir em Diversidade e Inclusão?

Diversidade e Inclusão é um tema em alta nos últimos anos, no Brasil e no mundo. Caso você não tenha muita familiaridade com o termo, explicamos:

Diversidade refere-se à pluralidade das pessoas, levando em consideração características e experiências diferentes, incluindo, mas não se limitando à gênero, raça, orientação sexual, idade e habilidades. Já a Inclusão, quando trabalhada dentro das empresas, tem como objetivo fomentar um ambiente de trabalho no qual todas essas diferenças sejam não apenas aceitas, mas valorizadas, proporcionando a todas as pessoas colaboradoras a oportunidade de participar plenamente e prosperar.

São conceitos diferentes, mas complementares e essenciais para as empresas. Assim, a temática Diversidade e Inclusão vem ganhando cada vez mais espaço dentro das organizações. **Isso porque equipes diversas promovem debates mais produtivos e com diferentes pontos de vista.** A vantagem disso é que um time diverso e inclusivo é capaz de contribuir com os negócios com soluções mais criativas e diversificadas para inúmeros problemas.

Um estudo da Deloitte, em 2021, revelou que empresas com políticas inclusivas têm 20% mais chances de atrair e reter talentos diversos. A inovação também é impulsionada, já que equipes diversas são 87% mais propensas a tomar decisões melhores e mais eficazes, de acordo com a Cloverpop, em 2017.





Por que investir em Diversidade e Inclusão?



Esses são alguns dos motivos que fazem 78% dos gestores decidirem priorizar os investimentos em Diversidade e Inclusão no seu planejamento estratégico, de acordo com um estudo da PwC. Por si só, isso já é um grande indicativo da importância da adoção de práticas e medidas que diversifiquem as equipes e as tornem mais inclusivas.

Esse número demonstra uma coisa que somente algumas lideranças descobriram: investir em DE&I também é bom para os negócios. Afinal, o fato é que o que move uma empresa é o retorno financeiro que ela gera ao final de cada mês. Sem lucratividade é impossível manter qualquer negócio de pé.

Por outro lado, a falta de investimento em DE&I pode levar a uma série de problemas. Empresas que não promovem a diversidade enfrentam maiores taxas de rotatividade, o que aumenta os custos com recrutamento e treinamento. Além disso, a falta de inclusão pode resultar em um ambiente de trabalho tóxico, reduzindo a produtividade e a inovação. De acordo com a Gallup, em 2020, ambientes não inclusivos apresentam uma redução de até 27% na produtividade.

Porém, quando falamos de investir em DE&I, é investir de verdade. São ações importantes, mas esse investimento não deve-se estar restrito à palestras pontuais. É essencial desenvolver um programa estratégico que inclua treinamentos contínuos, políticas inclusivas e uma cultura organizacional que valorize a diversidade. Os ganhos são evidentes: maior inovação, produtividade e satisfação das pessoas colaboradoras. Desenvolver um programa estratégico de DE&I é uma necessidade para qualquer empresa que deseja prosperar no mercado atual, sendo uma estratégia inteligente de negócios.



Como o relatório foi construído

COLETA DOS DADOS

Os dados do presente relatório foram coletados no período de junho de 2023 a abril de 2024 por meio de uma pesquisa oferecida gratuitamente ao mercado, composta por 20 perguntas sociodemográficas, 7 de favorabilidade, 4 de alternativa, 1 de eNPS (*Employee Net Promoter Score*) e 2 dissertativas. Ela foi disponibilizada a mais de 64 mil pessoas colaboradoras e respondida individualmente de forma autodeclaratória por quase 22 mil pessoas colaboradoras das 64 empresas participantes, pela plataforma digital da Pin People. As pesquisas foram aplicadas de forma anônima ou confidencial para impulsionar a sensação de confiança e liberdade de expressão nas pessoas participantes e garantimos a segurança dos dados identificadores e/ou sensíveis relacionados às respostas.

VIÉS DE AMOSTRAGEM

É importante ressaltar que a participação das pessoas era recomendada, mas não obrigatória, o que pode ter impactado os resultados analisados. O fato de ser uma pesquisa não-obrigatória pode resultar em um engajamento maior por parte de pessoas mais interessadas ou familiarizadas com os temas de DE&I, o que pode inflar os resultados de representatividade e impactar os aspectos avaliados, uma vez que parte das pessoas sem interesse ou avessas aos temas podem não ter participado. Isso será discutido nos resultados específicos de cada recorte mais adiante.

ORGANIZAÇÃO E TRATAMENTO DOS DADOS

As informações coletadas foram extraídas do banco de dados da Pin People e compiladas com o devido rigor estatístico para garantir a padronização necessária para as análises. A caracterização da amostra foi levantada a partir das questões respondidas na própria pesquisa e essas informações foram usadas como filtros para a análise de questões de eNPS, favorabilidades, alternativas e dissertativas e das interseccionalidades entre os grupos, permitindo insights mais direcionados e assertivos sobre cada grupo. O agrupamento de filtros relacionados (como as identidades transgênero) foi feito através do cálculo de médias ponderadas considerando a representatividade de cada grupo na amostra, de forma que os resultados agrupados reflitam com maior verosimilhança a realidade dos recortes adotados para as análises.

ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram analisados pelos times de Inteligência de Dados e People Science da Pin People com o auxílio de algoritmos de processamento da linguagem natural, que foram implementados para extrair informações de sentimentos dos comentários de questões abertas. Os mesmos também mapeiam os tópicos - assuntos principais - que cada pessoa colaboradora expressou em seus comentários.



Como nortear a leitura?

O CONCEITO DE INTERSECCIONALIDADE

Criado em 1989 por Kimberlé Crenshaw, mulher negra norte-americana, advogada e pesquisadora, o conceito surgiu para explicar como as discriminações podem acontecer de forma conjunta, envolvendo mais de um marcador social, e não de maneira isolada.

E O QUE ISSO SIGNIFICA?

Isso significa que, por exemplo, uma mulher negra cisgênero pode enfrentar, de forma simultânea, mais de uma discriminação, como o racismo e o machismo. Quanto mais marcadores sociais de grupos minorizados uma pessoa tem, mais complexas se tornam as barreiras que essa pessoa irá vivenciar em sociedade.

Outro exemplo, uma mulher branca e cisgênero enfrenta no Brasil uma alta taxa de feminicídio. Mas uma mulher negra transgênero sofre com uma taxa ainda maior, pois três marcadores (gênero, racial e LGBT+) a atravessam, sendo este perfil um dos que mais enfrenta discriminação e opressão na nossa sociedade. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a expectativa de vida das mulheres brasileiras em 2022 era de 79 anos¹. Não existem dados oficiais sobre a expectativa de vida de pessoas trans no Brasil, mas uma subnotificação dos assassinatos informados à ANTRA, uma ONG que coleta dados sobre mortalidade violenta nesta faixa da população, aponta que a maioria das vítimas de morte violenta no Brasil, sendo pessoas trans, tinham em média 35 anos. Percebeu a diferença?

Caso tenha dúvida sobre algum termo ou nomenclaturas utilizadas, consulte o [glossário](#) no final do documento!





Como nortear a leitura?



QUANTO MAIS DESAFIOS, MENOS DIREITOS GARANTIDOS

Crenshaw (2004) nos traz com mais profundidade a complexidade e a importância de falarmos sobre interseccionalidade:

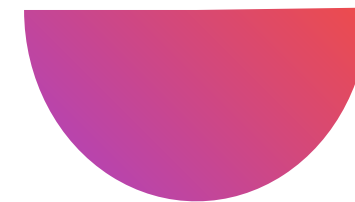
“Um dos problemas é que as visões de discriminação racial e de gênero partem do princípio de que estamos falando de categorias diferentes de pessoas. A visão tradicional afirma: a discriminação de gênero diz respeito às mulheres e a racial diz respeito à raça e à etnicidade. Assim como a discriminação de classe diz respeito apenas a pessoas pobres.”

No entanto, a própria autora complementa:

“A interseccionalidade sugere que, na verdade, nem sempre lidamos com grupos distintos de pessoas e sim com grupos sobrepostos (CRENSHAW, 2004).”

Por isso, quando falamos de grupos sobrepostos e vemos pessoas pertencentes a mais de um grupo minorizado, percebemos o quão distante elas estão de ter alguns de seus direitos garantidos, dos lugares de poder e tomada de decisão, das oportunidades e dos privilégios que, outras pessoas fora desses grupos, têm.

Quando você pensa em um homem indígena, com deficiência e com mais de 50 anos, quais são os desafios você acha que essa pessoa enfrenta? Fica a reflexão.



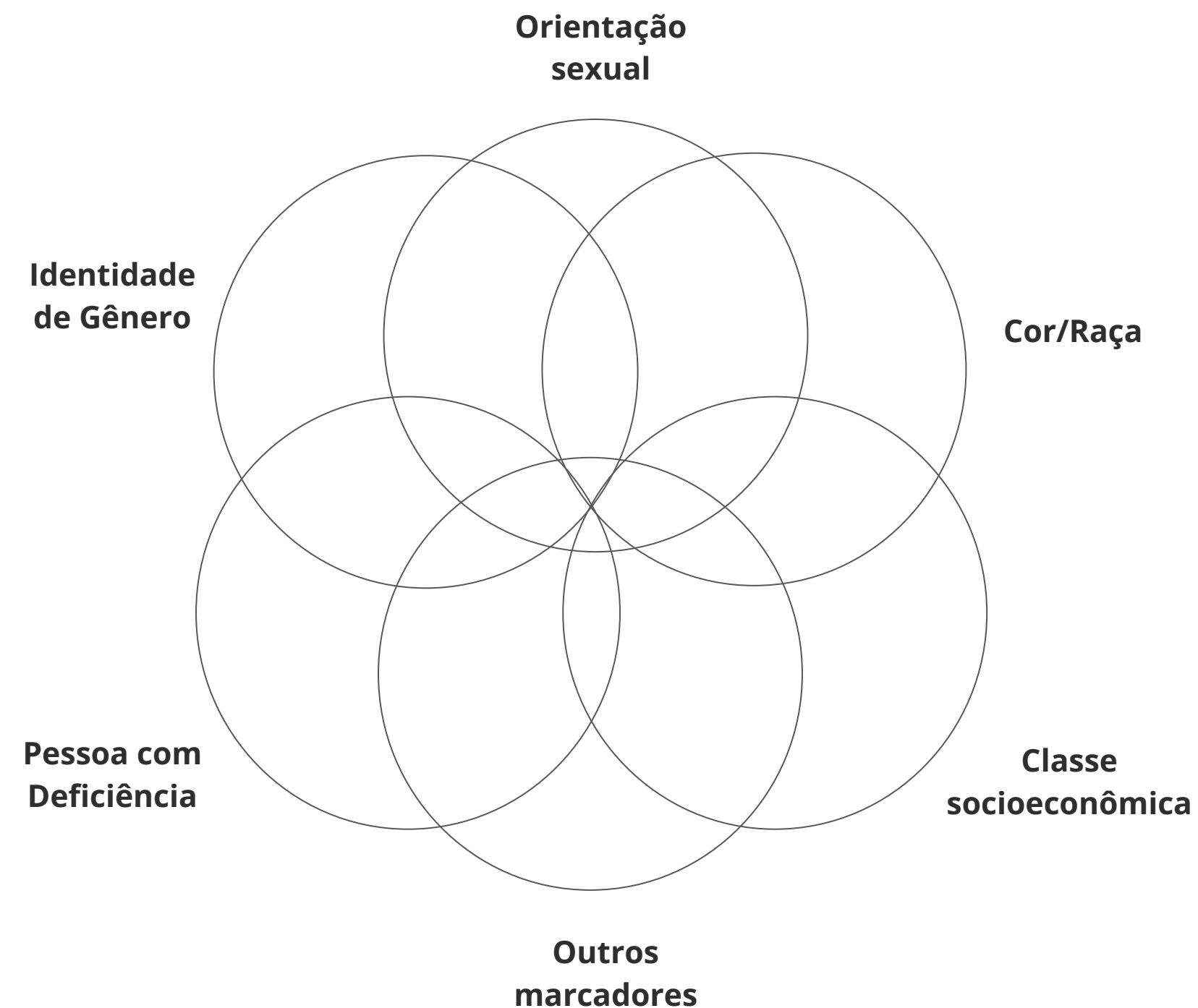
Como nortear a leitura?

COMO ISSO IMPACTA AS ANÁLISES?

Todos nós temos diversos marcadores sociais que atravessam a nossa existência. As pessoas com diferentes marcadores sociais de grupos minorizados enfrentam obstáculos impostos pela sociedade quase que cotidianamente. Isso leva a um desgaste emocional e físico que pode afetar diferentes âmbitos da sua vida: familiar, profissional, social, afetiva, não só uma parte dela.

Assim, ao ler este estudo, lembre-se de que estamos considerando, em cada análise, a pluralidade da pessoa e como isso torna ainda mais importante um olhar cuidadoso e empático para cada vivência no trabalho. Ter esse cuidado pode resultar em um ambiente que espelha o que nós realmente somos: plurais!

Além disso, reservamos um momento do estudo exclusivamente para avaliar as principais intersecções positivas e negativas que aparecem entre os resultados de grupos minorizados.



Resultados Gerais

Panorama 2024 Diversidade & Inclusão | Impacto Plural

Dados de Participação

64

Empresas
participantes



21.939

Participantes



26.844

Comentários
analisados com IA

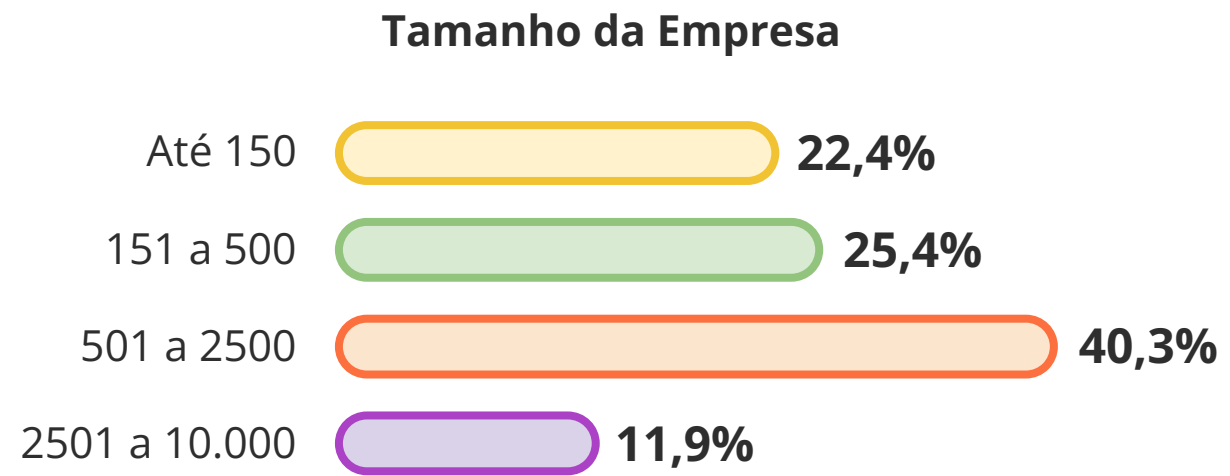
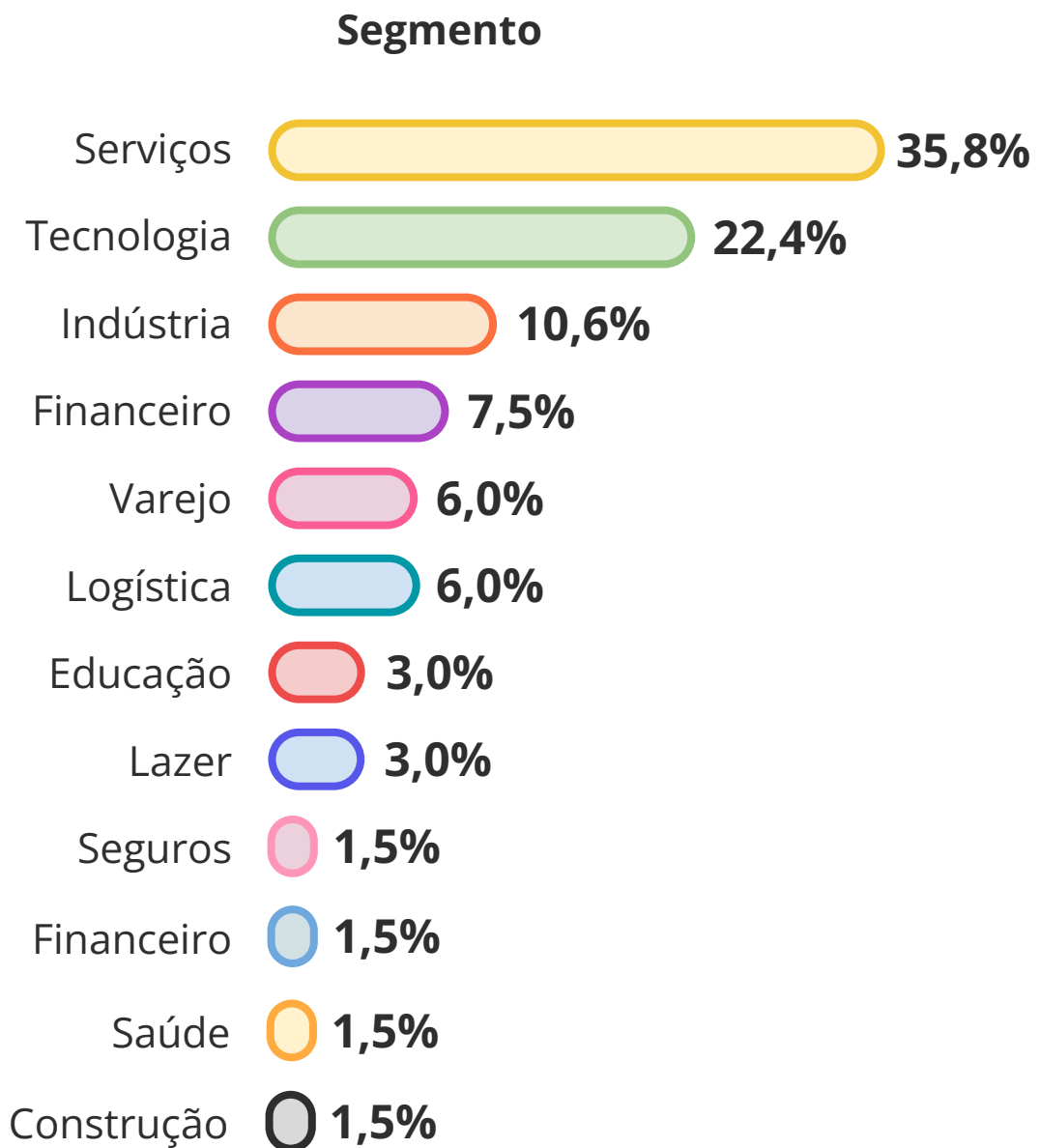




Caracterização da Amostra

Quem participou do nosso estudo

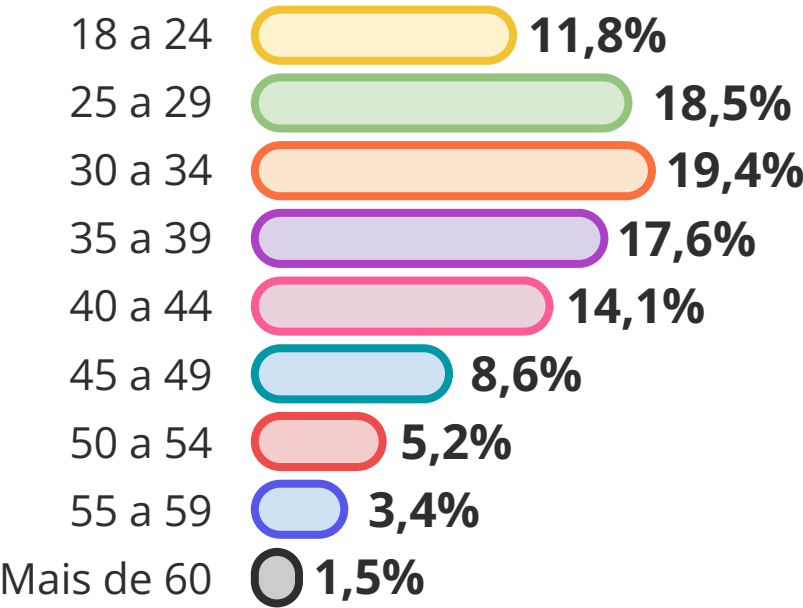
Caracterização da amostra - Empresas



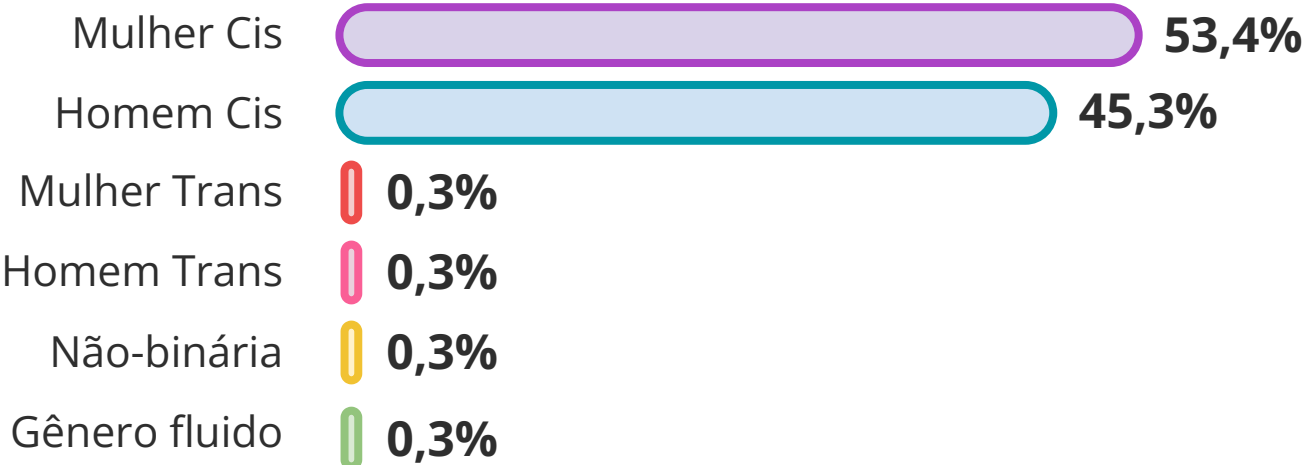


Caracterização da amostra - Pessoas

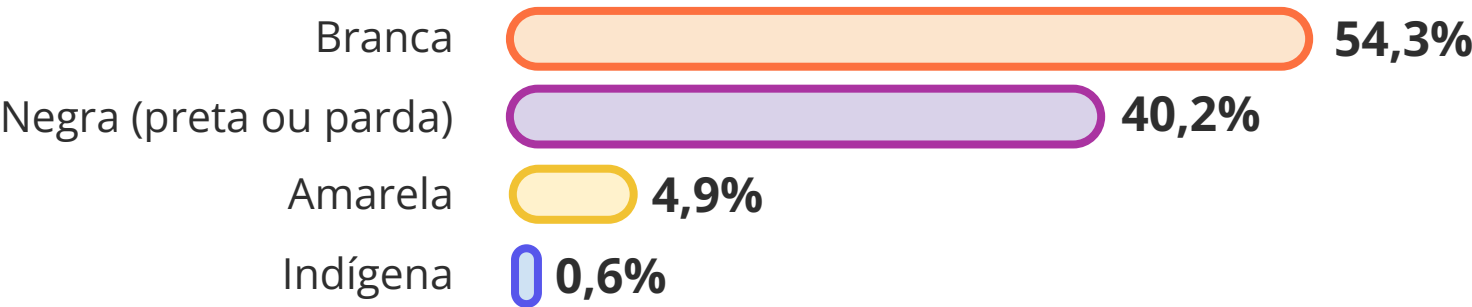
Faixa Etária



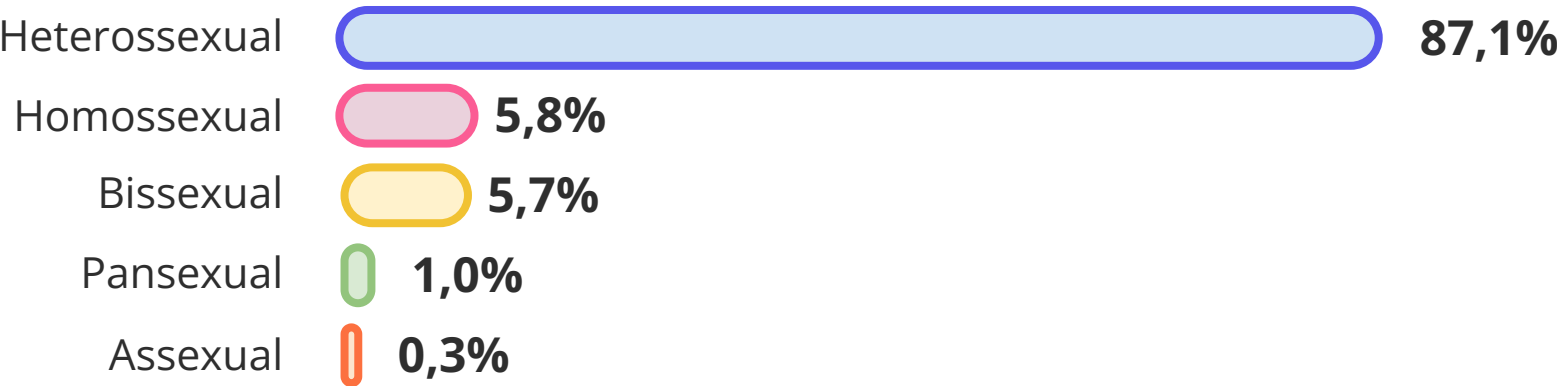
Identidade de Gênero¹



Cor/Raça

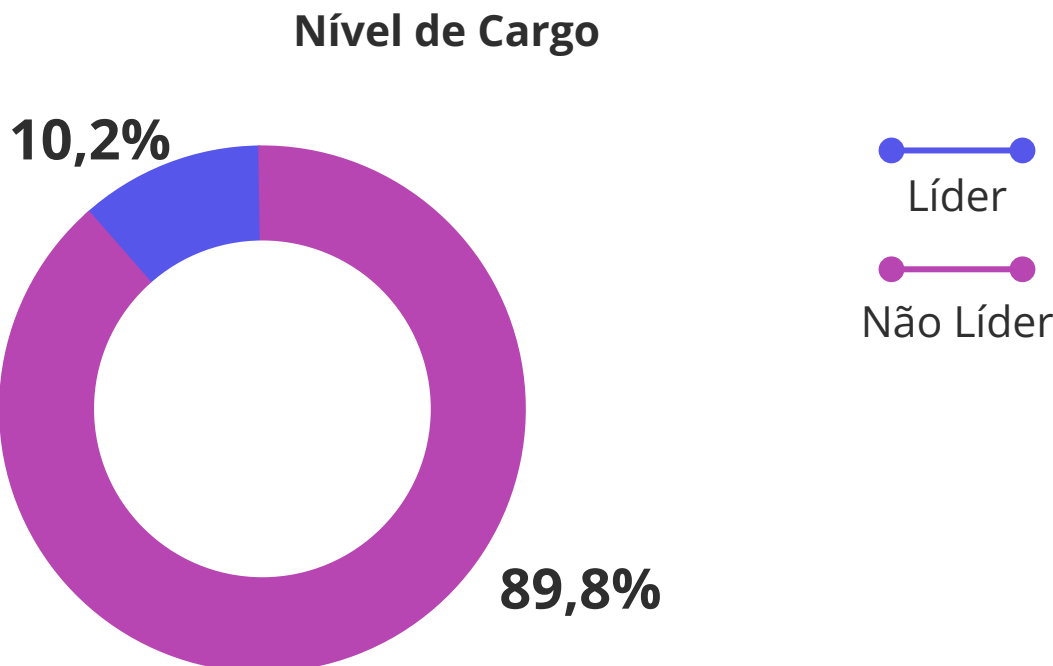
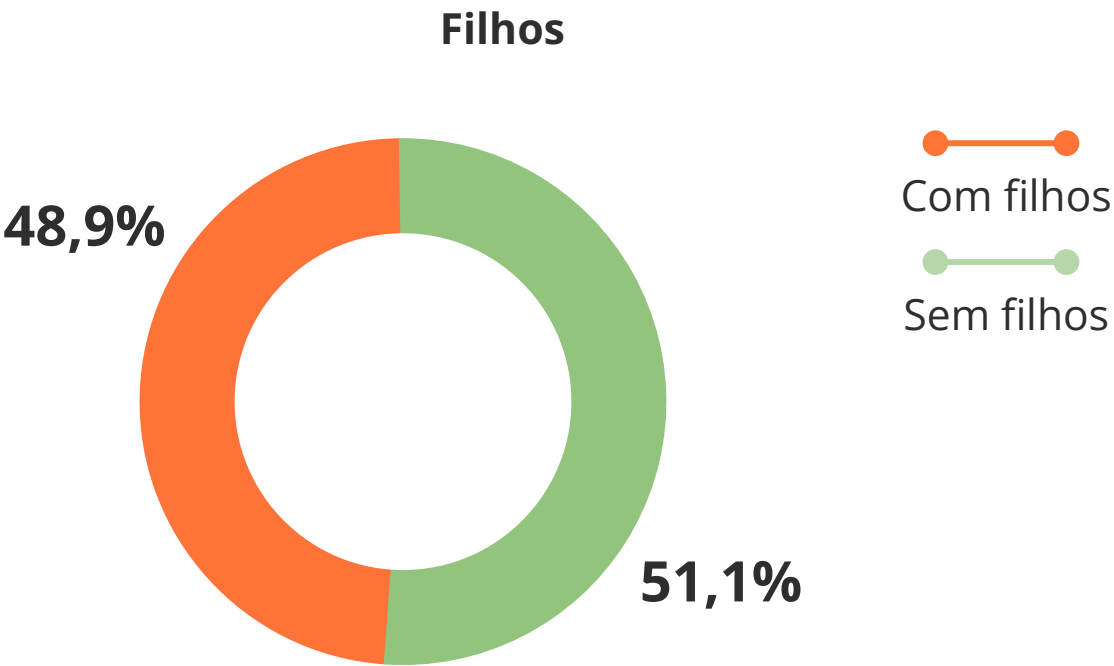
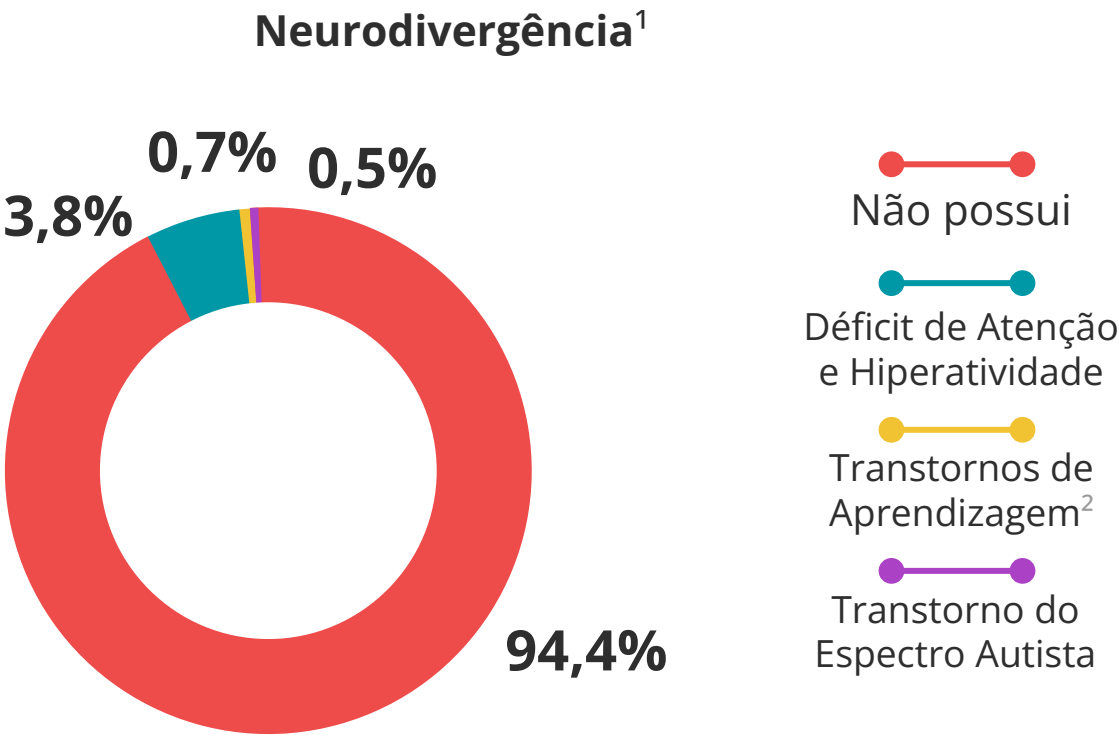
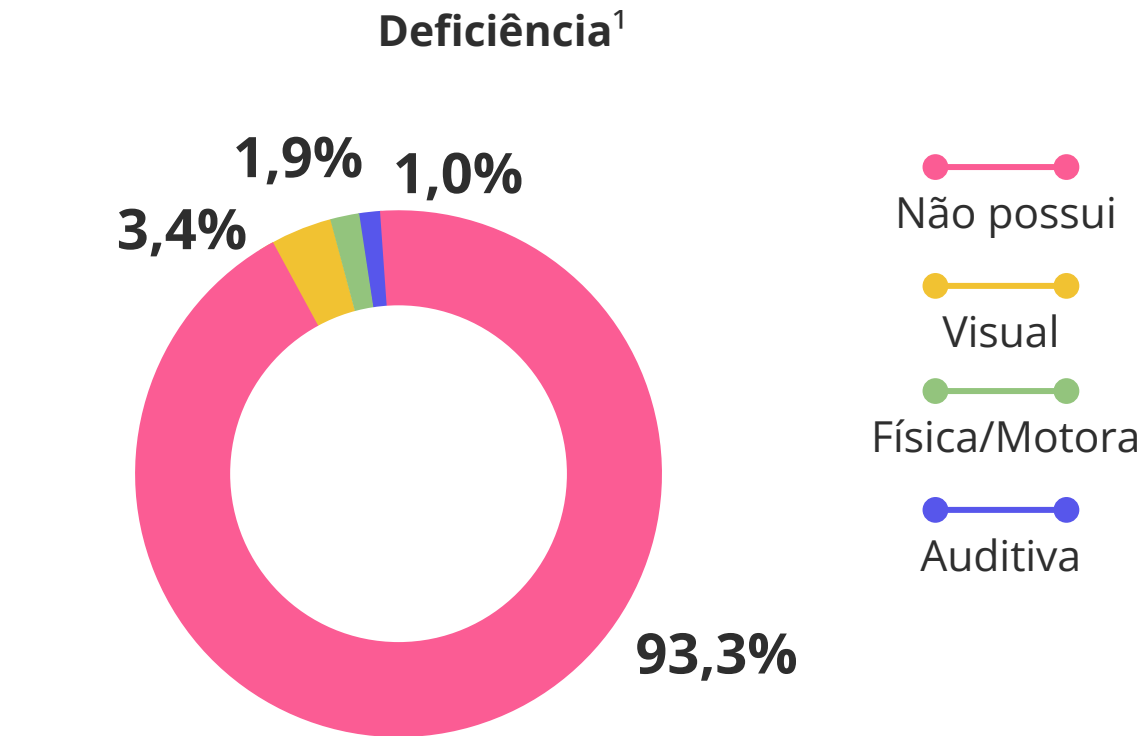


Orientação Sexual



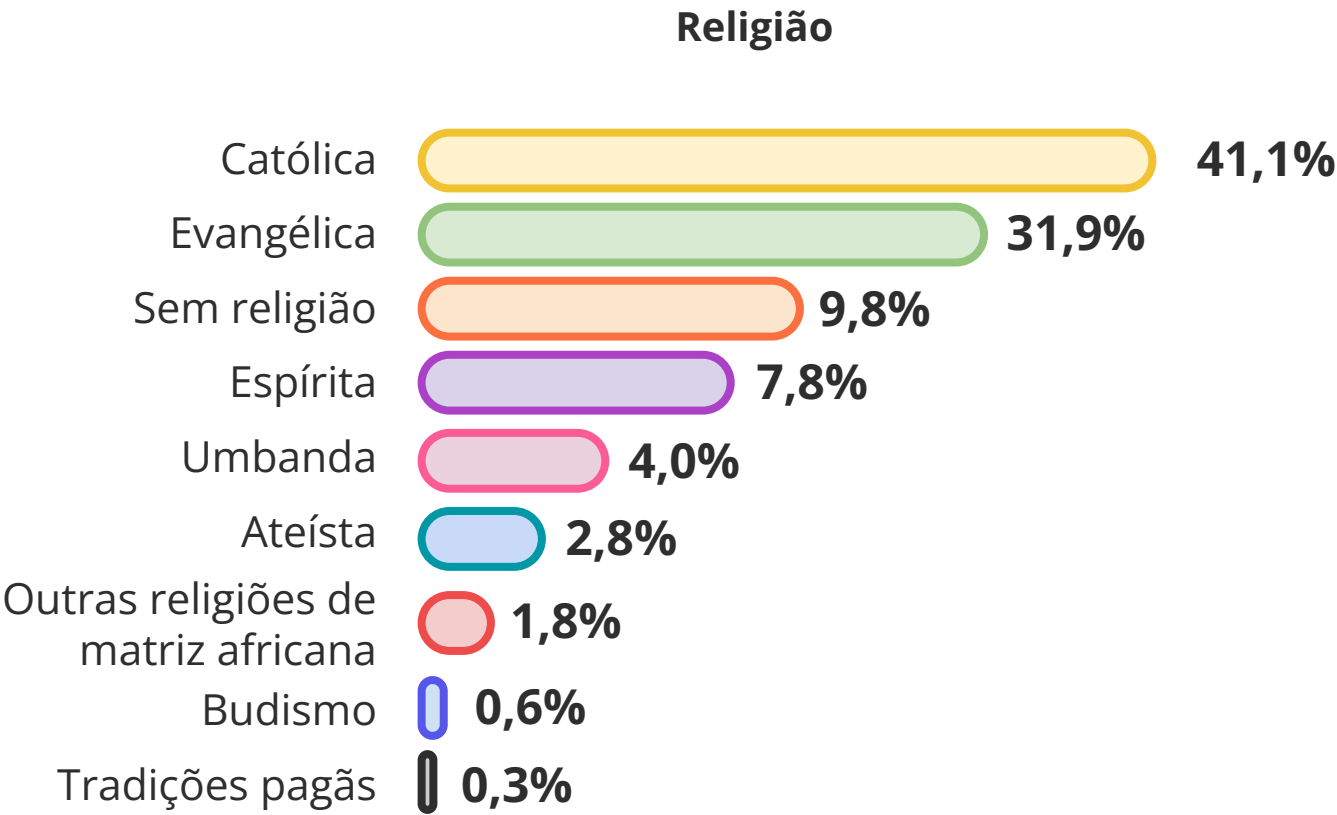
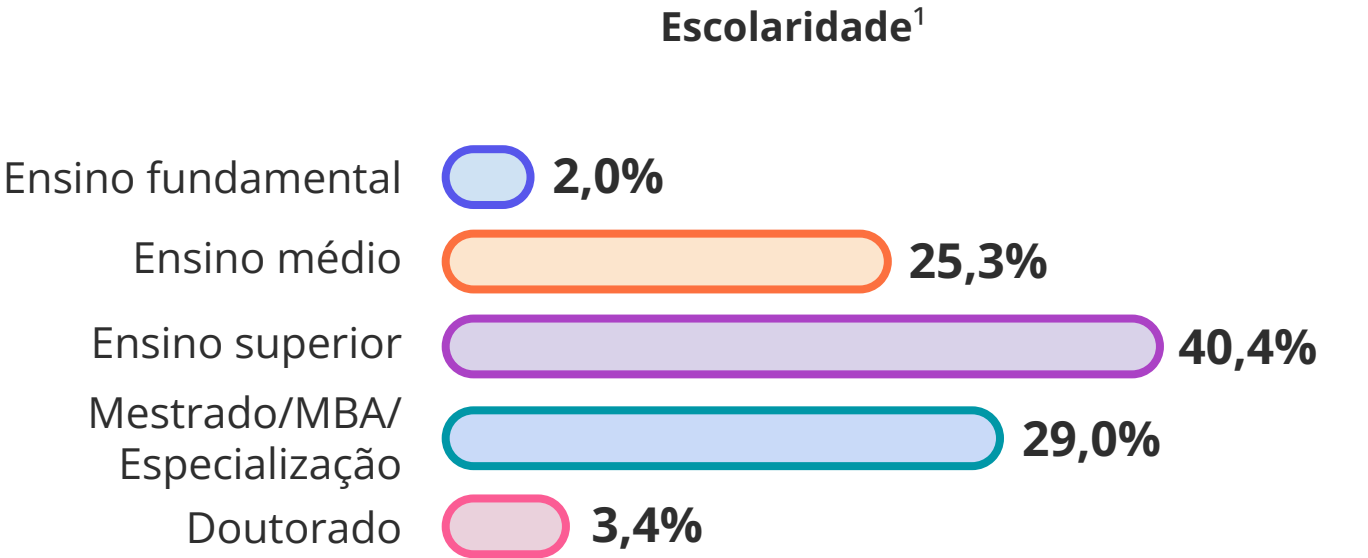
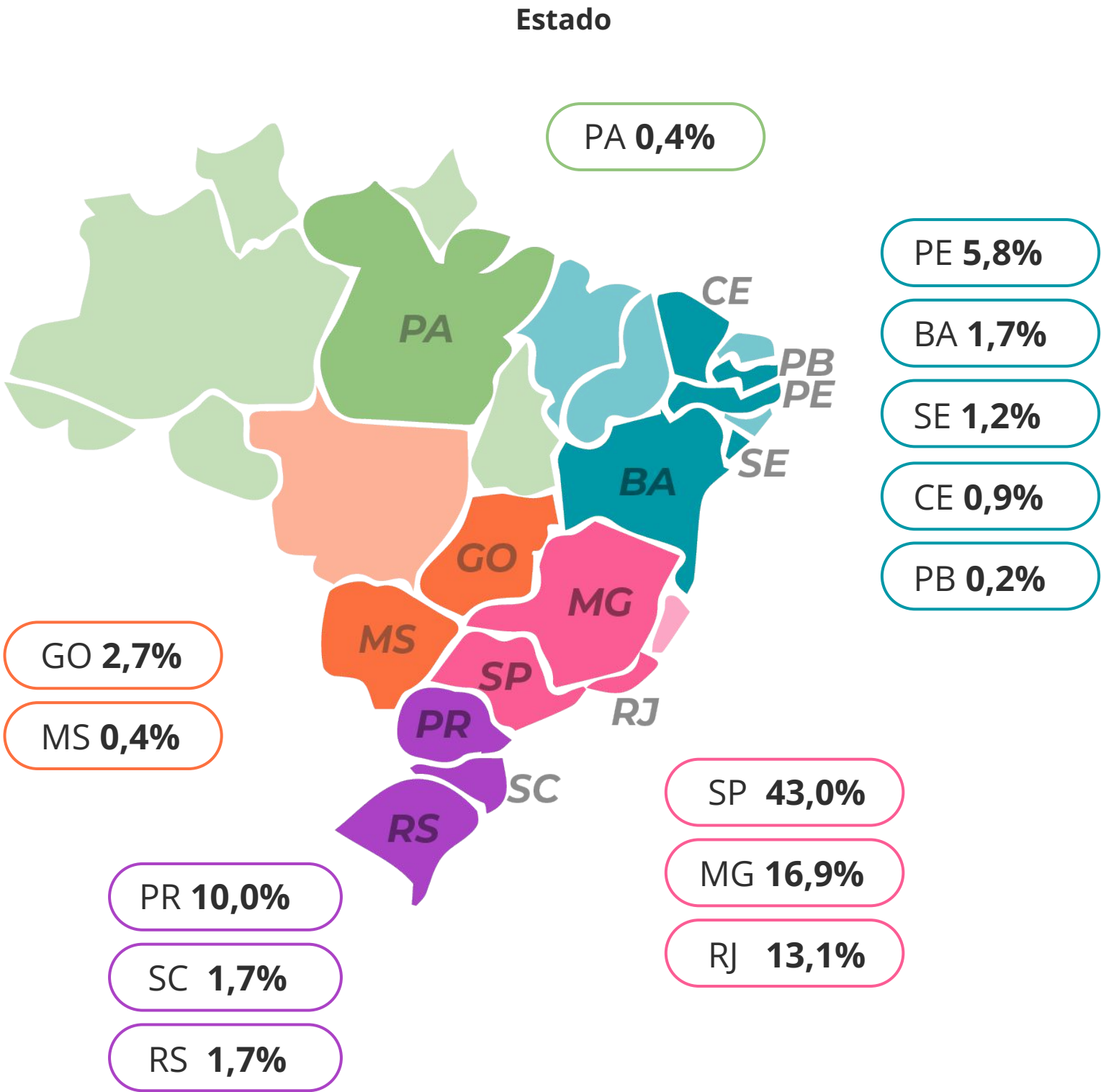
¹ Grupos que representam menos de 0,3% da amostra (50 pessoas) não foram considerados nas análises.

Caracterização da amostra - Pessoas



¹ Grupos que representam menos de 0,3% da amostra (50 pessoas) não foram considerados nas análises.
² Os Transtornos de Aprendizagem se referem a dificuldades em determinadas habilidades ou uso de informações, sendo elas: dislexia, disgrafia, dislalia ou discalculia.

Caracterização da amostra - Pessoas



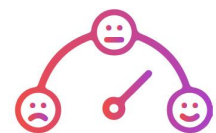
¹ Cada nível de escolaridade representa a soma de pessoas que o completaram, que o cursam atualmente ou que o iniciaram, mas interromperam por algum motivo.



Overview da Pesquisa

Resultados Gerais

Overview da Pesquisa



Média de eNPS: **+51,4**

A média eNPS de Diversidade posiciona as empresas participantes em uma **zona de qualidade**, ou seja, não é um resultado negativo, porém ainda apresenta uma grande **oportunidade de melhoria**. Esse valor é 16,3 pontos menor do que a média de eNPS apresentada no Panorama da Experiência da Pessoa Colaboradora da Pin People¹ (+67,7), o que indica que considerar aspectos específicos de DE&I faz com que pessoas recomendem menos suas empresas do que quando pensam nelas de forma geral, reforçando que há oportunidades para impactar a experiência das pessoas de uma forma direta ao desenvolver esses temas.



Média de Favorabilidade: **77,1%**

Essa média de favorabilidade é um indicador sutilmente **mais positivo** do que o eNPS, estando 0,8 pontos percentuais (p.p.) acima da média de favorabilidade apresentada no Panorama da Experiência da Pessoa Colaboradora¹ (76,3%). Esse resultados apontam que, apesar de as pessoas ainda não considerarem tanto suas empresas um exemplo a ser recomendado quanto ao tema de DE&I, elas estão, de forma geral, **satisfeitas com aspectos pontuais**, como políticas, acessibilidade, tratamento, etc. Isso também sugere que diferentes empresas se destacam em diferentes iniciativas, formando um cenário geral mais positivo.

Overview da Pesquisa



Sentimentos dos Comentários: **51,1%** Positivos | **22,9%** Neutros | **26,0%** Negativos

Em relação aos mais de 26 mil comentários analisados pela nossa ferramenta de IA, os sentimentos indicam uma **maior polarização de opiniões**. Há uma nítida predominância de comentários positivos, porém quase metade traz sentimentos neutros e negativos. Dentre os principais tópicos identificados pela ferramenta, destacam-se os que indicam que as empresas estão **buscando ser mais diversas e inclusivas**, porém, por outro lado, também destacam-se os que relatam ainda **não haver um tratamento igualitário**.

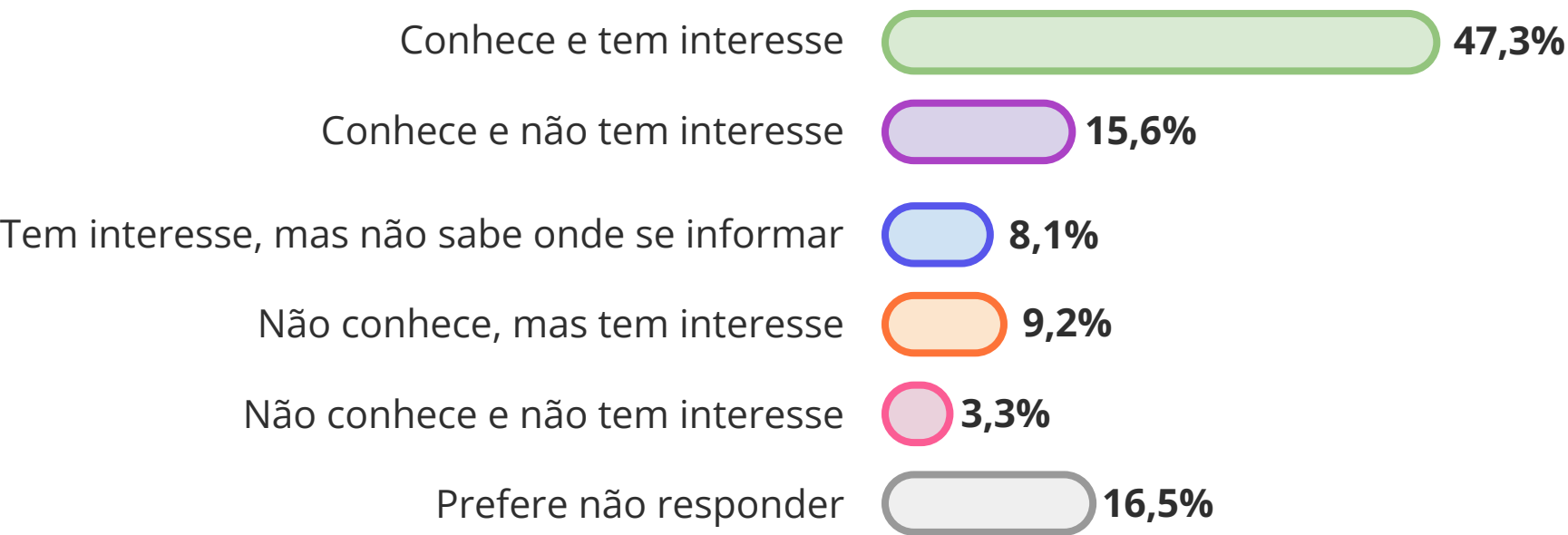
Apesar dos resultados gerais demonstrarem um **cenário positivo** com relação à temática de DE&I, sabemos que a mesma percepção não é compartilhada por todas as pessoas nas organizações e que grande parte da amostra é composta por pessoas que não sofrem as opressões de fazer parte de um ou mais grupos minorizados.

Um olhar detalhado sobre o público de pessoas pertencentes aos grupos minorizados se faz necessário
e será explorado nas seções a seguir.



Overview da Pesquisa

Conhecimento e Interesse em Diversidade



Podemos perceber que a maioria das pessoas colaboradoras (47,3%) afirma ter conhecimento sobre os temas de DE&I e estar disposta a aprofundar seus conhecimentos. No entanto, há uma necessidade clara de fornecer mais recursos e apoio para quem possui interesse, mas não os meios para se informar (8,1%) e para os que afirmam não ter conhecimento, mas estão dispostos a aprender (9,2%).

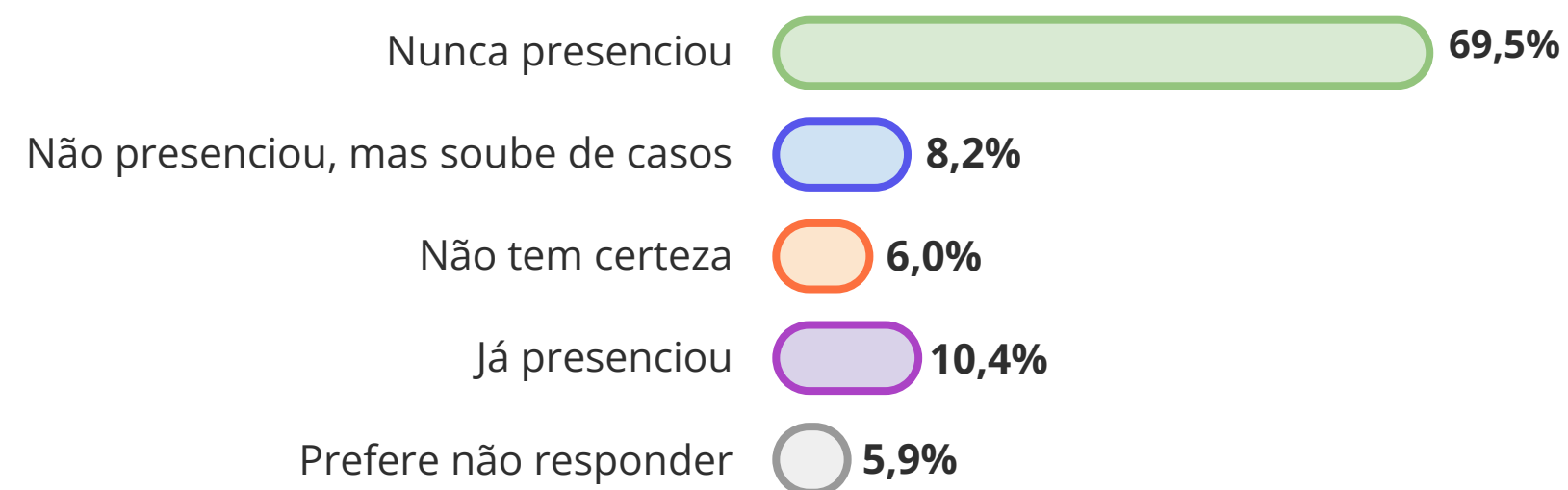
Estes grupos, que compartilham entre si o interesse pelos temas, representam uma oportunidade para fornecer iniciativas educativas mais estruturadas que atendam a essas necessidades. Isso pode converter o interesse inicial em conhecimento prático, gerando um desenvolvimento direto dos talentos da empresa.

Uma parcela significativa das pessoas (15,6%), porém, afirma conhecer os temas, mas não ter interesse, indicando que não reconhecem sua relevância ou aplicabilidade direta em suas vidas ou trabalho, o que também pode ser aplicado à parcela menor (3,3%) que afirma não conhecer e não ter interesse. A porcentagem relativamente alta (16,5%) de pessoas que preferiram não responder pode indicar também uma falta de segurança ou conforto ao abordar esses temas.

Esses três grupos somam uma parcela relevante da amostra (35,4%), indicando que 1 a cada 3 pessoas ainda não se conecta com os temas, sendo útil explorar formas de sensibilização e de tornar esses temas mais presentes, relevantes e pessoais para eles, especialmente caso ocupem posições de tomada de decisão na empresa. Também é necessário criar um ambiente mais aberto e seguro para discussões sobre diversidade, equidade e inclusão, no qual as pessoas se sintam à vontade para responder sobre suas opiniões e interesses de forma aberta e honesta.

Overview da Pesquisa

Ocorrências de Discriminação



Quando perguntadas se já presenciaram alguma situação de discriminação relacionada aos temas de DE&I, a maioria das pessoas colaboradoras (69,5%) relatou nunca ter presenciado, o que pode sugerir que o ambiente de trabalho é percebido pela maioria como respeitoso e inclusivo ou que não sabem como identificar tais situações, visto que, no dado anterior, temos a indicação de desconhecimento, desinteresse e vontade de aprender mais sobre o assunto.

O levantamento desta última hipótese é endossado pelo fato de 6,0% das pessoas indicarem não ter certeza se presenciaram discriminações, sinalizando falta de clareza sobre o que constitui discriminação ou uma hesitação em identificar certos comportamentos como problemáticos. É um indício de que é necessário uma maior conscientização e educação sobre o que configura atitudes discriminatórias.

Um dado também preocupante encontrado nos resultados demonstra que **uma a cada cinco pessoas presenciou diretamente situações de discriminação (10,4%) ou ficou sabendo de sua ocorrência (8,2%)**. Esse resultado indica que, mesmo que algumas situações não sejam amplamente identificadas, comportamentos discriminatórios ainda ocorrem e são percebidos dentro das organizações, o que sinaliza a necessidade urgente de mover esforços para erradicar tais comportamentos.

Comentário na pesquisa

“Creio que, de maneira geral, muita coisa velada acontece (comportamentos discriminatórios) e, em razão de cargos e áreas, passam despercebidas. É muito complicado abrir esse ponto pois são sempre os mesmos.”



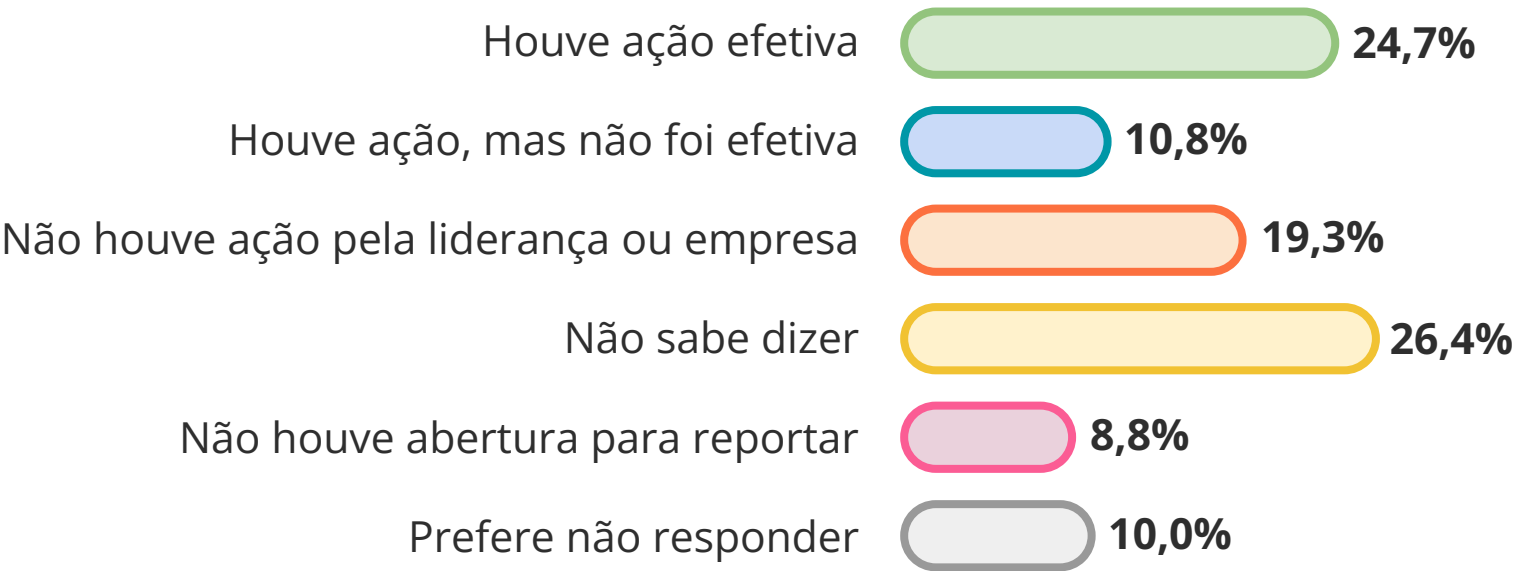
Overview da Pesquisa

Dentre as pessoas que já presenciaram algum caso ou ouviram falar, uma parcela significativa afirma que a empresa agiu de forma efetiva em eventuais ocorrências (24,7%), porém uma parcela similar não sabe dizer se houve ou não alguma ação (26,4%), indicando que não há uma transparência adequada sobre as respostas em casos de discriminação.

Também é preciso considerar a parcela ainda maior (30,1%) que afirma que as respostas não foram efetivas (10,8%) ou que não houve ação diante da ocorrência (19,3%) e as parcelas menores, porém ainda relevantes, que afirmaram não ter abertura para denunciar (8,8%) ou que preferiram não responder (10,0%).

Esses resultados são um indicativo forte de que ainda existe desconforto ou medo de represálias ao falar sobre discriminação e sugerem que, para alguns, o ambiente de trabalho pode não ser totalmente seguro para discutir abertamente essas questões ou denunciar eventuais ocorrências.

Resposta contra Discriminação



INSIGHT DE ESPECIALISTA

Um levantamento de 2019¹ com 24 setores em 14 países indica que 80% das pessoas já viram discriminação no trabalho, mas somente 1 terço relatou à empresa. Seja pela desinformação acerca de como reconhecer tais ocorrências (ou como reportá-las) ou até mesmo pelo temor de retaliações, é possível perceber que o cenário pode não ser tão positivo quanto parece.



Overview da Pesquisa



Inicialmente, os resultados foram agrupados entre pessoas que pertencem a grupos minorizados e pessoas que não pertencem, realizando uma média ponderada das respostas considerando a representatividade de cada um dos grupos.

Esse recorte inicial já demonstra que não há uma percepção homogênea entre grupos não-minorizados e grupos minorizados, estando os resultados de eNPS do primeiro na zona de qualidade (acima de +50) enquanto o segundo está na zona de aperfeiçoamento (abaixo de +50), com 11,9 pontos de diferença.

Isso sugere que a experiência de pessoas pertencentes a grupos minorizados com DE&I no ambiente de trabalho apresenta dores maiores, resultando em uma chance menor de serem promotoras e recomendarem a empresa. Esse engajamento menor pode se refletir em sua sensação de pertencimento, em sua conexão com o trabalho, sua permanência na organização e até na queda de produtividade.



Overview da Pesquisa

A análise dos resultados de favorabilidade, organizados em três dimensões, também revela diferenças nas percepções entre os dois grupos.

Na dimensão de **Políticas Organizacionais**, a discrepância de 4,0 pontos percentuais (p.p.) demonstra que, embora as políticas organizacionais sejam vistas de forma relativamente positiva por ambos os grupos, as pessoas de grupos minorizados ainda percebem lacunas na efetividade dessas políticas. Isso sugere que, apesar de haver políticas em vigor, a sua aplicação prática pode não estar alcançando todas as pessoas de maneira equitativa ou se adequando às necessidades de todos os grupos.

Comentário na pesquisa

“Entendo que atuamos de maneira adequada, mas as políticas e procedimentos não estão claros para todos que procuram. Acredito que tais políticas e procedimentos poderiam estar mais claras no manual do colaborador.”

Aprofundando um pouco mais a análise para as questões que compõem a dimensão, é possível perceber que essa diferença se mantém seja na avaliação das iniciativas de uma forma geral (**Satisfação com Iniciativas de Diversidade**), seja na avaliação da proteção à integridade das pessoas colaboradoras (**Políticas contra Discriminação**).



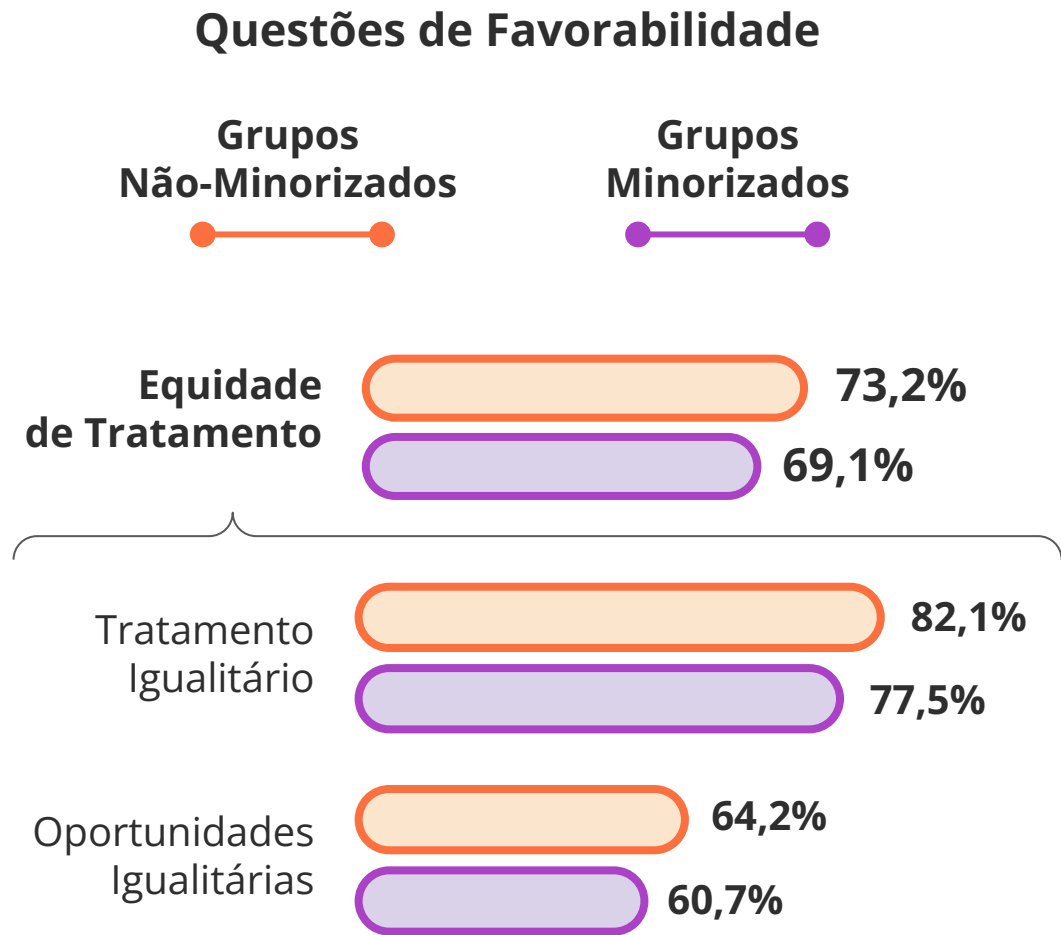


Overview da Pesquisa

Já a dimensão **Equidade de Tratamento**, com uma diferença de 4,1 p.p., apresentou os resultados médios mais baixos de ambos os grupos, sendo puxado pela variável **Oportunidades Iguais**, com uma discrepância de 3,4 p.p..

Esses resultados mostram que mesmo pessoas não-minorizadas percebem espaço para melhorias no acesso às oportunidades dentro das organizações, enquanto pessoas de grupos minorizados vivenciam ou percebem ainda mais desigualdades e barreiras em seu trabalho.

Contudo, ainda que exista uma diferença de 4,6 p.p. entre os grupos, os resultados da variável **Tratamento Igualitário** indicam que, de forma geral, os relacionamentos cotidianos no ambiente de trabalho ocorrem de forma respeitosa independentemente de características individuais. Isso mais uma vez pode ser um reflexo do viés de amostragem mencionado anteriormente, sendo necessário avaliar os resultados específicos de cada grupo minorizado.



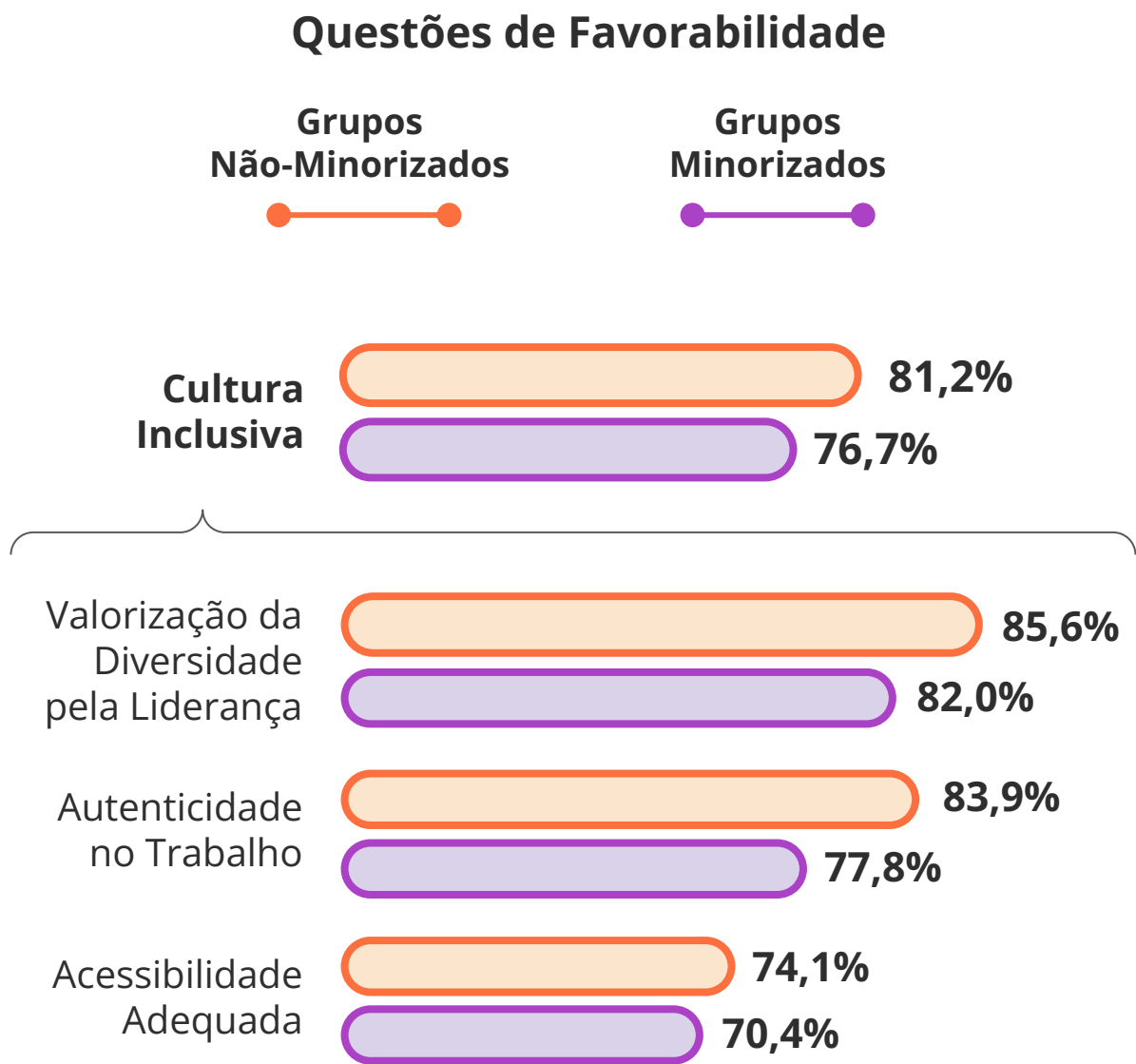
INSIGHT DE ESPECIALISTA

Além de sempre considerar os aspectos de DE&I durante os processos de seleção da empresa (interna ou externa), também é possível melhorar esse cenário desenvolvendo iniciativas de capacitação direcionadas para grupos minorizados para que possam ocupar vagas abertas ou planejadas. Essas ações, entretanto, devem ser realizadas em conjunto com o letramento e sensibilização de equipe de Recursos Humanos, lideranças e de todo o time interno, garantindo uma gestão e cultura inclusivas que irão acolher, reter e impulsionar grupos minorizados.



Overview da Pesquisa

Por fim, a dimensão **Cultura Inclusiva** apresentou uma discrepância de 4,5 p.p. entre os dois grupos, a maior entre as três dimensões analisadas. Embora ambos percebam a inclusão de maneira positiva, as pessoas de grupos minorizados tendem a ser mais críticas.



A variável **Valorização da Diversidade pela Liderança** indica que elas, de forma geral, entendem e reconhecem a importância de ambientes mais inclusivos e plurais para o dia a dia de trabalho. **Autenticidade no Trabalho**, com uma diferença de 6,1 p.p., a maior encontrada nos resultados gerais, reflete que as pessoas de grupos minorizados se sentem menos livres para agirem e se expressarem de forma natural no trabalho, possivelmente devido às pressões para se adaptarem aos moldes de grupos não-minorizados.

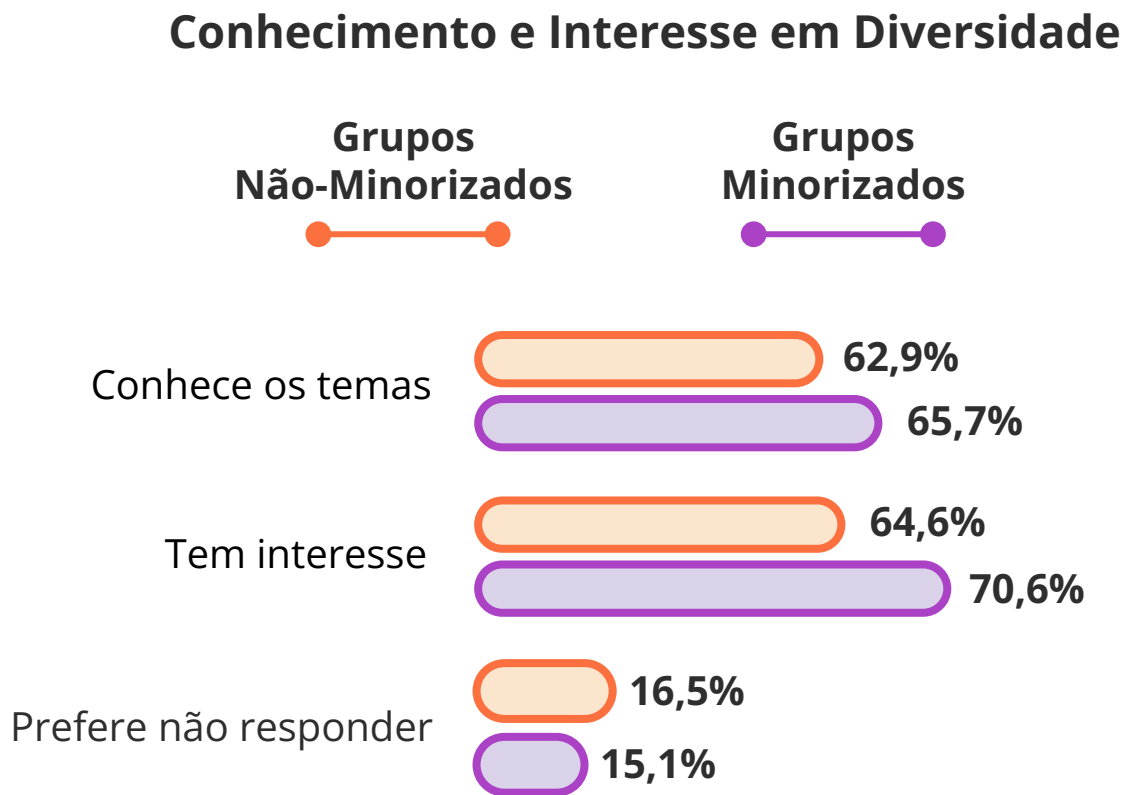
Já a percepção de **Acessibilidade Adequada** apresenta resultados baixos de uma forma geral e a diferença de 3,7 p.p. sugere que grupos minorizados encontram mais barreiras físicas, estruturais ou processuais no ambiente de trabalho, considerando não apenas instalações físicas e ferramentas disponibilizadas, mas também formato e conteúdo de treinamentos, linguagem e termos utilizados no dia a dia, etc.

Em resumo, os dados refletem a realidade de que, por estarem em uma posição com maior privilégio de representatividade em posições de influência e acesso às oportunidades, pessoas de grupos não-minorizados podem não vivenciar ou mesmo perceber as mesmas dificuldades e desigualdades.



Overview da Pesquisa

Os resultados de **Conhecimento e Interesse** demonstram os grupos minorizados como os que mais afirmam ter conhecimento sobre os temas (diferença de 2,8 p.p.) e ter interesse (6,0 p.p.). Novamente, as vivências desses grupos possuem impacto direto nesses resultados, afetando como cada um deles se relaciona com os temas de DE&I tanto dentro quanto fora do contexto de trabalho.



Ainda assim, os resultados são positivos, havendo 3 em cada 5 pessoas que afirmam conhecer os temas e/ou ter interesse em conhecê-los, independentemente de pertencer a um grupo minorizado ou não-minorizado. Isso demonstra que há espaço para melhores iniciativas de DE&I dentro das empresas e também uma expectativa e abertura por parte da maioria das pessoas para que esses temas sejam aprofundados.

Contudo, é importante ressaltar novamente a possibilidade da amostra participante ser composta majoritariamente por pessoas já positivamente inclinadas para esses debates. Por se tratar de uma pesquisa voluntária, a parcela de pessoas que não possui interesse pode estar sub-representada por não se engajar com o projeto.

Comentário na pesquisa

“Uma empresa só pode mudar a cultura machista, racista, homofóbica e capacitista se o assunto for debatido e trazido para a vivência diária da população. A falta de conhecimento faz manutenção do preconceito e da violência.”

Principais recortes

Panorama 2024 Diversidade & Inclusão | Impacto Plural



Principais Recortes

	Geral	Pessoas de Grupos Não-Minorizados	Pessoas Não-Brancas	Mulheres Cisgênero	Pessoas Transgênero	Pessoas LGBAP ¹	Pessoas Acima de 50	Pessoas com Deficiência	Pessoas Neurodivergentes
eNPS	+51,4	+55,0	+49,8	+48,3	+26,1	+36,4	+64,2	+41,4	+34,1
Média de Favorabilidade	77,1%	84,1%	76,0%	75,2%	64,9%	69,2%	85,1%	73,5%	68,4%
Porcentagem de Participantes	-	70,2% ²	45,7%	53,4%	1,2%	12,9%	10,1%	6,7%	5,6%

Ao avaliar os resultados específicos para cada grupo minorizado, é possível perceber uma maior variedade de percepções e experiências que demonstram que o cenário não é tão positivo quanto o overview dos resultados sugere.

Os grupos não-minorizados e pessoas acima de 50 anos são os únicos com resultados acima da média geral em eNPS e média de favorabilidade, sugerindo que sentem menos dores ou barreiras em suas experiências de trabalho. Já pessoas transgênero, pessoas neurodivergentes e pessoas LGBAP¹ apresentam os menores índices de eNPS e de favorabilidade.

Esses resultados sugerem que esses grupos enfrentam mais desafios frente às políticas institucionais, à equidade de tratamento e à cultura inclusiva nas organizações, o que resulta em uma menor disposição para recomendar a empresa quando consideram como ela gerencia os temas de DE&I no dia a dia.

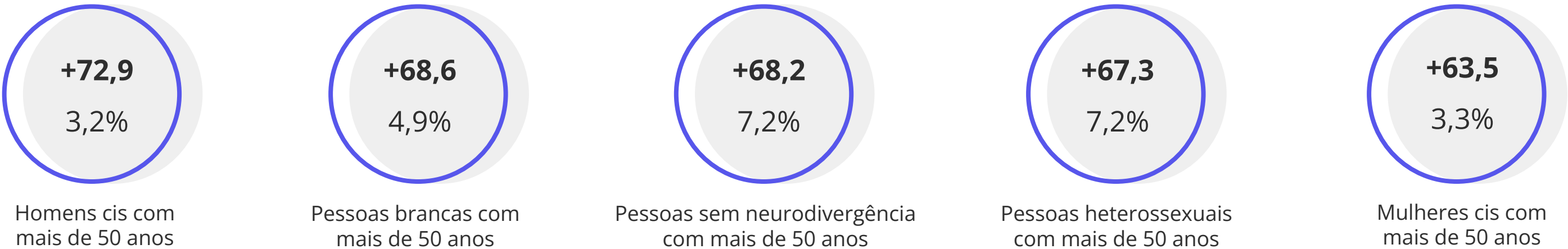
Pessoas trans e pessoas neurodivergentes também apresentam as menores porcentagens de participantes (1,2% e 5,6%), sendo seguidos por pessoas com deficiência (6,7%) e pessoas acima de 50 anos (10,1%), que somente nesse aspecto encontram-se na parcela mais negativa dos resultados. Os dados serão melhor aprofundados nos capítulos a seguir, trazendo análises específicas para cada recorte e comparações com grupos não-minorizados.

¹ A sigla reflete os grupos contabilizados para os resultados: homossexuais (lésbicas e gays), bissexuais, assexuais e pansexuais.
² A porcentagem representa a média ponderada entre os grupos não-minorizados: pessoas brancas, homens cis, pessoas heterossexuais, pessoas abaixo de 50 anos, pessoas sem deficiência e pessoas sem neurodivergência.



Interseccionalidades

Intersecções com Valores Mais Altos de eNPS



Conforme abordado no início deste relatório, interseccionalidades ocorrem quando uma mesma pessoa apresenta mais de um marcador social (como gênero e orientação sexual), sendo esse um conceito importante para qualquer análise de DE&I. Analisando os resultados das intersecções entre grupos minorizados, é possível notar que pessoas com mais de 50 anos aparecem entre as cinco notas mais altas de eNPS dentre os diversos cruzamentos possíveis.

Apesar de ser um grupo que está vulnerável a sofrer retaliações por conta do etarismo existente na sociedade, pessoas acima de 50 anos se mostraram mais favoráveis em relação às iniciativas de DE&I de suas empresas do que os outros grupos.

Uma possível razão para essa satisfação é a experiência acumulada, que pode levar a uma maior resiliência e adaptação às políticas organizacionais. Pessoas mais velhas tendem a ter uma visão mais ampla das mudanças realizadas ao longo do tempo, contribuindo para uma avaliação mais favorável do estado atual das iniciativas.

Outro fator importante é que esse grupo pode ser menos crítico em relação aos temas de DE&I comparados às gerações mais jovens, que têm expectativas mais altas e críticas mais intensas sobre essas questões.



Interseccionalidades

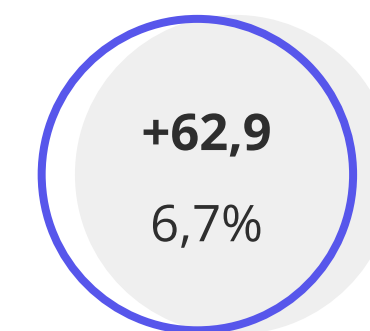
Além do grupo de pessoas com mais de 50 anos, homens cisgênero, pessoas heterossexuais e pessoas em cargos de liderança são as que se destacam entre os grupos mais satisfeitos com as iniciativas de DE&I,

Esses resultados refletem que as políticas e práticas de DE&I atuais estão beneficiando ou sendo melhores recebidas por indivíduos que já possuem status privilegiado ou posições de poder dentro da organização. Esses grupo sentem menos barreiras e discriminação em suas jornadas, o que explica sua maior tendência a recomendar a empresa.

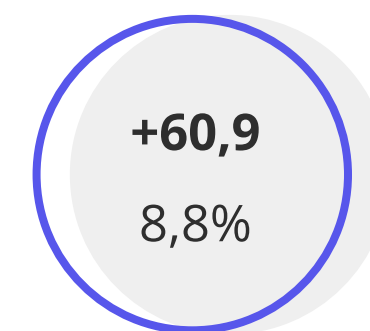
Por outro lado, a ausência de grupos minorizados entre os que mais recomendam a empresa sugere que as iniciativas de DE&I ainda não estão sendo eficazes em alcançar ou beneficiar os grupos que mais necessitam de maneira significativa.

Esse cenário reforça a existência de barreiras sistêmicas e culturais que ainda precisam ser abordadas para garantir que todos as pessoas sintam-se igualmente valorizadas e incluídas. Os dados reafirmam a necessidade das empresas revisarem e fortalecerem suas estratégias de DE&I para assegurar uma percepção mais positiva e inclusiva entre todos os grupos.

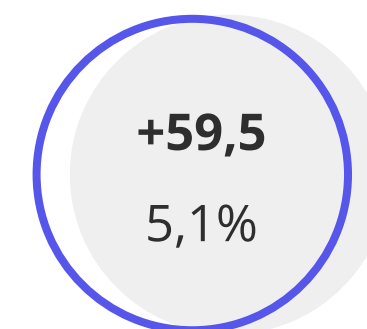
Intersecções com Valores Mais Altos de eNPS



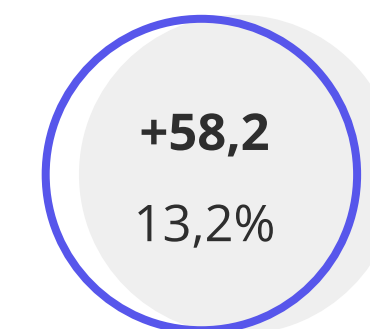
Homens cis em cargos de liderança



Pessoas em cargos de liderança com filhos



Homens cis entre 35 a 39 anos

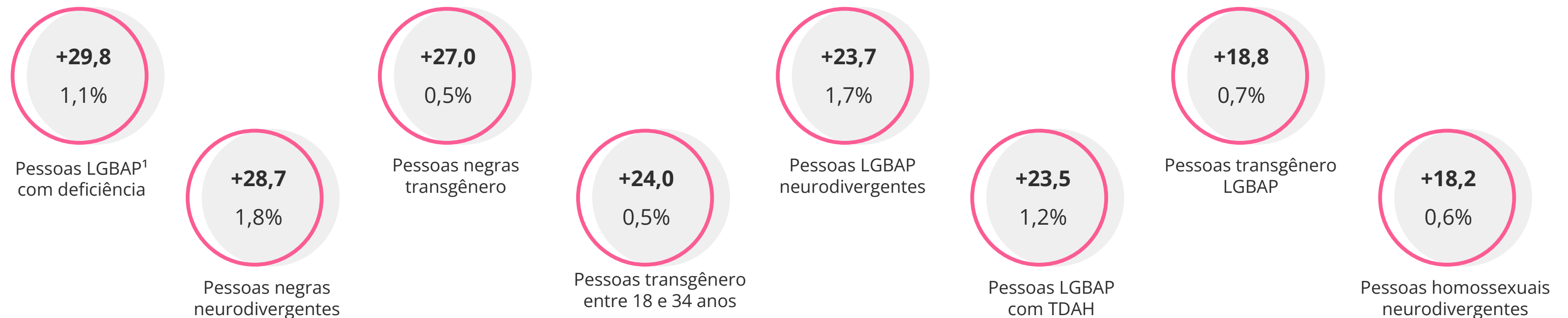


Pessoas heterossexuais em cargos de liderança



Interseccionalidades

Intersecções com Valores Mais Baixos de eNPS



Dentre as intersecções com menor resultado de eNPS e uma representatividade igual ou maior do que 0,5% da amostra total, encontramos majoritariamente o cruzamento com grupos de pessoas LGBAP¹, transgênero e neurodivergentes.

Pessoas LGBAP e pessoas transgênero frequentemente enfrentam discriminação e preconceito, tanto explícito quanto implícito, o que pode afetar seu bem-estar e sentimento de pertencimento no ambiente de trabalho. A falta de políticas inclusivas e de suporte adequado para suas necessidades específicas pode exacerbar essas dificuldades.

Já as pessoas neurodivergentes, muitas vezes lidam com um ambiente de trabalho que não acomoda suas diferenças cognitivas e de comportamento, resultando em dificuldades de comunicação e inclusão. A falta de compreensão e apoio pode levar a um ambiente menos acolhedor e mais estressante.

Esses fatores combinados contribuem para a baixa satisfação e menores resultados de eNPS nesses grupos, destacando a necessidade urgente de práticas mais inclusivas e de apoio direcionado dentro das empresas.

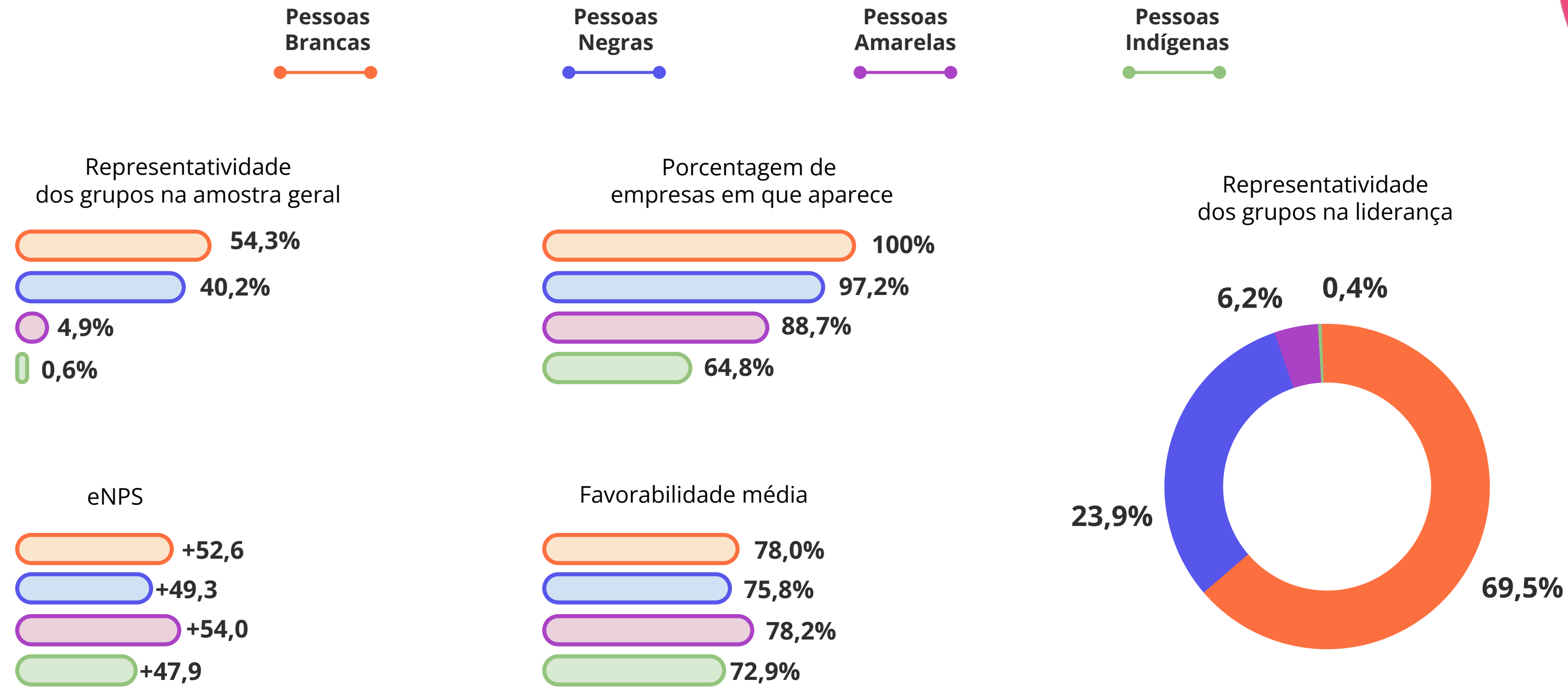
Cor/Raça

Discussões sobre cor/raça fazem parte da história de nosso país mesmo antes de sua independência devido ao processo de tráfico e escravização de pessoas negras e indígenas, uma peça fundamental e estruturante da colonização portuguesa. Posteriormente, diversas ondas de imigração tornaram nossa população uma das mais diversas do mundo, trazendo a necessidade de aprofundar os debates sobre como esses aspectos influenciam a inclusão e a participação equitativa em nossa sociedade. Especialmente dentro do ambiente de trabalho, uma vez que ambos os processos mencionados tiveram impacto direto nas relações de trabalho entre os diferentes grupos.

Neste relatório, focaremos as discussões nos quatro principais grupos da amostra avaliada, eventualmente analisando resultados agrupados de pessoas negras (pretas e pardas), amarelas e indígenas dentro da categoria de “pessoas não-brancas”. Isso permite avaliar de forma mais direcionada as diferenças existentes entre esse grupo e o de pessoas brancas que, historicamente, possuem uma maior facilidade de acesso e representatividade em posições de influência.



Cor/Raça - Resumo dos resultados





Cor/Raça

Amostra do estudo		População brasileira ¹
Pessoas Brancas	54,3%	45,3%
Pessoas Negras (pretas e pardas)	40,2%	55,5%
Pessoas Amarelas	4,9%	0,6%
Pessoas Indígenas	0,6%	0,4%

Descubra mais! 

Comparando os dados do IBGE com o presente estudo é possível observar que pessoas brancas estão super-representadas nas empresas, com uma presença 9 p.p. acima da composição nacional. As pessoas indígenas têm uma representação levemente melhor, 0,2 p.p. acima da média nacional, enquanto pessoas amarelas também apresentam uma representação maior, com 4,5 p.p. a mais.

Esse resultado pode ter raízes no fato de a comunidade amarela no Brasil, com uma longa história de migração e valorização da educação, tender a ter níveis mais altos de qualificação, facilitando sua presença nas empresas.

Em contrapartida, a representatividade de pessoas negras é 15,3 p.p. menor, sugerindo maiores dificuldades de entrada em vagas formais de emprego, seja pelo acesso dificultado à educação e especialização de qualidade ou por contratações enviesadas por preconceitos ou discriminações.

Diferentes estereótipos e preconceitos influenciam diretamente esses resultados: enquanto o racismo estrutural prejudica a representação de pessoas negras, estereótipos positivos sobre pessoas amarelas podem facilitar sua contratação e promoção.

¹ Resultados disponíveis em [Censo IBGE 2022](#).

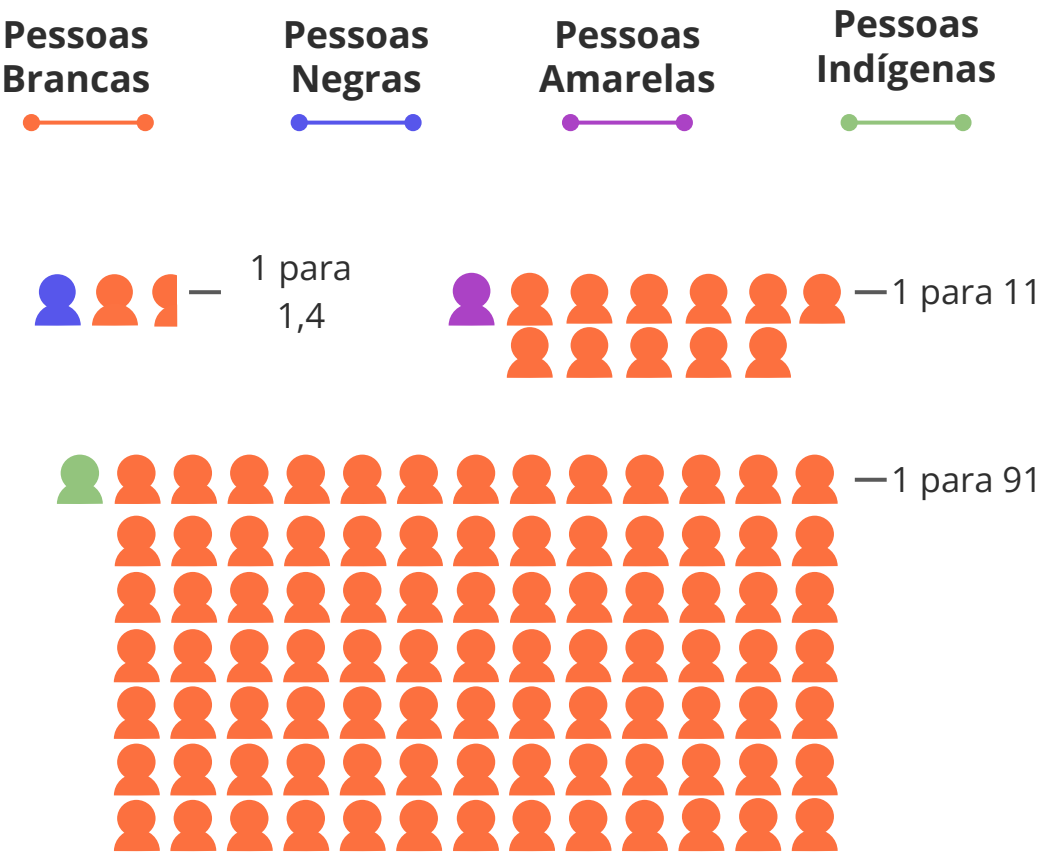


Cor/Raça

Analisando a proporcionalidade, para cada pessoa negra nas empresas analisadas, há 1,4 pessoas brancas. Para cada pessoa amarela, há 10 pessoas brancas, e para cada pessoa indígena, existem 100 pessoas brancas. Analisando a proporcionalidade, para cada pessoa negra nas empresas analisadas, há 1,4 pessoas brancas. Para cada pessoa amarela, há 10 pessoas brancas, e para cada pessoa indígena, existem 100 pessoas brancas. Considerando os grupos não-brancos em conjunto, observa-se uma diferença negativa na participação (45,7% contra 54,3% de pessoas brancas), resultando em uma média ponderada de representatividade nas empresas 17,6 p.p. menor que a de pessoas brancas.

Isso sugere que 1 em cada 5 empresas não tem uma diversidade racial representativa, indicando a necessidade de aumentar os esforços em atração de talentos e processos de seleção focados na diversidade. Importante destacar que esse dado não considera a posição hierárquica ou cargo ocupado por essas pessoas, mas veremos adiante que grupos minorizados ainda se encontram majoritariamente em posições de entrada e apartadas das tomadas de decisão.

Proporcionalidade entre Grupos



INSIGHT DE ESPECIALISTA

A realidade é que pessoas negras (pretas e pardas) estão ocupando cada vez mais o mercado de trabalho. Mas em qual nível? Segundo o IBGE, em 2023, apesar de corresponder a maioria da população ocupada, com 54,2%, o rendimento hora da população ocupada branca foi 61,4% maior que a de pretos ou pardos.



Cor/Raça

Quando é aplicado um recorte em relação à representatividade na liderança, o grupo de pessoas brancas apresenta uma diferença positiva de 15,6 p.p., indicando que **2 a cada 3 lideranças são pessoas brancas** e reforçando que, apesar de um cenário relativamente diverso dentro das empresas, **os cargos de tomada de decisão e destaque ainda são majoritariamente ocupados por pessoas brancas**.

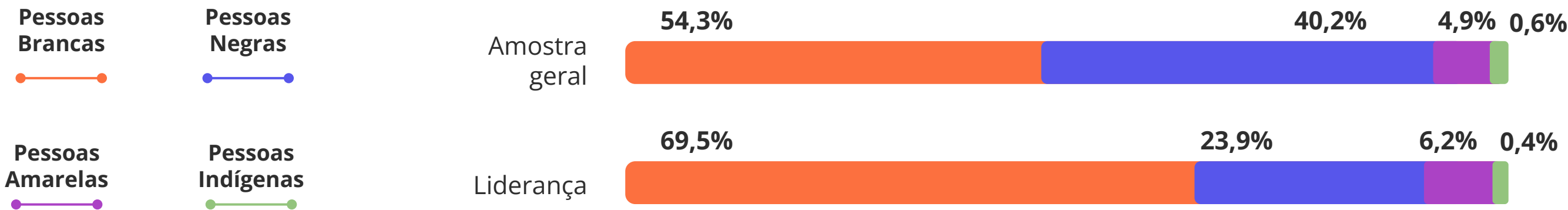
Pessoas negras apresentam a maior diferença negativa, estando 16,3 p.p. menos representadas em cargos de liderança do que na amostra geral. Isso reforça a necessidade da inclusão racial ocorrer em todos os níveis da empresa, especialmente em cargos com capacidade de influenciar e potencializar diretamente as iniciativas de DE&I, as estratégias de negócio e a gestão de pessoas.

Pessoas amarelas e indígenas apresentaram diferenças pequenas em relação à representatividade, estando o primeiro grupo levemente melhor representado (1,3 p.p.) nos cargos de liderança do que na amostra geral.

Comentário na pesquisa

“Sinto falta da adoção de políticas que promovam um ambiente mais diverso. A quantidade de mulheres e negros em cargos de liderança é baixo, principalmente, na alta administração.”

Comparativo de Representatividade



Descubra mais!

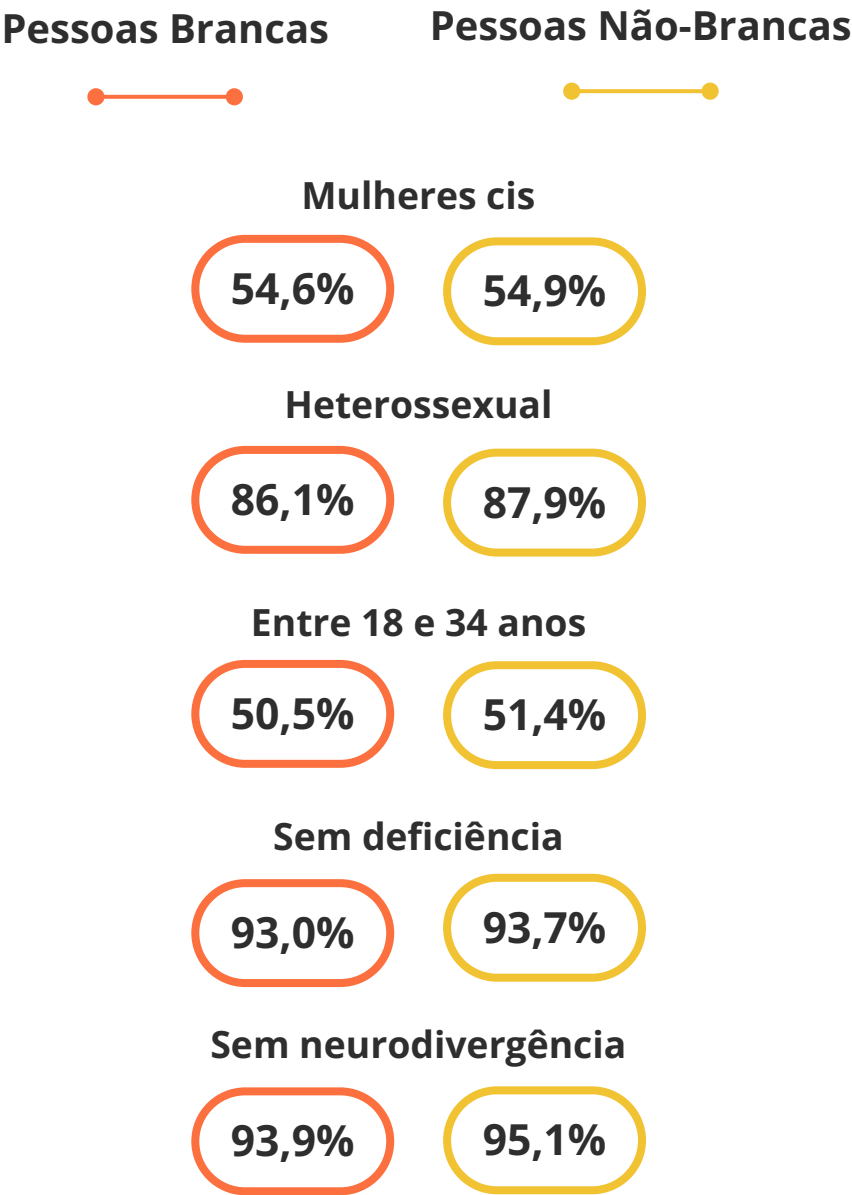
Cor/Raça

Antes dos resultados das questões serem discutidos, é importante avaliar o perfil dos grupos analisados para entender como se configuram as interseccionalidades, que serão aprofundadas mais à frente neste estudo. Tanto no grupo de pessoas brancas quanto no grupo de pessoas não-brancas as características mais representadas são iguais ao dos resultados gerais e também próximas entre si.

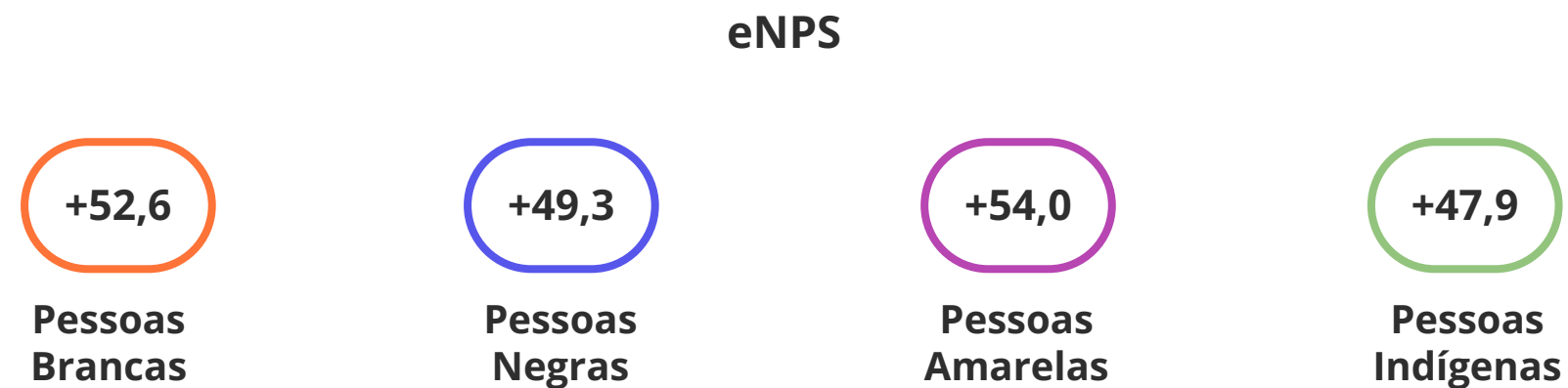
Dentre os grupos de pessoas não-brancas, alguns destaques valem ser mencionados: há uma concentração expressivamente maior de mulheres cis no grupo de pessoas amarelas (66,1% contra 53,4% da amostra geral) e de pessoas entre 18 e 34 anos entre pessoas indígenas (60,2% contra 49,7%). O grupo de pessoas negras apresentou resultados bem próximos aos gerais, uma vez que representa uma fatia significativa da amostra de participantes.

Descubra mais! 

Principais Características dos Grupos Analisados



Cor/Raça



Os resultados de eNPS apresentam scores equilibrados entre os grupos. Apesar de serem um grupo minorizado, pessoas amarelas alcançaram o resultado mais alto (+54,0), superando o grupo de pessoas brancas em 1,4 pontos. Já pessoas indígenas apresentaram o resultado mais baixo (+47,9), estando 6,1 pontos abaixo de pessoas amarelas.

O eNPS de pessoas amarelas e brancas estão na zona de qualidade (acima de +50) enquanto o de pessoas negras e indígenas estão na zona de aperfeiçoamento (abaixo de +50), demonstrando que esses grupos estão menos satisfeitos com a forma que suas empresas lidam com os temas de DE&I.

INSIGHT DE ESPECIALISTA

É importante salientar que quando falamos de pessoas negras (pretas e pardas), as pessoas pretas vivenciam desafios diferentes em vários aspectos em comparação às pessoas pardas.

Infelizmente, o racismo que atinge pessoas pardas ganha mais intensidade e violência a medida que o tom da pele da pessoa for mais retinto (escuro). Isso vem sendo debatido a partir de um conceito que está se popularizando, chamado “colorismo”.



Cor/Raça

As dimensões de favorabilidade também não apresentaram variações muito significativas entre os diferentes grupos de cor/raça. Apesar de pessoas brancas se destacarem nos resultados em geral, especificamente na dimensão **Políticas Organizacionais** é possível perceber um efeito fora do esperado.

Ainda que por apenas 0,5 p.p., o grupo de pessoas brancas apresentou um dos resultados mais baixos, sendo mais crítico em relação ao posicionamento institucional das empresas sobre DE&I do que pessoas amarelas e indígenas.

Pessoas negras são as menos satisfeitas com esse aspecto, especialmente na variável **Políticas contra Discriminação**, na qual apresentaram 77,4% de favorabilidade contra 77,6% de pessoas brancas e 78,5% de pessoas amarelas e pessoas indígenas. Isso aponta que as empresas podem ser mais assertivas ao estruturar sua atuação contra ocorrências de discriminação ou preconceito.

Pessoas Brancas



Pessoas Amarelas



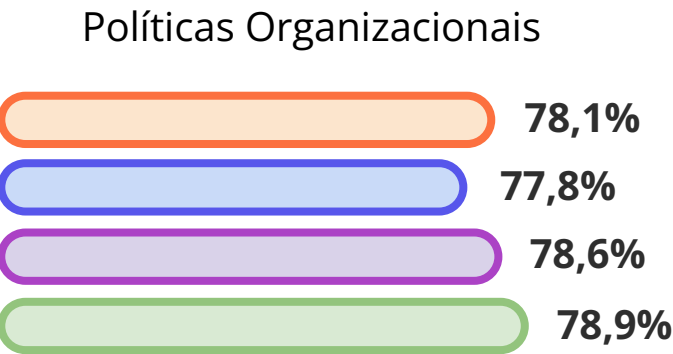
Pessoas Negras



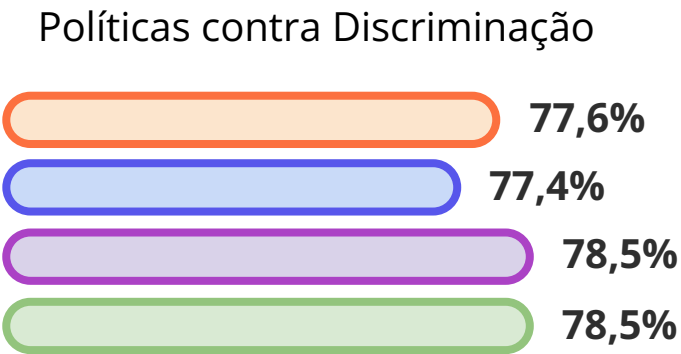
Pessoas Indígenas



Dimensões de Favorabilidade



Variáveis de Destaque



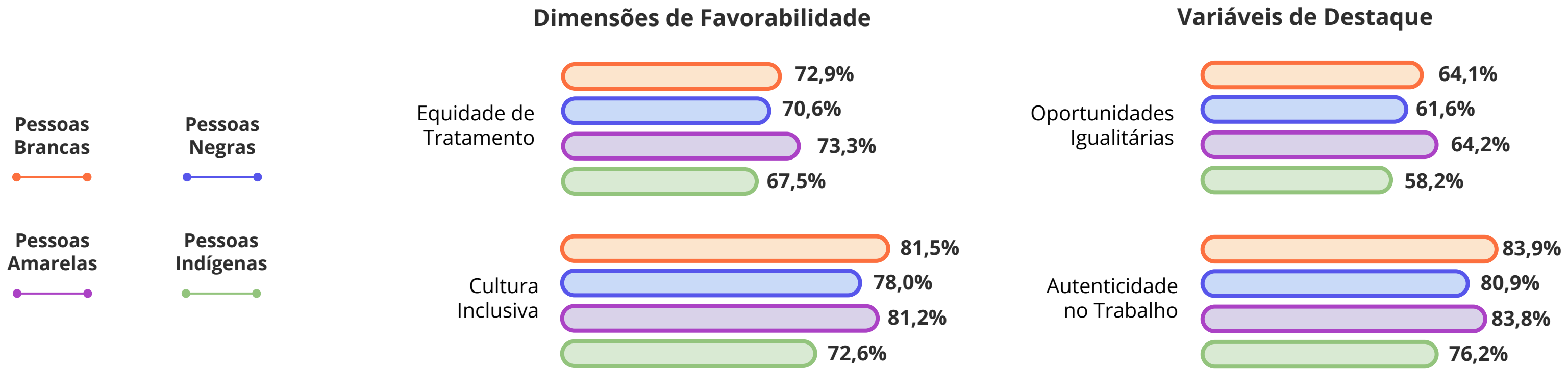


Cor/Raça

É interessante apontar que pessoas amarelas se destacam positivamente em todas as dimensões avaliadas. Diante desse cenário mais positivo, é importante lembrar que o preconceito e as discriminações contra pessoas amarelas são diferentes em origem, forma e consequências daquelas sofridas por pessoas negras ou pessoas indígenas. Portanto, não se manifestam da mesma forma dentro do ambiente de trabalho, mas ainda existem dentro das estruturas sociais que historicamente favorecem pessoas brancas.

Pessoas negras e, principalmente, pessoas indígenas são as que avaliam de forma mais crítica as dimensões **Equidade de Tratamento** e **Cultura Inclusiva**, reforçando que a experiência de trabalho desses grupos é a que apresenta mais oportunidades de melhoria.

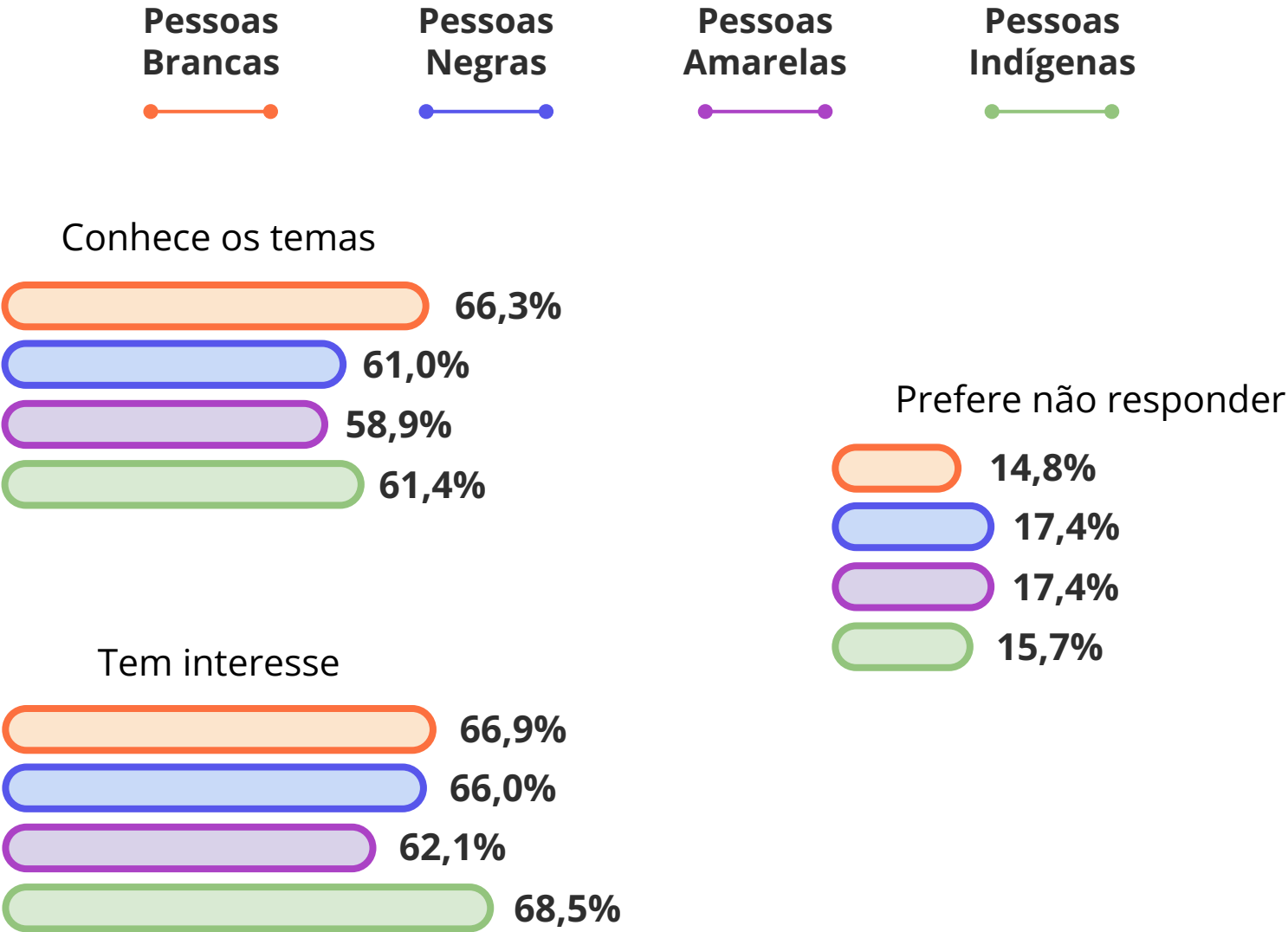
Destacam-se respectivamente nessas dimensões as variáveis **Oportunidades Igualitárias** e **Autenticidade no Trabalho**, indicando que processos mais justos e equitativos de reconhecimento e a construção de uma cultura de trabalho acolhedora com as diferenças são pontos centrais para entregar experiências melhores para todos os grupos.





Cor/Raça

Conhecimento e Interesse em Diversidade



Pessoas brancas são as que mais afirmam ter conhecimento sobre temas de diversidade e o segundo grupo com maior interesse, estando 5,5 pontos percentuais acima da média ponderada de pessoas não-brancas em relação ao conhecimento e 1,3 acima em relação ao interesse.

Esses resultados podem estar relacionados com o efeito Dunning-Kruger¹, um viés cognitivo que, dentre outras consequências, causa uma diminuição na confiança sobre o conhecimento de um tema conforme a pessoa se informa mais sobre ele, uma vez que ela tende a perceber cada vez mais possibilidades de se aprofundar. Nesse cenário, é possível argumentar que pessoas não-brancas, devido a uma maior exposição aos temas de DE&I, confiam menos em seus conhecimentos sobre o assunto do que pessoas brancas.

As pessoas amarelas são o grupo que menos afirma conhecer e demonstram ter menos interesse pelos temas de DE&I, sendo importante desenvolver iniciativas de sensibilização para melhorar os índices de conhecimento e interesse. É interessante destacar também que pessoas amarelas são as que mais indicam, dentre as alternativas específicas, não saber onde encontrar informações sobre o tema (8,8% do grupo), de forma que podem se beneficiar de iniciativas que sejam mais voltadas para o acesso a conteúdos confiáveis e informativos.

¹ Leia mais em [O que é o efeito Dunning-Kruger?](#)



GUIA ANTIRRACISTA PARA EMPRESAS

BAIXAR GUIA

100% gratuito



Gênero

Mulheres cisgênero

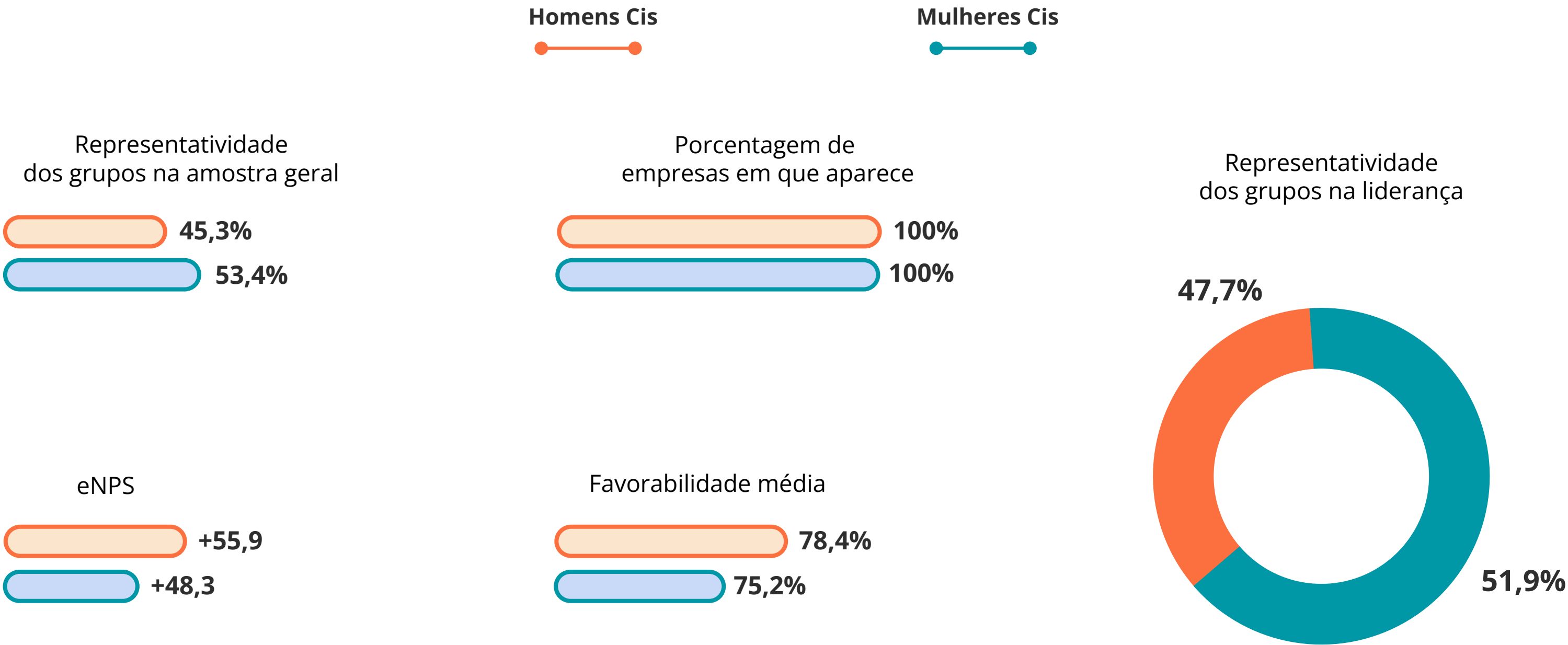
Historicamente as mulheres cis vêm enfrentando grandes desafios no mercado de trabalho devido a uma combinação de fatores sociais, culturais e econômicos profundamente enraizados. Durante séculos, normas de gênero atribuíram às mulheres o papel de cuidadoras domésticas, enquanto homens eram vistos como provedores. Essa divisão restrita de papéis resultou inicialmente em uma marginalização de mulheres cis no espaço profissional, limitando suas oportunidades de educação e emprego.

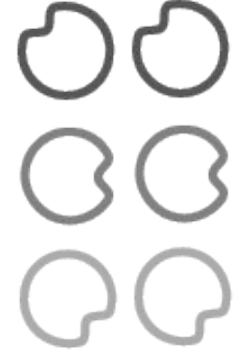
Ao iniciarem seu ingresso no mercado de trabalho, novas barreiras dificultaram seu progresso profissional e acesso a cargos de liderança. A desigualdade salarial é um exemplo de um obstáculo enfrentado até hoje. Esses desafios contínuos fazem com que, apesar de serem maioria nas empresas, elas sejam consideradas um grupo minorizado, pois enfrentam não apenas barreiras estruturais e institucionais, mas também preconceitos que impactam suas experiências.

Reconhecer essas dificuldades é crucial para começar a entender as disparidades de gênero e trabalhar na implementação de políticas e práticas que promovam a equidade e a inclusão no ambiente de trabalho.



Mulheres cisgênero - Resumo dos resultados



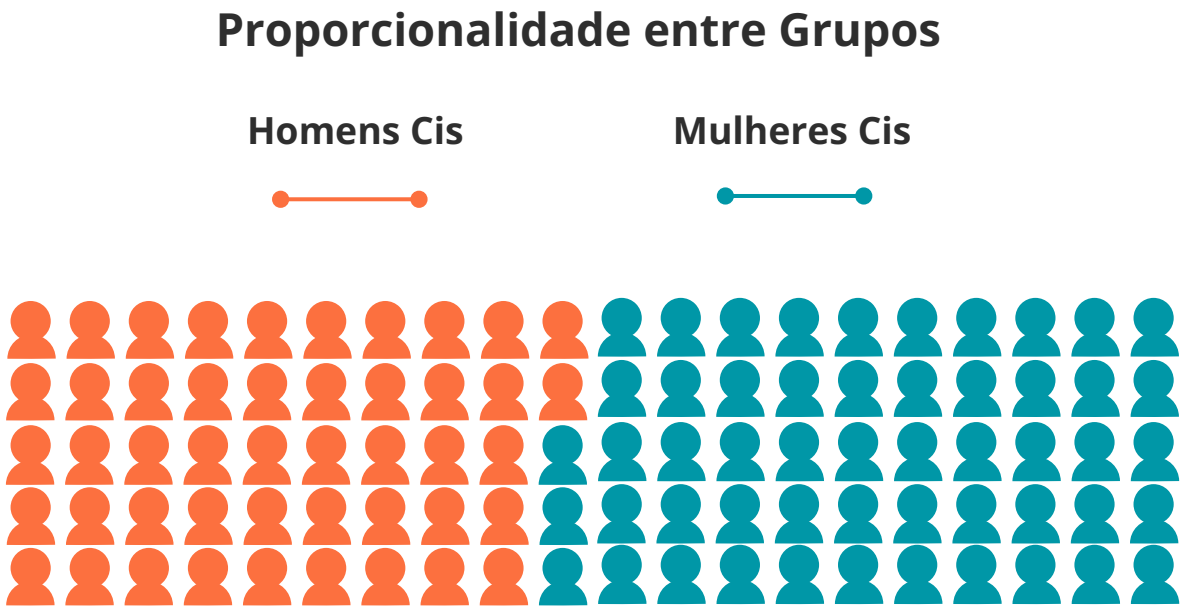


Mulheres cisgênero

	Amostra do estudo	População brasileira ¹
Homens Cis	45,3%	48,5%
Mulheres Cis	53,4%	51,5%

Comparando os resultados obtidos neste estudo com as informações oficiais divulgadas pelo IBGE através do Censo Demográfico 2022¹, podemos notar uma proporção parecida, porém com uma representatividade ainda maior de mulheres cis (53,4%) contra homens cis (45,3%) dentro das empresas. É importante ressaltar que os resultados do IBGE consideram somente uma perspectiva binária de gênero enquanto as análises deste estudo consideram também as identidades transgênero.

O resultado deste estudo levanta um questionamento sobre a quantidade de mulheres cis ser de fato 8,3 p.p. maior nas empresas ou se sentiram-se mais motivadas a responderem a pesquisa, já que afirmam consideravelmente mais terem interesse nos temas de diversidade (73,2%) do que os homens cis (58,5%), como abordado a seguir.



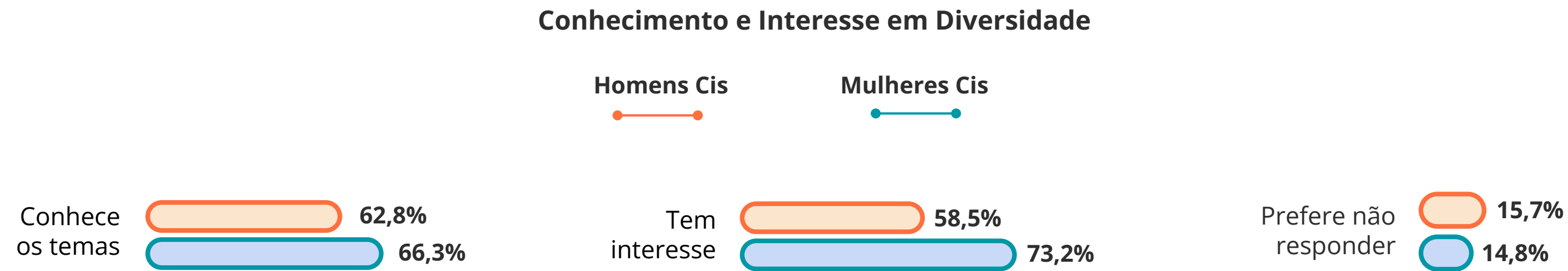
Comentário na pesquisa

“Vejo que existe muita dedicação na inclusão da diversidade de gênero e pouca ação na inclusão racial e deficiência física.”

¹ Resultados disponíveis em [Censo IBGE 2022](#).



Mulheres cisgênero



Assim como muitos resultados encontrados neste relatório, a falta de **interesse e conhecimento em temas relacionados à DE&I por parte dos homens cis em comparação às mulheres cis pode ser fruto de processos históricos e culturais que os tornam menos propensos a estudar sobre ou se envolver com o assunto**, uma vez que não são afetados da mesma forma pelas opressões estruturais que impactam o dia a dia de mulheres.

Desde muito tempo a sociedade cedeu aos homens posições de poder e privilégio, isolando-os de experiências de discriminação e exclusão que podem motivar o interesse por esses temas. No ambiente

profissional, homens cisgêneros muitas vezes não veem a necessidade de priorizar questões de DE&I, já que, em geral, são favorecidos por esse ambiente e não enfrentam diretamente as barreiras que essas políticas visam combater.

Este ciclo de desinteresse e desconhecimento é reforçado pela ausência de experiências que os fariam se engajar nessas questões, e os resultados encontrados reforçam a necessidade de serem criados mecanismos de sensibilização direcionados para aqueles que devem ser aliados da luta por direitos igualitários.



Mulheres cisgênero

Dentro do recorte de tipo de cargo, o grupo de mulheres cis diminui levemente, mas segue como a maioria na liderança, estando 4,2 pontos percentuais acima de homens cis. Novamente, o cenário da amostra é positivo em termos de representatividade feminina, reforçando a possibilidade desse público ter demonstrado um maior interesse em participar da pesquisa e, dessa forma, tornando essa representação maior do que a geralmente encontrada no mercado de trabalho em geral.

INSIGHT DE ESPECIALISTA

Segundo o Panorama Mulheres 2023¹, a maioria das mulheres presidentes ocupam o cargo em empresas de familiares, de pequeno porte, com capital fechado e no setor de serviços. Ou seja: quanto maior a empresa, menor a participação feminina nos cargos de liderança.

Comparativo de Representatividade



Descubra mais!

¹ Resultados disponíveis em [Panorama Mulheres 2023](#).



Mulheres cisgênero

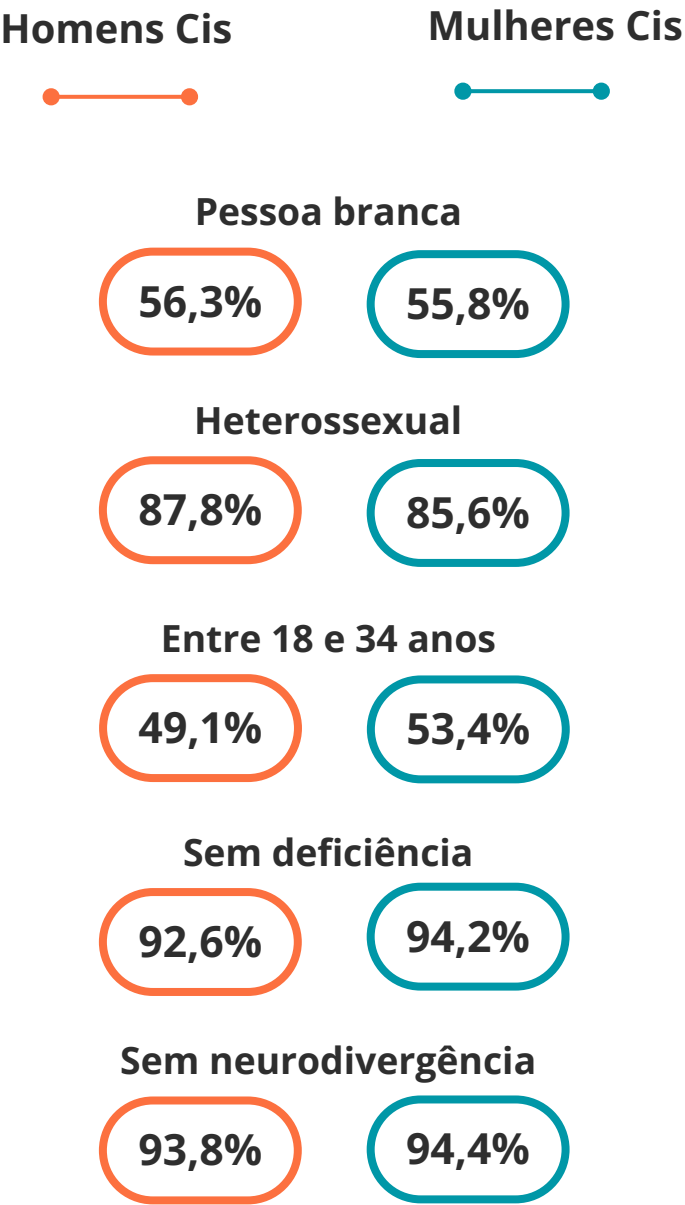
Quando avaliamos o perfil majoritário de cada um desses grupos, é possível perceber características semelhantes às da amostra geral, um efeito esperado considerando a alta representatividade de ambos os grupos. Tanto o grupo de homens cis quanto de mulheres cis apresentam uma concentração maior de pessoas brancas, heterossexuais, na faixa de 18 a 34 anos, sem deficiência e sem neurodivergência.

Contudo, ao comparar a caracterização desses grupos com a amostra geral, vale destacar que mulheres cisgênero apresentam uma parcela maior de pessoas LGBAP¹ (14,4% contra 12,9%), especialmente das que se identificam como bissexuais (8,9% contra 5,8%). Mulheres cis também concentram um volume menor de pessoas acima de 50 anos (7,9% contra 10,1%), podendo ser um indício tanto de que as novas gerações de mulheres cis têm conquistado mais espaço, quanto de que mulheres cis mais velhas possuem maiores dificuldades para permanecerem ativas no mercado de trabalho.

INSIGHT DE ESPECIALISTA

Dados da pesquisa Mulheres Negras na Liderança 2023² mostram que 95% das mulheres negras que já ocupam cargos de liderança declaram que ainda existe preconceito de outras pessoas em colocá-las em tais posições no mercado de trabalho.

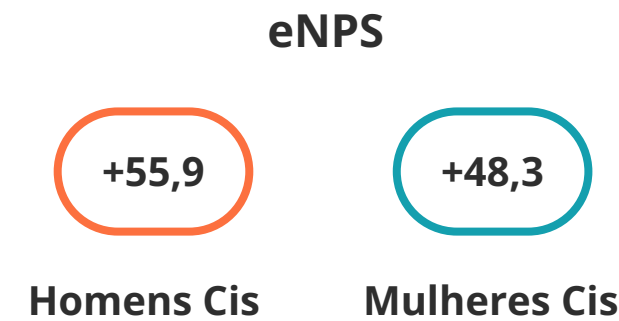
Principais Características dos Grupos Analisados



¹ A sigla reflete os grupos contabilizados para os resultados: homossexuais (lésbicas e gays), bissexuais, assexuais e pansexuais.

² Resultados disponíveis em [Mulheres Negras na Liderança 2023](#).

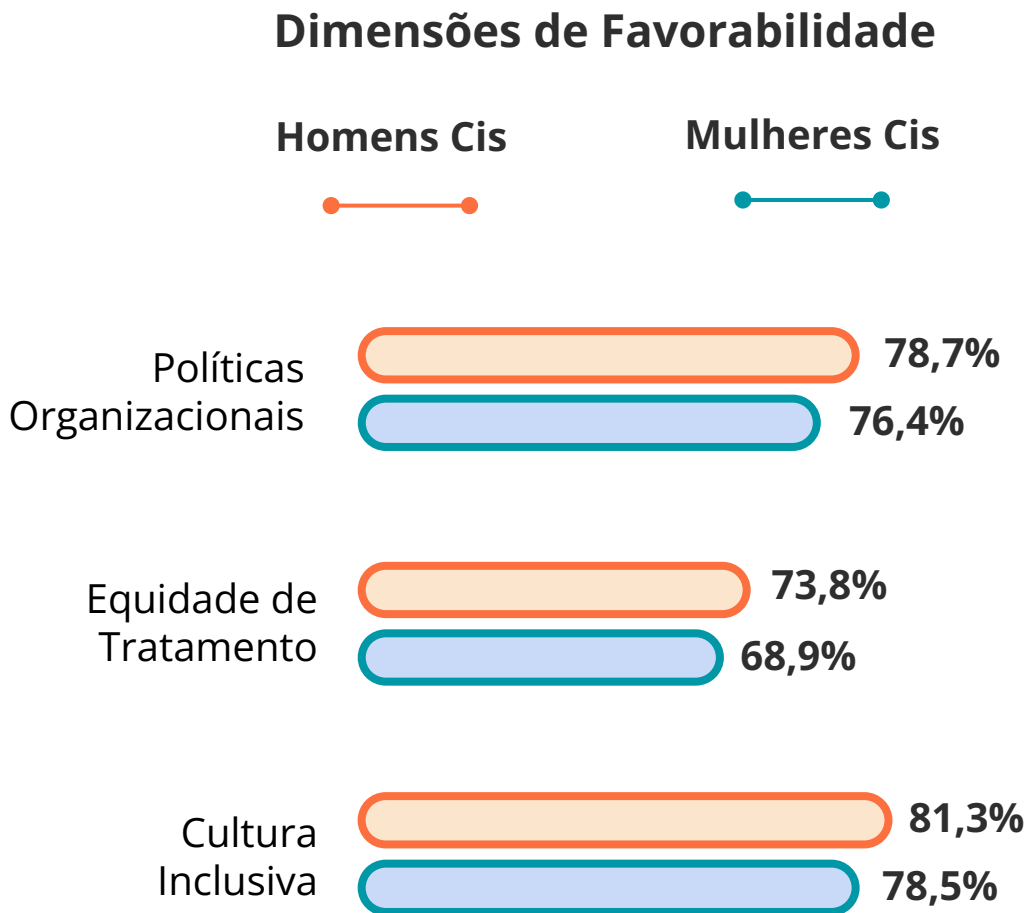
Mulheres cisgênero



Os resultados de eNPS reforçam que homens cisgêneros são menos críticos e sensíveis quanto aos temas de DE&I. A diferença de 7,6 pontos entre mulheres cis (+48,3) e homens cis (+55,9) indica que elas estão na zona de aperfeiçoamento (abaixo de +50), enquanto eles estão na zona de qualidade (acima de +50).

Esses resultados são semelhantes aos encontrados na análise das dimensões e variáveis da pesquisa, sendo notável que elas possuem mais dores em relação a como as empresas têm buscado promover diversidade, equidade e inclusão.

As médias de favorabilidade das mulheres são menores em todas as variáveis dentro das três dimensões analisadas, resultado semelhante ao encontrado no Panorama da Experiência da Pessoa Colaboradora da Pin People¹.



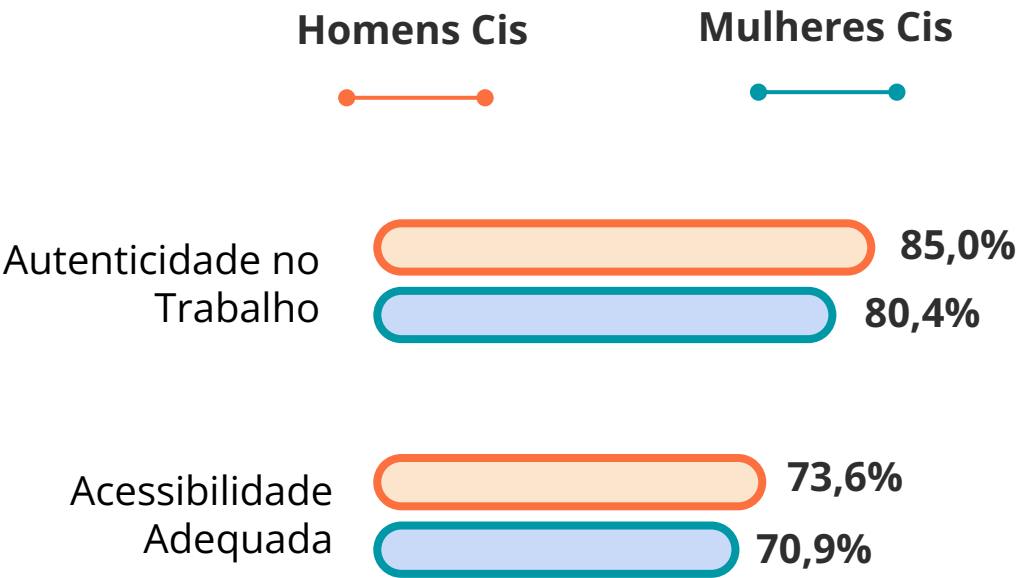
¹ Resultados disponíveis em [Panorama de EX 2024](#).

Mulheres cisgênero

Embora na dimensão de **Cultura Inclusiva**, as notas sejam altas e a discrepância entre os grupos seja pequena, a variável **Autenticidade no Trabalho** se destaca negativamente para mulheres cis e apresenta 4,6 p.p. de diferença entre os grupos, com o público de homens cis apresentando 85,0% de favorabilidade contra 80,4% das mulheres cis, indicando que elas enfrentam barreiras maiores para se expressarem e serem autênticas.

Elas também são mais críticas quanto ao fornecimento de **Acessibilidade Adequada** apresentando 2,7 p.p. de diferença do grupo de homens cisgênero.

Variáveis de Destaque

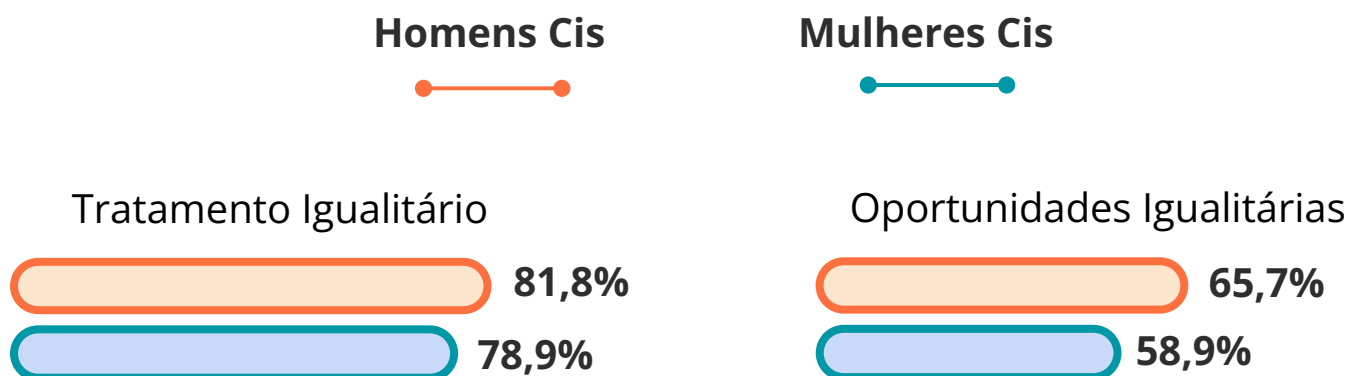


¹ Resultados disponíveis em [Panorama de EX 2024](#).



Mulheres cisgênero

Variáveis na Dimensão Equidade de Tratamento



É na dimensão de **Equidade de Tratamento** que as disparidades de gênero ficam ainda mais evidentes (4,9 p.p.). Apresentando as notas mais baixas entre as três dimensões fica evidente que ambos grupos reconhecem ineficiências nesse tema.

As variáveis dessa dimensão indicam que, apesar de os dois grupos reconhecerem que há um **Tratamento Igualitário** nas organizações, ambos também concordam que as oportunidades não são disponibilizadas para todas as pessoas na mesma proporção.

Descubra mais!



Oportunidades Igualitárias é a variável com a menor nota da pesquisa para ambos os grupos. Além disso, a diferença alta de 6,8 p.p. ressalta que mulheres cis estão sendo mais impactadas negativamente pela falta de oportunidades do que homens cis.

Essas diferenças indicam uma falha no tratamento oferecido às mulheres que pode ter raízes em assuntos já conhecidos, como a desigualdade salarial, sub-representação em posições de liderança, experiências contínuas de microagressões e preconceitos, além de um maior desequilíbrio nas responsabilidades domésticas que acaba impactando diretamente o trabalho.

Comentário na pesquisa

"Precisamos desenvolver a mentalidade de diversidade e inclusão, porque ainda passamos por preconceitos em diversos sentidos. Mulheres ainda são menos reconhecidas e trabalham ou entregam mais resultados."

Gênero

Pessoas transgênero

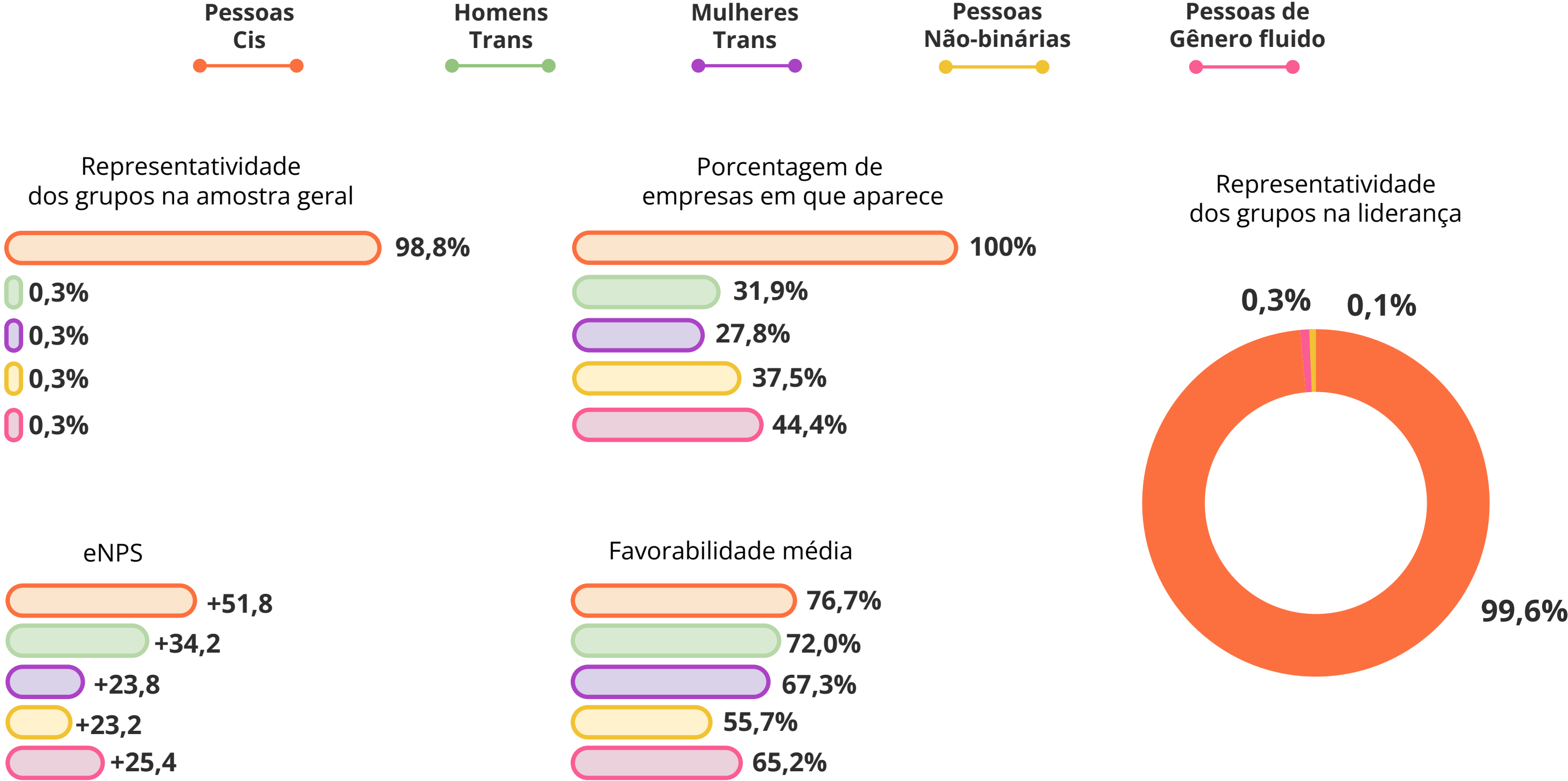
Com exceção de pessoas intersexo, a regra ainda é que uma pessoa tenha seu gênero atribuído logo após o seu nascimento, porém já é comprovado que a maior parte de nossa identidade de gênero é construída durante nossa vida através de complexas relações estabelecidas com o meio, com outras pessoas e, especialmente, com o próprio corpo, mente e emoções.

Uma pessoa transgênero é alguém que não se identifica, de forma parcial ou totalmente, com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer, independentemente de intervenções estéticas, cirúrgicas ou hormonais. Ainda que a existência de pessoas transgênero esteja historicamente documentada em diversas culturas pelo mundo, tendo sua identidade celebrada em algumas delas, hoje são amplamente marginalizadas e invisibilizadas, especialmente dentro do mercado de trabalho.

Assim, precisam muitas vezes recorrer a fontes de renda precárias, inconstantes e que trazem risco às suas vidas. Sendo também afetadas pela falta de políticas públicas inclusivas e por diversas barreiras em sua formação, pessoas trans necessitam superar inúmeras dificuldades para terem seus talentos reconhecidos e incentivados.



Pessoas transgênero - Resumo dos resultados



Pessoas transgênero

Amostra do estudo		População brasileira ¹
Pessoas Cisgênero	98,8%	98,1%
Homens Trans	0,3%	0,3%
Mulheres Trans	0,3%	0,3%
Pessoas Não-binárias	0,3%	1,3% (contabilizadas juntas)
Pessoas de Gênero Fluído	0,3%	

Para as análises de pessoas transgêneras foram incluídos os grupos de homens e mulheres trans, de pessoas não-binárias e de pessoas de gênero fluído. O grupo das travestis não obteve representatividade suficiente para ter seus resultados analisados, sendo somente 0,02% da amostra.

Os resultados estimados em relação à população brasileira estão alinhados com o das empresas participantes em relação a homens trans e mulheres trans, mas apresentam uma maior concentração de pessoas não-binárias (ou de gênero fluído). Contudo, é importante considerar que existem dificuldades para que pesquisas do tipo alcancem as parcelas mais marginalizadas do grupo de pessoas transgênero, sendo provável que esses resultados estejam abaixo dos índices reais.

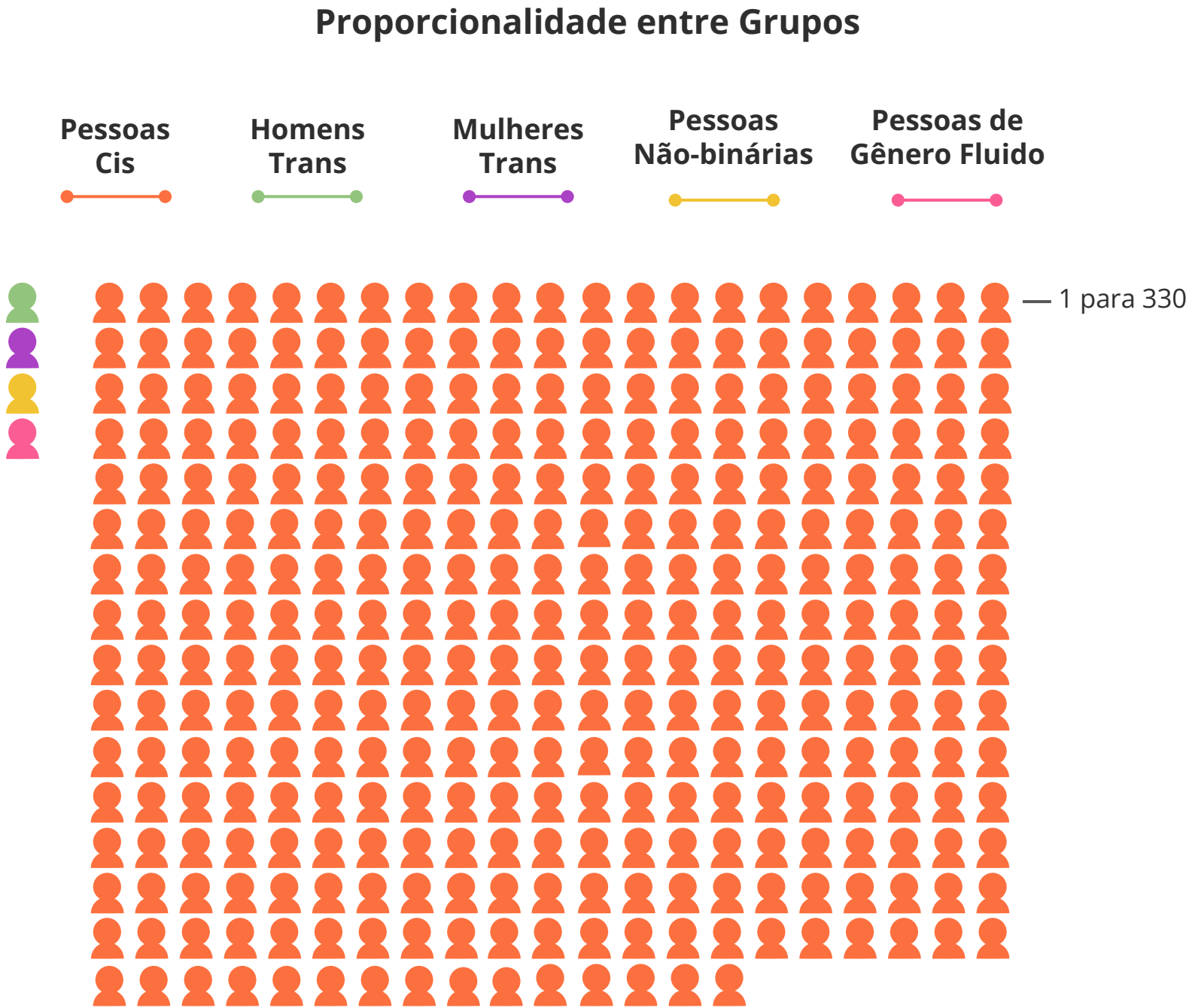
Comentário na pesquisa

“Acredito que falta um espaço para pessoas trans na empresa. Mas acredito que apesar de tudo existe respeito entre todos dentro da organização.”

¹ Resultados disponíveis em [Pesquisa USP/UNESP](#).



Pessoas transgênero



Nas empresas participantes, pessoas transgênero somam 1,2%, sendo cada grupo representado por 0,3% da amostra. Isso significa que, para cada pessoa trans nas empresas, independentemente de qual seja sua identidade, existem aproximadamente outras 330 pessoas cisgênero, sendo essa a maior desproporcionalidade encontrada neste estudo entre grupos minorizados e não-minorizados.

Além de uma baixa porcentagem de respondentes que se identificam como pessoas trans, em média somente 1 a cada 3 empresas analisadas possui uma boa diversidade de gênero, sendo gênero fluido o grupo com maior dispersão (presente em 44,4% da amostra) e mulheres trans o grupo com menor dispersão (27,8% da amostra).

Mais uma vez, é necessário considerar um possível viés de amostragem, uma vez que empresas que ativamente se engajam em projetos deste tipo têm maior probabilidade de já estarem engajadas com outras iniciativas, como vagas afirmativas direcionadas às pessoas trans, e não necessariamente refletem a realidade de todo o mercado de trabalho.

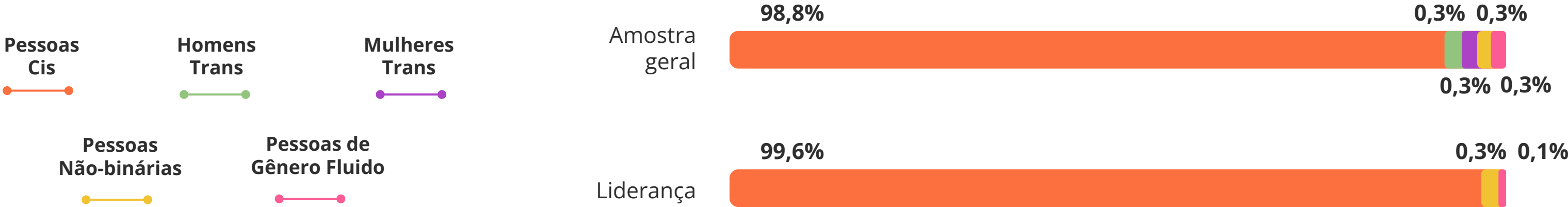


Pessoas transgênero

O cenário é ainda mais crítico quando a representatividade em cargos de liderança é avaliada: pessoas cisgênero representam 99,6% da liderança (aumento de 0,8 p.p. em relação ao resultado geral). Há uma mínima representatividade de pessoas não-binárias e de gênero fluido, sendo o primeiro um resultado igual ao da amostra geral enquanto que o segundo apresenta uma queda de 0,2 p.p.

É importante destacar que as pesquisas foram aplicadas de forma anônima ou confidencial e não é possível obter a confirmação de que essas pessoas assumem e expressam abertamente sua identidade de gênero. Os resultados ainda registram a presença de uma única mulher trans em posição de liderança, mas homens trans não tiveram nenhuma representação nesse tipo de cargo.

Comparativo de Representatividade



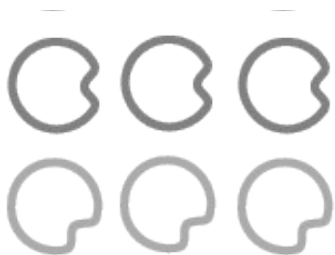
Descubra mais! 



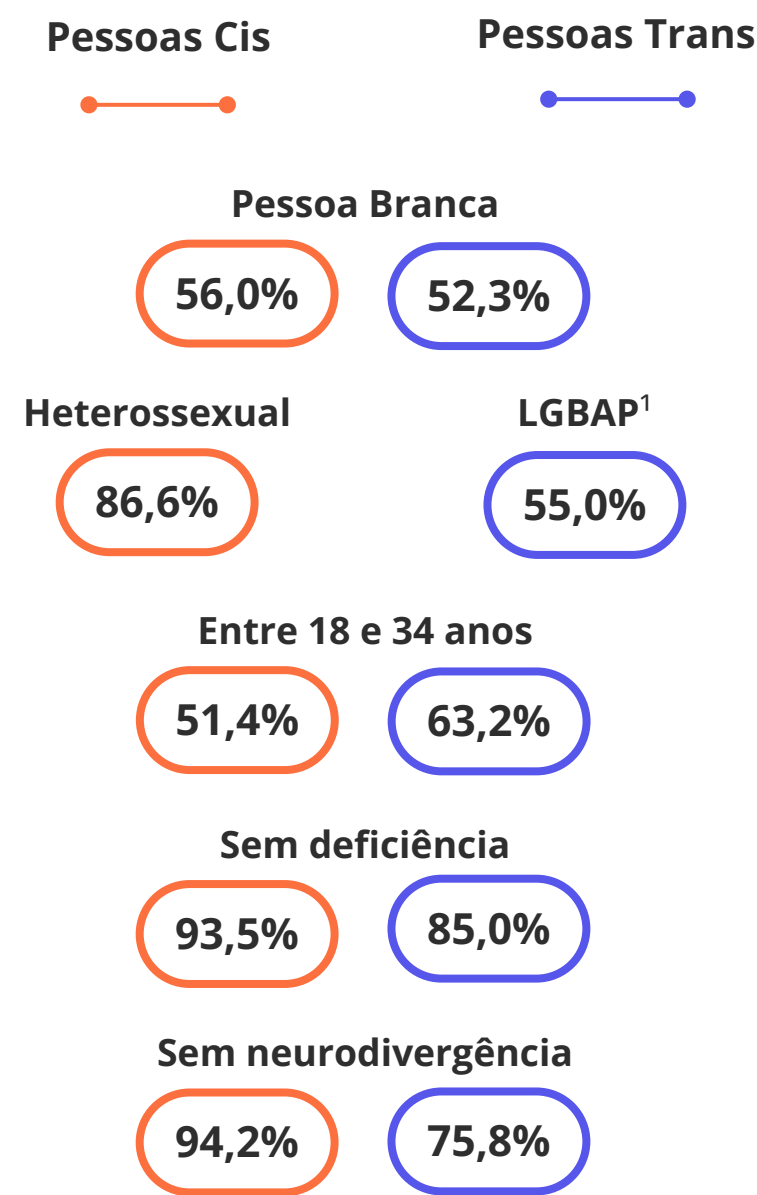
Pessoas transgênero

O grupo de pessoas cisgênero espelha os resultados gerais por representarem quase a totalidade da amostra, mas no grupo de pessoas transgênero é possível notar a primeira divergência em relação a alguma das características mais representadas, havendo uma maior concentração de pessoas LGBAP¹ entre pessoas transgênero.

Além disso, também vale destacar a concentração maior de pessoas entre 18 e 34 anos existente no grupo de pessoas trans (63,2% contra 49,7% da amostra geral) e, apesar de não serem a maioria, há também um índice significativamente maior de pessoas neurodivergentes (24,2% contra 5,6% da amostra geral) e de pessoas com deficiência (15,0% contra 6,7% da amostra geral).

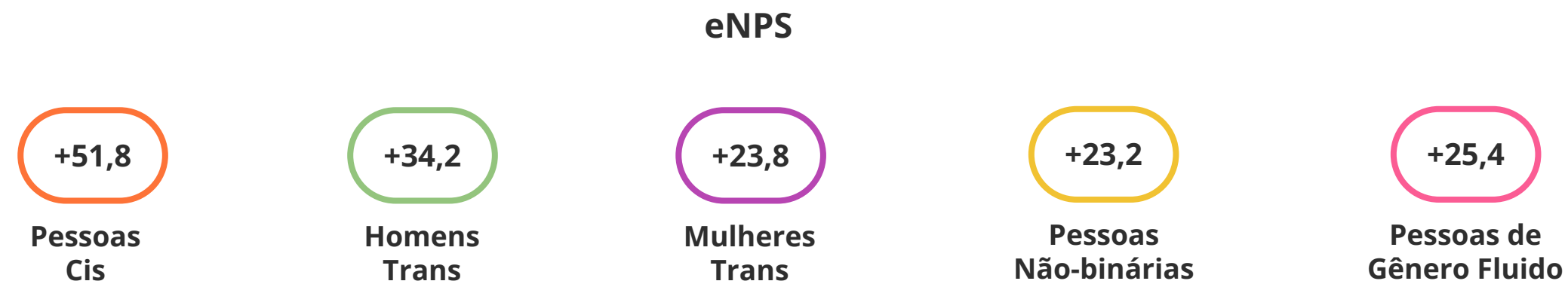


Principais Características dos Grupos Analisados



¹ A sigla reflete os grupos contabilizados para os resultados: homossexuais (lésbicas e gays), bissexuais, assexuais e pansexuais.

Pessoas transgênero



Os resultados de eNPS demonstram que existe também uma grande diferença na experiência de pessoas cisgênero em relação a todos os grupos de pessoas trans, especialmente mulheres trans e pessoas não-binárias, que apresentam resultados abaixo da metade de pessoas cisgênero.

Pessoas de gênero fluido também apresentam resultados preocupantes e que confirmam que as discussões sobre gênero precisam ser aprofundadas e considerarem também identidades que estão fora do padrão binário para que as experiências de trabalho de todas as pessoas seja mais inclusiva, com liberdade para que se expressem abertamente e com respeito à forma com que cada indivíduo se reconhece.

Comparando os resultados de cada grupo de pessoas transgênero, é possível notar certo equilíbrio nos resultados de mulheres trans, pessoas não-binárias e pessoas de gênero fluido, sendo possível afirmar que esses grupos possuem perspectivas semelhantes.

Comentário na pesquisa

“Apesar de ser uma empresa que valoriza a diversidade, já presenciei muitos casos de racismo e transfobia e as pessoas continuam na empresa, praticando os preconceitos contra os colegas.”

Pessoas transgênero

Apesar de ainda apresentarem resultados baixos e serem um grupo minorizado que sofre com diversas formas de discriminação e agressões, é interessante notar que homens trans avaliam de forma mais positiva as empresas, o que pode estar relacionado a um certo grau de “transferência” de aspectos positivos da experiência de homens cisgênero para esse grupo, indicando que os efeitos do machismo estrutural não se limitam apenas à perspectiva cisgênero que geralmente é adotada para avaliar e combater esse problema.

O resultado de mulheres trans também pode estar sendo afetado por esse fenômeno, porém de forma contrária, havendo prejuízos em sua experiência relacionados às opressões históricas sofridas por mulheres cisgênero.

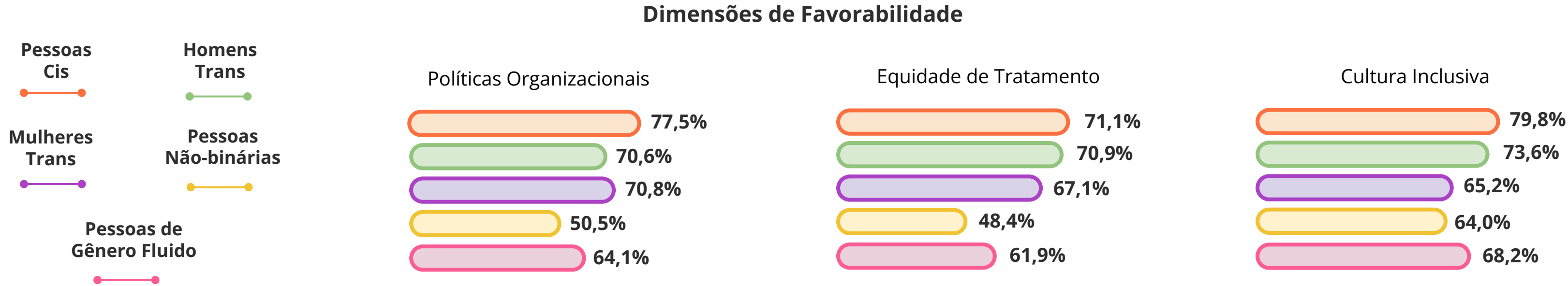
Ainda assim, é essencial frisar que as opressões sofridas por homens trans e mulheres trans possuem suas particularidades e não são apenas uma extensão das relações estruturais entre homens cis e mulheres cis.



INSIGHT DE ESPECIALISTA

Além dos pontos mencionados no texto, também é crucial pensar no aspecto de “passabilidade”, ou seja, o quanto uma pessoa trans é ou não reconhecida como uma pessoa trans pelas pessoas ao seu redor. Em geral, homens trans possuem uma passabilidade maior do que mulheres trans, que acabam mais expostas às violências e opressões.

Pessoas transgênero



Os resultados das dimensões analisadas reforçam uma maior proximidade entre a experiência de homens trans com a de pessoas cisgênero, chegando a avaliar de forma mais positiva a dimensão **Equidade de Tratamento**.

Essa diferença se amplia ao serem considerados somente os resultados de mulheres cisgênero, que, conforme abordado anteriormente neste relatório, apresentaram 68,9% de favorabilidade nessa dimensão contra 73,8% do grupo de homens cisgênero.

A variabilidade nos resultados reforça que as lutas, reivindicações e conquistas das pessoas transgênero devem ser reconhecidas como

algo independente, porém igualmente válido às lutas, reivindicações e conquistas de mulheres cisgênero, requerendo esforços intencionais e direcionados para as necessidades específicas que esses grupos possuem.

Mesmo dentre as diferentes identidades transgênero é importante estudar e se aprofundar para evitar a implementação de iniciativas genéricas demais que não considerem as reais necessidades de cada uma dessas experiências.

Descubra mais!

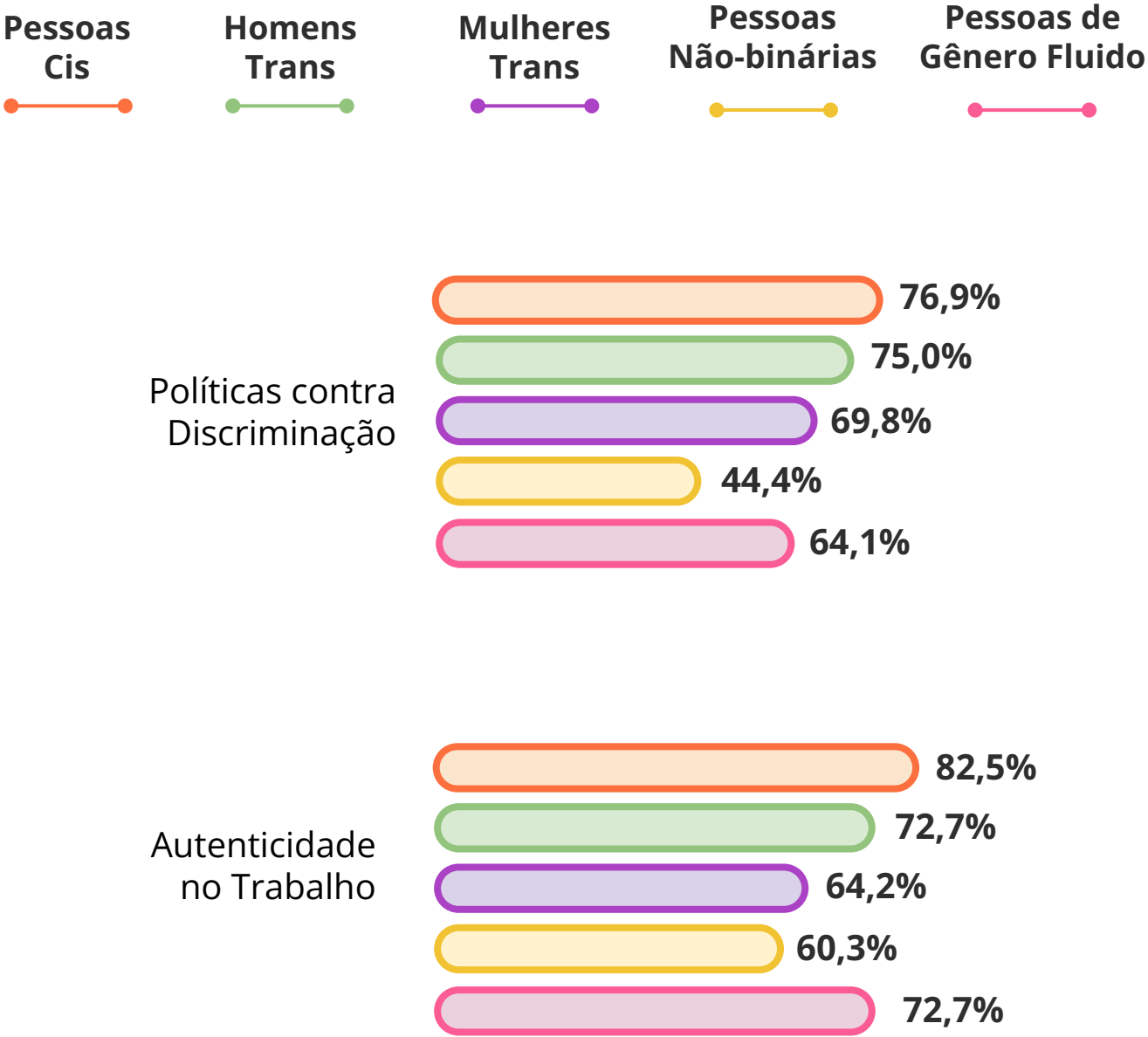
Pessoas transgênero

Também confirmando as tendências observadas nos resultados de eNPS, pessoas não-binárias apresentaram os resultados mais baixo em todas as dimensões. Isso reforça que a experiência de quem não se identifica dentro do sistema binário de gênero está mais crítica, sendo importante entender especialmente como melhorar as **Oportunidades Igualitárias** e o **Tratamento Igualitário**, que obtiveram, respectivamente, 41,7% e 55,0% de favorabilidade para esse grupo.

Pessoas não-binárias também apresentaram os resultados mais baixos da variável **Políticas contra Discriminação** (44,4%). O resultado ponderado do grupo de pessoas transgênero é 13,9 p.p. mais baixo do que o de pessoas cisgênero nessa pergunta (63,0% contra 76,9%).

Outras duas variáveis também apresentaram diferenças significativas entre a média ponderada de pessoas trans e o resultado de pessoas cis, sendo elas **Autenticidade no Trabalho** (15,1 p.p.) e **Satisfação com Iniciativas de Diversidade** (13,5 p.p.), deixando claro que há uma necessidade expressiva de maior suporte institucional por parte das empresas para garantir que a cultura organizacional acolha de forma adequada a comunidade transgênero.

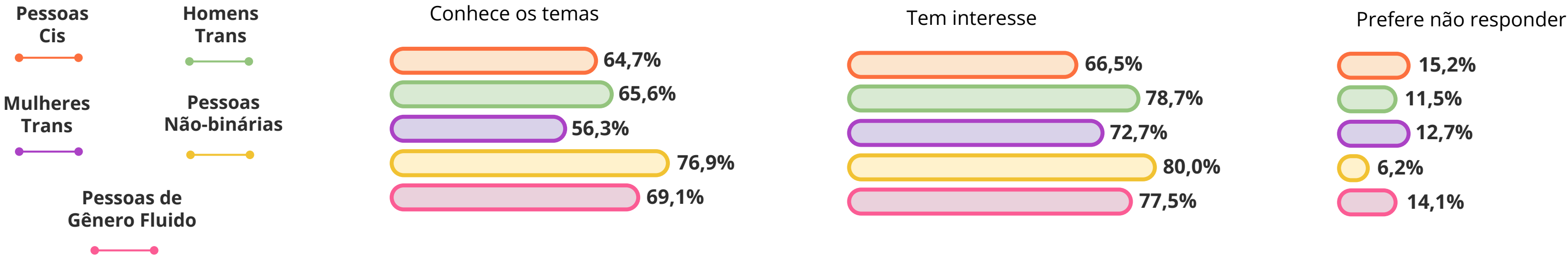
Variáveis de Destaque





Pessoas transgênero

Conhecimento e Interesse em Diversidade



Pessoas não-binárias se destacam como as que mais afirmam conhecer os assuntos e também o grupo com maior interesse. Além disso, pessoas de gênero fluido também foram as únicas desse recorte que não afirmaram simultaneamente não conhecer e não ter interesse, sendo essa a opção mais negativa dentre as que foram fornecidas a respondentes.

Esses resultados novamente podem estar associados aos efeitos de uma estrutura tipicamente binarizada nas relações de gênero, de forma que pessoas que não se identificam totalmente com uma dessas

categorias estejam mais envolvidas com discussões de DE&I do que aquelas que se reconhecem totalmente como homens ou mulheres.

Mulheres trans apresentam resultados baixos em ambos os aspectos, sendo o grupo que menos afirma conhecer e o segundo grupo com menor interesse. Esse cenário pode estar associado com diversos fatores relacionados às exclusões sociais que esse grupo sofre, como dificuldade de acesso à educação e permanência nas escolas e até mesmo à marginalização que às vezes sofrem por parte de outros grupos minorizados.

Orientação Sexual

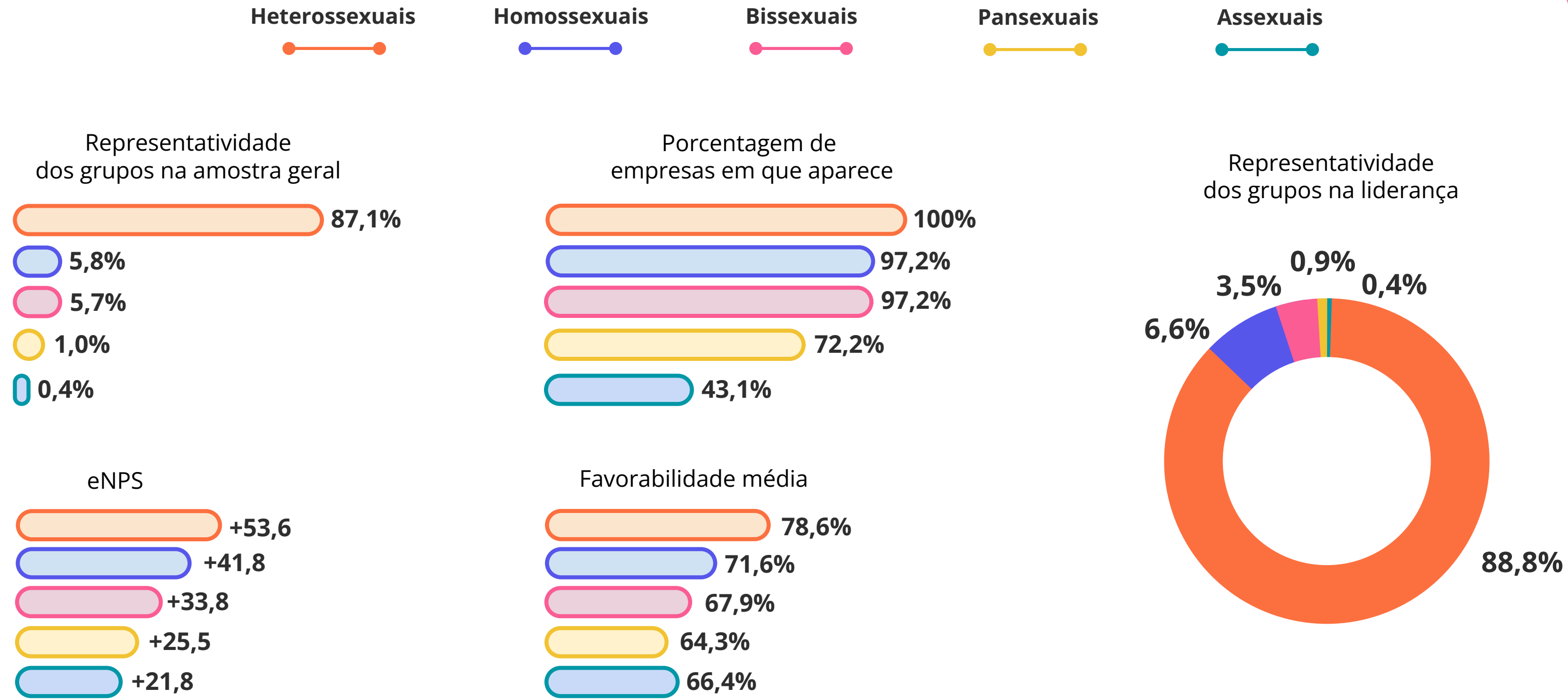
Desde a Idade Média, pessoas de orientações sexuais que não se enquadravam na heterossexualidade enfrentaram marginalização e discriminação, sendo frequentemente vistas como desviantes ou inferiores. Essa marginalização teve suas raízes em fatores religiosos, culturais e legais. As religiões dominantes, em diversos momentos da história, influenciaram a visão da sociedade sobre a moralidade sexual, frequentemente considerando a homossexualidade e outras orientações sexuais como pecaminosas ou imorais.

Culturalmente, a falta de representatividade positiva e a presença de estereótipos negativos reforçaram essa exclusão. Legalmente, muitas nações implementaram leis que criminalizavam comportamentos não heterossexuais, resultando em perseguição, violência e exclusão dessas comunidades.

Devido a essas pressões sociais, pessoas de orientações sexuais não heteronormativas foram forçadas a viver em segredo, negando sua identidade para evitar repercussões negativas. A falta de proteção e reconhecimento dos direitos LGBTQ+ perpetuou a injustiça e a desigualdade, e hoje, as iniciativas de DE&I atuam em tentar contornar o prejuízo histórico que essa população sofreu e ainda sofre.



Orientação Sexual - Resumo dos resultados



Orientação Sexual

Amostra do estudo		IBGE ¹	USP/UNESP ¹
Heterossexuais	87,1%	94,8%	89,8%
Homossexuais	5,8%	1,2%	2,3%
Bissexuais	5,7%	0,7%	2,1%
Pansexuais	1,0%	— (não há dados)	— (não há dados)
Assexuais	0,4%	— (não há dados)	5,8%

Comentário na pesquisa

“Acredito que deveria ter uma política de inclusão da comunidade LGBT, que no momento está em falta.”

Os dados mais recentes divulgados pelo IBGE sobre orientação sexual foram criticados por demonstrar uma provável subnotificação, sendo apontado que as pessoas possivelmente não se sentiram confortáveis para serem sinceras ou não entenderam os termos utilizados. Para comparação, dados de outros institutos renomados de pesquisa indicam números consideravelmente maiores.

Apesar de não ser possível ter certeza quanto aos dados reais, os resultados deste estudo demonstram um cenário mais diverso de orientações sexuais do que os dois levantamentos, somando 12,9% de pessoas **LGBAP**, sigla adotada neste estudo por refletir diretamente os grupos contabilizados para os resultados: **homossexuais (lésbicas e gays), bissexuais, assexuais e pansexuais**.

Novamente, é necessário pontuar que essa alta quantidade pode ter sido influenciada pelo fato da participação ser optativa e, conseqüentemente, pessoas que se identificam com orientações sexuais minorizadas serem mais interessadas no assunto e estarem mais inclinadas a responderem uma pesquisa de DE&I.

¹ Resultados disponíveis em [Pesquisa USP/UNESP](#) e [Dados IBGE](#).

² A sigla reflete os grupos contabilizados para os resultados: homossexuais (lésbicas e gays), bissexuais, assexuais e pansexuais. Outros grupos da sigla LGBTQIAPN+ foram analisados no capítulo de pessoas transgênero.



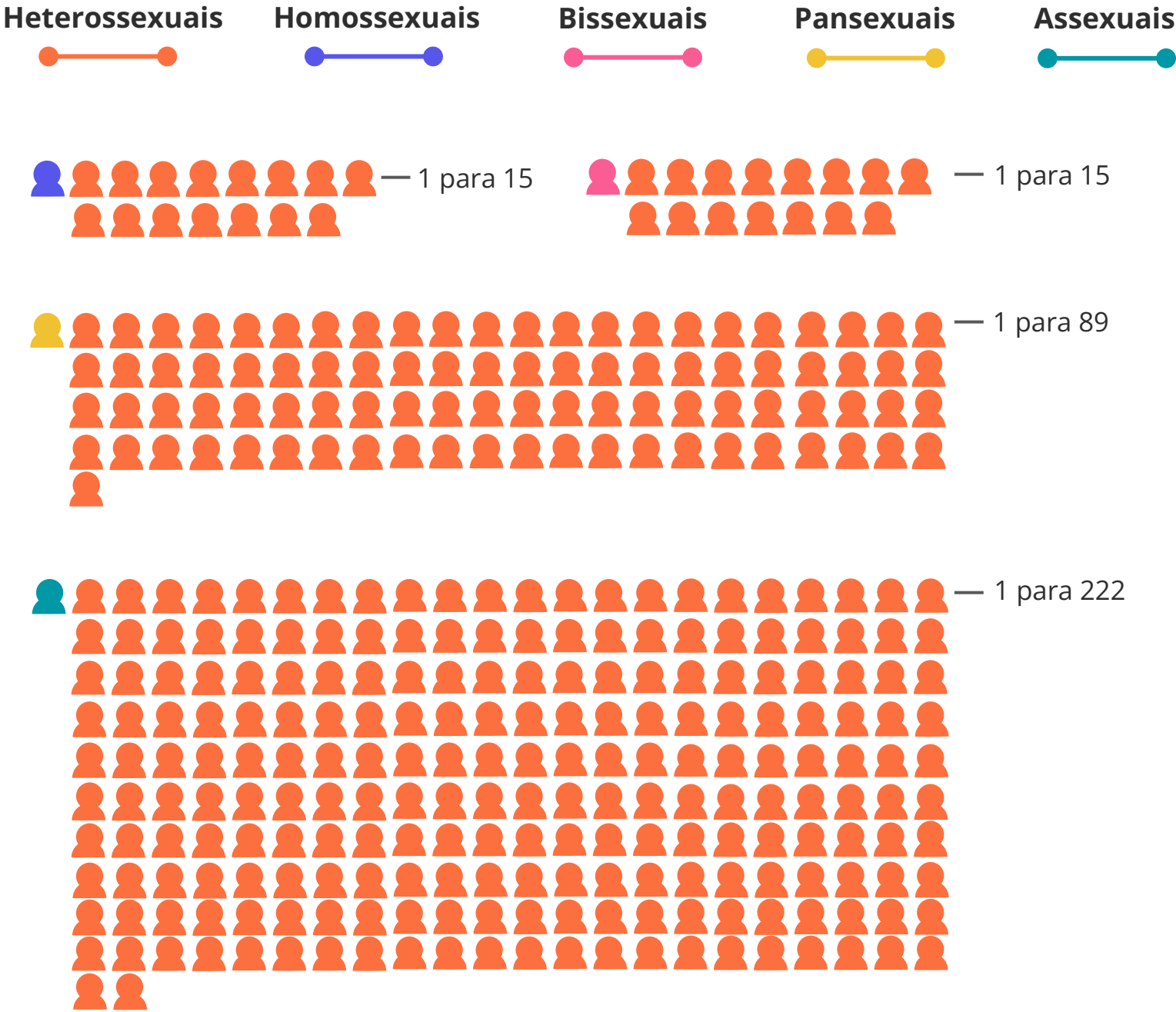
Orientação Sexual

Esses resultados de representatividade indicam que, para cada pessoa homossexual ou bissexual nas empresas, existem outras 15 pessoas heterossexuais. Essa desproporção aumenta para pessoas pansexuais, sendo 89 pessoas heterossexuais para cada uma delas, e se aprofunda drasticamente em relação às pessoas assexuais, sendo aproximadamente 222 pessoas heterossexuais para cada pessoa assexual.

INSIGHT DE ESPECIALISTA

Antes de assumir a identidade, existe o temor por parte das pessoas LGBTQIAPN+ em relação a aceitação. Depois, existe o receio do preconceito e discriminação. Segundo pesquisa do Center for Talent Innovation¹, 41% das pessoas LGBTQIAPN+ relatam ter sofrido discriminação no trabalho devido à sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Proporcionalidade entre Grupos

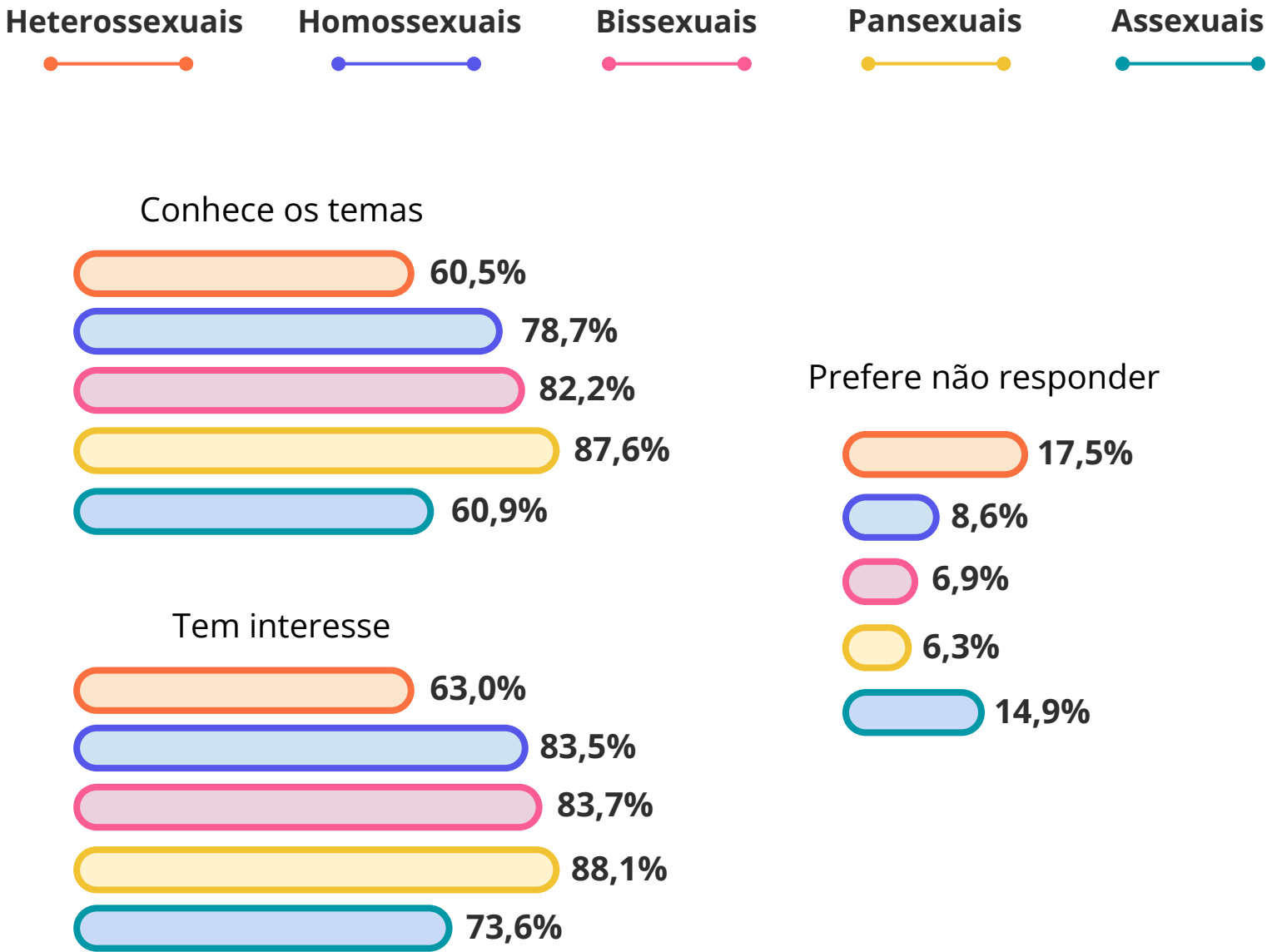


¹ Resultados disponíveis em [Center for Talent Innovation](#)



Orientação Sexual

Conhecimento e Interesse em Diversidade



A hipótese levantada anteriormente é comprovada pelos resultados de interesse e conhecimento em temas de DE&I e novamente observamos o fenômeno de pessoas não pertencentes a determinados grupos minorizados estando menos interessadas em conhecer mais sobre DE&I.

Os resultado indicam que pessoas heterossexuais são o grupo que tem o menor interesse entre todos e o mesmo padrão se repete com relação ao conhecimento sobre o tema. Em ambos, pessoas pansexuais são as que mais se destacam positivamente.

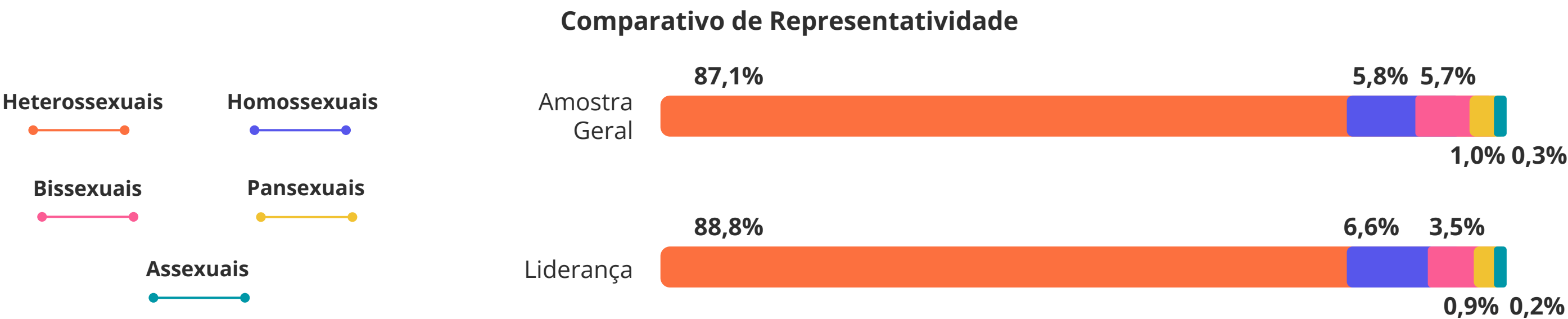
Além disso, um dado importante de ser citado é o fato de as pessoas assexuais também relatarem ter menos interesse e conhecimento sobre DE&I. Esse resultado pode ter suas raízes na falta de visibilidade e representatividade da assexualidade nas discussões de DE&I, a percepção de que suas experiências de discriminação são menos reconhecidas ou discutidas, a internalização da normatividade sexual que pode levar à alienação da própria identidade, e a priorização de outros grupos minorizados que enfrentam discriminações mais visíveis e urgentes.



Orientação Sexual

A representatividade dos grupos em posições de liderança não apresenta variações muito significativas em relação à representatividade geral. Como já esperado, há uma predominância ainda maior de pessoas heterossexuais em cargos de liderança. No entanto, esse aumento é de apenas 1,7 p.p. em comparação com a amostra geral.

Enquanto na amostra geral 13,5% das pessoas pertencem a orientações sexuais diversas, em cargos de liderança esse número é ligeiramente menor (11,2%). É possível notar essa diminuição no volume de pessoas bissexuais (2,2 p.p.), de pessoas pansexuais (0,1 p.p.) e assexuais (0,1 p.p.), no entanto o único destaque positivo se encontra no aumento de 0,8 p.p. no volume de pessoas homossexuais em cargos de liderança.



INSIGHT DE ESPECIALISTA

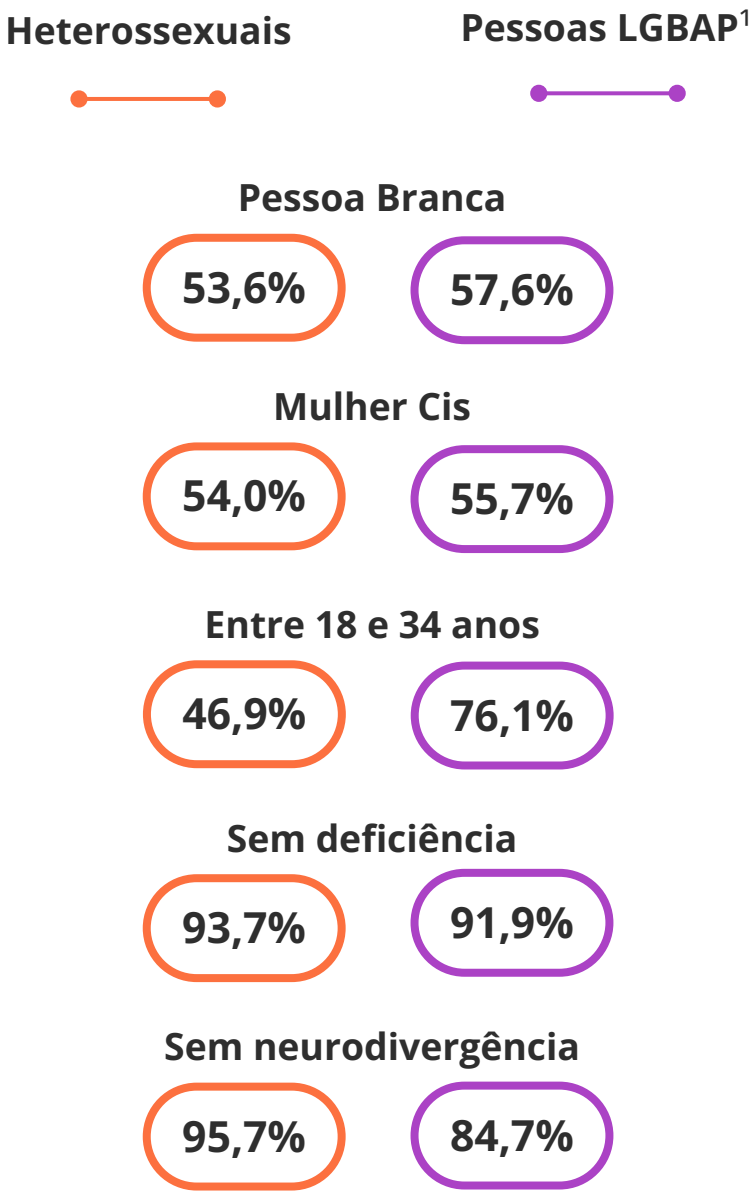
Uma pesquisa do Center for Talent¹ Innovation revelou que 33% das empresas no Brasil não contratariam pessoas LGBTQIAP+ para cargos de liderança. A existência desse preconceito pode acarretar em ainda mais medo de se assumir quem é, dificultando ainda mais a efetivação de mudanças.

Orientação Sexual

Novamente, os resultados de principais características dos grupos se assemelham à amostra geral, mas há uma concentração significativamente maior de pessoas de 18 a 34 anos no grupo de pessoas LGBAP¹ (76,1% contra 49,7% da amostra geral), que é ainda mais expressiva no grupo de pessoas bissexuais (85,1%).

Avaliando resultados mais específicos de cada grupo, o grupo de pessoas homossexuais é o que apresenta a maior concentração de homens cis (62,2% contra 45,3% da amostra geral). Esse índice é bem menor entre pessoas bissexuais (19,3%), assexuais (23,3%) e pansexuais (24,3%). Nesse último grupo, há uma concentração significativamente maior de pessoas transgênero (18,6% contra 1,2% da amostra geral).

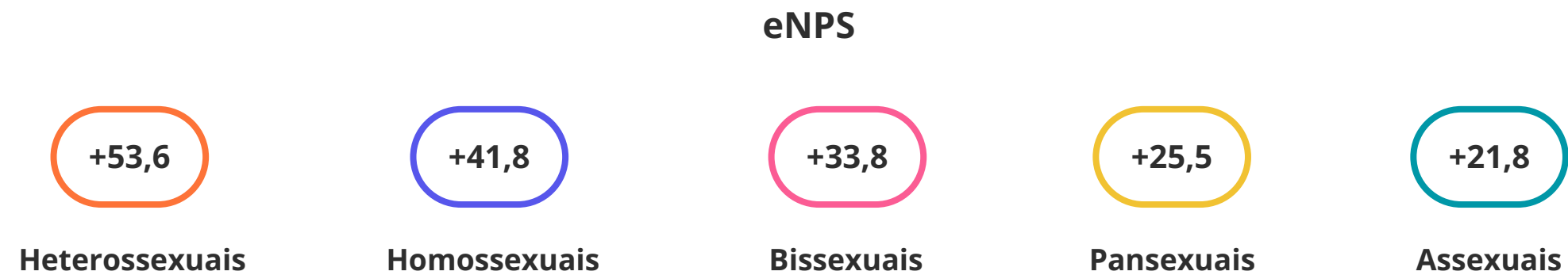
Principais Características dos Grupos Analisados



¹ A sigla reflete os grupos contabilizados para os resultados: homossexuais (lésbicas e gays), bissexuais, assexuais e pansexuais.



Orientação Sexual



O eNPS de pessoas heterossexuais indica uma percepção mais positiva sobre recomendar a empresa como diversa e inclusiva, mas ainda assim crítica, já que o valor se posiciona na zona de qualidade (acima de +50) por apenas 3,6 pontos.

Com pontuações ainda mais baixas, o eNPS de pessoas homossexuais, bissexuais, assexuais e pansexuais foram significativamente inferiores, posicionando-os na zona de aperfeiçoamento (abaixo de +50).

Pessoas heterossexuais, que comumente estão em posição de privilégio, enfrentam menos barreiras e desafios relacionados à diversidade e inclusão, levando a uma percepção mais positiva. Por outro lado, pessoas de orientações não-heterossexuais enfrentam microagressões, exclusão e uma falta de representatividade que impactam negativamente suas experiências.

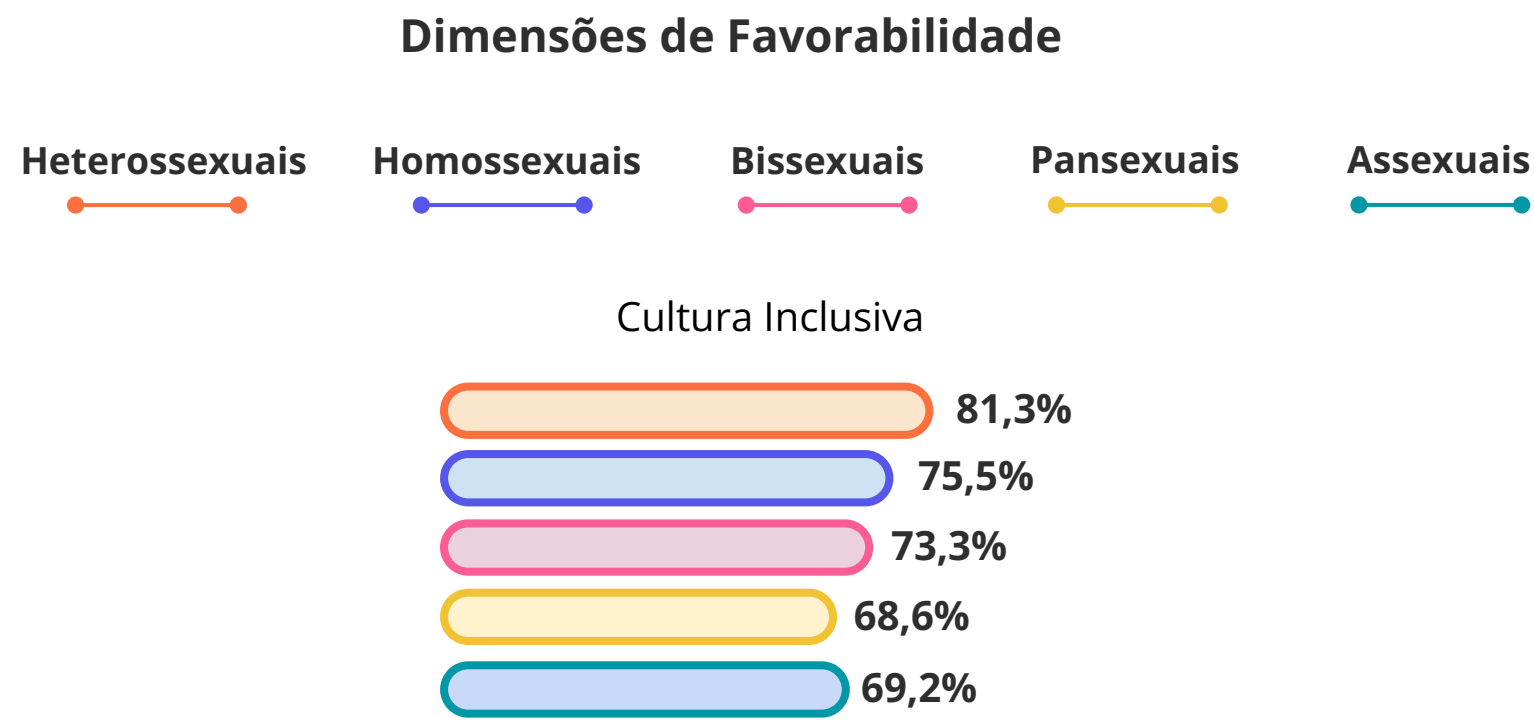
Um dado relevante a ser enfatizado é a baixa pontuação de eNPS entre pessoas pansexuais (+25,5) e assexuais (+21,8), resultado que parece refletir a falta de inclusão desses grupos de pessoas no movimento da causa LGBTQIAPN+. Essa invisibilidade e a falta de reconhecimento de suas experiências específicas pode acabar afastando esse público das discussões.

Comentário na pesquisa

“Em sua maioria sinto que sou respeitado, mas já houve um momento onde preferi me calar diante a comentários desconfortáveis e desrespeitosos voltados à comunidade LGBT, não direcionados a mim em si, mas a pessoas que me identifico.”

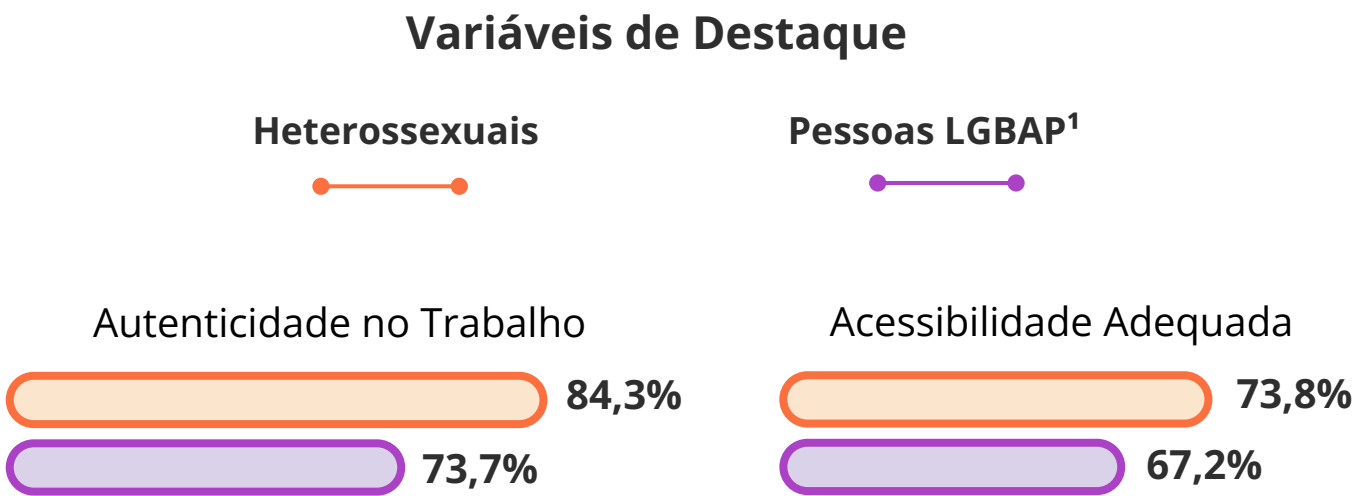


Orientação Sexual



A dimensão **Cultura Inclusiva** apresentou as notas mais altas em todos os grupos, com destaque positivo para a variável **Valorização da Diversidade pela Liderança**, com média acima de 78% em todos os grupos. Esse resultado é um sinal positivo de que as pessoas, inclusive as com orientações sexuais diversas, têm percebido um esforço de suas lideranças em olhar para esse tema e fomentar DE&I em suas equipes.

No entanto, quando falamos da variável de **Autenticidade no Trabalho**, os resultados não são positivos já que há uma diferença de 10,6 p.p. entre pessoas heterossexuais e as pessoas de orientações



sexuais diversas. Há um destaque ainda mais negativo para as pessoas assexuais (69,9%) e pansexuais (63,0%) que parecem não estar se sentindo seguras para serem completamente autênticas em seus ambientes de trabalho.

A variável **Acessibilidade Adequada** demonstra o cenário mais negativo dessa dimensão, com ambos os grupos tendo uma visão mais crítica. Além disso, os dados mostram que há mais pessoas LGBAP do que heterossexuais com deficiência, o que pode ter influenciado no resultado

Isso pode indicar que as organizações ainda estão caminhando para uma inclusão na prática, que garanta acesso às ferramentas e ambientes adequados e adaptados para todas as pessoas e que resulte em um ambiente onde se sintam verdadeiramente pertencentes.

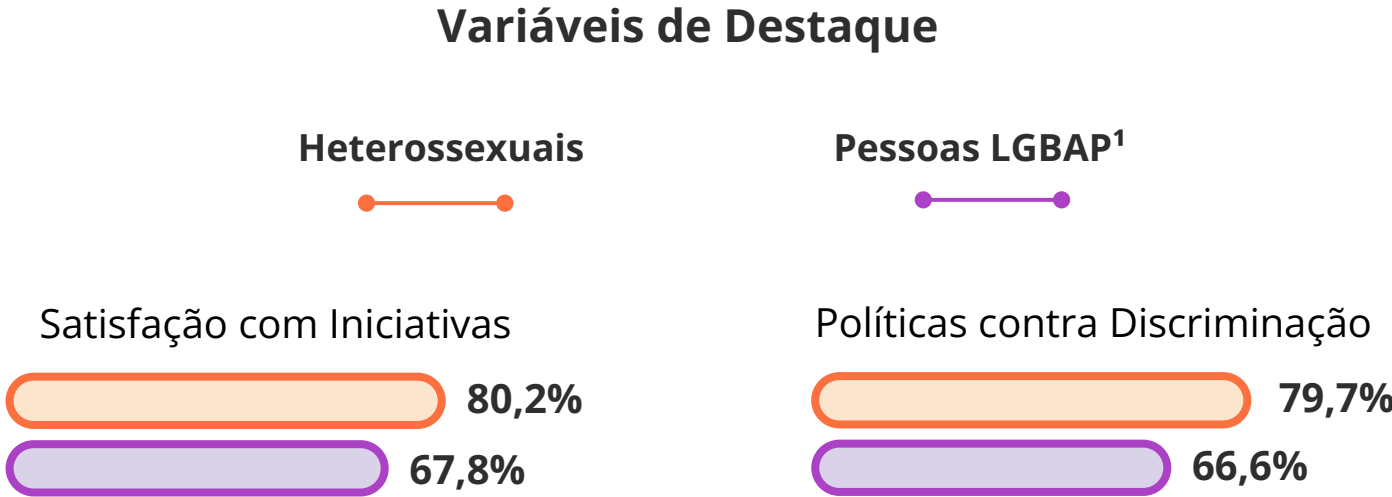
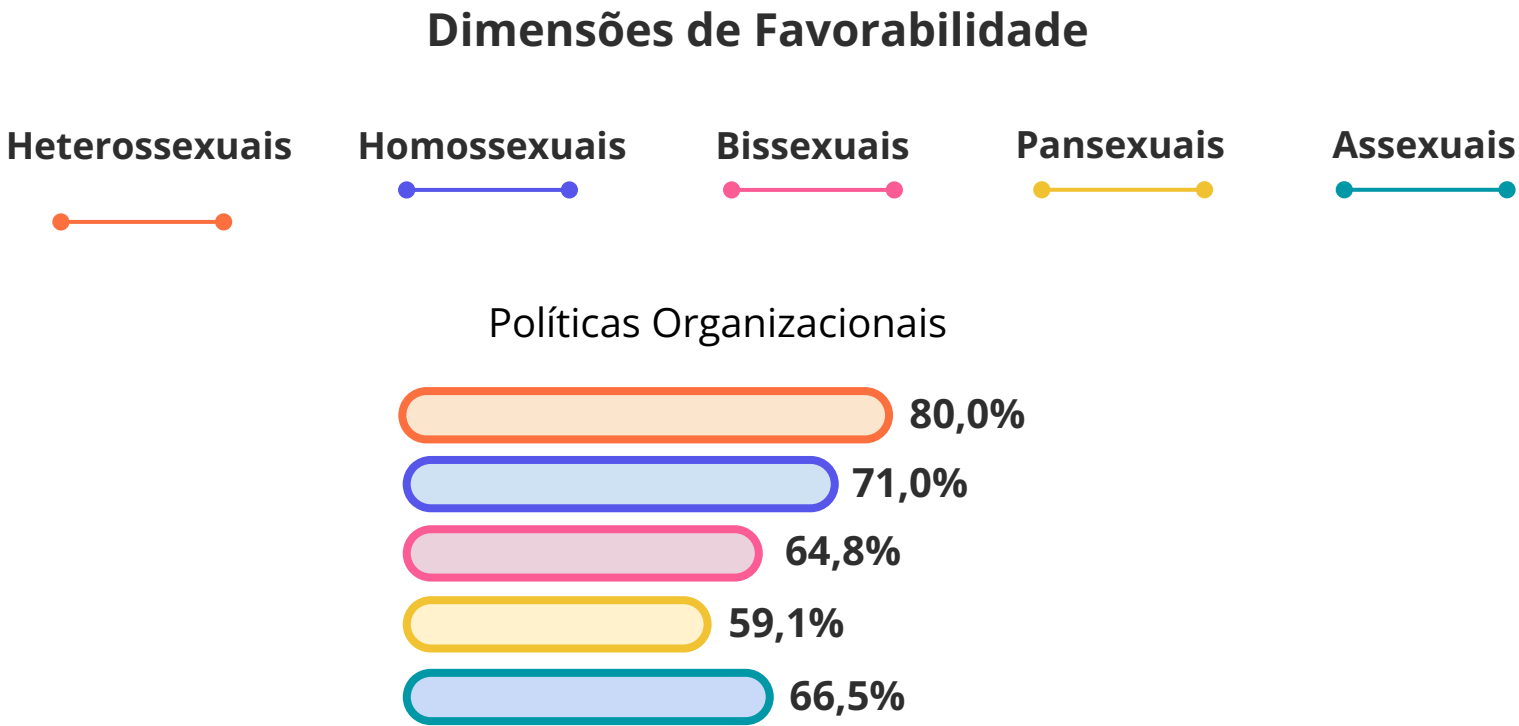
¹ A sigla reflete os grupos contabilizados para os resultados: homossexuais (lésbicas e gays), bissexuais, assexuais e pansexuais.

Orientação Sexual

Já com relação à dimensão **Políticas Organizacionais**, é possível notar uma discrepância significativa entre pessoas heterossexuais e pessoas LGBAP¹ em suas duas variáveis. Em **Satisfação com Iniciativas** a favorabilidade de pessoas LGBAP foi 12,3 p.p. abaixo das pessoas heterossexuais, indicando uma necessidade de revisão nas iniciativas em andamento ou até mesmo a criação de novas políticas que garantam o desenvolvimento de DE&I dentro das organizações.

Um destaque ainda mais negativo é o resultado de pessoas pansexual, com 57,5% de favorabilidade, demonstrando novamente o sentimento de não pertencimento às iniciativas de DE&I das empresas.

Já na variável **Políticas contra a Discriminação**, os 13,1 p.p. de diferença entre os grupos indicam um maior descontentamento das pessoas LGBAP com as políticas adotadas pelas empresas, indicando que elas não são tão transparentes e efetivas quanto deveriam.



Descubra mais!

¹ A sigla reflete os grupos contabilizados para os resultados: homossexuais (lésbicas e gays), bissexuais, assexuais e pansexuais.

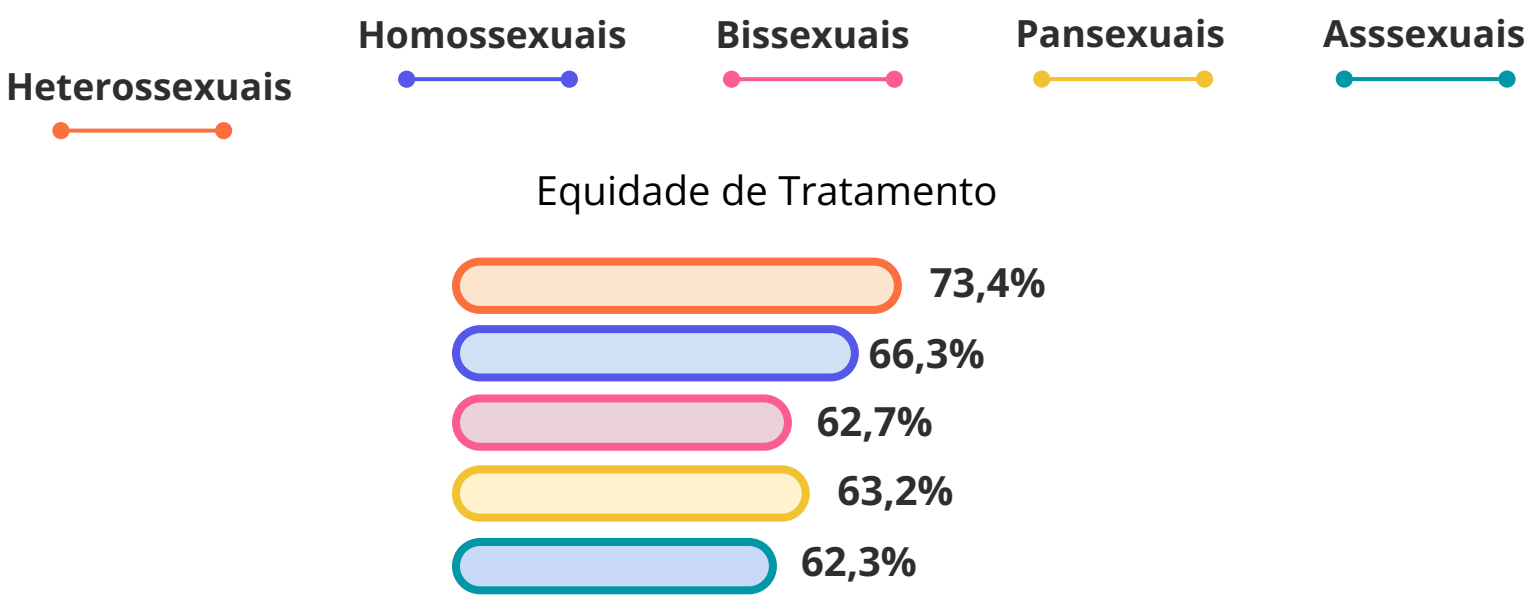


Orientação Sexual

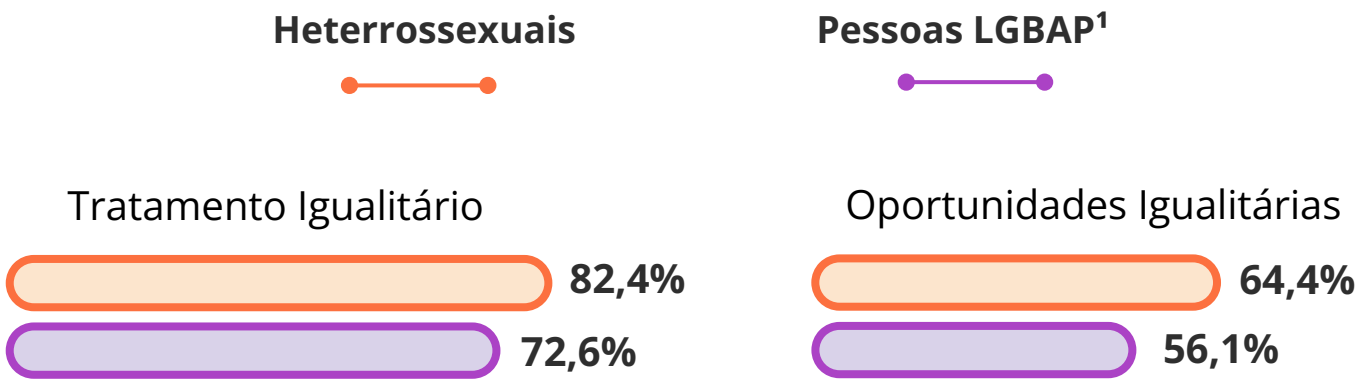
Os resultados da dimensão **Equidade de Tratamento** sinalizam que, apesar de pessoas heterossexuais acreditarem que existe um **Tratamento Igualitário** nas empresas, a disparidade de 9,8 p.p. diz o contrário. Pessoas LGBAP, além de não acreditarem que existe um tratamento igual para todas as pessoas, também indicam que há uma falha ainda maior em oferecer **Oportunidades Igualitárias**.

Com a menor nota de todas as variáveis, tanto para as pessoas heterossexuais quanto para as LGBAP, esse resultado sinaliza a necessidade das empresas revisarem suas políticas de avaliações, promoções e reconhecimentos para garantir que vieses inconscientes não estejam interferindo na promoção de oportunidades igualitárias e garantir que não se instale um sentimento de injustiça na organização.

Dimensões de Favorabilidade



Variáveis de Destaque



Descubra mais!

¹ A sigla reflete os grupos contabilizados para os resultados: homossexuais (lésbicas e gays), bissexuais, assexuais e pansexuais.

Faixa Etária

Diferentes gerações enfrentam desafios únicos e têm níveis variados de familiaridade e conforto com temas de diversidade. Enquanto pessoas mais jovens podem estar mais imersas nas discussões atuais sobre inclusão e equidade, pessoas mais velhas podem ter experiências e perspectivas moldadas por diferentes contextos históricos e culturais. Entender essas diferenças é essencial para criar políticas e práticas que atendam a todas as gerações e promova um ambiente de trabalho acolhedor e respeitoso para todos. Além disso, a consideração das diferentes faixas etárias permite identificar e combater o etarismo, um tipo de discriminação que pode afetar tanto pessoas jovens quanto pessoas mais velhas.

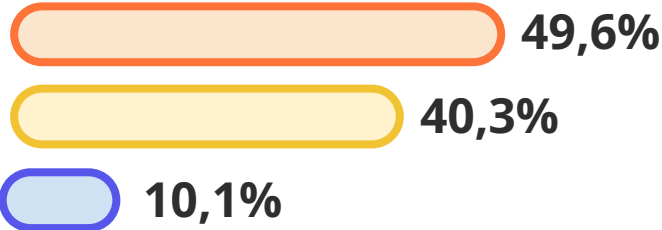
Pessoas acima dos 50 anos podem enfrentar preconceitos relacionados à sua capacidade de adaptação às novas tecnologias e métodos de trabalho, enquanto pessoas mais jovens podem ser subestimadas devido à sua relativa inexperiência. Compreender essas dinâmicas é essencial para implementar estratégias eficazes de inclusão que valorizem a contribuição de todas as pessoas, independentemente da idade, e garantam um ambiente no qual se sintam valorizadas e respeitadas.



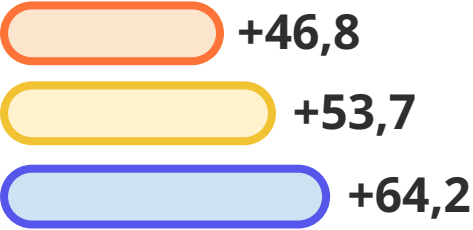
Faixa Etária - Resumo dos resultados

Pessoas
de 18 a 34

Representatividade
dos grupos na amostra geral

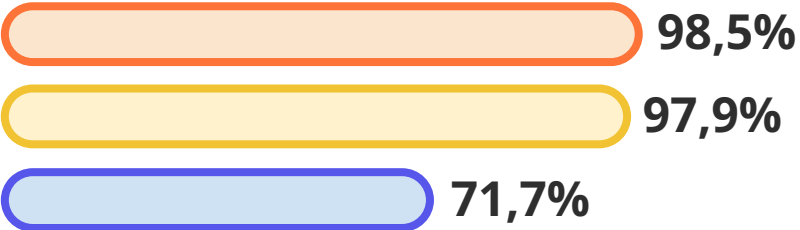


eNPS

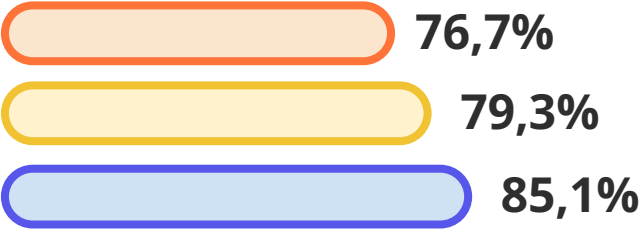


Pessoas
de 35 a 49

Porcentagem de
empresas em que aparece

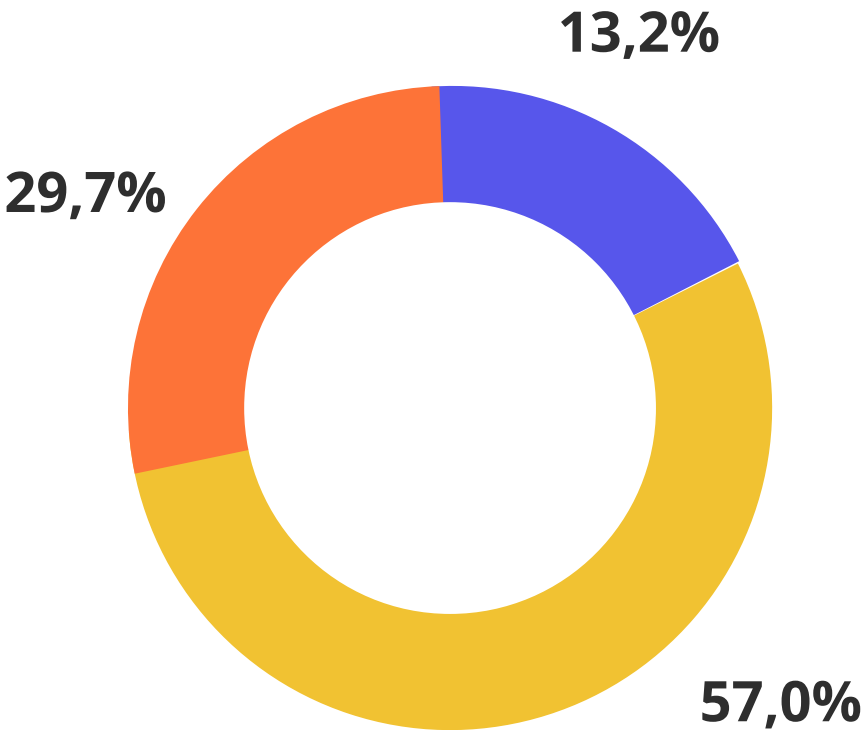


Favorabilidade média



Pessoas
acima de 50

Representatividade
dos grupos na liderança



Faixa Etária

	Amostra do estudo	População brasileira ¹
Pessoas de 18 a 34	49,6%	22,9% ²
Pessoas de 35 a 49	40,3%	22,6%
Pessoas acima de 50	10,1%	27,7%

Ao comparar os resultados deste estudo com os dados oficiais do IBGE, é possível notar uma concentração muito maior nos grupos de pessoas de 18 a 34 anos (26,7 p.p.) e de 35 a 49 anos (17,7 p.p.) e, em contrapartida, há um volume muito menor de pessoas acima de 50 anos (17,6 p.p.).

Essa diferença é em partes justificada pelo fato do levantamento do IBGE considerar a totalidade de pessoas, estando inclusas nessa última faixa também as pessoas aposentadas. Ainda que seja esperado uma maior concentração de pessoas mais jovens ativas na força de trabalho, esse resultado aponta para um possível baixo aproveitamento de talentos mais experientes, que pode estar relacionado com dificuldades de adaptação aos novos processos e modelos de trabalho, seja por parte das pessoas ou por parte das empresas.

Descubra mais!



Comentário na pesquisa

“Vejo aqui como uma empresa inclusiva, onde as pessoas colaboradoras respeitam as diferenças individuais de cada pessoa. Ainda não vejo algumas diversidades como pessoas acima de 50 anos e pessoas com deficiência.”

¹ Resultados disponíveis em [Censo IBGE 2022](#)

² Os resultados do IBGE são apresentados em faixas padronizadas de 5 anos, de forma que a porcentagem representa a faixa de 20 a 34 anos.



Faixa Etária

Nas empresas participantes deste estudo, para cada pessoa acima de 50 anos, existem outras quatro entre 35 a 49 e outras cinco entre 18 a 34, reforçando que existe um impacto relevante do etarismo na composição de pessoas colaboradoras.

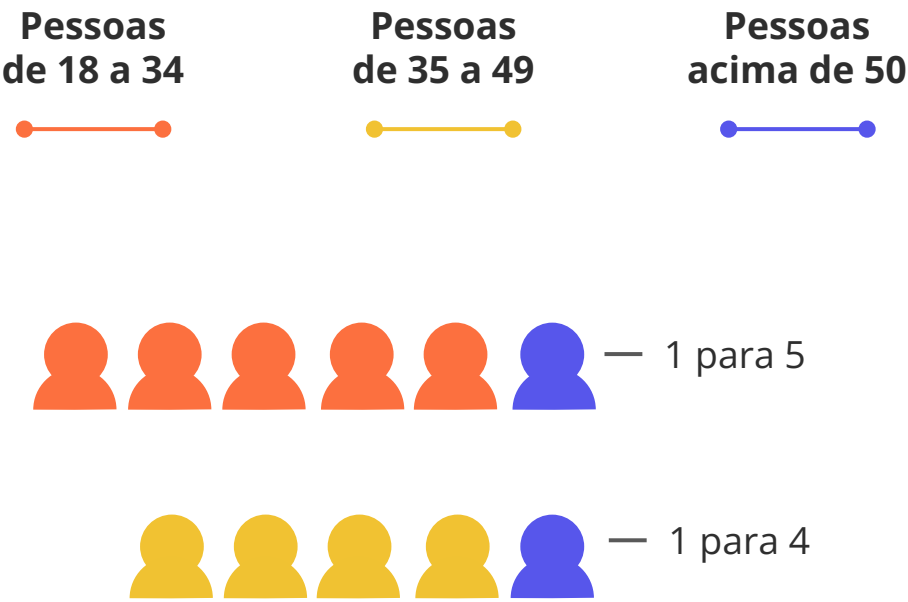
Também é possível perceber uma diferença na distribuição dos grupos entre as empresas participantes. Enquanto que quase todas as empresas apresentam pessoas de 18 a 34 anos e de 35 a 49 anos, quase um terço delas não possui pessoas acima de 50 anos.

Novamente, isso pode estar associado com dificuldades de adaptação e de alinhamento de expectativas, havendo muitas diferenças nos processos e relações de trabalho atuais em relação há cerca de 30 anos atrás, época em que esse grupo ingressava de forma mais relevante no mercado de trabalho.

INSIGHT DE ESPECIALISTA

Dados do Censo IBGE 2022¹ também demonstram que a população brasileira está envelhecendo em ritmo acelerado. É preciso que as empresas atentem-se e desenvolvam políticas efetivas de atração e inclusão de pessoas seniores, sob o risco de ficar sem mão de obra em alguns anos.

Proporcionalidade entre Grupos



¹ Resultados disponíveis em [Censo IBGE 2022](#)



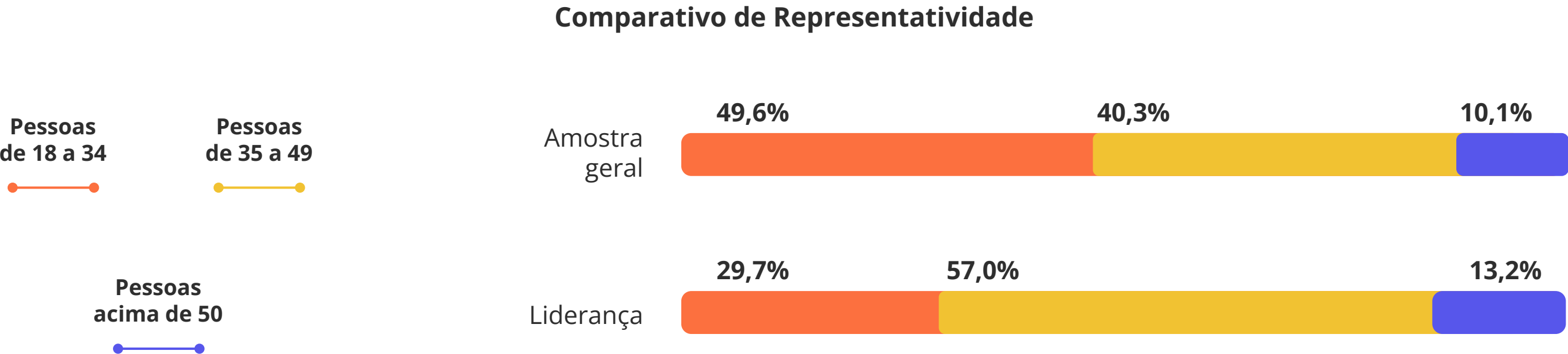
Faixa Etária

Quando a representatividade é avaliada dentro dos cargos de liderança, o cenário sofre algumas alterações, havendo uma concentração muito maior de pessoas na faixa de 35 a 49 anos (16,7 p.p. acima da representatividade geral) e muito menor de pessoas entre 18 a 34 anos (19,9 p.p. abaixo).

Esse efeito não é uma surpresa e está associado com a progressão típica de carreira, sendo comum que cargos de liderança sejam mais facilmente alcançados quando se possui uma experiência de trabalho

mais extensa. Quando avaliamos as faixas desses grupos de forma mais aprofundada, é possível notar que a maioria se concentra especificamente nas faixas de 30 a 34 anos (19,6%), de 35 a 39 anos (23,9%) e de 40 a 44 anos (19,9%).

Contudo, apesar de pessoas acima de 50 anos apresentarem um leve aumento em relação à representatividade geral (3,2 p.p.), seguem sub-representados, reforçando que suas habilidades e experiências podem não estar sendo aproveitadas da melhor forma pelas empresas.



Faixa Etária

Os resultados de principais características mais uma vez se assemelham à amostra geral, com concentração maior de mulheres cis no grupo de 18 a 34 anos (58,7% contra 53,4% da amostra geral) e, no grupo acima de 50 anos, um volume maior de pessoas brancas (65,4% contra 54,3% da amostra geral) e de pessoas heterossexuais (96,2% contra 87,1% da amostra geral).

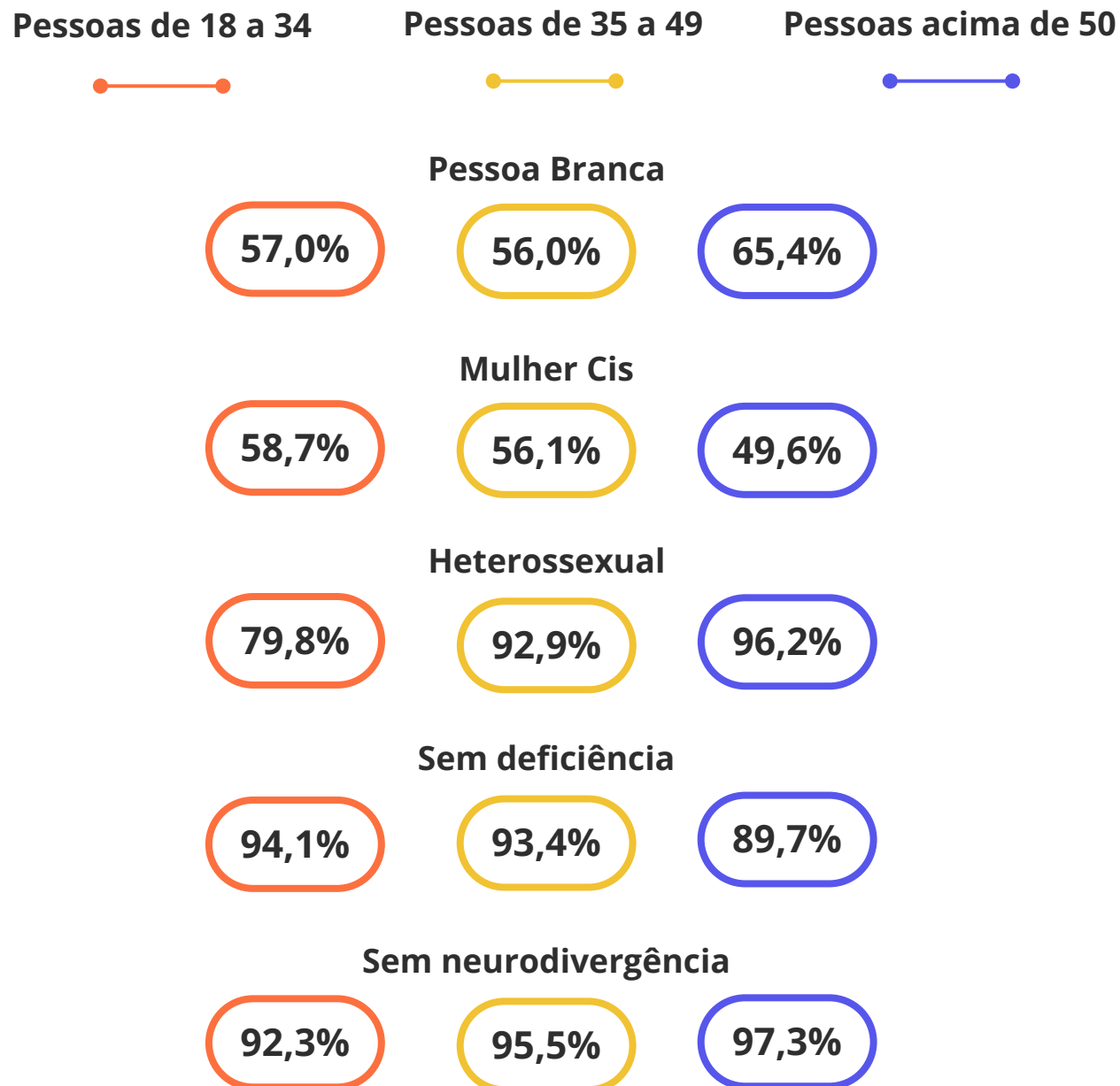
Em relação ao aumento de pessoas com deficiência conforme faixa etária, esse é um efeito esperado uma vez que idade é um fator de risco associado a algumas das deficiências avaliadas.

Contudo, é interessante notar a progressão oposta em relação às pessoas com neurodivergência. Sendo um tema que ganhou destaque de forma mais recente e que se fortaleceu muito em discussões em redes sociais, é possível pensar que pessoas mais velhas não necessariamente apresentam menos neurodivergências, mas talvez as reconheçam menos.

Descubra mais!



Principais Características dos Grupos Analisados





Faixa Etária



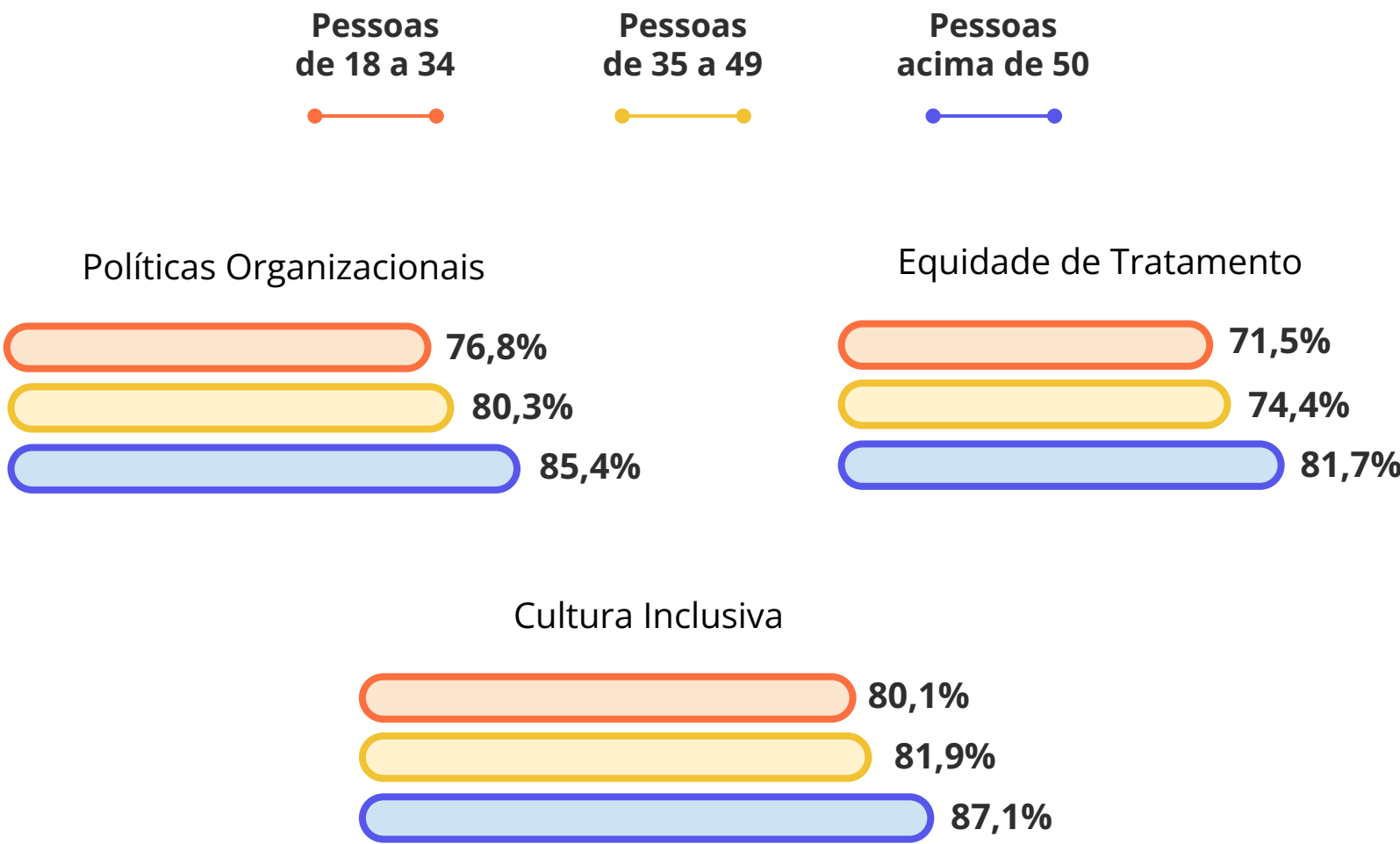
O recorte de faixa etária é o único no qual se inverte as tendências observadas neste relatório, sendo o grupo minorizado aquele que apresenta os melhores resultados de eNPS e nas dimensões analisadas na pesquisa. Essa tendência de pessoas mais jovens mais críticas também foi encontrada no Panorama da Experiência da Pessoa Colaboradora 2024¹.

Ambos resultados podem se relacionar a fatores semelhantes, como diferenças importantes na adaptação às profundas mudanças tecnológicas e sociais e, conseqüentemente, nas expectativas sobre o ambiente, as relações e o propósito do trabalho.

O aumento linear entre os grupos também é um indício da maior cobrança e vigilância muito maiores em relação ao posicionamento das organizações e de como atuam para garantir que existe um ambiente de trabalho acolhedor para todos os grupos.

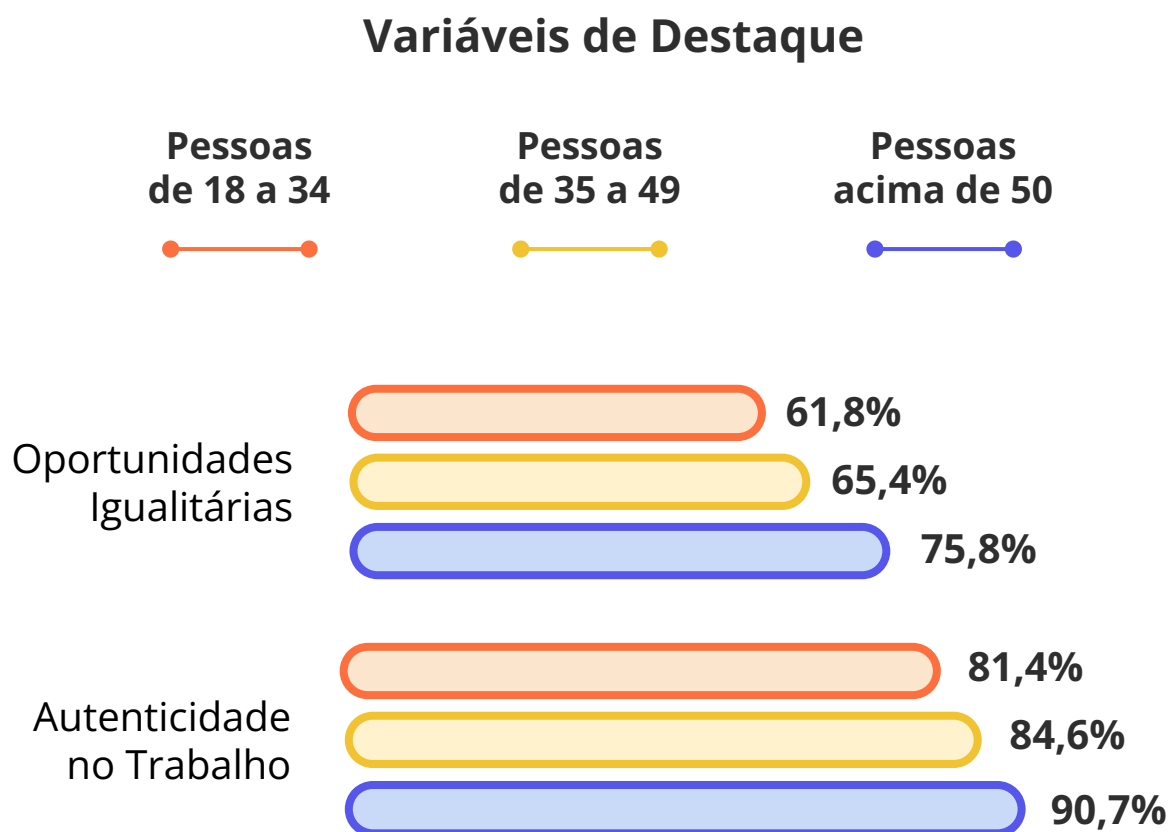
Em geral, pessoas mais velhas já estavam no mercado de trabalho antes desse fenômeno e, portanto, possuem uma visão mais influenciada pelos avanços que já foram feitos do que pelos que faltam.

Dimensões de Favorabilidade



¹ Resultados disponíveis em [Panorama de EX 2024](#).

Faixa Etária



Descubra mais!



As duas variáveis com maior discrepância entre pessoas de 18 a 34 anos e pessoas acima de 50 anos reforçam como as expectativas entre os grupos são distintas. Em **Oportunidades Iguais**, pessoas de 18 a 34 anos apresentam resultados 14,0 p.p. abaixo de pessoas acima de 50 anos, enquanto que, na variável **Autenticidade no Trabalho**, essa diferença é de 9,3 p.p.

Esses resultados demonstram uma perspectiva mais crítica de pessoas mais jovens em relação à equidade no crescimento profissional e à abertura que sentem para se expressarem livremente, e ressaltam a importância de um melhor alinhamento das empresas com as expectativas das novas gerações.

Contudo, segue sendo essencial acompanhar e entender as necessidades de pessoas acima de 50 anos para manter a perspectiva mais positiva que possuem, sendo cada vez mais necessário uma postura flexível por parte das empresas para equilibrar essas diferenças.

Comentário na pesquisa

"A empresa recebe e aceita pessoas com mais idade sem distinção, um lugar que abraça essas pessoas que são tão discriminadas por serem mais velhas e o mercado de trabalho pra elas não está fácil. A empresa é diferenciada por isso!"

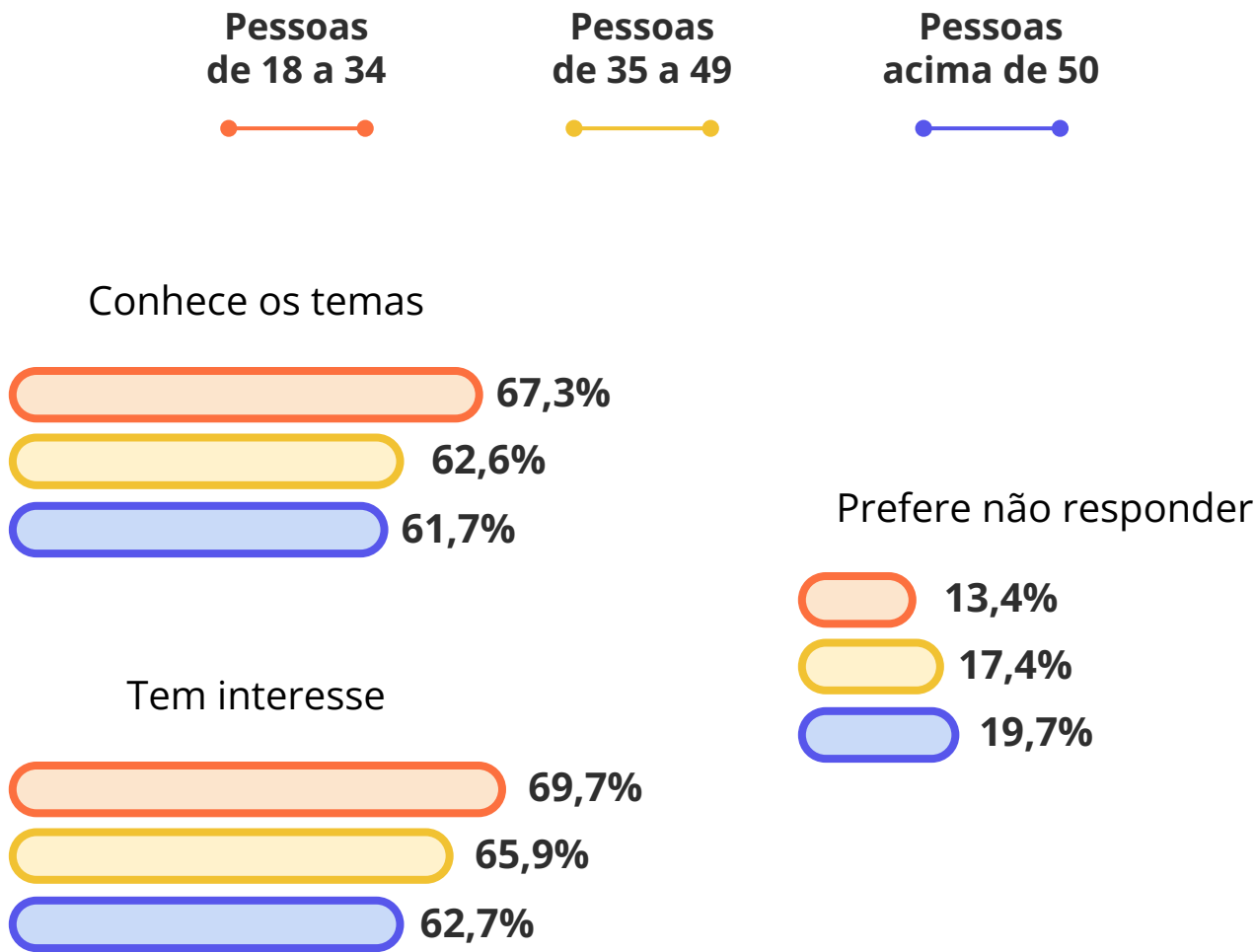
Faixa Etária

Há novamente uma progressão linear que reforça a maior familiaridade de pessoas mais jovens com DE&I quando comparadas com pessoas acima de 50 anos.

Sendo esse o grupo que menos afirma conhecer ou ter interesse nos temas, é necessário pensar em iniciativas de sensibilização para que esse grupo não somente reconheça a importância dos temas dentro do ambiente de trabalho, mas entendam também seu papel dentro deles como um grupo minorizado.

Em consonância, pessoas de 18 a 34 são as que mais afirmam conhecer ou ter interesse nos temas, sendo o grupo que mais pode ter sua experiência positivamente impactada por iniciativas relacionadas à DE&I. Esses dados também reforçam o papel estratégico de ter uma marca empregadora associada com DE&I, uma vez que essas expectativas tendem a aumentar conforme novas gerações entram para o mercado de trabalho e afetarão cada vez mais a capacidade de atração e retenção de talentos, de adaptação às mudanças e de inovação nas organizações.

Conhecimento e Interesse em Diversidade



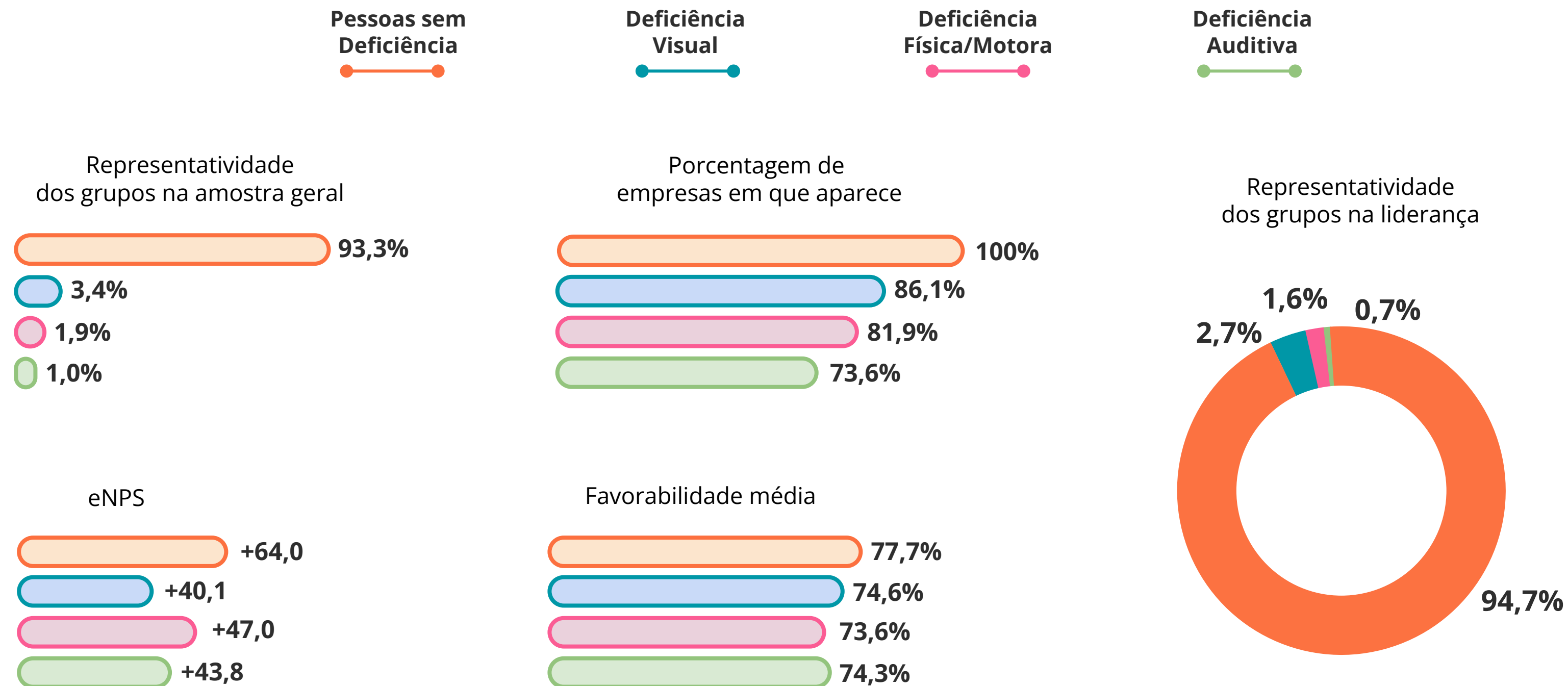
Deficiência

Pessoas com deficiência são consideradas grupo minorizado nas organizações devido a barreiras físicas, sociais, estruturais, dentre outras, que limitam suas oportunidades de participação plena no ambiente de trabalho. Historicamente, pessoas com deficiência foram vistas com estigma e exclusão e eram frequentemente marginalizadas e consideradas incapazes de contribuir de maneira significativa para a sociedade. Essa exclusão resultou em falta de acessibilidade, ausência de tecnologias assistivas, preconceitos e discriminação.

No ambiente organizacional, as percepções errôneas sobre a produtividade e o custo de adaptações necessárias para a inclusão de pessoas com deficiência também contribuíram para sua sub-representação. Essas barreiras se traduzem em desigualdade de oportunidades de emprego, desenvolvimento de carreira e acesso a posições de liderança. Reconhecer essas disparidades e implementar políticas inclusivas é essencial para criar ambientes de trabalho onde todas as pessoas possam contribuir plenamente e prosperar em suas carreiras.



Deficiência - Resumo dos resultados



Deficiência

	Amostra do estudo	População brasileira ¹
Pessoas sem Deficiência	93,3%	91,6%
Deficiência Visual	3,4%	3,4%
Deficiência Física/Motora	1,9%	6,5%
Deficiência Auditiva	1,0%	1,1%

De acordo com a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), cerca de 8,4% da população brasileira possui algum tipo de deficiência, sendo o grupo de pessoas com deficiência física o mais representado. Os resultados específicos de cada grupo refletem também casos de deficiência múltipla e, por isso, a soma supera os 100%.

É interessante destacar que a PNS aponta para 1,1% de pessoas com deficiência intelectual, mas não traz dados sobre pessoas com deficiências de fala. Neste estudo, ambos os grupos não atingiram o volume mínimo para análises, tendo cada um deles alcançado somente 0,2% da amostra.

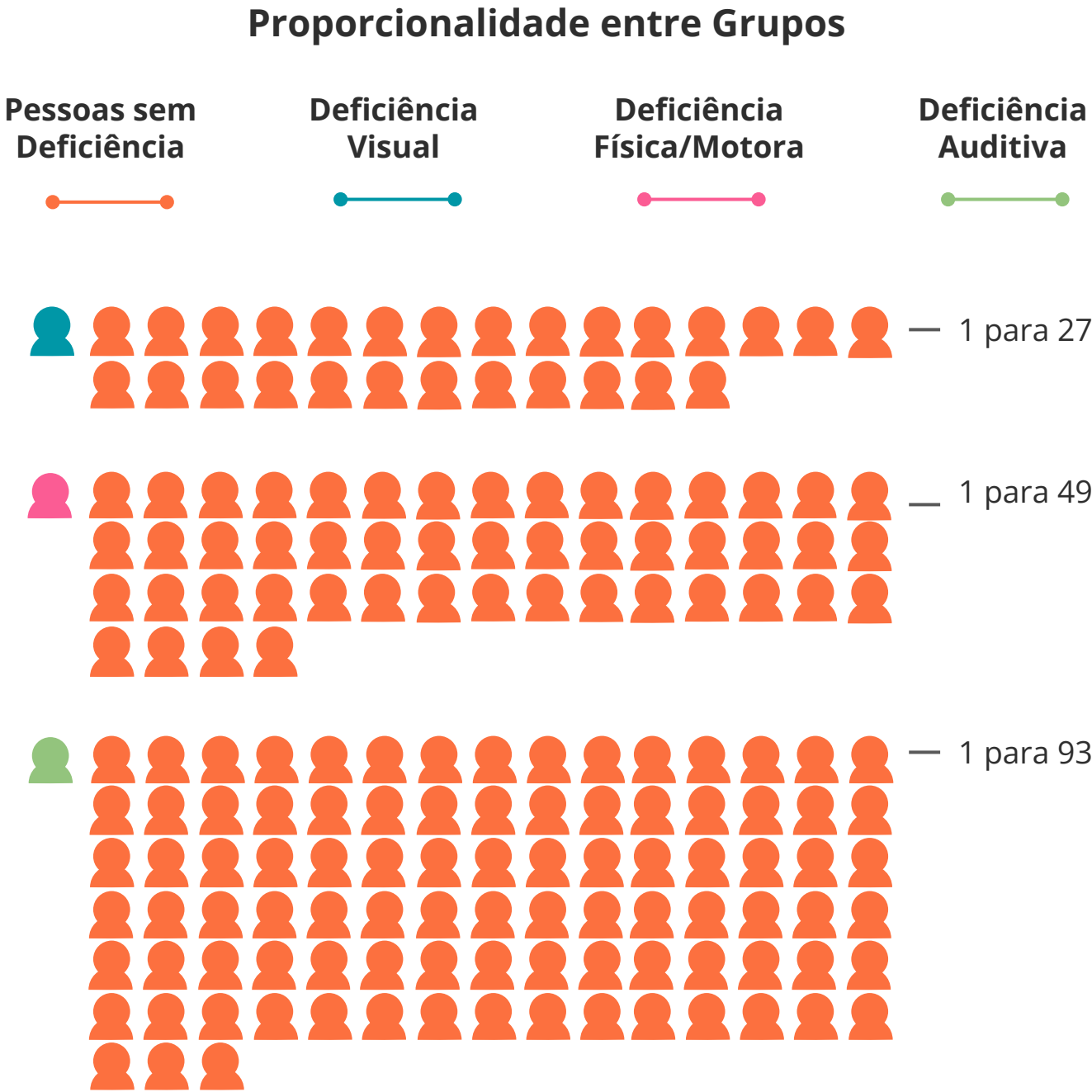
INSIGHT DE ESPECIALISTA

A Pesquisa Nacional de Saúde também aponta que a taxa de participação na força de trabalho de pessoas sem deficiência foi de 66,4%, enquanto que, entre as pessoas com deficiência, essa taxa era de apenas 29,2%. A desigualdade persiste mesmo entre as pessoas com nível superior: nesse caso, a taxa de participação foi de 54,7% para pessoas com deficiência e 84,2% para as sem deficiência.

Descubra mais! 

¹²Resultados disponíveis em [Pesquisa Nacional de Saúde](#).

Deficiência



Na amostra deste estudo, para cada pessoa com deficiência visual nas empresas, há outras 27 pessoas sem deficiência. Esse número aumenta para 49 pessoas sem deficiência para cada pessoa com deficiência física ou motora e para 93 pessoas sem deficiência para cada pessoa com deficiência auditiva.

Com relação à dispersão dos grupos nas empresas da amostra, é possível perceber que estão presentes em uma porcentagem relativamente alta quando consideramos sua representatividade. Apesar da presença em diversas empresas ser algo positivo, essa alta dispersão em conjunto com a baixa representatividade sugere que é incomum que haja um grupo significativo de pessoas com deficiência dentro de uma mesma organização, o que pode dificultar o sentimento de pertencimento e de comunidade.

Comentário na pesquisa

“Creio que falta iniciativa de promover acesso a pessoas com deficiência, como cadeirantes, surdos, mudos. E existe espaço de trabalho para essas pessoas, a chegada do home office pode fortalecer essa inclusão.”



Deficiência

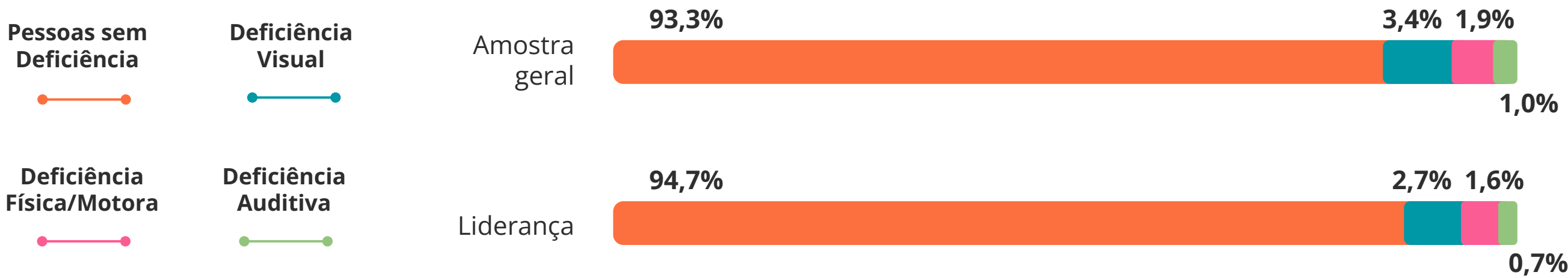
Quando a representatividade dos grupos é avaliada nos cargos de liderança, é possível perceber que as pessoas com deficiência perdem parte do espaço que possuem, mas de forma sutil.

Esses resultados podem sugerir que as principais barreiras estão de fato no momento de recrutamento e seleção e que não necessariamente existem novas barreiras que impeçam especificamente o crescimento profissional uma vez que esses profissionais tenham seus talentos reconhecidos e incentivados.

Nesse cenário, torna-se ainda mais essencial planejar iniciativas que tornem os processos de trabalho cada vez mais inclusivos, abrindo mais espaço para que pessoas com deficiência demonstrem suas capacidades e se desenvolvam para assumir posições de liderança.

Também é crucial que a cultura da empresa esteja pronta para reconhecer as habilidades e competências de pessoas com deficiência, permitindo que sejam desafiadas em suas tarefas ao invés de serem tratadas com um viés de inferioridade.

Comparativo de Representatividade



Descubra mais!



Deficiência

O resultado de principais características de cada grupo demonstra um perfil parecido entre eles e, em geral, semelhante ao da amostra geral. Porém, pessoas com deficiência apresentam uma leve maioria de homens cis, especialmente entre pessoas com deficiência auditiva (51,7% contra 45,3% da amostra geral).

Apesar da maior concentração de pessoas acima de 50 anos no grupo de pessoas com deficiência (14,7% contra 10,1% da amostra geral), pessoas entre 18 e 34 anos ainda são a maioria. Novamente, pessoas com deficiência auditiva se destacam, sendo o único dos grupos com maioria de pessoas entre 35 e 49 anos (48,1% contra 40,3%) e com uma parcela significativa de pessoas acima de 50 anos (23,7% contra 10,1%).

INSIGHT DE ESPECIALISTA

É crucial compreender que as empresas que incentivam a inclusão de pessoas com deficiência não estão em prejuízo. Pelo contrário, um relatório da McKinsey¹ aponta que elas geralmente obtêm mais lucros e ganham um público fiel devido à sua responsabilidade social genuína.

Principais Características dos Grupos Analisados

Pessoas sem Deficiência

Pessoas com Deficiência

Pessoa branca

53,8%

56,5%

Mulher cis

55,0%

Homem cis

49,4%

Heterossexual

87,1%

83,6%

Entre 18 e 34 anos

50,9%

45,2%

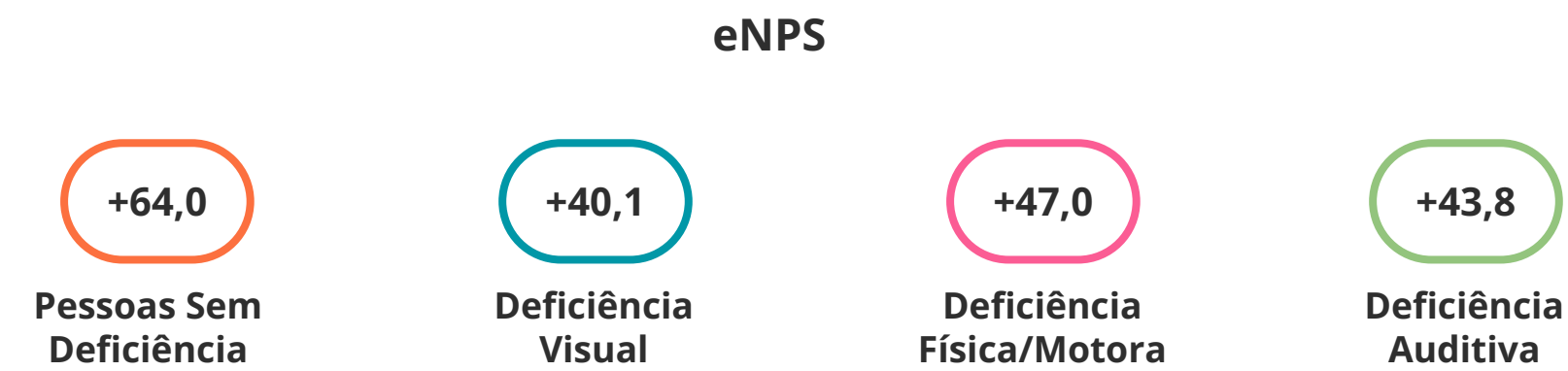
Sem neurodivergência

95,0%

86,6%



Deficiência



Os resultados de eNPS indicam que pessoas com deficiência, de forma geral, estão encontrando mais barreiras com relação à inclusão do que pessoas sem deficiência. É importante ressaltar que todos os grupos com deficiência estão posicionados na zona de aperfeiçoamento (abaixo de +50).

A menor pontuação para pessoas com deficiência visual e auditiva podem ser atribuídas, entre outras coisas, à falta de recursos e tecnologias assistivas adequadas, como softwares de leitura de tela, materiais acessíveis e intérpretes de Libras (Língua Brasileira de Sinais) durante reuniões, treinamentos e eventos.

Além disso, a infraestrutura física das empresas frequentemente não é projetada para atender às suas necessidades, dificultando a navegação e a utilização de espaços de trabalho de forma autônoma e segura por pessoas com qualquer tipo de deficiência, e a falta de políticas de flexibilidade no trabalho, como a possibilidade de home office ou horários ajustáveis, pode dificultar a acomodação de necessidades específicas.

Esses fatores combinados criam um ambiente de trabalho que não só dificulta a execução das tarefas diárias, mas também afeta o sentimento de inclusão e valorização, resultando em uma menor satisfação geral e, conseqüentemente, em scores de eNPS mais baixos para pessoas com deficiência.

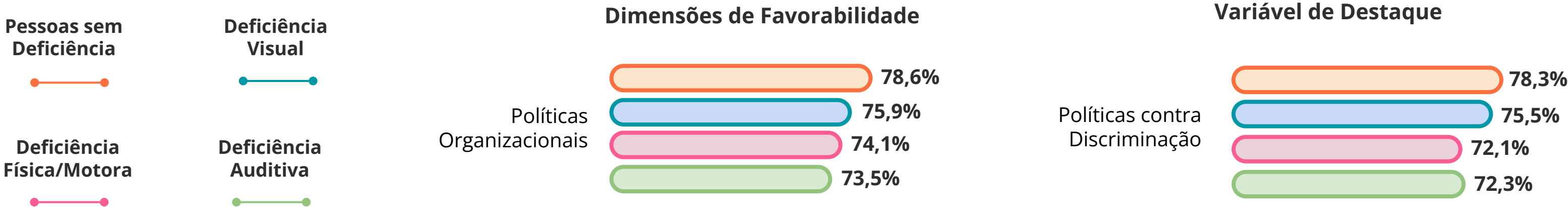


Deficiência

Apesar de apresentarem resultados não muito distantes uns dos outros, os grupos de pessoas com deficiência apresentaram resultados abaixo de pessoas sem deficiência em todas as dimensões de análise deste estudo.

A dimensão **Políticas Organizacionais** é a que apresenta os resultados mais equilibrados, indicando que o posicionamento institucional das empresas está sendo satisfatório de uma forma geral. Ainda assim, cabe destacar que pessoas com deficiência física/motora e pessoas com deficiência auditiva são as menos satisfeitas em relação às **Políticas contra Discriminação**.

Isso reforça que as empresas ainda possuem desafios para criarem ambientes de trabalho, sejam presenciais ou remotos, nos quais pessoas com deficiência se sintam adequadamente protegidos pela empresa. Nesse cenário, é importante não somente estruturar políticas claras e objetivas, mas também garantir sua efetividade na prática e seu conhecimento por parte de todas as pessoas.





Deficiência

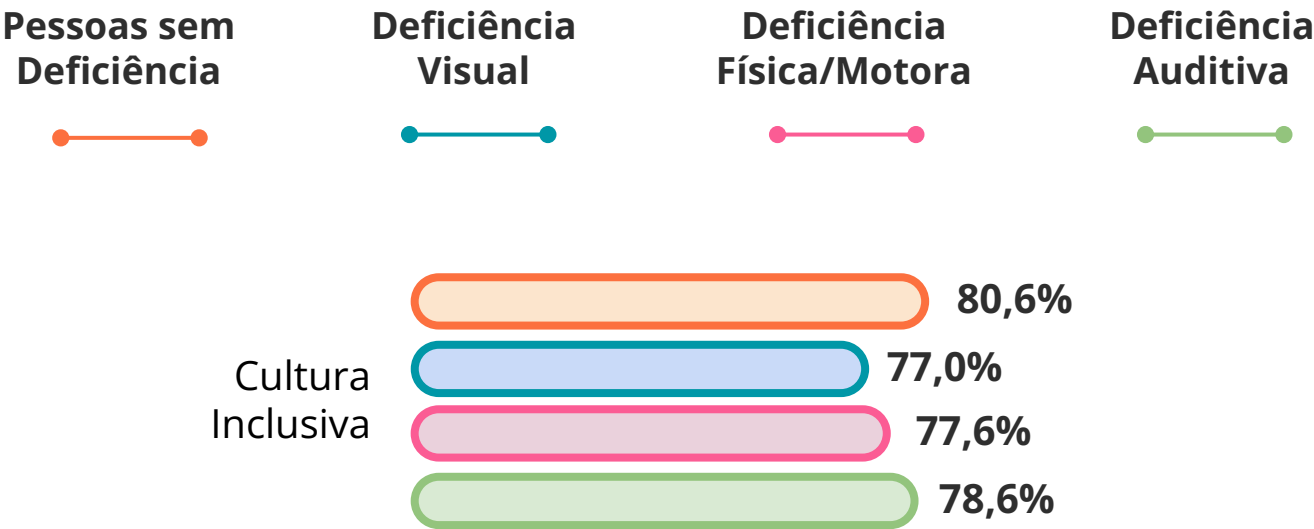
A dimensão **Cultura Inclusiva** apresentou os melhores resultados para todos os grupos, mas pessoas com deficiência ainda sentem-se menos satisfeitas com como os temas de DE&I estão refletidos no dia a dia e nas relações de trabalho.

No entanto, é importante destacar a variável **Acessibilidade Adequada** que apresentou a segunda nota mais baixa do recorte, estando atrás apenas de **Oportunidades Igualitárias**. Apesar de haver pouca variabilidade entre os grupos, as pessoas com deficiência física estão enfrentando mais barreiras relacionadas à acessibilidade, seguida das pessoas com deficiência visual.

Comentário na pesquisa

“Não disponibilizamos banheiros para pessoas com deficiência (PcD) e não consideramos a locomoção delas dentro do ambiente do escritório. Desde os degraus no banheiro do térreo até os tapetes, não temos rampas de acesso. As PcD que fazem parte da equipe atualmente precisam descer escadas, correndo o risco de escorregar e sofrer acidentes graves. Sinto que a empresa está falhando nesse aspecto.”

Dimensões de Favorabilidade



Variável de Destaque





Deficiência

Por fim, a dimensão de **Equidade de Tratamento** apresenta os piores resultados dentre as três dimensões e o resultado de pessoas com deficiência física/motora encontra-se 5,5 p.p. abaixo de pessoas sem deficiência.

Esses resultados provavelmente estão relacionados aos típicos vieses de julgamento que existem em relação às pessoas com deficiência, que comumente tem suas capacidades e autonomia subestimadas ou mesmo são tratados de forma infantilizada.

A variável **Oportunidades Igualitárias**, a menor avaliada entre as sete, indica também que as pessoas de todos os grupos reconhecem falhas nas empresas em oferecer oportunidades iguais a todas as pessoas com base no desempenho e critérios claros e não a outras questões como favoritismo, marcadores sociais e proximidade no relacionamento.

Comentário na pesquisa

“Muitas vezes a empresa acaba dando oportunidades apenas para algumas pessoas que já vem galgando espaços contínuos sem considerar a trajetória e esforço de outros que também merecem uma oportunidade. Só cresce na empresa quem tem amizade com a chefia. Nem todos são tratados da mesma forma.”



Dimensões de Favorabilidade



Variável de Destaque



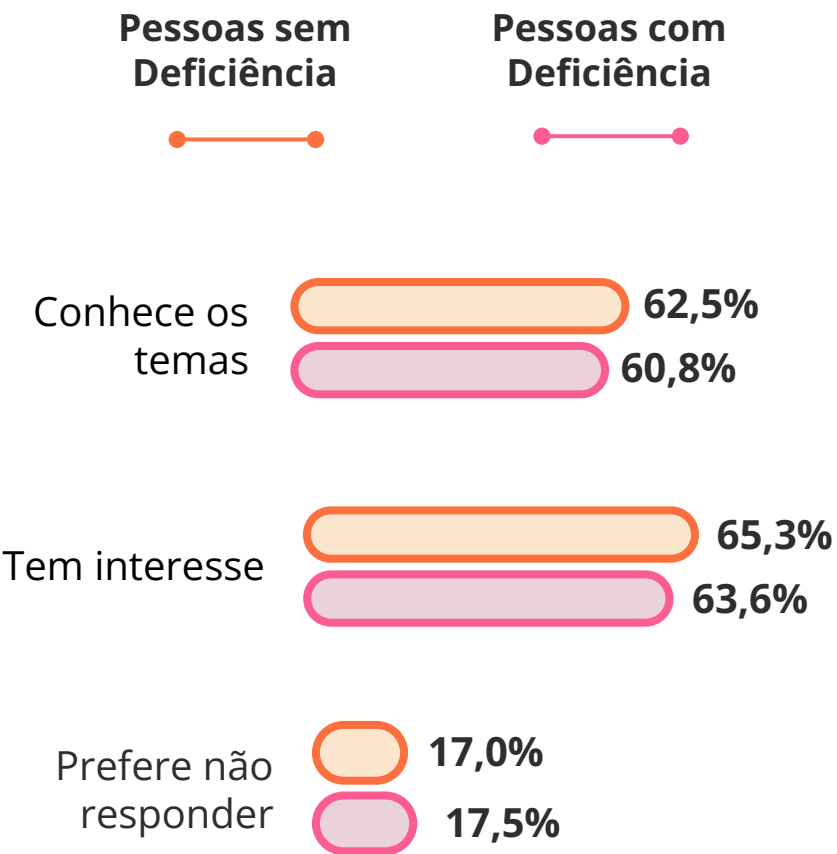
Deficiência

Os resultados de **Conhecimento e Interesse** em temas de DE&I demonstrou muita similaridade entre os grupos de pessoas com deficiência e sem. No entanto, é importante destacar que, apesar de pertencerem a um grupo minorizado socialmente, as pessoas com deficiência demonstraram ter menos interesse e conhecimento do que as pessoas sem deficiência.

O foco constante em superar barreiras físicas, sociais e econômicas pode limitar o tempo e energia dessas pessoas para se dedicarem a esses temas, que podem parecer secundários em comparação com as necessidades imediatas de acessibilidade e inclusão. Em consequência, essas barreiras podem criar uma lacuna no acesso à informação e no engajamento com iniciativas de DE&I.

Também é altamente relevante avaliar a forma como os conteúdos de DE&I e outros em geral são compartilhados pelas empresas com as pessoas colaboradoras. É possível que a falta de acessibilidade esteja comprometendo a experiência dessas pessoas com o tema e o quanto as iniciativas das empresas estão sendo aproveitadas por elas.

Conhecimento e Interesse em Diversidade - Deficiência



Neurodivergência

Cada pessoa é um ser complexo resultante da interação de inúmeros fatores biológicos, sociais e psicológicos e existe uma multiplicidade quase infinita para como nos comportamos em relação ao nosso ambiente, a outras pessoas e a nós mesmos. O reconhecimento dessa multiplicidade como algo positivo é o centro dos debates sobre neurodiversidade, que inclui pessoas sem neurodivergências, ou neurotípicas (que apresentam funcionamento neurológico dentro do esperado) e neurodivergentes, ou neuroatípicas (que apresentam funcionamento neurológico diferente do esperado).

Apesar dos termos terem surgido recentemente em estudos e discussões, diversas áreas do conhecimento já abordam neurodivergências há séculos, sendo as ciências biológicas e sociais as principais responsáveis pelos avanços que fazem a sociedade abandonar os estigmas negativos associados com incapacibilidade, falta de vontade, ou mesmo irresponsabilidade, que historicamente foram atribuídos a pessoas neurodivergentes. De forma similar às pessoas com deficiências, a exclusão de pessoas neurodivergentes está centrada na falta de adaptações do ambiente para que possam atuar de forma adequada.



Descubra mais! 

Neurodivergência - Resumo dos resultados

Pessoas sem
Neurodivergência



Déficit de Atenção
e Hiperatividade



Transtornos de
Aprendizagem



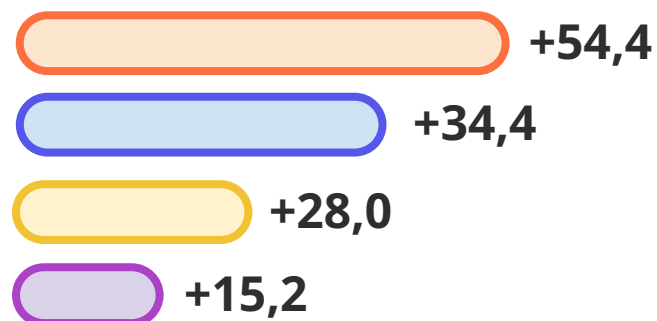
Transtorno do
Espectro Autista



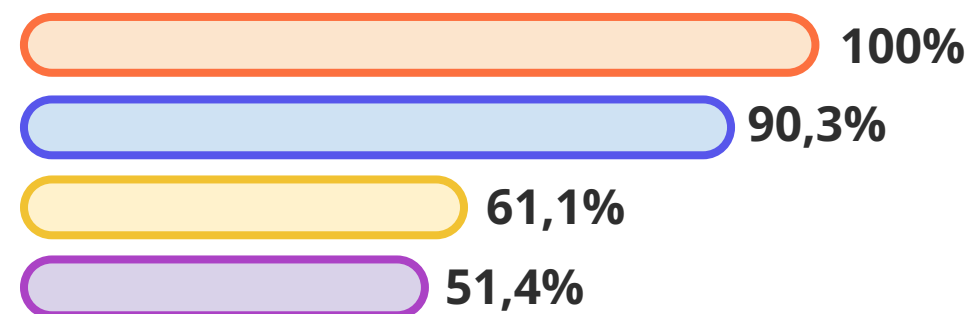
Representatividade
dos grupos na amostra geral



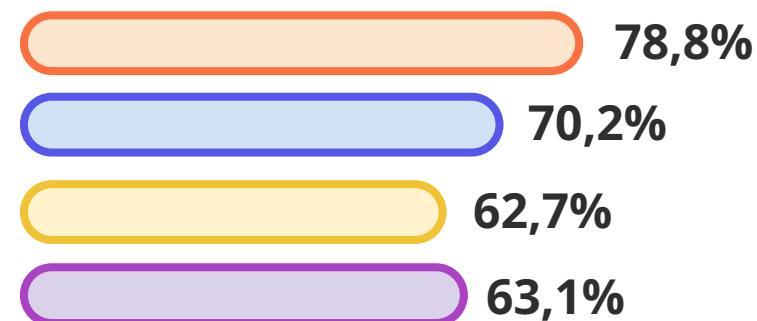
eNPS



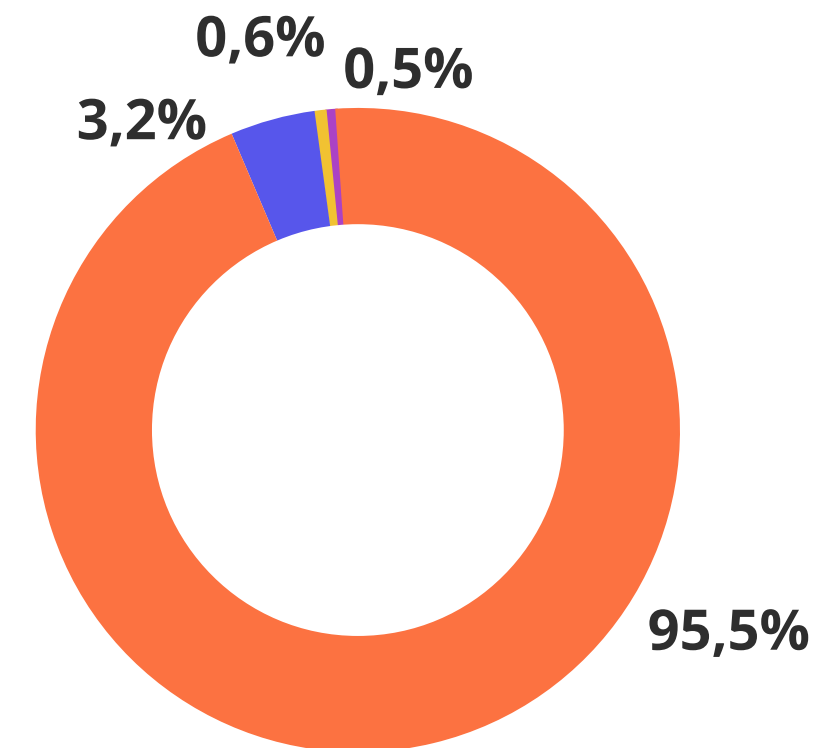
Porcentagem de
empresas em que aparece



Favorabilidade média



Representatividade
dos grupos na liderança





Neurodivergência

As diferenças percebidas entre a representatividade na amostra do estudo e na população brasileira podem estar relacionados especialmente com as dificuldades e barreiras que os grupos de pessoas com neurodivergência enfrentam em sua formação escolar e que, muitas vezes, são atribuídas à preguiça, irresponsabilidade e falta de vontade. Além disso, muitas vezes ocorre uma culpabilização em cima mães, pais e demais familiares de pessoas neurodivergentes, que são acusadas de serem ineficazes na educação das crianças.

	Amostra do estudo	População brasileira ¹
Pessoas sem Neurodivergência	94,4%	— (não há dados)
Déficit de Atenção e Hiperatividade	3,8%	18,9%
Transtornos de Aprendizagem	0,7%	5% - 10%
Transtorno do Espectro Autista	0,5%	2,8% (estimativa)

Essa estigmatização comumente afeta pessoas neurodivergentes em aspectos emocionais e sociais que aprofundam os impactos negativos e podem resultar em menor desenvolvimento educacional e profissional, influenciando diretamente sua entrada no mercado de trabalho.

É importante mencionar que pessoas com epilepsia não apresentaram um volume mínimo para análise (0,2% cada), assim como os grupos de pessoas com Síndrome de Tourette (0,05%).

Fora as condições diretamente mencionadas neste estudo, existem ainda outras diversas que também se enquadram dentro de “neurodivergências” e que não devem ser negligenciadas mesmo que estejam presentes em uma única pessoa da empresa. Também é importante destacar que o público de mães e pais de crianças neurodivergentes têm suas expectativas e experiências de trabalho diretamente afetadas por isso, sendo um dado interessante de se acompanhar para adequar as experiências fornecidas.

Comentário na pesquisa

“Esse tema é de grande valor à sociedade, tenho um filho autista e sei o quanto isso impacta na vida deles e dos familiares.”

¹ Resultados disponíveis em [CONITEC](#), [PUCRS](#) e [CDC](#).



Neurodivergência

Em relação à proporcionalidade dos grupos, para cada pessoa com TDAH existem outras 25 sem neurodivergências enquanto que, para cada pessoa com transtornos de aprendizagem ou com TEA, essa proporção é de 1 para outras 170 pessoas sem neurodivergência.

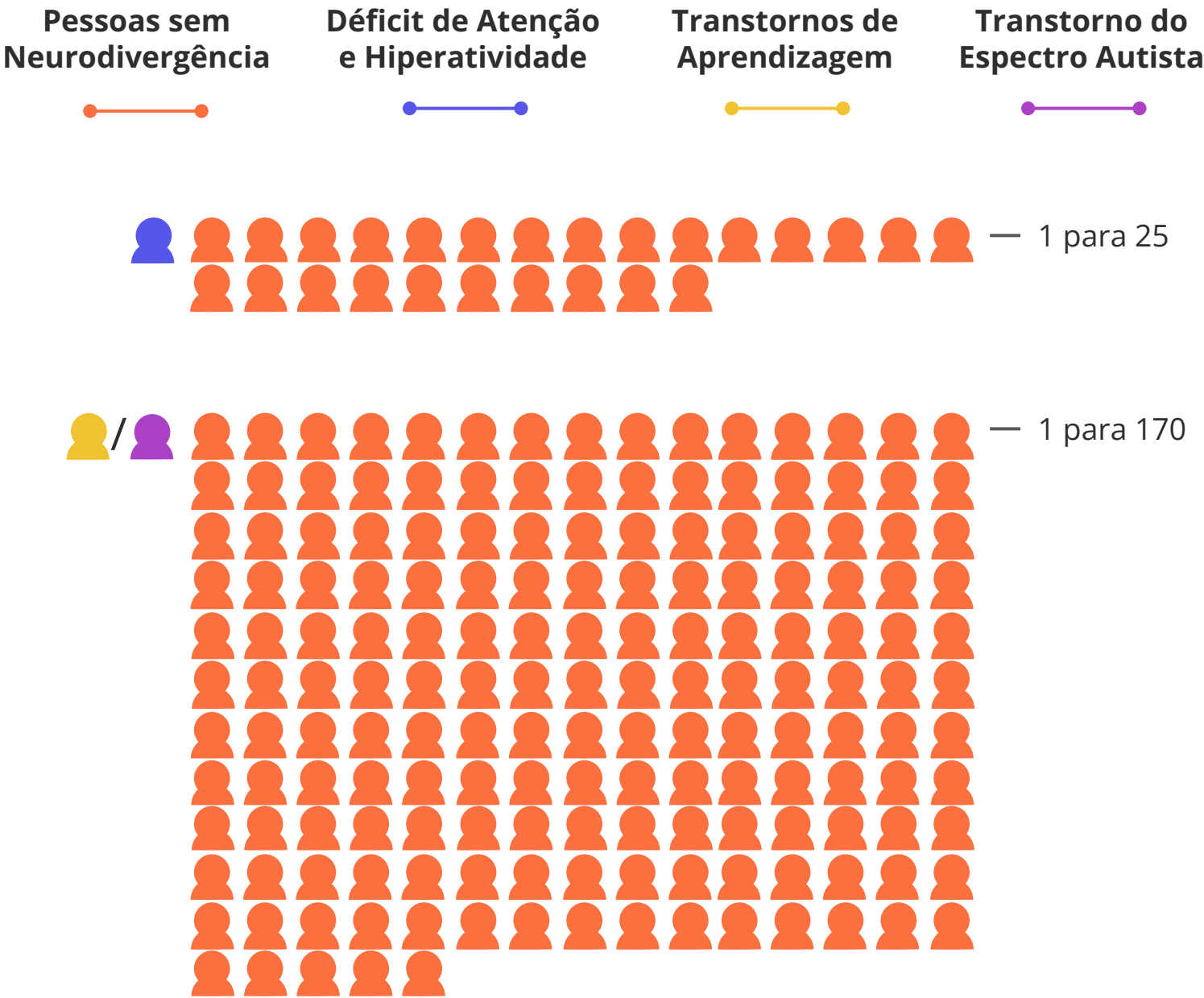
Já sobre a dispersão dos grupos na amostra, pessoas com TDAH aparecem em quase todas as empresas (90,3%). Pessoas com transtornos de aprendizagem aparecem em 61,1% das organizações e pessoas com TEA são as menos representadas, estando presentes em metade das empresas participantes (51,4%).

Novamente, a comparação entre a dispersão dos dois últimos grupos com suas baixas representatividades indica que pessoas com transtornos de aprendizagem e pessoas com TEA podem se sentir isoladas dentro das empresas.

INSIGHT DE ESPECIALISTA

Pessoas neurodivergentes temem ingressar em organizações por medo do preconceito, muitas vezes hesitando em se candidatar ou revelar sua condição. Mas a verdade é que empresas que valorizam a neurodiversidade na equipe podem encontrar soluções inovadoras e não óbvias para seus problemas.

Proporcionalidade entre Grupos





Neurodivergência

De forma similar às análises de pessoas com deficiência, a representatividade de pessoas neurodivergentes em cargos de liderança não diverge muito da representatividade geral na amostra, indicando que podem não existir outras barreiras específicas para o crescimento profissional de pessoas neurodivergentes uma vez que estejam dentro das empresas.

Nesse cenário, é importante que empresas se atentem aos processos e à cultura de trabalho para garantir que estejam melhores adaptadas para receber de forma mais ampla esses grupos e outros que apresentem neurodivergências distintas.

Comparativo de Representatividade

Pessoas sem
Neurodivergência



Déficit de Atenção
e Hiperatividade



Transtornos de
Aprendizagem



Transtorno do
Espectro Autista



Amostra
geral

94,4%



Liderança

95,5%



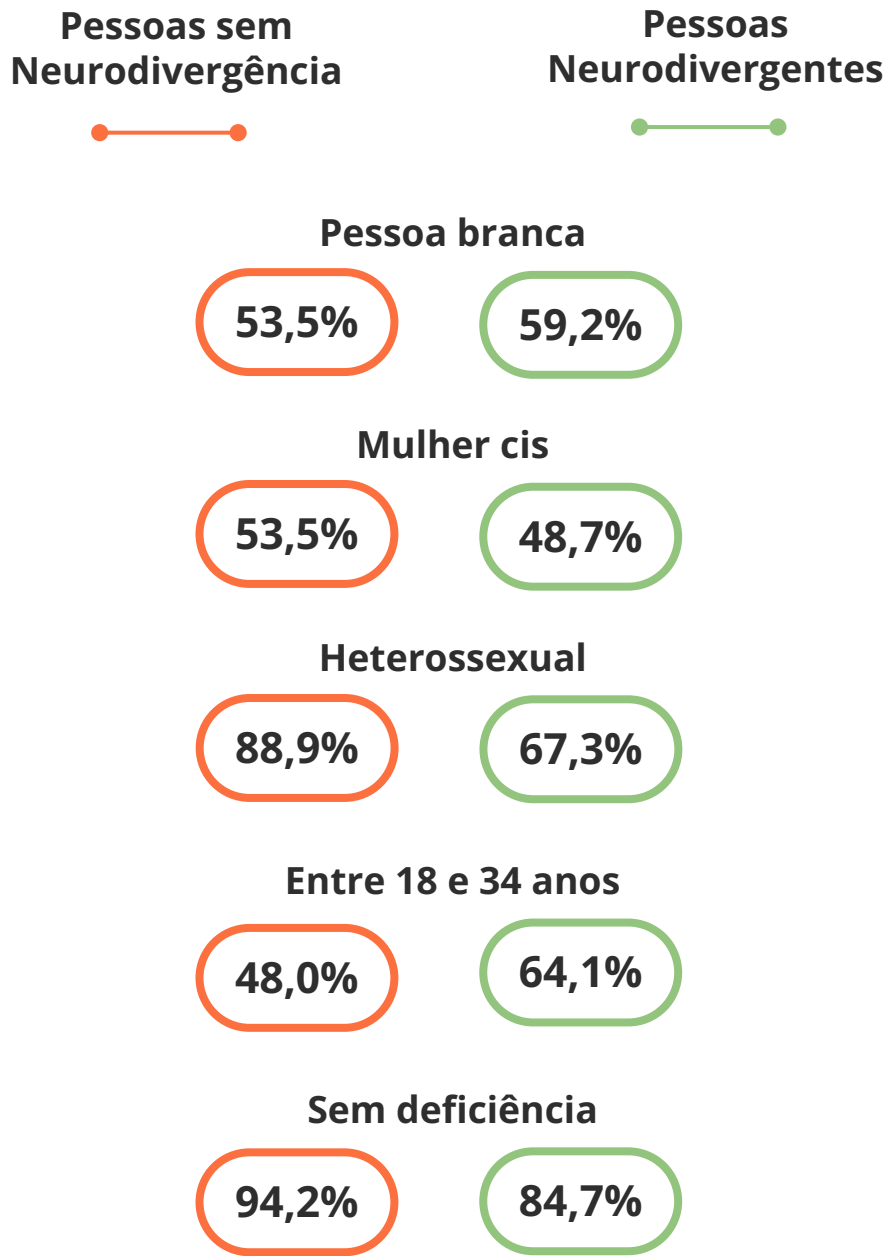
Neurodivergência

Os dois grupos apresentaram características principais que se assemelham à amostra geral, mas demonstram, dentro do grupo de neurodivergentes, uma concentração maior de pessoas brancas (59,2% contra 54,3% da amostra geral) e significativamente menor de pessoas heterossexuais (67,3% contra 87,1% da amostra geral).

Ainda é possível destacar que homens cis representam a maioria entre pessoas autistas (53,8% contra 45,3% da amostra geral), mas há um volume maior de pessoas trans dentro do grupo de neurodivergentes (5,3% contra 1,2% da amostra geral), especialmente dentre pessoas com transtornos de aprendizagem (9,0%).

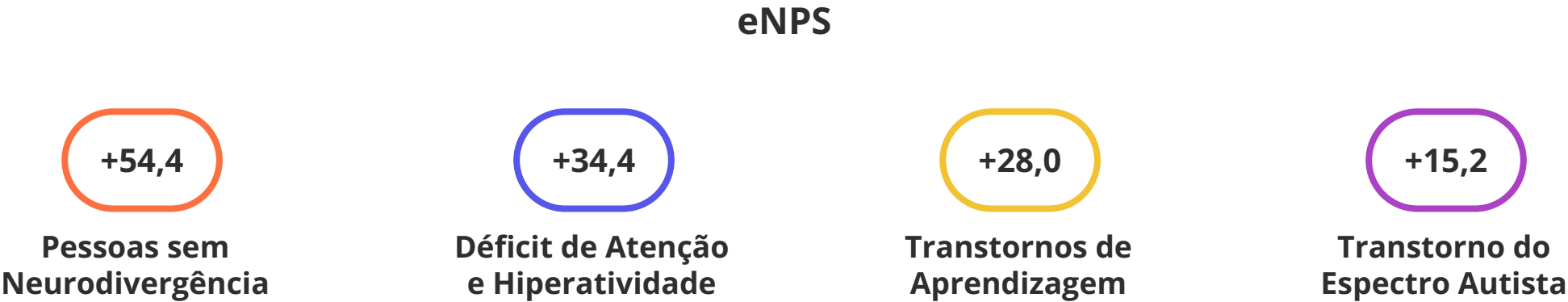
Considerando que era possível indicar mais de uma neurodivergência ao responder a pesquisa, nota-se que, em média, 1 a cada 5 pessoas (19,4%) indicou ter mais de uma neurodivergência, sendo TDAH a condição que mais aparece em conjunto com outras.

Principais Características dos Grupos Analisados





Neurodivergência



O nível de recomendação da empresa apresenta divergências consideráveis entre os grupos, estando novamente o grupo não-minorizado (pessoas sem neurodivergência) na zona de qualidade (acima de +50) enquanto os grupos minorizados estão na zona de aperfeiçoamento (abaixo de +50).

Enquanto pessoas com TDAH apresentam um resultado 20 pontos abaixo de pessoas sem neurodivergência, essa diferença se amplia para 26,4 pontos em relação às pessoas com transtornos de aprendizagem e para alarmantes 40 pontos em relação às **pessoas com TEA**, grupo com o **menor resultado de eNPS em toda a pesquisa**.

Os resultados indicam que as empresas ainda possuem mais barreiras e dificuldades em relação às pessoas neurodivergentes, e que há divergências importantes mesmo dentre os diferentes grupos,

sendo necessário desenvolver e implementar iniciativas que ampliem a flexibilidade da organização, permitindo que o ambiente de trabalho se torne mais adaptável às diferentes formas de funcionamento, percepção e socialização de cada uma de suas pessoas colaboradoras.

Comentário na pesquisa

“Acredito que a empresa está no momento da inclusão dos assuntos TEA, TDAH e transtornos diversos, que são muito comuns porém as pessoas escondem para evitar o grande preconceito que existe em todos os lugares.”

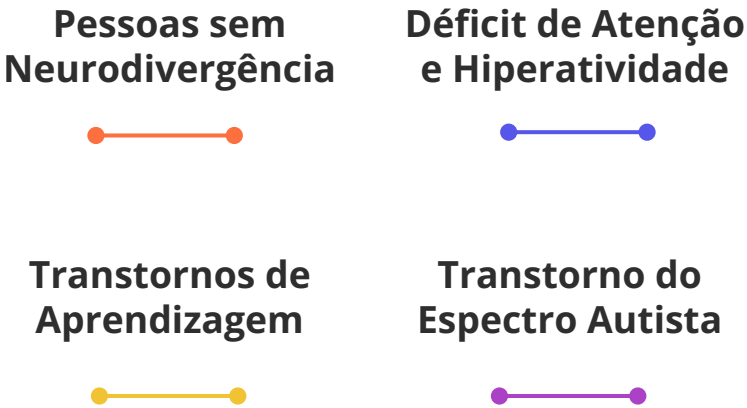


Neurodivergência

De forma geral, pessoas sem neurodivergência apresentam resultados melhores em todas as variáveis e dimensões avaliadas, confirmando os indícios de que pessoas neurodivergentes possuem uma experiência de trabalho mais crítica dentro das empresas.

A dimensão **Políticas Organizacionais** repete a tendência dos resultados de eNPS e reforça que pessoas neurodivergentes estão menos satisfeitas, especialmente pessoas com TEA, que apresentam uma média 21,7 p.p. abaixo de pessoas sem neurodivergência.

É interesse destacar também que pessoas com TEA também são o grupo que pior avalia a variável **Políticas contra Discriminação**, com 57,6% de favorabilidade contra 79,6% de pessoas sem neurodivergência. É possível que as empresas ainda não tratem de discriminações contra pessoas neurodivergentes de forma satisfatória, uma vez que nem sempre há espaço e segurança para falar abertamente sobre ser uma pessoa neurodivergente e como isso impacta o dia a dia de trabalho.



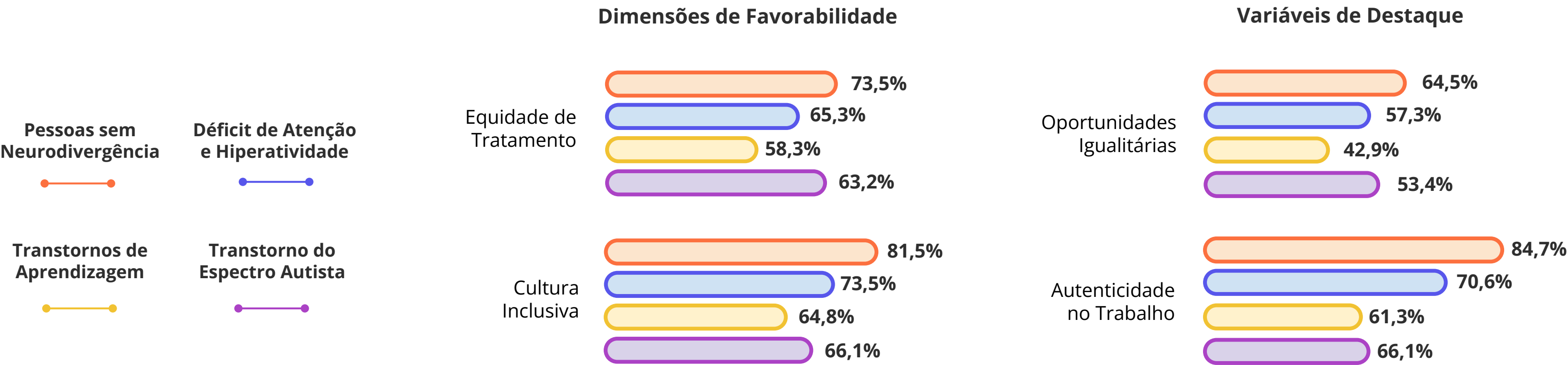
Neurodivergência

A perspectiva de pessoas com TEA continua preocupante com relação às dimensões **Equidade de Tratamento** e **Cultura Inclusiva**, em que os resultados encontram-se, respectivamente, 10,3 e 14,5 p.p. abaixo de pessoas sem neurodivergência.

No entanto, em ambas dimensões, o grupo de pessoas com transtornos de aprendizagem passa a apresentar os resultados mais críticos, estando significativos 15,2 p.p. e 16,7 p.p. abaixo de pessoas sem neurodivergência nos resultados de **Equidade de Tratamento** e

Cultura Inclusiva, respectivamente.

Nessas dimensões, destacam-se as variáveis **Oportunidades Igualitárias** e **Autenticidade no Trabalho**. A favorabilidade de apenas 42,9% de pessoas com transtornos de aprendizagem é uma das mais baixas encontradas neste relatório, sendo necessário agir para que os processos de reconhecimento da empresa sejam inclusivos e com critérios justos para todos os grupos.





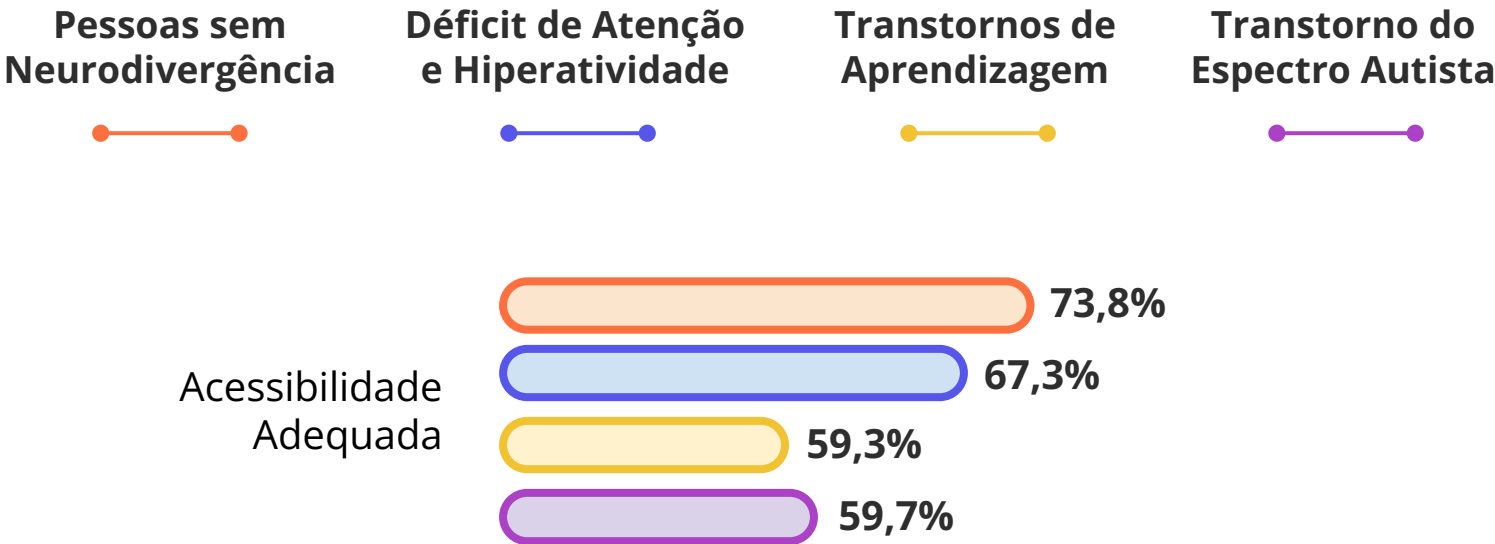
Neurodivergência

Os resultados também sugerem que pessoas com transtornos de aprendizagem e pessoas com TEA possuem menos segurança para se expressarem e agirem de forma autêntica, estando o resultados dos dois grupos cerca de 20 p.p. abaixo do de pessoas sem neurodivergência.

Essa percepção mais crítica sobre autenticidade pode estar relacionada ao receio de demonstrar ou falar sobre a sua neurodivergência.

Os resultados da variável **Acessibilidade Adequada** reforçam essa possibilidade para as pessoas com transtornos de aprendizagem e TEA, que também avaliam de forma bem mais crítica o nível de adaptação da empresa para que todos trabalhem de forma adequada.

Variável de Destaque



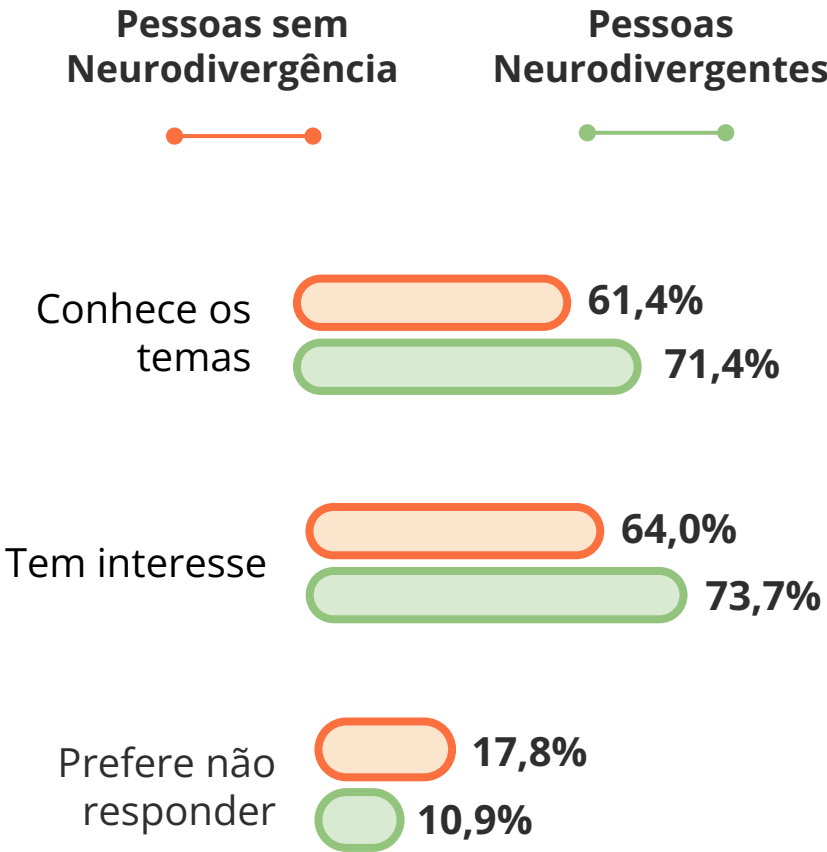
Neurodivergência

Os resultados de **Conhecimento e Interesse** nos temas de DE&I, diferentemente dos resultados de pessoas com deficiência, indica que, nesse caso, as pessoas neurodivergente, ou seja, pertencentes a um grupo minorizado relatam ter mais interesse e mais conhecimentos relacionados à DE&I.

Isso pode ocorrer porque a experiência pessoal de viver fora das normas sociais predominantes pode aumentar a sensibilidade e consciência sobre questões de exclusão e discriminação.

A necessidade de navegar e lutar por reconhecimento e aceitação dentro de sistemas que muitas vezes não atendem às necessidades específicas das pessoas neurodivergentes pode motivar esse grupo a se envolver mais profundamente com movimentos e iniciativas de DE&I.

Conhecimento e Interesse em Diversidade - Neurodivergência



Análise de Comentários

O que os dados qualitativos nos mostram



Análise de Comentários

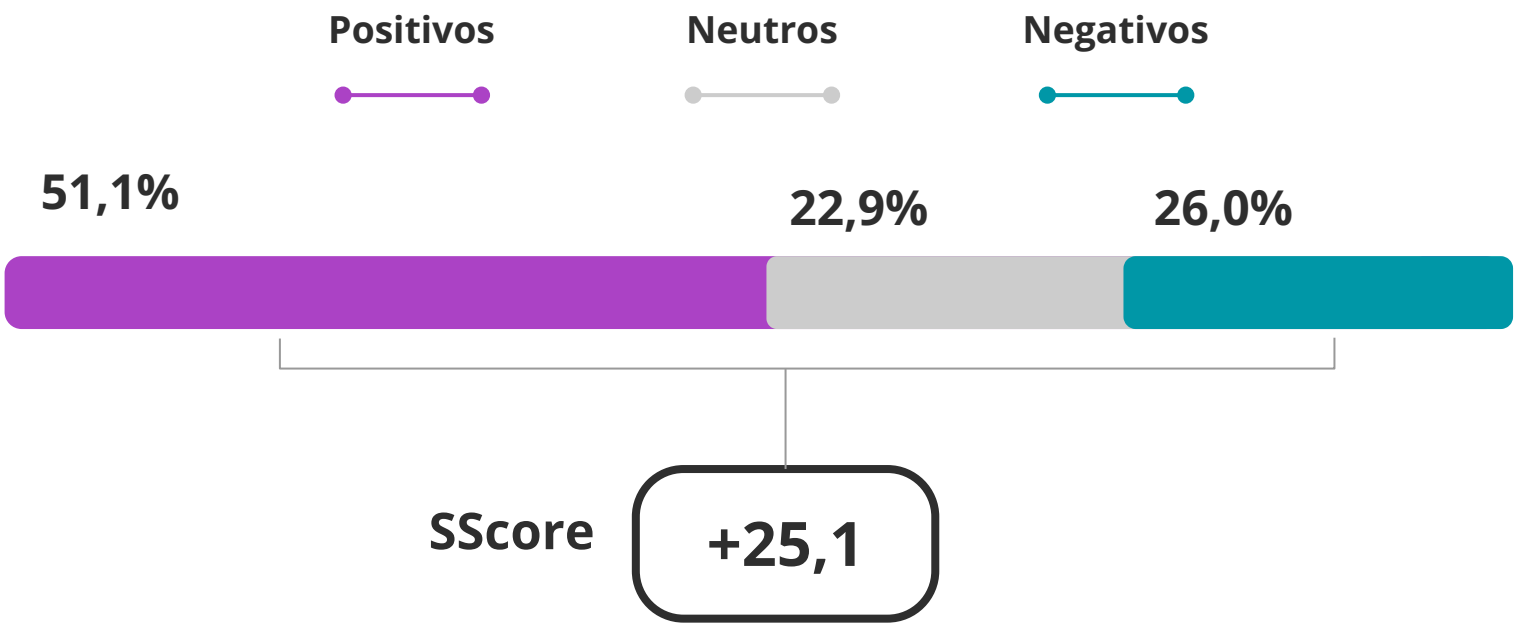
Além de comentários ajudarem a ilustrar, especificar e direcionar alguns aspectos das análises quantitativas, a Pin People também dispõe de uma ferramenta que utiliza IA para identificar de forma automatizada os sentimentos presentes nos comentários.

Esses resultados permitem calcular o *Sentiment Score* (ou SScore), uma métrica que adota o mesmo cálculo do eNPS (porcentagem de valores positivos menos a porcentagem de valores negativos) e que torna a identificação de destaques muito mais assertiva, uma vez que reflete a proporção entre sentimentos opostos.

O SScore da amostra geral e dos principais recortes entre as pontuações mais altas (pessoas heterossexuais, homens transgênero e pessoas acima de 50) encontra-se na zona de aperfeiçoamento (abaixo de +50), mas ainda reforçam a preponderância de comentários positivos.

Entre os resultados mais baixos, pessoas indígenas também apresentam SScore dentro da zona de aperfeiçoamento, porém na extremidade mais baixa, enquanto pessoas não-binárias e pessoas pansexuais tem um SScore na zona crítica (abaixo de 0). Isso indica que, apesar do cenário geral positivo, alguns grupos demonstraram uma perspectiva bem crítica em seus comentários.

Sentimentos nos Comentários



Grupos de Destaque no SScore



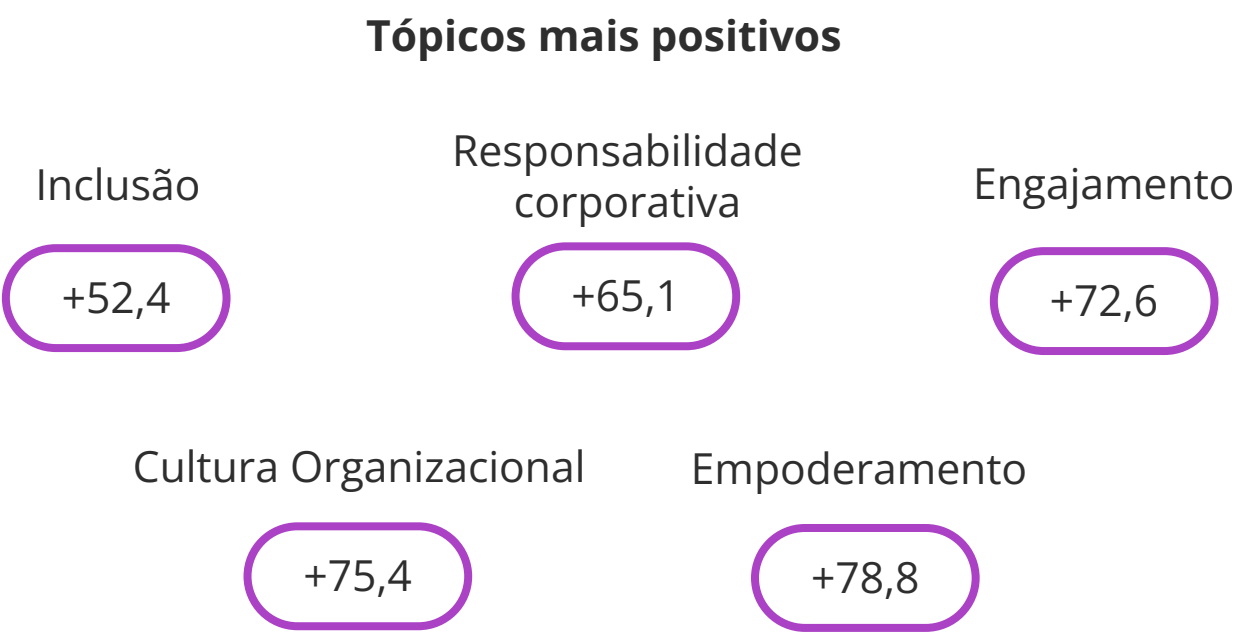


Análise de comentários

A ferramenta da Pin People também identifica os tópicos mais relevantes e frequentes de acordo com um tema específico, o que foi utilizado para encontrar os principais tópicos sobre DE&I.

É importante lembrar que os tópicos surgem de forma espontânea em comentários feitos de maneira voluntária ao longo da pesquisa e representam pontos relevantes o suficiente para motivarem participantes a expressarem seus pensamentos em relação à empresa.

Representando aspectos mais direcionados, os tópicos apresentaram resultados mais polarizados e todos os principais tópicos positivos obtiveram um SScore na zona de qualidade (acima de +50).



O tópico **Empoderamento** apresenta o maior SScore da pesquisa (53,7 pontos acima do geral), indicando que quase sempre há sentimentos positivos associados com esse tópico nos comentários que o envolvem.

Os resultados significativamente positivos de SScore dos tópicos **Cultura Organizacional** e **Engajamento** reforçam como os temas de DE&I impulsionam e são impulsionados por esses pontos, agindo como um ciclo virtuoso. Quanto maior a inclusão e o acolhimento de pessoas plurais, melhor será a experiência oferecida e a conexão gerada com a empresa.

Os principais grupos de destaque demonstram alguns recortes que possuem perspectivas também significativamente positivas em alguns dos principais tópicos positivos.

Grupos de Destaque nos Tópicos Positivos

Grupo	Tópico	SScore
Pessoas sem Deficiência	Responsabilidade corporativa	+78,4
Pessoas de 18 a 34 anos	Cultura organizacional	+78,5
Pessoas Amarelas	Empoderamento	+90,9

Análise de comentários

"Sinto que a empresa tem se preocupado bastante em tornar o ambiente diverso e mais confortável possível para todos os colaboradores. Venho notando que o time de RH vem trabalhando forte em pautas de conscientização e inclusão."

"A empresa está se adequando no processo de diversidade e inclusão, porém deve ter atenção diretamente com as lideranças, no cenário atual dá a impressão de que isso seja direcionado apenas para os liderados."

"Sendo extremamente breve, percebo que a empresa é preocupada com questões para além da sua atividade e isso me motiva cada dia mais!"

"Realmente o que eu sinto é que trabalho num ambiente acolhedor e agradável! O clima operacional é muito motivador pra mim."

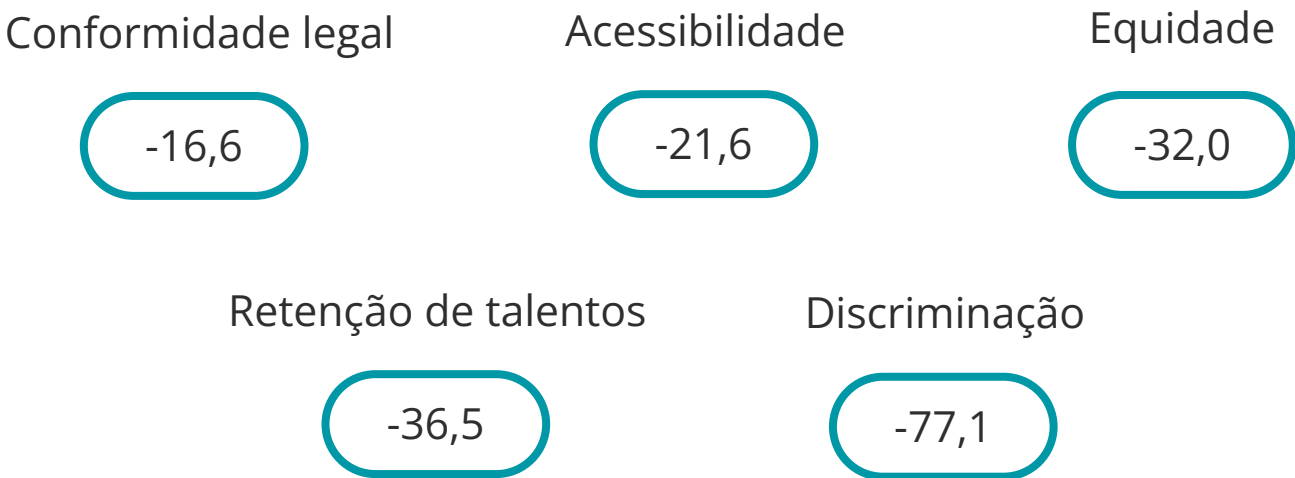


Análise de Comentários

Na outra extremidade dos tópicos, os principais resultados negativos de SScore encontram-se todos na zona crítica (abaixo de 0). O tópico **Discriminação**, conforme seria esperado, apresentou o pior resultado desta análise, estando 102,2 pontos abaixo da média geral.

A presença do tópico **Retenção de Talentos** dentre os mais negativos enfatiza a relação entre aspectos essenciais das discussões de DE&I, como os tópicos **Acessibilidade** e **Equidade**, na capacidade da empresa manter e desenvolver seus talentos, impulsionando o valor que são capazes de gerar.

Tópicos mais negativos



Os resultados também críticos do tópico **Conformidade Legal** reforçam o alerta para que empresas , no mínimo, se atentem aos avanços legislativos que vem sendo conquistados. Além da Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência e da Lei da Igualdade Salarial, que afetam diretamente as organizações, existem diversas outras leis que garantem direitos e protegem grupos minorizados dentro e fora do ambiente de trabalho.

Novamente, dentre os principais tópicos negativos destacam-se alguns grupos, tanto minorizados quanto não-minorizados, que apresentam perspectivas significativamente negativas em seus comentários.

Grupos de Destaque nos Tópicos Negativos

Grupo	Tópico	SScore
Pessoas Homossexuais	Conformidade legal	-46,2
Pessoas Brancas	Retenção de talentos	-52,2
Pessoas Bissexuais	Discriminação	-89,6



Análise de comentários

“O local não é adequado e não está preparado para receber todo o tipo de pessoas. Exemplo: pessoas com deficiência visual ou usuário de cadeira de rodas. Essas pessoas teriam dificuldades na locomoção dentro da fábrica.”

“Há sim certas informações que são passadas através do canal interno e de ferramentas de endomarketing, mas em situações mais reais, no dia-a-dia, já presenciei situações lamentáveis de discriminação e intolerância.”

“Acredito que falta um pouco mais no que diz respeito a desenvolvimento para que todos cresçam.”

“De acordo com alguns comentários que ouvimos no dia a dia, é nítido que por mais que a empresa tenha procedimentos efetivos, não são praticados pelos funcionários (infelizmente é individual de cada um).”

Considerações Finais

Panorama 2024 Diversidade & Inclusão | Impacto Plural



Considerações Finais

Ao falarmos em “grupos minorizados”, temos a tendência de pensarmos em minorias numéricas quando, na verdade, o termo não necessariamente refere-se a um grupo com menos pessoas. Um grupo minorizado é chamado dessa forma por comumente ser sub-representado em espaços de poder (político, econômico ou decisório em geral) e em espaços privilegiados da sociedade como um todo.

No presente estudo, pudemos confirmar que, apesar disso, nas organizações essa minoria é também numérica. Com exceção do grupo de mulheres cis, que representam 53,4% da amostra, todos os outros **seis grupos analisados se mostram inferiores em quantidade nas empresas.**

No caso de pessoas com deficiência, pessoas transgênero, pessoas de orientações sexuais diversas (LGBAP) e pessoas neurodivergentes, esse número inferior pode ser reflexo de uma menor quantidade de pessoas com essas características na sociedade como um todo.

Essa justificativa, porém, não pode ser usada para pessoas negras (pretas e pardas) e pessoas acima dos 50 anos, que apresentaram resultados de representatividade distantes da realidade do nosso país, destacando o que chamamos de sub-representação.



Considerações Finais

Quando olhamos para a representatividade de pessoas negras e de pessoas acima de 50 anos em cargos de liderança, os números são ainda mais preocupantes. A sub representação desses grupos em cargos de liderança tem um efeito cascata negativo, pois **a ausência de modelos de sucesso nas posições de poder pode desencorajar outras pessoas a buscarem crescimento dentro da empresa.**

Além disso, esses números indicam alguns problemas visíveis: para as pessoas negras, a falta de inclusão e a falta de oportunidades de ascensão profissional, enquanto que, para as pessoas acima de 50 anos, a falta de valorização da experiência e do conhecimento acumulado ao longo de suas carreiras.

Apesar do grupo de pessoas acima dos 50 anos se mostrar o mais favorável perante a todas as questões relacionadas à DE&I nas empresas, os dados de representatividade sinalizam a prática do etarismo. O etarismo é percebido nas atitudes e comportamentos que subestimam, desvalorizam ou marginalizam pessoas com base na sua idade.

Com uma expectativa média de vida no Brasil que cresce a cada ano e já atinge uma média de 75,5 anos, é esperado que as pessoas estejam ativas no trabalho por muito mais tempo. No entanto, as empresas parecem não estarem reconhecendo o potencial desses profissionais, promovendo muitas vezes a substituição por pessoas mais jovens sob a justificativa de redução de custos ou da necessidade de novas habilidades tecnológicas.





Considerações Finais

Com relação ao nível de recomendação das empresas pelas pessoas (eNPS) considerando as políticas e iniciativas de DE&I, alguns dados cruciais foram encontrados neste estudo. Os grupos de pessoas LGBAP¹, pessoas neurodivergentes e pessoas transgênero são os mais impactados negativamente pela falta de iniciativas adequadas de DE&I nas empresas.

O grupo de pessoas trans apresenta o menor valor médio de eNPS (+26,1) e a menor média de favorabilidade (64,9%) entre os sete grupos avaliados. Dentro desse grupo encontram-se três recortes que fazem parte das 5 piores notas de todo o estudo:

- Pessoas não-binárias, que detém o menor eNPS do grupo (+23,2);
- Mulheres trans, com o segundo menor eNPS do grupo (+23,8);
- Pessoa de gênero fluído, com o terceiro menor eNPS do grupo (+25,4).

Esse resultado confirmam que pessoas trans enfrentam desafios significativos em termos de inclusão e bem-estar no ambiente de trabalho e que as empresas não estão atendendo adequadamente às suas necessidades, o que pode estar levando a sentimentos de exclusão, desvalorização e discriminação.

Pessoas neurodivergentes são o segundo grupo mais impactado negativamente pela falta de políticas e iniciativas adequadas de DE&I nas empresas, com uma média de eNPS de +34,1 e 68,4% de favorabilidade.

Um destaque notavelmente negativo desse grupo é o de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), que apresenta a nota de eNPS mais baixa dentro de toda a pesquisa com um resultado de +15,2, 39,2 pontos abaixo de pessoas sem neurodivergência (+54,4). Isso indica que as pessoas com TEA estão enfrentando desafios ainda maiores e uma carência crítica de suporte e inclusão adequada no ambiente de trabalho.

Considerações Finais

O grupo de pessoas LGBAP¹, terceiro mais impactado negativamente pela falta de políticas e iniciativas de DE&I nas empresas, apresentou uma média de eNPS de +36,4 e 69,2% de média de favorabilidade. Dentro desse grupo encontra-se o subgrupo com a segunda pior nota de eNPS de todo o estudo: pessoas assexuais, com +21,8.

A falta de políticas e iniciativas de DE&I pode criar um ambiente de trabalho onde essa identidade não é plenamente reconhecida ou respeitada, levando a sentimentos de exclusão e marginalização. Uma maior invisibilidade e falta de compreensão sobre suas orientações, além de uma maior vulnerabilidade a preconceitos e estigmas específicos, pode exacerbar a sensação de não pertencimento e resultar em menor satisfação e nível de recomendação da empresa.

Dentre as 3 dimensões avaliadas, **Equidade de Tratamento** foi a que apresentou os resultados mais baixos, com média de favorabilidade de 72,1%, seguida de **Políticas Organizacionais**, com 78,0%, e **Cultura Inclusiva**, com de 80,0%.

As variáveis mais negativas foram **Oportunidades Iguais**, com média de favorabilidade 63,2%, **Acessibilidade Adequada**, com 72,8%, e **Políticas contra Discriminação**, com 77,7%. Em todas as variáveis e dimensões, os destaques mais negativos se encontram nos grupos de pessoas transgênero, pessoas LGBAP e pessoas neurodivergentes, o que corrobora com o que já foi exposto sobre esses serem os grupos minorizados mais críticos e que mais necessitam de atenção.

Considerações Finais

De maneira geral, nos parece que as pessoas ainda tem um certo receio de opinar sobre DE&I por medo de identificação e possíveis retaliações, uma vez que 3,2% das amostra não consentiu em fornecer respostas e uma média de 17,1% preferiu não responder a questão sobre conhecimentos e interesse nos temas de DE&I.

No entanto, os dados coletados já trazem alguma perspectiva sobre aspectos que precisam ser melhorados nas políticas e iniciativas das empresas, como a implementação de estratégias intencionais e contínuas, treinamentos de conscientização sobre preconceitos implícitos, revisão de políticas de contratação e promoção, estabelecimento de programas de mentoria e criação de um ambiente que celebre a diversidade e promova a equidade.

Apenas com ações concretas poderemos esperar uma mudança real na representatividade e inclusão nas organizações, refletindo mais fielmente a diversidade da nossa sociedade. Além disso, é necessário que as empresas adotem mecanismos de escuta para entender e abordar as necessidades únicas desses grupos, promovendo uma cultura de inclusão onde todas as características das pessoas sejam respeitadas. Isso inclui educação contínua sobre diversidade sexual, criação de redes de apoio, e iniciativas que garantam um ambiente de trabalho seguro e acolhedor para todas as pessoas.



Glossário



Glossário - Parte I

Acessibilidade

Visa proporcionar a qualquer pessoa, independente da sua condição, o máximo de autonomia, segurança e conforto em qualquer ambiente e/ou situação. Assim, entende-se que ela garante que qualquer pessoa, respeitando as limitações inerentes à deficiência, possa vivenciar qualquer atividade e experiência.

Assexual

Orientação sexual de pessoas que não sentem atração sexual por outra, ou sentem pouca, ou ainda, sentem vontade sexual condicionada.

Autodeclaração

Auto identificação que uma pessoa faz com relação à sua raça.

Bissexual

Orientação sexual de pessoas que sentem atração por dois ou mais gêneros. Quando surgiu, se referia apenas à atração sexual por homens e mulheres cisgêneros, sendo pois um conceito transfóbico, pois excluía pessoas trans binárias e não-binárias.

Cisgeneridade

Condição da pessoa cisgênero.

Cisgênero | Cis

Pessoa que se reconhece e se identifica no gênero que foi atribuído a ela ao nascer. Por exemplo, um indivíduo que nasceu com o sexo biológico masculino e se identifica como homem, é um homem cisgênero (homem cis). O mesmo acontece para o indivíduo que nasceu com o sexo biológico feminino e se identifica como mulher: mulher cisgênero (mulher cis).

Cor

No Brasil, o IBGE utiliza a autodeclaração para pesquisar cor ou raça da população brasileira, considerando a seguinte classificação: branca, preta, parda, amarela, e indígena. São considerados amarelos os descendentes de asiáticos, como japoneses, chineses ou coreanos. Já os pretos são descendentes dos povos africanos, e brancos, dos europeus. Os pardos são frutos da miscigenação dessas etnias.

Deficiência

Fenômeno multidimensional, resultante da interação entre as pessoas e seus ambientes físicos e sociais. De acordo com a Lei nº13.146/2015, também conhecida por Estatuto da Pessoa com Deficiência, “considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.



Glossário - Parte II

Deficiência auditiva

Perda parcial ou total da audição, causada por má-formação (causa genética) ou lesão nas estruturas que compõem o aparelho auditivo.

Deficiência física

Alterações completas ou parciais, de um ou mais segmentos do corpo humano, que comprometem a mobilidade e a coordenação dos movimentos, podendo também afetar a fala, em diferentes graus.

Deficiência intelectual

Padrões intelectuais reduzidos, significativamente inferiores à média, geralmente com manifestação antes dos 18 anos, e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como comunicação, cuidados pessoais, habilidades sociais e acadêmicas, segurança e autonomia. Podem apresentar comprometimentos de nível leve, moderado, severo ou profundo, de acordo com o grau de limitações. Entre os inúmeros fatores que podem causar a deficiência intelectual, destacam-se alterações cromossômicas e gênicas, desordens do desenvolvimento embrionário ou outros distúrbios estruturais e funcionais que reduzem a capacidade cerebral.

Deficiência visual

Perda ou redução da capacidade visual, em um ou em ambos os olhos, em caráter definitivo, que não pode ser melhorada ou corrigida com o uso de lentes, tratamento clínico ou cirúrgico.

Diversidade

Pluralidade de seres humanos que habitam o mundo, considerando todo o conjunto de características que torna cada uma dessas pessoas únicas, como por exemplo, os marcadores sociais de raça, gênero e identidade, orientação sexual, idade, religião, condição e funcionalidade corporal, entre outros. No espaço corporativo, dizemos que uma empresa é diversa quando o quadro de funcionários retrata o cenário demográfico da sociedade na qual está inserida, guardando as devidas proporções para todos os níveis hierárquicos.

Epilepsia

Síndrome oriunda da hiperexcitação de células cerebrais, ou seja, pela emissão incorreta de sinais, descargas ou impulsos elétricos emitidos pelos neurônios. Quando uma pessoa tem epilepsia, ela apresenta crises variadas, que estão relacionadas à extensão das descargas. Os sintomas variam bastante, abrangendo o ataque epilético (crise convulsiva) e crise de ausência (olhar fixo e ausência total de comunicação).



Glossário - Parte III

Equidade

Busca pela justiça social, a partir de ações que busquem minimizar ou anular as desigualdades existentes entre pessoas e/ou grupos sociais. Para isso, é necessário considerar os contextos e as necessidades específicas de cada pessoa e/ou grupo.

Etarismo | Idadismo | Ageísmo

Condutas discriminatórias em razão da idade da pessoa, criando estereótipos e padrões de comportamento que afetam todas as faixas etárias, mas principalmente pessoas com mais de 50 anos.

Fenótipo

Características observáveis de um indivíduo, resultado da expressão genética e da interação da pessoa com o ambiente.

Gênero

Conceito que distingue o aspecto biológico (macho e fêmea) do aspecto sociocultural (masculino e feminino), considerando que a definição e o papel social do homem e da mulher são produtos da sociedade em que se inserem e construídos pela cultura. Embora de forma equivocada seja utilizado como sinônimo de “sexo”, os dois conceitos têm significados diferentes: “sexo” se refere a diferenças biológicas, enquanto “gênero” se refere a diferenças culturais e sociais. Deve ser usado de forma ampla, para denotar uma gama de identidades que não correspondem a ideias estabelecidas acerca do binário masculino/feminino.

Gênero fluido

Gênero de pessoas cujas identidades de gênero passam por flutuações de tempos em tempos, podendo se identificar em um momento mais com o gênero feminino, em outro, com o masculino, ou com gêneros não-binários. Não existe regra ou padrão para a fluidez entre os gêneros.

Genótipo

Material genético de cada indivíduo, necessário para a determinação de algumas de suas características.

Geração

Divisão das pessoas com base no período do seu nascimento. Indivíduos que nasceram e viveram na mesma época têm a tendência de apresentarem algumas características comportamentais semelhantes, ou seja, maneiras de pensar, agir, aprender e se comportar parecidas.

Grupo minorizado

Conjunto de pessoas que apresentam um mesmo marcador social da diferença, e que enfrentam o processo de marginalização e opressão social por conta deste marcador. O grupo pode, ou não, ser numericamente pequeno quando comparado ao total da população. A palavra “minorizado”, no contexto desta expressão, não significa necessariamente menor ou pequeno numericamente: ela indica a baixa representatividade das pessoas desse grupo nos espaços sociais, como o corporativo/empresarial.



Glossário - Parte IV

Heterossexual

Orientação sexual de homens (cis ou trans) que sentem atração apenas por mulheres (cis ou trans), e vice-versa.

Homem cisgênero | Homem cis

Ver *Cisgênero* | *Cis*.

Homem transgênero | Homem trans

Ver *Transgênero* | *Trans*.

Homossexual

Orientação sexual de uma pessoa que sente atração apenas por pessoas do mesmo gênero. Na prática, o conceito é utilizado principalmente por pessoas que se identificam com gêneros binários, ou seja, homens e mulheres, cis e/ou trans. Se a atração ocorrer entre dois homens, diz-se que eles são gays; se a atração ocorrer entre mulheres, diz-se que elas são lésbicas.

Inclusão

Respeito e valorização das singularidades e características individuais de cada ser humano, e à efetiva participação econômica, política e social de pessoas marginalizadas dos espaços, das oportunidades, e das posições de prestígio e poder na sociedade.

Identidade de gênero

Forma como o indivíduo se reconhece, como a pessoa se sente com relação ao seu gênero. A nossa sociedade ocidental estabeleceu apenas dois gêneros, masculino e feminino, homem e mulher, estando ambos vinculados ao sexo biológico da pessoa.

Interseccionalidade

Complexa sobreposição e interação entre diferentes marcadores sociais que atravessam a existência de um ser humano, impactando diretamente as suas experiências e vivências na sociedade.

Machismo

Inferiorização da mulher e valorização do homem, tanto nos aspectos físicos, culturais e intelectuais. Na prática, o machismo se opõe à igualdade de condições sociais e direitos entre homens e mulheres.

Marcadores sociais

Construções sociais baseadas em características fenotípicas, genotípicas, psicológicas, culturais, entre outras, que atuam na sociedade e produzem maior ou menor inclusão/exclusão. Para cada marcador existente, é estabelecida socialmente uma hierarquia entre as características, na qual as pessoas que apresentam os marcadores considerados como “melhores” em lugar de privilégio em relação às demais, criando um contexto de dominação e opressão.



Glossário - Parte V

Microagressão

Comportamento verbal ou não verbal, que promove condutas e falas discriminatórias, que acontecem de maneira intencional ou não, e que depreciam, ofendem, constrangem e/ou desrespeitam pessoas de grupos representativos.

Mulher cisgênero | Mulher cis

Ver *Cisgênero* | *Cis*.

Mulher transgênero | Mulher trans

Ver *Transgênero* | *Trans*.

Não-binárie | Não-binária | Não-binário

Trata-se de um termo guarda-chuva, e também de uma identidade de gênero, que engloba todas as identidades e gêneros que não correspondem à construção binária homem-mulher, como é o caso do gênero fluido. Algumas pessoas utilizam a expressão “trans não-binárie” como identidade, uma vez que ser transgênero é contestar o gênero atribuído no nascimento, e se reconhecer/identificar com outro gênero, binário ou não-binário, ou ainda não se reconhecer com nenhum.

Negritude

Identidade negra que contempla todos os aspectos de sua história e cultura, mas não se restringe a isso. A negritude vai além da cor da pele: é o resgate, a reconstrução, e a reafirmação da identidade coletiva de um dos grupos humanos que, na história da humanidade, foram as vítimas das piores tentativas de desumanização e desculturalização.

Neuroatípico | Neurodivergente

Pessoa que apresenta uma neurodivergência.

Neurodivergência

Todas as variações naturais neurológicas que implicam em um desenvolvimento e/ou funcionamento cerebral que difere do padrão estabelecido pela sociedade.

Neurotípico | Sem neurodivergência

Pessoa que não apresenta neurodivergência.

Orientação sexual

Conceito que compõe um dos quatro aspectos da sexualidade humana, e indica a existência, a não existência, ou a condicionalidade do interesse sexual por outra pessoa.



Glossário - Parte VI

Pansexual

Orientação sexual de uma pessoa que sente atração por pessoas de qualquer identidade de gênero, ou sente atração que não é determinada por gênero.

Pessoas de gênero fluido

Ver *Gênero fluido*.

Pessoas não-binárias

Ver *Não-binária* | *Não-binária* | *Não-binário*.

Privilegio

Situação de vantagem, simbólica e/ou material, que determinados grupos sociais têm sobre os outros. Isso acontece a partir dos marcadores sociais, garantindo quase que de forma “natural” vários benefícios às pessoas que apresentam as características consideradas como melhores pela sociedade.

Raça

Conceito utilizado em para discutir questões sociais, perpetuadas pelo racismo, e outros fenômenos sociais associados a características físicas, como a cor da pele.

Racismo

Discriminação que tem a raça como fundamento, manifestada através de violências verbais e físicas, e da existência de desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertencem.

Sexo biológico | Sexo

Morfologia do corpo humano, contemplando o aparelho reprodutor, os hormônios, e a genética com a qual nascemos. Com relação ao sexo biológico, podemos nascer em um corpo dito masculino, feminino, ou intersexo.

Síndrome de Tourette

Distúrbio neurológico caracterizado por tiques motores e vocais repetitivos e involuntários. Ocorrem em ondas, variando em intensidade e frequência.

Transgênero | Trans

Pessoa que não se reconhece e identifica com o gênero atribuído ao nascer. Por exemplo, uma pessoa que nasceu em um corpo masculino mas se identifica como mulher, é uma mulher transgênero (mulher trans). Já o indivíduo que nasceu em um corpo feminino mas se identifica como homem, é um homem transgênero (homem trans).



Glossário - Parte VII

Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH)

Distúrbio neurobiológico caracterizado por sintomas como inquietação, impulsividade e dificuldades para manter atenção ou focar em uma única atividade por longos períodos. Comumente aparece na infância e pode acompanhar o indivíduo por toda a vida.

Transtornos de aprendizagem

Transtornos do neurodesenvolvimento que envolvem dificuldades no processamento e manipulação de determinados tipos de informação. Alguns transtornos de aprendizagem específicos são a dislexia (dificuldades com a leitura), a dislalia (dificuldades com a articulação da fala), a discalculia (dificuldade com operações matemáticas e manipulação de números) e a disgrafia (dificuldades com compreensão e expressão escrita).

Transtorno do Espectro Autista (TEA)

Condição caracterizada por algum grau de comprometimento nas habilidades de comunicação, abstração e interação social. Em alguns casos e a depender do grau, uma pessoa autista pode apresentar um interesse excessivamente grande em determinados temas ou atividades (chamados “hiper focos”) ou apresentar alguma limitação ou repetição de comportamentos.

Travesti

Identidade de gênero, feminina, de pessoas nascidas em corpos masculinos e que negam o gênero atribuído ao nascer, e rejeitam a masculinidade associada a ele. As travestis ainda sofrem com perseguição, violência, e marginalização social, e assumem um papel importante para a comunidade LGBTQIAPN+ perante a sociedade, por serem resistência diária aos padrões cisheteronormativos impostos pela sociedade.

PANORAMA 2024

DIVERSIDADE & INCLUSÃO

®IMPACTO
IMPACTO
PLURAL
FESTIVAL



Principais Insights (Para uso interno)

- Pessoas com mais de 50 anos são as mais satisfeitas de forma geral com as questões relacionadas à DE&I, porém encontram-se subrepresentadas nas empresas (10,1%) e em cargos de liderança (13,2%). > **Somente 1 a cada 10 pessoas nas empresas possuem mais de 50 anos, mas entre elas, 3 em cada 4 estão satisfeitas com as questões relacionadas à DE&I**
- Mulheres Cis são o único grupo que apresenta uma representatividade alta, e superior a de homens cis, tanto nas organizações (53,4%) quanto em cargos de liderança (51,9%) > **Apesar de uma maior representatividade até mesmo entre lideranças, mulheres cis apresentaram um resultado 10% menor que o de homens cis na média de favorabilidade**
- Pessoas negras são as que apresentam maior disparidade entre a porcentagem encontrada na população brasileira (55,5%) e dentro das empresas (40,2%). > **A representatividade de pessoas negras é 30% menor nas empresas do que na população geral**
- Em média para cada pessoa indígena em uma empresa, existem outras 100 pessoas brancas.
- Enquanto estima-se que na população brasileira apenas 0,6% seja de pessoas amarelas, nas empresas elas representam 4,9%, um resultado oposto ao encontrado com pessoas negras.
- 2 a cada 3 lideranças são pessoas brancas
- Em todos os grupos analisados, minorizados e não minorizados a maioria das pessoas são mulheres cis, heterossexuais. brancas, entre 18 e 34 anos, sem deficiência e sem neurodivergência. As duas únicas excessões são: No grupo de Pessoas Trans - que são mais LGBAP do que heterossexuais e no de Pessoas com Deficiência que são mais Homens.
- **Quase 1 em cada 5 pessoas** preferiram não responder a questão de conhecimento e interesse sobre os temas de DE&I o que indica um possível receio de retaliação
- Mulheres trans são as que relatam ter menos conhecimento sobre os temas de DE&I



Principais Insights (Para uso interno)

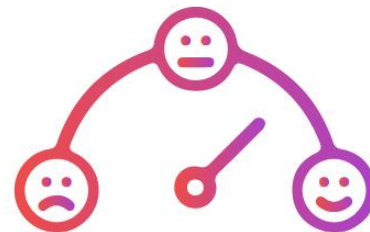
- A média geral de eNPS da pesquisa foi +51,4
- **Pessoas de grupos minorizados apresentam um score de eNPS 20% menor do que pessoas de grupos não-minorizados**
- A média geral de favorabilidade foi de 77,1%
- Em todos os 7 grupos minorizados analisados as notas de eNPS e favorabilidade são mais baixas do que os grupos não minorizados
- Pessoas transgênero são as mais afetadas negativamente pela falta de políticas e iniciativas de DE&I nas empresas. São o grupo com menor eNPS (+26,1) e menor favorabilidade (64,9%) encontrados na pesquisa. > **Pessoas transgênero são as menos satisfeitas com as políticas e iniciativas de DE&I nas organizações e as que menos as recomendam como boas empresas, seguidas por pessoas neurodivergentes e pessoas de orientações sexuais diversas**
 - Dentro esse grupo encontram-se três subgrupos que fazem parte das 5 piores notas de todo o estudo
 - Pessoas não binárias são o grupo com notas mais baixas dentro do grupos de pessoas trans (+23,2) uma disparidade de 28,6 pontos em comparação com pessoas cis (51,8) - de toda a pesquisa eles são o terceiro subgrupo com as piores notas > **Dentre os diferentes grupos de pessoas trans, as pessoas não-binárias apresentam o menor eNPS (+23,2), sendo também o terceiro mais baixo de todo o estudo**
 - Mulheres Trans são o segundo grupo com notas mais baixas dentro do grupos de pessoas trans (+23,8) - de toda a pesquisa elas são o quarto subgrupo com as piores notas
 - Pessoa de Gênero Fluído também apresentam notas baixas de eNPS (+25,4) e são o quinto subgrupo com as piores notas
- Pessoas neurodivergentes são o segundo grupo mais impactado negativamente pela falta de políticas e iniciativas de DE&I nas empresas com uma média de eNPS de +34,1 e 68,4% de favorabilidade
 - Pessoas com TEA são o grupo com notas mais baixas dentro de toda a pesquisa com um resultado de (+15,2) de eNPS contra +54,4 de pessoas sem neurodivergência > **Pessoas com Transtorno do Espectro Autista apresentaram um score 70% menor do que pessoas sem neurodivergências, sendo essa a menor nota registrada no estudo**
- Pessoas LGBAP são o terceiro grupo mais impactado negativamente pela falta de políticas e iniciativas de DE&I nas empresas com uma média de eNPS de +36,4 e 69,2% de favorabilidade
 - Dentro deste grupo encontram-se o subgrupo com a segunda pior nota de eNPS de todo o estudo: o de pessoas assexuais, com +21,8.



Principais Insights (Para uso interno)

- Dentre as 3 dimensões avaliadas, a Equidade de Tratamento foi a mais mal avaliada (72,1%) seguida de Políticas Organizacionais com 78,0% e Cultura Inclusiva com 80,0%.
- As variáveis mais negativas **demonstram que há pontos de melhoria em todas as dimensões, havendo um ponto de atenção em cada uma delas:** Oportunidades Iguais com média de favorabilidade 63,2%, Acessibilidade Adequada com 72,8%, e Políticas Transparentes e Efetivas contra Discriminação com 77,7%.
- Na variável Oportunidades Iguais a menor nota é encontrada no grupo de pessoas não binárias com favorabilidade de 41,7% e pessoas com Transtorno de Aprendizagem com 42,9%.
- Em Acessibilidade Adequada as menores notas se encontraram em pessoas com Transtorno de Aprendizagem 59,3% e TEA com 59,7%
- Em Políticas Transparentes e Efetivas contra a Discriminação as menores notas são de Pessoas Não Binárias com 44,4% e Pansexuais com 60,7%
- **Pessoas não-binárias apresentam uma média de favorabilidade 40% menor do que a média geral em Políticas contra a Discriminação e 40% menor em Oportunidades Iguais**
- **Já pessoas com transtornos de aprendizagem apresentam uma média de favorabilidade também 35% menor em Oportunidades Iguais e 20% menor do que a média geral em Acessibilidade Adequada**

Índice





Interseccionalidades

